



Socialnämnden

Socialnämnden

kallas härmed till sammanträde **torsdagen den 22 april 2021 kl. 10:15 via Skype.**

Hålltider för sammanträdet

10.15 – 10.30	Information om nuläget – Anders Engelholm
10.30 – 11.15	Budgetuppföljning 2021 - Controller
11.15 – 12.00	Avveckling gällande ett elevhem, bostad med särskild service barn och unga LSS 9 § 8 punkten – Maria Hellström
11.15 – 12.00	Rapport om nytt SoL/socialpsykiatriboende – Maria Hellström
13.15 – 13.35	Resultatuppdrag 2022 – Mats Collin
13.35 – 13.50	Revisionsrapport – Mats Collin
13.50 – 14.30	Information från förvaltningen – Mats Collin
15.00	Beslutsmöte

Föredragningslista

1. Val av justerare
2. Godkännande av dagordning
3. Informationsärenden
4. Budgetuppföljning 2021
5. Avveckling gällande ett elevhem, bostad med särskild service barn och unga LSS 9 § 8 punkten
6. Ej verkställda gynnande beslut
7. Resultatuppdrag 2022
8. Revisionsrapport – Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete
9. Planering socialnämnden 2021
10. Anmälan av ordförandebeslut
11. Anmälan av delegationsbeslut 2021
12. Skrivelser, meddelanden, beslut
13. Eventuellt tillkommande ärende

Krister Mc Carthy
ordförande



Härnösands
kommun



Socialnämnd

Budgetuppföljning mars

Budgetuppföljning mars

Rapportperiod: 2021-03-31 Organisation: Socialnämnd

Innehållsförteckning

Budgetuppföljning mars	1
1 Sammanfattning.....	2
2 Ekonomisk redovisning.....	3
2.1 Nämndens resultat	3
2.2 Nämndens budgetavvikelse	5
2.3 Investeringar	10

1 Sammanfattning

Socialnämnden redovisar ett underskott motsvarande 21,4 mnkr ackumulerat mars vilket motsvarar 12 procent av periodbudgeten. Största avvikelsen är personalkostnaderna motsvarande 14,5 mnkr och det är främst till följd av pandemin som råder och de beslut som tagits kring åtgärder för att förhindra smittspridning. Socialnämnden har haft nettokostnader motsvarar 10,7 mnkr relaterad mot Covid-19. Troligtvis är kostnaderna betydligt högre eftersom inte alla personalkostnader är Covid-19 märkta i systemet. Ett flertal Covid-19 åtgärder har tagits bort per den sista mars, exempelvis Covid-19 teamet, utökad grundbemanning inom Särskilt boende, extra administrativ personal och chefer.

Socialnämnden har även haft stora kostnader för inhyrd personal gällande bemanningsundersköterskor och bemanningssjuksköterskor, det är ett belopp på motsvarande 5,5 mnkr. Det finns ett stort behov av inhyrda sjuksköterskor framöver på grund av vakanta tjänster och brist av sjuksköterskor i länet. Detta kommer driva kostnaderna framöver då inhyrd personal är dyrare än egen personal.

Andra avvikelser är högre kostnader för placeringskostnader inom omsorg om funktionshindrade, personlig assistans, konsulentstödda familjehem och köp av skyddsmaterial.

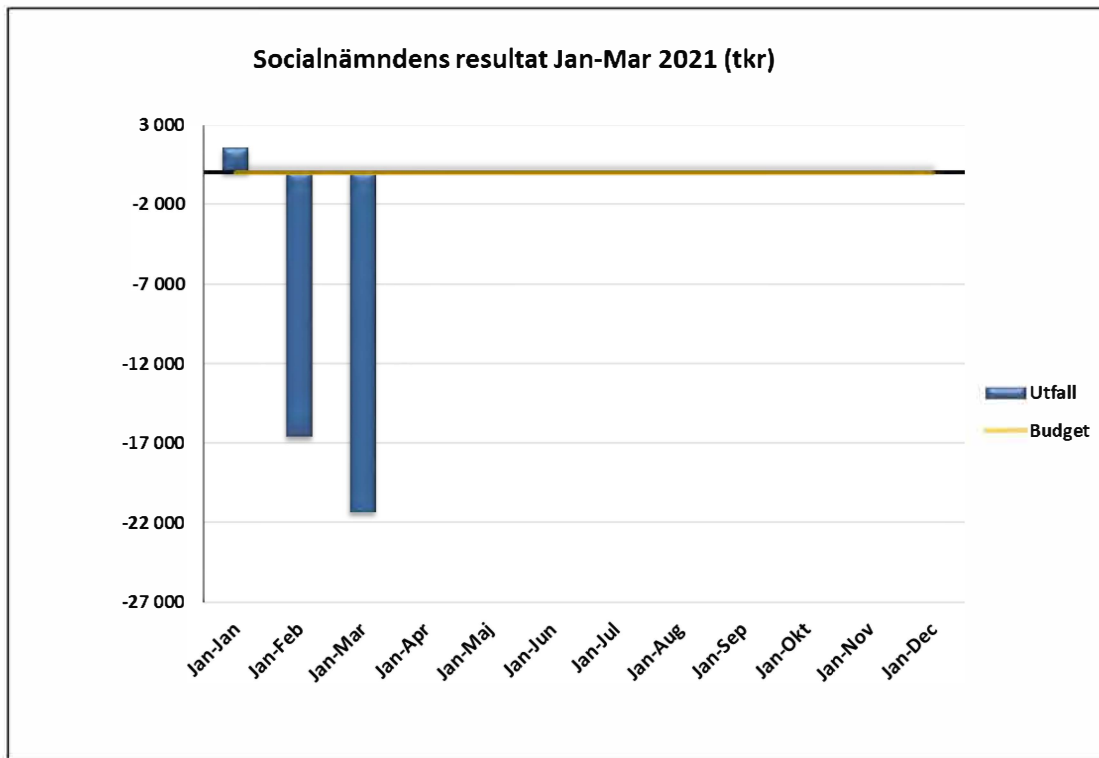
I resultatet finns även sjuklöneersättningen, som betalats ut från Försäkringskassan under januari till mars på motsvarande 2 mnkr.

En positiv avvikelse är att kostnaderna för utbetalt ekonomiskt bistånd visar på en minskande trend. Det är färre hushåll som har behövt försörjningsstöd jämfört med samma period ifjol. Det är lägre kostnader för placeringar för barn och vuxna på HVB (hem för vård och boende) än budgeterat.

Socialförvaltningens bedömning är att rensat från Covid-19 och engångskostnader är driftunderskottet cirka 1 mnkr i månaden, totalt cirka 3 mnkr under perioden. Detta är baserat på ett antagande om samma kostnadsnivå som genomsnittet under 2020. Det pågår ett arbete på förvaltningen att sammanställa och ta fram en mer exakt siffra.

2 Ekonomisk redovisning

2.1 Nämndens resultat



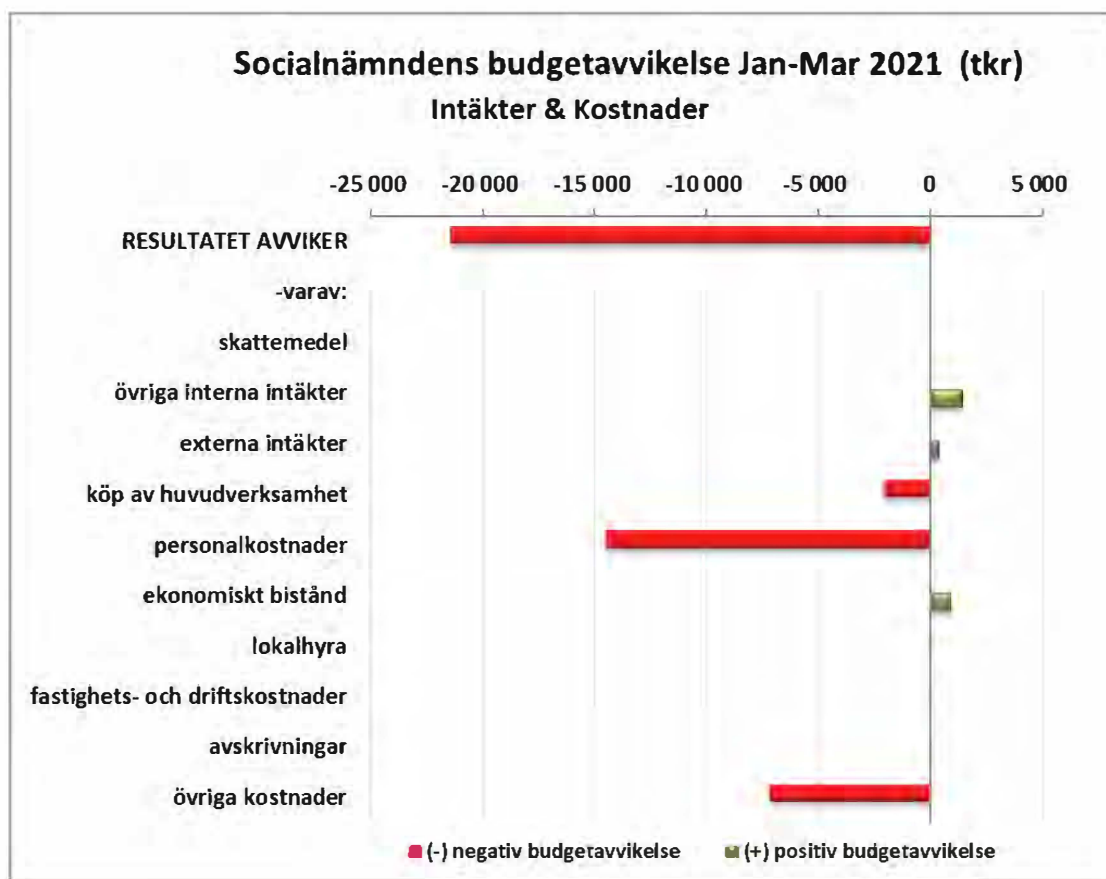
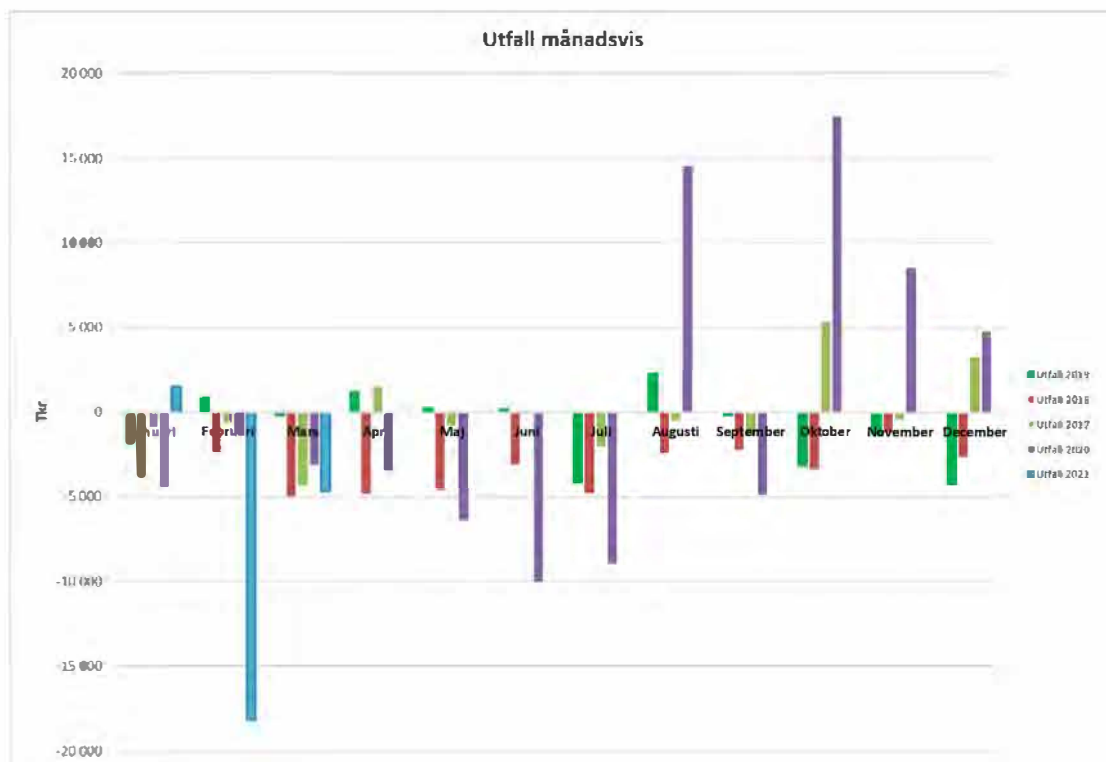
Socialnämnden redovisar ett underskott motsvarande 21,4 mnkr ackumulerat mars vilket motsvarar 12 procent av periodbudgeten. Största avvikelsen är personalkostnaderna motsvarande 14,5 mnkr.

Socialnämnden har haft nettokostnader motsvarar 10,7 mnkr relaterad mot Covid-19. Troligtvis är kostnaderna betydligt högre eftersom inte alla personalkostnader är Covid-19 märkta i systemet.

Kommunen har under pandemin fått sjuklöneersättning utbetalt från Försäkringskassan. Denna ersättning motsvarar för socialnämnden 2 mnkr för perioden januari till och med mars 2021. Regeringen föreslår att förlänga detta till och med 30 juni 2021¹.

Härnösands kommun har fått besked om en tredje ansökningsomgång för merkostnader avseende Covid-19 kostnader för december. Nämnden gör en sammanställning och redovisar till Socialstyrelsen senast 31 april. Regeringen har ej lämnat besked om möjligheten att återsöka merkostnader som uppstått 2021.

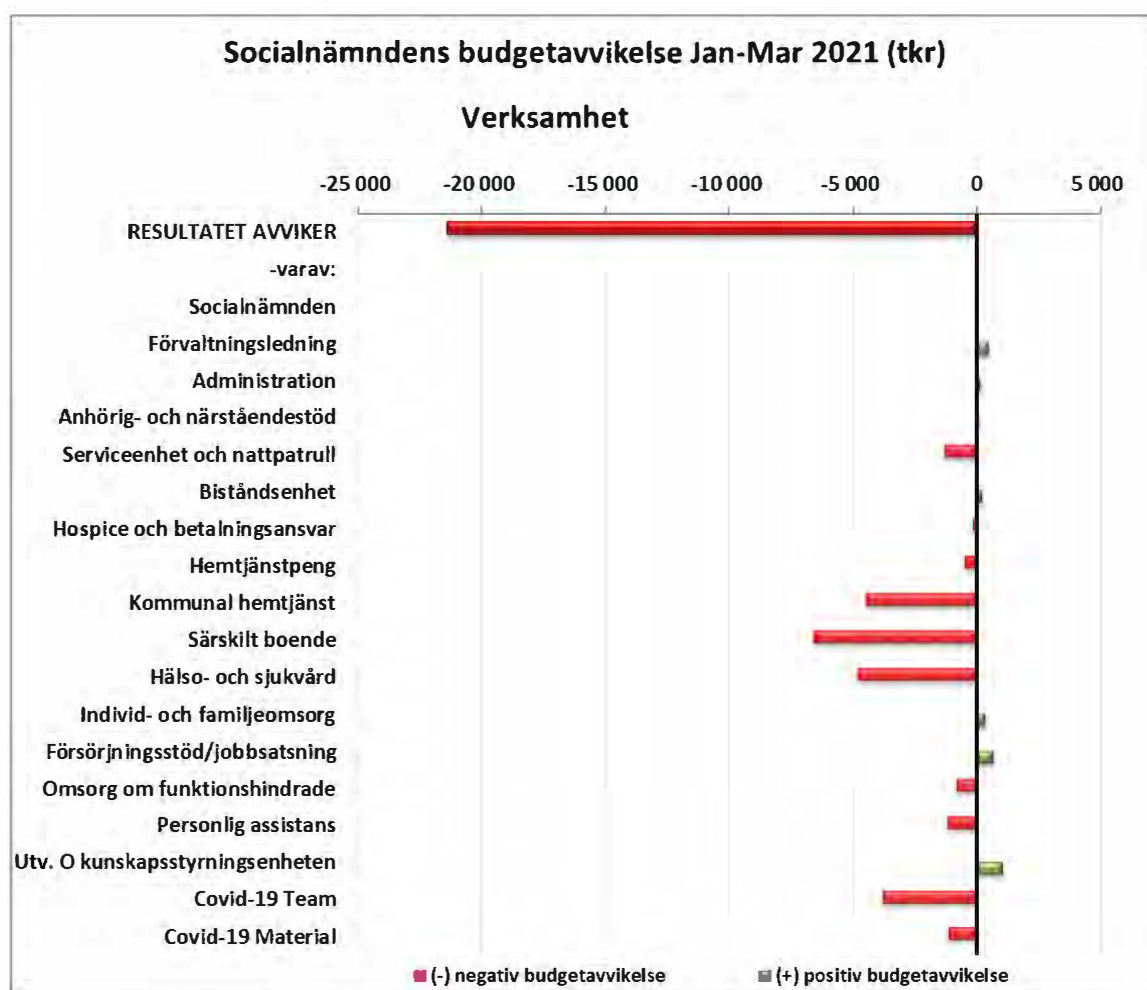
¹ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/04/regeringen-foreslar-forlangning-av-kompensation-till-arbetsgivare-for-sjuklon/>



Kostnaderna överstiger budget med totalt 23,1 mnkr. Den största kostnadsavvikelsen avser personalkostnader samt övriga kostnader. Gällande personalkostnader så har nämnden högre kostnader kopplade mot åtgärder för att minska risken för spridning av Covid-19. Exempel på åtgärder är utökad grundbemanning, Covid-19 team och visstidsanställda extra chefer. Flertalet av dessa åtgärder har tagits bort och kommer inte finnas kvar från 1 april, exempelvis Covid-19 teamet samt utökade grundbemanningen inom Särskilt boende (SäBo).

Den främsta anledningen till avvikelsen för övriga kostnader är också kopplade till Covid-19, exempelvis inhyrd personal 5,5 mnkr (sjuksköterskor och undersköterskor) och skyddsutrustning 1,2 mnkr. Köp av huvudverksamhet avviker negativt med 2 miljoner, där största anledningen är högre kostnader kopplade mot personlig assistans samt placeringskostnader inom omsorg om funktionshindrade (OoF).

2.2 Nämndens budgetavvikelse

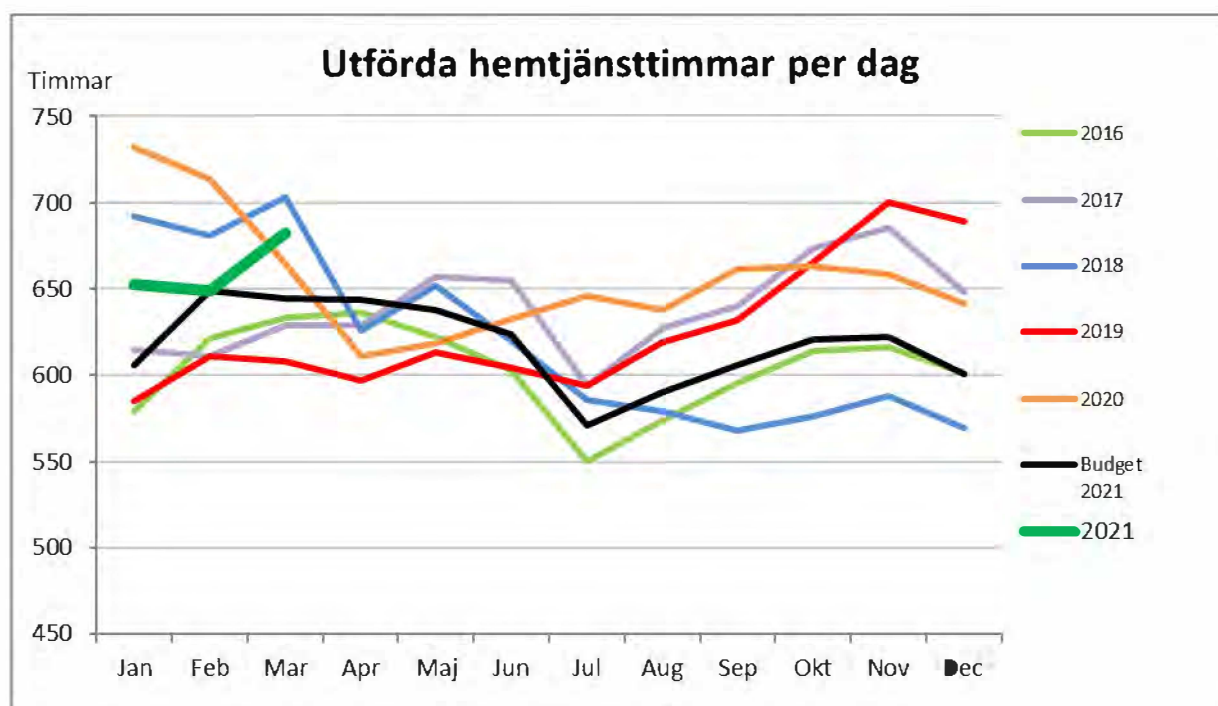


Socialförvaltningens bedömning är att rensat från Covid-19 och engångskostnader är driftunderskottet cirka 1 mnkr i månaden, totalt cirka 3 mnkr under perioden. Detta är baserat på ett antagande om samma kostnadsnivå som genomsnittet under 2020. Det pågår ett arbete på förvaltningen att sammanställa och ta fram en mer exakt siffra.

Serviceenhet och nattpatrull visar ett ackumulerat underskott motsvarande 1,3 mnkr, där avvikelsen beror på högre personalkostnader för nattpatrullen. Det finns ett större behov på natten än tidigare, med större arbetsbelastning och fler vak, därför är det fler anställda än budgeterat på nattpatrullen.

Hemtjänsten (Hemtjänstpeng* + Kommunal hemtjänst) redovisar ett underskott på totalt 4,9 mnkr varav 0,5 mnkr avser hemtjänstpeng. Underskottet på hemtjänstpeng beror på att fler hemtjänsttimmar än budgeterat har utförts. Till och med mars månad har 36,1 timmar mer än budget utförts per dag. Under mars månad har antalet timmar som utförts per dag ökat med 33,2 timmar jämfört med februari. Antalet brukare med beviljad tid, exkl larm, mat och HSL har ökat med 35 st jämfört med föregående månad. Den kommunala hemtjänsten utför cirka 76 procent av hemtjänsten och den privata utför cirka 24 procent.

**Hemtjänstpeng är den ersättning som betalas ut för utförd tid hos brukare till både privata aktörer och hemtjänst i egen regi (kommunal utförare). I hemtjänstpeng inryms även omsorgsintäkter, bidragsintäkter och kostnader för matdistribution.*



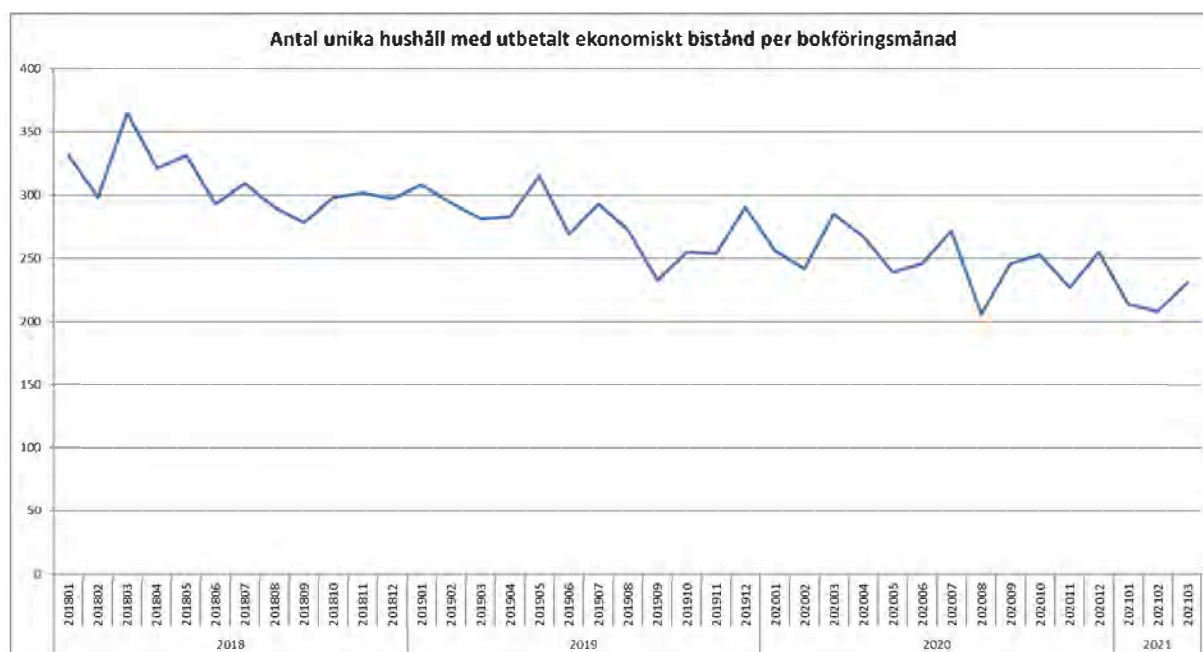
Det ackumulerade underskott som den kommunala hemtjänsten redovisar beror på att personalkostnaderna är högre än budgeterat. Av verksamhetens totala kostnader består över 90 % av personalkostnader. Då personalkostnaderna står för mer än 90 % av de totala kostnaderna och att intäkterna varierar över tid påverkas möjligheten att hinna ställa om verksamheten i den takt som krävs. Intäkterna erhålls baserat på utförd tid hos brukare. Den kommunala hemtjänsten utför mer tid än budgeterat och har därmed mer intäkter, men kostnaderna är betydligt högre. Intäkterna överstiger budget med 0,6 mnkr medan personalkostnaderna överstiger med 4,5 mnkr. Den enskilda månaden visar den kommunala hemtjänsten ett underskott motsvarande 1,1 mnkr.

Särskilt boende redovisar ett underskott motsvarande 6,6 mnkr. Den främsta anledningen är att personalkostnader avviker med 5,5 mnkr mot budget och inhyrd personal på korttidsenheten på 1 mnkr. Anledning till höga personalkostnader är exempelvis utökad grundbemanning av personal för att minska risken för spridning av Covid-19, extra chefer. På den enskilda månaden redovisar särskilt boende ett underskott motsvarande 0,7 mnkr. Från och med april har många av covid-19 åtgärderna tagits bort, exempelvis den utökade grundbemanningen. Detta gör att om inte Covid-19 smittan ökar på boendena så kommer Säbo gå mer i linje med budget framöver.

Hälso- och sjukvården redovisar ett underskott motsvarande 4,8 mnkr. De främsta avvikelserna är kostnader för bemanningssjuksköterskor på 4,8 mnkr. Den enskilda månaden visar ett underskott motsvarande 1,6 mnkr. Det finns ett stort behov av inhyrd personal framöver på grund av vakanta tjänster och brist av sjuksköterskor i länet. Detta kommer driva kostnaderna framöver då inhyrd personal är dyrare än egen personal.

Individ och familjeomsorg visar ett överskott motsvarande 0,4 mnkr. Detta främst pga lägre personalkostnader och placeringskostnader för HVB (Hem för vård eller boende) barn och vuxna. Konsulentstödda familjehem har högre kostnader än budgeterat medan egna familjehem går som budgeterat. HVB för barn och unga går med överskott på 0,3 mnkr.

Försörjningsstöd inklusive "Jobbsatsningen" visar ett ackumulerat överskott på 0,7 mnkr. Anledningarna är lägre kostnader för utbetalt ekonomiskt bistånd. Under mars har 231 hushåll fått utbetalt ekonomiskt bistånd vilket är en ökning med 23 hushåll från föregående månad samt en minskning med 54 hushåll jämfört med mars ifjol. På den enskilda månaden är antal hushåll högre än föregående månad, men den långsiktiga trenden är sjunkande. Enskilda månaden följer budget.



Omsorg om funktionshindrade visar ett underskott motsvarande 0,8 mnkr. Inom omsorg om funktionshindrade avviker externt placerade med ett underskott motsvarande 0,8 mnkr, den främsta anledningen är fler individer än budgeterat. Antal placerade individer kommer att minska under året och då minskar även kostnaderna. Då det är planerat för hemmaplanlösningar för några individer vilket är mer kostnadseffektivt än att ha individerna externt placerade. Individuella insatser visar ett överskott motsvarande 0,3 mnkr. Egna boenden och daglig verksamhet visar ett underskott

motsvarande 0,3 mnkr. Främsta anledningen är att personalkostnaderna är högre än budgeterat. Egna boendena har en utökad grundbemanning på grund av Covid-19.

Personlig assistans visar ett underskott motsvarande 1,1 mnkr. De främsta anledningarna är fler brukare än budgeterat både där kommunen har hela kostnadsansvaret och där kommunen har kostnadsansvaret för de första 20 timmarna. Det är även tillfällig utökning på grund av covid-19 som kostat cirka 0,5 mnkr. Det finns inte någon budget för denna utökning. Om antalet individer är på samma nivå hela året kommer underskottet att fortsätta öka.

Covid-19 teamet är ett team som startat 2020 för att ta hand om misstänkta fall av Covid-19 främst inom hemtjänsten. Det finns inte någon budget för detta och verksamheten har hittills kostat 3,8 mnkr i år. På den enskilda månaden har teamet kostat 1,1 mnkr. Teamet är avvecklat per sista mars, och om inte Covid-19 kräver uppstart kommer de bara vara kostnader för vikarier och övriga ersättningar kvar (som betalas ut månaden efter) som betalas ut under april månad.

Covid-19 material är en verksamhet där material som förvaltningen har varit tvungna att köpa in på grund av Covid-19 redovisas. Det finns inte någon budget för detta och det har kostat 1,1 mnkr. Under den enskilda månaden har detta kostat 0,2 mnkr.

Budgetuppföljning 2021 (tkr)	Resultat ackumulerad feb 2021	Resultat ackumulerad mars 2021	Differens föregående månad
Socialnämnden	-15	-18	-3
Förvaltningsledning	546	501	-45
Covid-19 material	-917	-1 119	-203
Administration	104	175	71
Utv. o kunskapsstyrningsenheten	833	1 083	250
Anhörig- och närståendestöd	96	144	49
Serviceenhet och nattpatrull	-949	-1 283	-333
Biståndsenhet	138	271	133
Hospice och Betalningsansvar	-69	-149	-80
Hemtjänstpeng	-159	-465	-305
Kommunal hemtjänst	-3 395	-4 476	-1 081
Covid-19 team	-2 715	-3 771	-1 056
Särskilt boende	-5 866	-6 569	-703
Hälso- och sjukvård	-3 227	-4 793	-1 567
Individ- och familjeomsorg	415	385	-31
Försörjningsstöd inkl "Jobsatsningen"	702	694	-8
Omsorg om funktionshindrade	-1 561	-803	759
Personlig assistans	-607	-1 183	-577
Summa	-16 647	-21 375	-4 729

2.3 Investeringar

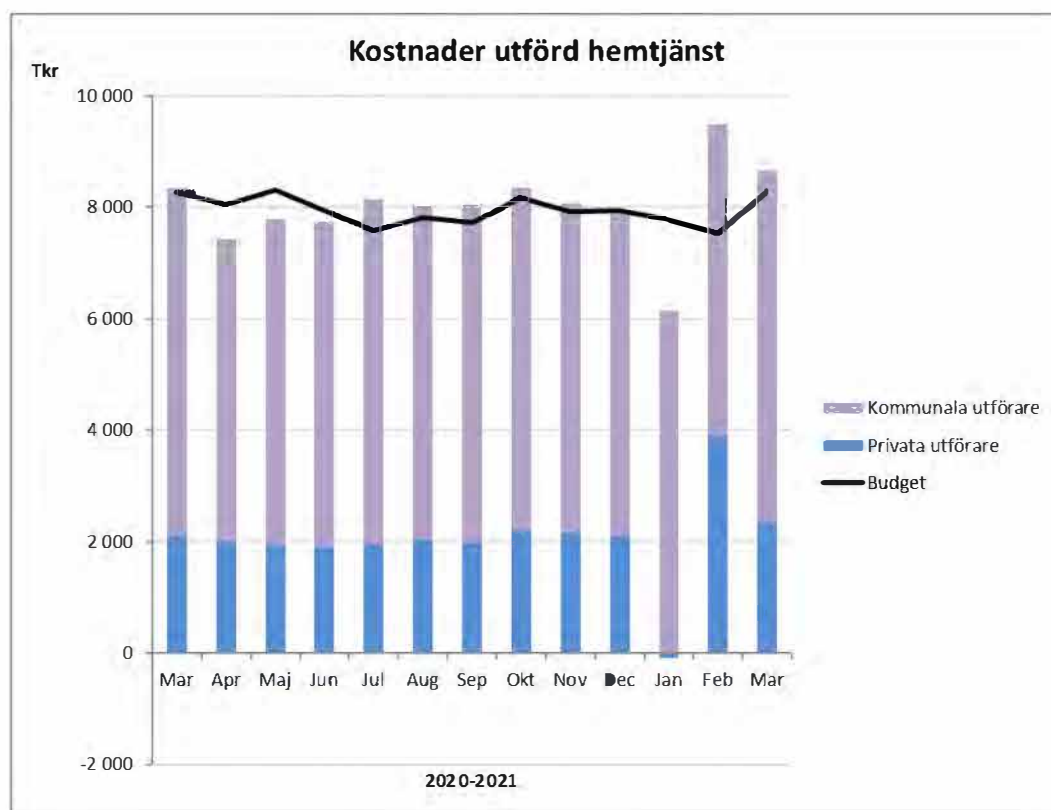
Förra månaden redovisade Socialnämnden att ett inköp gjordes på 24 tkr detta hörde dock inte till investeringen och är borttaget. Flera investeringar är på gång under de närmaste månaderna. Bland annat nytt brandskydd och Elcyklar.

Investeringar (mkr)	Utfall 2021	Budget 2021	Budgetavvikelse 2021
Inventarier	0,0	1 385,0	-1 385,0
Totalt	0,0	1 385,0	-1 385,0

SAMMANSTÄLLNING ÖVER INTÄKTER OCH KOSTNADER PER MÅNAD 2021																
Tkr	Årsbudget	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Summa	%	Riktpunkt %
INTÄKTER																
Bidrag	33 822	-435	6 075	3 857										9 497	28,1	100,0
Skattemedel	624 424	52 118	51 105	49 511										152 735	24,5	100,0
Övriga intäkter	65 845	4 914	6 756	5 503										17 172	26,1	100,0
Summa intäkter	724 091	56 597	63 936	58 871	0	0	0	0	0	0	0	0	0	179 404	24,8	100,0
KOSTNADER																
Hemtjänst	-116 079	-10 238	-15 208	-12 619										-38 065	32,8	100,0
Lönekostnader	-380 286	-35 298	-33 738	-29 513										-98 550	25,9	100,0
Lokaler	-58 942	-4 860	-4 900	-4 945										-14 705	24,9	100,0
Försörjningsstöd	-23 400	-1 473	-1 561	-1 912										-4 945	21,1	100,0
Placeringar IFO	-35 074	-1 980	-4 068	-3 096										-9 144	26,1	100,0
Placeringar OoF	-18 848	684	-4 502	-1 616										-5 434	28,8	100,0
Personlig assistans	-29 780	1 413	-6 898	-3 016										-8 501	28,5	100,0
Hospice/Utskrivningsklara	-557	7	-178	-133										-303	54,4	100,0
Övriga kostnader	-61 125	-3 352	-11 091	-6 690										-21 133	34,6	100,0
Summa kostnader	-724 091	-55 097	-82 144	-63 539	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-200 779	27,7	100,0
NETTOKOSTNADER	0	1 500	-18 208	-4 667	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-21 376		
Hemtjänst	Samtliga kostnader för både Hemtjänstpeng och Kommunal hemtjänst															
Försörjningsstöd	Inklusive kostnader för "Jobbsatsningen"															
Övriga kostnader	Leasingbilar, friskvård och rehabilitering, tekniska hjälpmedel, inkontinensmaterial, larm, annonser, resor, livsmedel och förbrukningsmaterial mm															

Socialnämndens uppföljning volymökningar mars 2021

Hemtjänstpeng



Diagrammet visar kostnader för utförda hemtjänsttimmar under verksamheten Hemtjänstpeng, vilket är det samma som utdelad ersättning till kommunala och privata utförare.

Beslut om hemtjänst	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal brukare	609	609	586	596	591	575	593	599	581	575	576	570	567
varav kommunala	495	496	496	491	486	474	491	500	481	480	481	473	470
varav privata	114	113	108	105	105	101	102	99	100	95	95	97	97

Antal brukare med beslut om hemtjänst i ordinärt boende, exklusive brukare med enbart larm, insatser enligt HSL (Hälsö- och sjukvårdslagen) och/eller matdistribution. Rullande 13 månader.

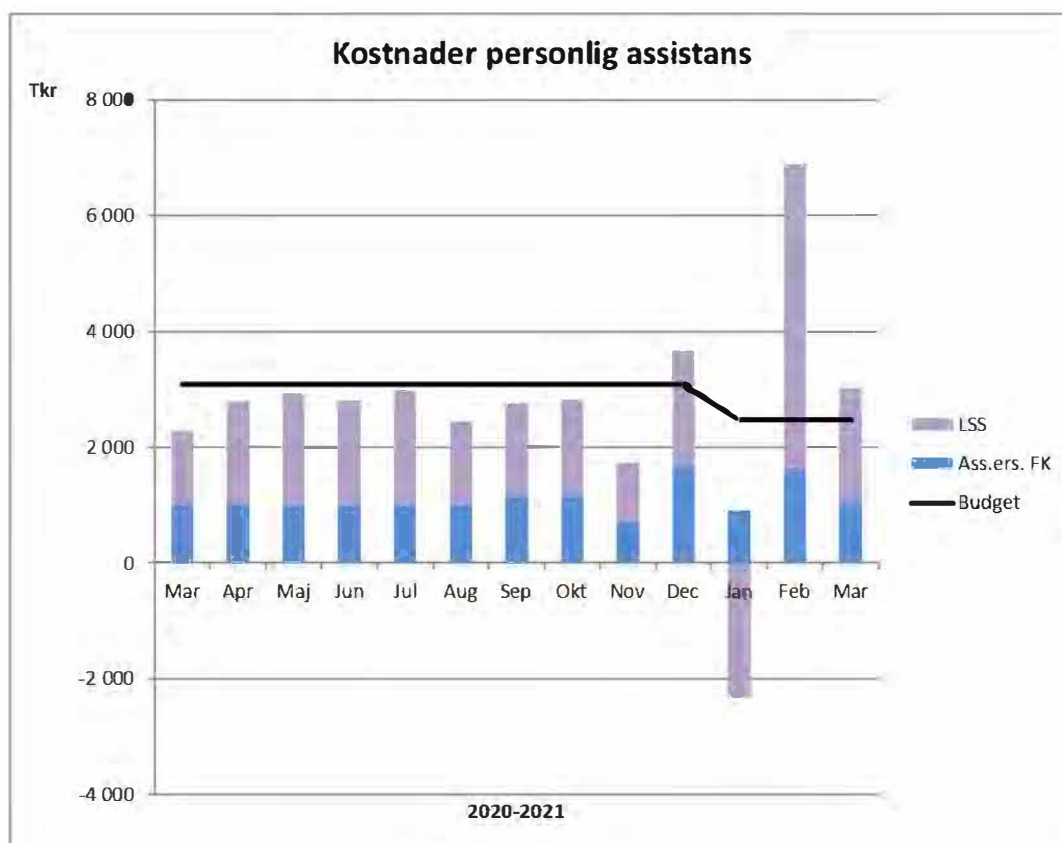
	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Utförda tim/dag	665	612	618	632	646	638	661	663	658	641	652	649	682
varav kommunala	507	457	474	486	500	486	508	499	497	479	499	498	513
varav privata	158	155	145	146	146	152	154	163	162	162	153	151	170

Rullande 13 månader.

Mnkr	Dec 2020	Jan	Feb	Mar
Ack. resultat	-0,6	1,6	-0,2	-0,5

I resultatet ingår intäkter för omsorgsavgifter, momskompensation samt intäkter och kostnader för matdistribution.

Personlig assistans



Diagrammet visar kostnader till Försäkringskassan (FK) där kommunen betalar för de 20 första timmarna i veckan som utförs (Ass.ers. FK) samt till assistansanordnare där kommunen står för hela kostnaden (LSS, Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade). Beslut från Försäkringskassan som gäller retroaktivt påverkar periodiseringen av enskilda månader.

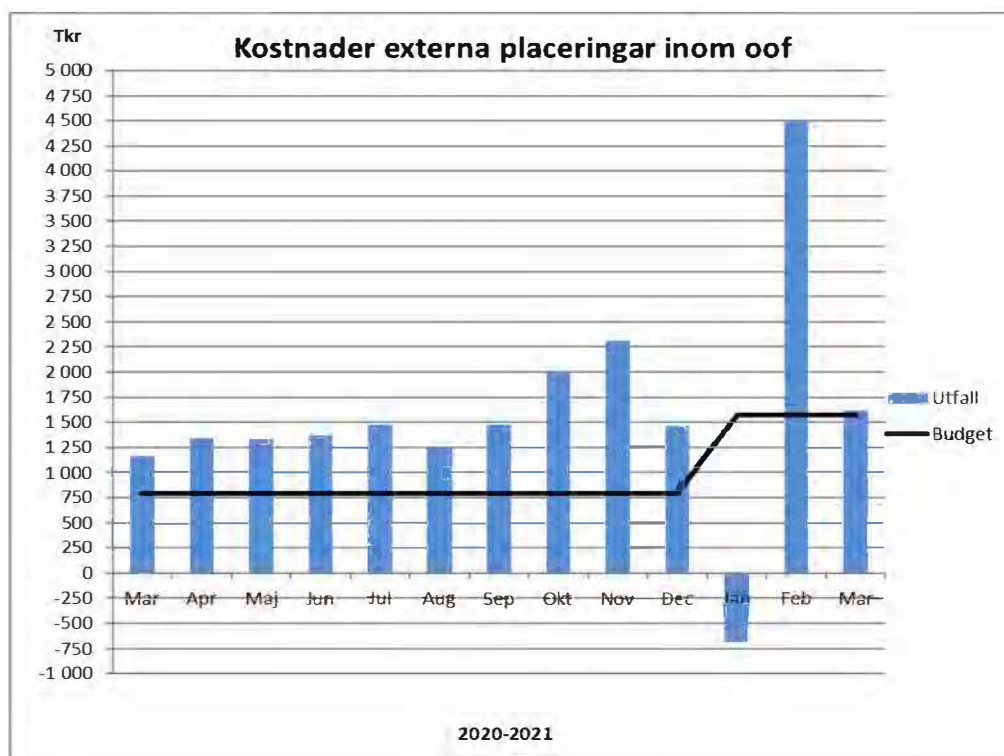
	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal brukare LSS	17	20	19	21	22	21	20	20	19	19	18	18	19

Rullande 13 månader.

Mnkr	Dec 2020	Jan	Feb	Mar
Ack. resultat	7,9	3,9	-0,6	-1,2

I resultatet ingår bidragsintäkter från Migrationsverket.

Externa placeringar Omsorg om funktionshindrade



Diagrammet visar kostnader för externa placeringar inom Omsorg om Funktionshindrade. Periodiseringsavvikelser mellan enskilda månader förekommer.

Ext. placerade	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal brukare	15	17	18	18	18	18	20	21	21	19	20	21	21

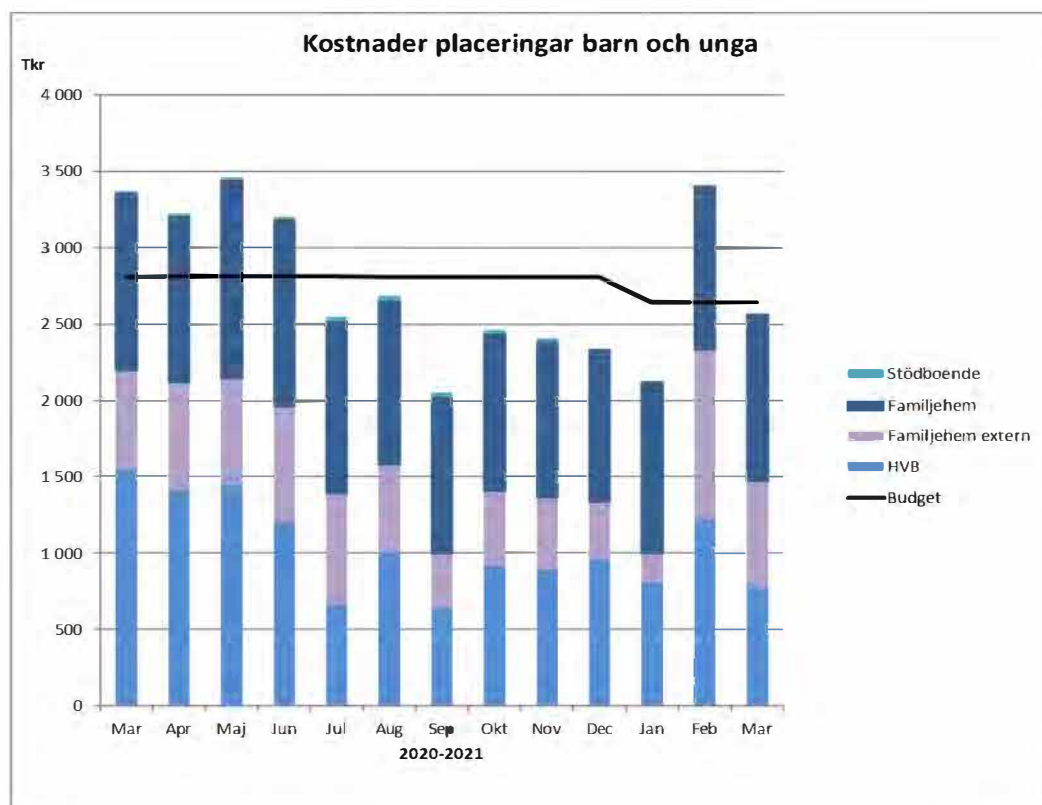
Ej verkställda beslut	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal brukare	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4

Boendebeslut som överstigit tre månader

Mnkr	Dec 2020	Jan	Feb	Mar
Ack. resultat	-6,2	1,4	-0,8	-0,8

I resultatet ingår intäkter för avgifter, statsbidrag och momskompensation.

Placeringar IFO Barn- och familjeenheten



Diagrammet visar kostnader för externa placeringar inom Barn- och familjeenheten. Periodiseringsavvikelser mellan enskilda månader förekommer. Familjehem extern avser konsulentstödda familjehem. HVB betyder hem för vård eller boende.

	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal brukare	77	74	78	80	66	65	64	63	58	61	66	58	59
varav Fam.	48	48	48	50	44	42	40	41	40	43	41	40	41
varav Fam. extern	10	10	11	12	9	8	9	8	7	6	8	8	8
varav HVB	18	15	17	15	10	12	13	11	11	12	17	10	10
varav Stödboende	1	1	2	3	3	3	2	3	0	0	0	0	0

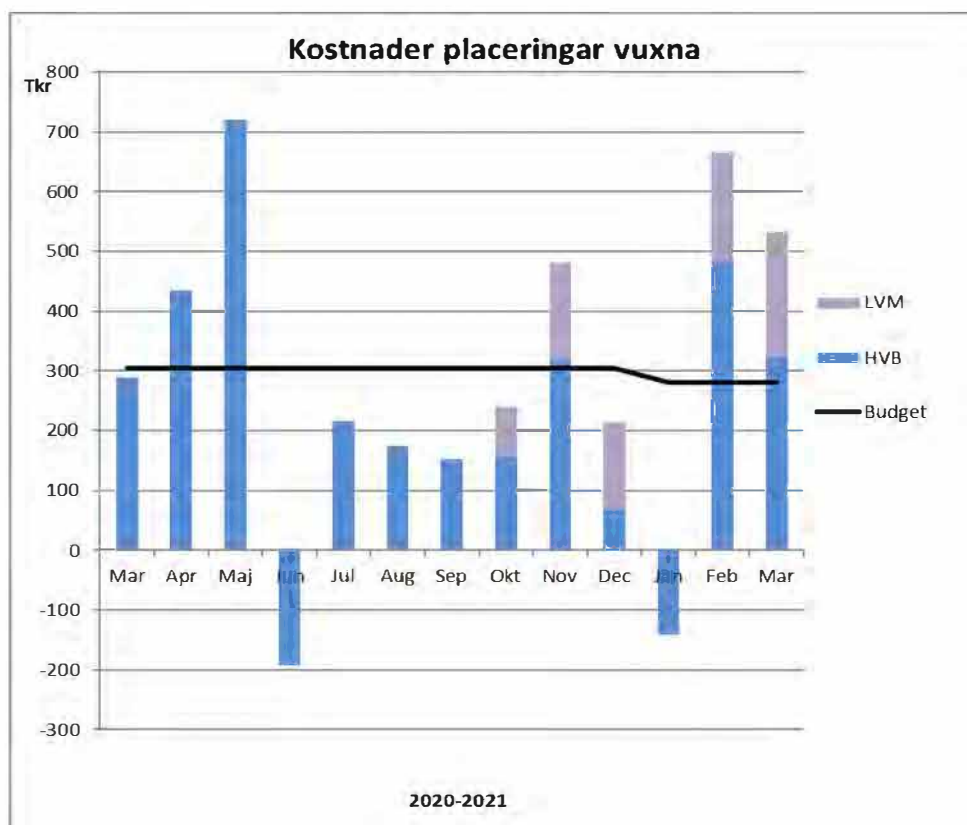
Rullande 13 månader.

	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal dygn	2199	2125	2246	2088	2023	1906	1787	1871	1738	1758	1780	1624	1758
varav Fam	1440	1409	1464	1405	1364	1286	1200	1235	1200	1236	1178	1120	1199
varav Fam. extern	288	300	340	315	256	248	235	248	210	186	224	236	248
varav HVB	440	386	408	286	310	291	292	341	328	336	366	280	311
varav Stödboende	31	30	43	82	93	81	60	47	0	0	0	0	0

Mnkr	Dec 2020	Jan	Feb	Mar
Ack. resultat	-2,5	0,5	0,2	-0,3

I resultatet ingår bidragsintäkter från Migrationsverket och momskompensation.

Placeringar IFO Vuxenenheten



Diagrammet visar kostnader för externa placeringar inom Vuxenenheten. Periodiseringsavvikelser mellan enskilda månader förekommer. HVB betyder hem för vård eller boende och LVM betyder lagen om vård av missbrukare.

	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal brukare	6	6	6	7	6	4	4	4	8	5	3	7	7
varav HVB	6	6	6	7	6	4	4	3	7	4	2	6	6
varav LVM	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1

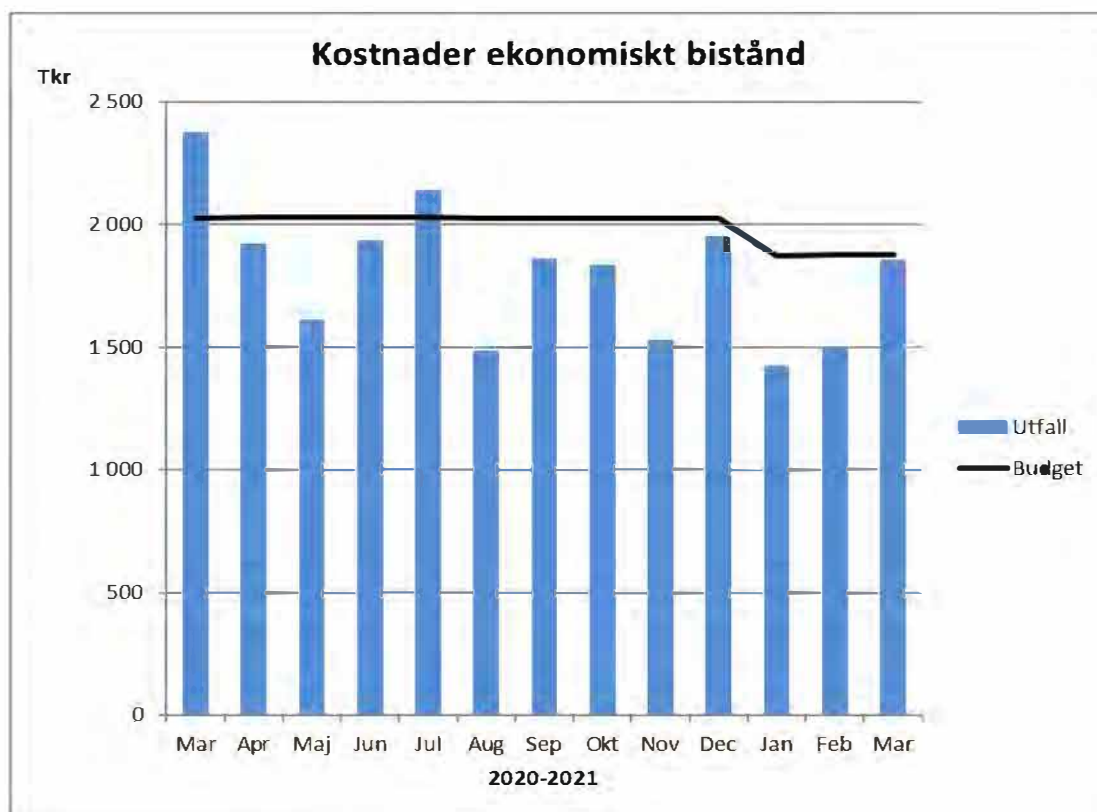
Rullande 13 månader.

	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal dygn	164	152	172	210	134	105	95	110	182	155	93	162	181
varav HVB	164	152	172	210	134	105	95	93	152	124	62	134	150
varav LVM	0	0	0	0	0	0	0	17	30	31	31	28	31

Mnkr	Dec 2020	Jan	Feb	Mar
Ack. resultat	0,5	0,4	0,0	-0,2

I resultatet ingår intäkter för momskompensation.

Försörjningsstöd



Diagrammet visar kostnader för utbetalt ekonomiskt bistånd.

	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
Antal hushåll	285	267	239	246	272	206	246	253	227	255	214	208	231

Ett hushåll kan innehålla varierande antal personer. Rullande 13 månader.

Mnkr	Dec 2020	Jan	Feb	Mar
Ack. resultat	5,4	0,3	0,7	0,7

I resultatet ingår kostnader till Arbetslivsförvaltningen för "Jobbsatsningen" samt intäkter från Migrationsverket och Försäkringskassan.



Socialförvaltningen
Maria Hellström
0611 - 34 83 89

Socialnämnden

Avveckling gällande ett elevhem, bostad med särskild service barn och unga LSS 9 § 8 pkt

Förslag till beslut

Socialförvaltningen föreslår Socialnämnden besluta

att ge förvaltningen i uppdrag att avveckla ett elevhem, Eriksbergsgränds elevhem.

Bakgrund

Härnösands kommun har sedan mitten av 90-talet tillhandahållit elevhem. Dessa elevhem bedrivs enligt LSS 9 § 8 pkt, bostad med särskild service för barn och unga. I dagsläget har Härnösands kommun via socialförvaltningen, omsorg om funktionshindrade, två elevhem med totalt åtta platser. Att nämna är att bostad med särskild service för barn och unga 9 § 8 pkt kan även verkställas inom familjehem.

Information om nuläge

Socialförvaltningen har ej några skattemedel i sin budget för att driva denna verksamhet. De två elevhemmen ska finansieras genom det som faktureras respektive elevhemsplats. Utifrån tidigare genomförd genomlysning av ekonomin kring elevhemmen kan vi konstatera att med de intäkter som elevhemmen inbringar, är elevhemmen ej kostnadsbärande. Elevhemmen går med ett underskott. Detta underskott är i dagsläget i nivå med att hälften av platserna saknar täckning.

Det finns flera orsaker till att det inte är samma tryck på platserna som tidigare. Elevhem har öppnats på närliggande skola i annan kommun, gymnasiesärutbildningar erbjuds inom fler kommuner och ibland med samma inriktning som finns vid Härnösands särgymnasium. Därtill kan det vara ovisst för ungdom som söker till Härnösand om denne blir berättigad bostad med särskild service och om det finns plats att erbjuda.

Förvaltningen får dock konstatera att med nuvarande prognos och debiteringsunderlag finns ej förutsättningar att driva vidare två elevhem, utan att verksamheten ska gå med underskott. Utifrån det föreslås en avveckling gällande Eriksbergsgränd elevhem from vårterminens 2021 slut.

Barnrättsperspektiv

Förslaget väntas ge förändring gällande att en verksamhet stänger och en ungdom kommer erbjudas att flytta över till Norra kyrkogatans elevhem. Dock med beaktande att denna ungdom ska få möjlighet att lära känna sina nya boendekompisar innan höstterminens start.

Socialt perspektiv

Förslaget förväntas inte ge någon förändring avseende ett socialt perspektiv.

Ekologiskt perspektiv

Förslaget förväntas inte ge någon förändring avseende ett ekologiskt perspektiv.

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Förslaget förväntas ge förändring avseende ett ekonomiskt perspektiv. Detta utifrån att verksamhetsområdet kan komma i ekonomisk balans, där kostnader kan motsvara de intäkter som försäljning av plats genererar.

Nuvarande prognos är att 4 platser riskerar stå vakanta. Det innebär ett intäktsbortfall på 495 tkr på helår och plats, dvs ett underskott i verksamheten på ca 1980 tkr.

Mats Collin
Förvaltningschef

Maria Hellström
Verksamhetschef



Rapportering av ej verkställda beslut enligt SoL och LSS avseende första kvartalet 2021

Förslag till beslut

Socialförvaltningen föreslår socialnämnden

- att godkänna rapporteringen av ej verkställda beslut
- att rapporten delges kommunfullmäktige och revisionen för kännedom

Beskrivning av ärendet

Socialnämnden är skyldig att till Inspektionen för vård och omsorg, IVO, och kommunens revisorer rapportera alla gynnande beslut som inte har verkställts inom tre månader från dagen för beslut. Skyldigheten att rapportera framgår i 16 kap. 6 f-g §§ SoL och 28 f-g §§ LSS.

Följande beslut ska rapporteras en gång per kvartal:

- Alla gynnande beslut som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut.
- Alla gynnande beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader efter det att verkställigheten avbröts.

Rapportering ska ske även om inte finns några ej verkställda beslut.

Socialnämnden ska fortsätta att rapportera ett ej verkställt beslut fram till att beslutet är verkställt eller avslutat av annan anledning.

Följande beslut ska rapporteras löpande:

- Ett beslut som har verkställts och som tidigare rapporterats som ej verkställt.
- Ärenden som har avslutats av annan anledning.

Socialnämnden skall till fullmäktige lämna en statistikrapport över hur många av nämndens gynnande beslut som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnden skall vidare ange vilka

typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut.

Socialnämnden skall till fullmäktige även lämna en statistikrapport över hur många av nämndens gynnande beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader från den dag då verkställigheten avbröts. Nämnden skall vidare ange vilka typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut.

Rapportering skall ske en gång per kvartal.

Biståndsenheten har följande att rapportera.

Denna period finns det 46 ej verkställda gynnande beslut att rapportera.

Det är 14 beslut om särskilt boende SoL, 2 beslut om Bostad med särskild service servicebostad LSS, 1 beslut om Bostad med särskild service, gruppboende LSS, 9 beslut om kontaktperson LSS, 2 beslut om kontaktperson SoL, 4 beslut om daglig verksamhet LSS, 8 beslut om ledsagarservice LSS, 2 beslut om ledsagarservice SoL, 2 beslut om kontaktfamilj SoL samt 2 beslut om korttidsvistelse LSS.

Denna period finns det 42 avslutade beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader att rapportera.

Det är 9 beslut om sysselsättning SoL, 4 beslut om dagverksamhet SoL och 29 beslut om daglig verksamhet LSS.

Socialt perspektiv

Socialt perspektiv är att personer i behov av vård och omsorg har lagstadgad rätt att få den hjälp och det stöd de behöver från kommunen. Beslut om bistånd enligt SoL eller insats enligt LSS gäller omedelbart. Det innebär att beslut om bistånd eller insats också ska verkställas direkt.

Ekologiskt perspektiv

Inget direkt ekologiskt perspektiv

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Juridiskt perspektiv är att ytterst stärka rättssäkerheten för enskilda som beviljats bistånd.

Ekonomiskt perspektiv är konsekvenser i form av vite.

Mats Collin
Förvaltningschef

Bilaga

Rapportering av ej verkställda beslut kvartal 1 2021



Rapportering av ej verkställda beslut kvartal 1 2021

Tabell 1. Ej verkställda gynnande beslut

Typ av beslut	Lagrum	Datum för beslut	Orsak
Särskilt boende Äldre	4 kap. 1 § SoL	2020-06-10	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Äldre	4 kap. 1 § SoL	2020-08-14	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Äldre	4 kap. 1 § SoL	2020-09-10	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Äldre	4 kap. 1 § SoL	2020-09-23	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-05-04	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-10-28	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-11-06	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-12-14	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-12-29	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Äldre	4 kap. 1 § SoL	2020-10-27	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2019-11-21	Brist på boendeplats. Erbjuden två gånger, tackat nej senast 2020-12-29.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-09-29	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Äldre	4 kap. 1 § SoL	2020-11-18	Brist på boendeplats.
Särskilt boende Demens	4 kap. 1 § SoL	2020-03-26	Brist på boendeplats. Erbjuden 2020-09-09, men tackat nej.
Servicebostad LSS	9 § p. 9 LSS	2020-03-31	Erbjuden 2021-03-25, väntar på svar.
Gruppboendestad LSS	9 § p. 9 LSS	2020-10-13	Brist på boendeplats.

Servicebostad LSS	9 § p. 9 LSS	2019-10-14	Brist på boendeplats. Erbjuden 2020-09-28, men tackat nej.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	2020-03-12	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	Ej verkställt sedan 2020-03-11	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson SoL	4 kap. 1 § SoL	Ej verkställt sedan 2021-01-01	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	Ej verkställt sedan 2020-11-30	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	2020-06-08	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson SoL	4 kap. 1 § SoL	2020-05-01	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	Ej verkställt sedan 2020-03-02	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	Ej verkställt sedan 2020-10-07	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	2020-12-01	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	Ej verkställt sedan 2019-10-23	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Kontaktperson LSS	9 § p. 4 LSS	2020-10-08	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	2021-01-01	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	Ej verkställt sedan 2020-04-28	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	2020-11-11	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	2020-07-01	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	2020-12-07	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.

Ledsagarservice SoL	4 kap. 1 § SoL	2020-10-14	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice SoL	4 kap. 1 § SoL	2020-11-10	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	Ej verkställt sedan 2020-07-03	Brukaren vill ej matcha eller påbörja insatsen under Covid 19.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	Ej verkställt sedan 2020-08-20	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Ledsagarservice LSS	9 § p. 3 LSS	2020-11-10	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Korttidsvistelse LSS	9 § p. 6 LSS	2021-01-01	Brist på uppdragstagare. Covid 19 försvårar rekrytering.
Korttidsvistelse LSS	9 § p. 6 LSS	2020-01-02	Brukaren vill ej matcha eller påbörja insatsen under Covid 19. Brukaren är i riskgrupp.
Daglig verksamhet LSS	9 § p.10 LSS	2019-09-04	Fått erbjudande tidigare, tackat nej. Ej nytt erbjudande.
Daglig verksamhet LSS	9 § p.10 LSS	2019-07-08	Fått erbjudande tidigare, tackat nej. Ej nytt erbjudande.
Daglig verksamhet LSS	9 § p.10 LSS	2020-10-19	Ej fått något erbjudande.
Daglig verksamhet LSS	9 § p.10 LSS	2020-01-13	Fått erbjudande tidigare, tackat nej. Ej nytt erbjudande.
Kontaktfamilj	4 kap. 1 § SoL	2020-06-25	Familjer är tillfrågad men tackat nej.
Kontaktfamilj	4 kap. 1 § SoL	2020-10-21	Familjer är tillfrågad men tackat nej.

Tabell 2. Avslutade beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader

Typ av beslut	Lagrum	Datum för beslut	Datum för avbrott	Orsak
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2019-05-23	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2020-06-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.

Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2019-07-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2019-01-15	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2017-02-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2019-03-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-08-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-02-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-02-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2020-09-29	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2020-11-02	2021-01-01	Avstängd från dv, behöver ny plats
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-07-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-02-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2011-09-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2019-01-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-02-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2016-09-02	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2016-07-01	2021-10-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2016-02-26	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2014-11-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2016-01-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2017-11-01	2021-10-01	Stängd verksamhet p g a Covid.

Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2017-11-17	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-01-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2014-09-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-02-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-01-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2015-06-13	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Daglig verksamhet	9 § p. 10 LSS	2013-04-01	2021-01-01	Stängd verksamhet p g a Covid.
Dagverksamhet	4 kap. 1 § SoL	2017-03-14	2020-03-23	Stängd verksamhet tills vidare p g a Covid.
Dagverksamhet	4 kap. 1 § SoL	2020-03-10	2020-03-23	Stängd verksamhet tills vidare p g a Covid.
Dagverksamhet	4 kap. 1 § SoL	2015-02-23	2020-03-23	Stängd verksamhet tills vidare p g a Covid.
Dagverksamhet	4 kap. 1 § SoL	2019-05-06	2020-03-23	Stängd verksamhet tills vidare p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-05-26	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-02-28	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-05-20	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-11-19	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-12-09	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-11-01	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-01-10, 2021-01-28	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-12-30	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.
Sysselsättning	4 kap. 1 § SoL	2020-12-30	2020-11-24	Stängd verksamhet p g a Covid.



Socialförvaltningen
Mats Collin
mats.kollin@harnosand.se

Socialnämnden

Förslag till Resultatuppdrag 2022 för Socialnämnden:

Förslag till beslut

Socialförvaltningen föreslår socialnämnden besluta

att anta de nya förslagen till resultatuppdrag för 2022 som sina egna.

Beskrivning av ärendet

Kommunledningen har beslutat att respektive nämnd på budgetberedningen den 4 maj skall presentera nämndens syn på sina ansvarsområden och förslag till resultatuppdrag. Ansvarsområdena framgår av nu gällande verksamhetsplan. Nämnden har fram till den 4 maj möjlighet att utöka antalet resultatuppdrag kopplade till kommunfullmäktiges mål.

Bakgrund

Sedan tidigare har nämnden nöjdhet med Särskilt boende och Hemtjänst samt inom IFO andelen hushåll som har behov av långvarigt ekonomiskt bistånd.

Förslag

Förslaget är att utöka befintliga resultatuppdrag med uppdrag riktade mot Omsorgen om funktionshindrade (Oof), den kommunala hälso- och sjukvården (HSL) samt Myndighetsutövning (Bistånd)

Förslag på resultatuppdrag inom OoF:

De som beviljas insatser enligt LSS ska vara delaktiga i insatsernas utformning och verkställande.

Ökad delaktighet - Enligt LSS lagen är brukarens upplevelse av delaktighet väsentligt.

Mäta: Andelen brukare ska som upplever delaktighet i sina insatser.

Mätning sker via KFDV enkät som alla kommuner i länet bestämt sig för att nyttja gällande brukarundersökning.

Resultatuppdraget har bäring på kvalitetssäkerhetsberättelsen för 2020.

Kopplat till Mål 6 God service och gott bemötande.

Förslag på resultatuppdrag HSL:

Minska antalet fallskador bland sköra äldre som tar del av den kommunala hälso- och sjukvårdens stöd.

Fallprevention – (kontroll av MAS). Säker verksamhet. Minska fall och fallskador bland sköra äldre som ta del av hälso-och sjukvårdens stöd. Processindikator: Öka användningen av Kvalitetsregistret Senior alert i särskilda boenden för äldre och starta upp användningen av Senior alert i hemsjukvården. Mätning: Antal fall och det förebyggande arbetet i Senior Alert. Resultatindikator: Minska antalet inträffade fall och fallskador bland sköra äldre.

Resultatuppdraget har bäring på patientsäkerhetsberättelsen för 2020.

Kopplat till Mål 5: Jämställd och solidarisk välfärd av hög kvalitet.

Förslag på resultatuppdrag inom Myndighetsutövning (Bistånd)

Andelen överklagade biståndsbeslut som går Socialnämnden emot ska inte överstiga 5 %, efter prövning i domstol.

Rättssäkra beslut - Andelen överklagade biståndsbeslut som går Socialnämnden emot ska inte överstiga 5%, efter prövning i domstol. Mäta via ”nytt system”. Vem utför kontrollen?

Kopplat till Mål 5: Jämställd och solidarisk välfärd av hög kvalitet.

Mats Collin
Förvaltningschef

Pär Hägglund
Enhetschef

Ärende 8

Härnösands kommuns revisorer

Till

Kommunstyrelsen
Arbetslivsnämnden
Samhällsnämnden
Skolnämnden
Socialnämnden

För kännedom:

Kommunfullmäktiges presidium

2021-02-11

Revisionsrapport ”Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete”

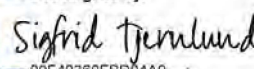
KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en granskning av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete.

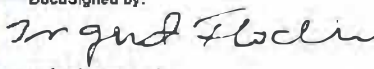
Revisionen anser vidare att det är väsentligt att ledamöter i styrelse och nämnder får grundläggande utbildning i arbetsmiljöarbetet.

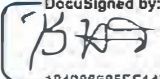
Revisionen önskar att kommunstyrelsen och övriga nämnder lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 17 maj 2021. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress lana.medin@kpmg.se) för vidarebefordran till revisorerna.

För Härnösands kommuns revisorer

DocuSigned by:

09E40369EBD04A9
Sigge Tjernlund
Ordförande

DocuSigned by:

7F411F3468C4B9
Ingrid Floclius
Vice ordförande

DocuSigned by:

1B4086685EF147B
Bo-Anders Öberg
2:a vice ordförande



Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Rapport

Härnösands kommun

KPMG AB

2021-02-11

Antal sidor 19



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Styrande dokument	7
3.2	Ansvarsfördelning och stöd	11
3.3	Åtgärder och uppföljningsarbete	14
4	Slutsats och rekommendationer	18
4.1	Rekommendationer	18

**Härnösands kommun****Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete**

2021-02-11

1 Sammanfattning

Vi har av Härnösands kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Syftet med granskningen är att bedöma om aktiviteter och åtgärder ingår i ett systematiskt förbättringsarbete där kartläggning och identifierade orsaker analyseras och leder till åtgärder som samordnas, genomförs samt följs upp.

Vi konstaterar att det finns rutiner och riktlinjer framtaget gällande arbetsmiljön däribland riktlinje som rör kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier. Denna tar standpunkt i arbetsmiljöverkets föreskrift och organisatorisk och social arbetsmiljö vilket vi ser positivt på. Det finns även en arbetsmiljöpolicy. Policyn beskriver kommunens ambition gällande arbetsmiljön och omfattar tre övergripande mål. Vid intervjuerna framkom det dock att det endast är skolförvaltningen som har tagit fram arbetsmiljömål för sin verksamhet.

Utifrån arbetsmiljöpolicyen bedömer vi att det tydligt framgår ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet och vad som förväntas av såväl nämnd, förvaltningschef, underställda chefer och medarbetare. Vi noterar att det framkommit av intervjuer att det funnits problem kring den löpande rapporteringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Vi noterar dock att det skett en implementering av det systematiska arbetsmiljöarbetet i det IT-baserade informationssystemet för arbetsmiljö (KIA) över hela organisationen efter intervjutillfällena. Vi anser dock att det är av vikt att implementeringen av detta följs upp som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete.

Vi noterar att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom socialförvaltningen upplevs ha förbättringspotential och att det behöver ske ett omtag för att få ett gemensamt arbetssätt gällande SAM.

Vidare kan vi konstatera att det upplevs finnas en tydlig roll och ansvarsfördelning mellan HR-enheten och övriga förvaltningar, något vi ser positivt på.

Vi konstaterar att det finns en beskrivning av skyddsorganisationen i kommunen som beskriver organisationens uppbyggnad utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi kan däremot notera att denna är upprättad 2013 och saknar således arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det har vidare framkommit att det inte i någon större utsträckning sker samordnade utbildningar och insatser mellan olika verksamheter. Vi bedömer att det finns en fördel med att ha samordnade insatser och utbildningar mellan olika verksamheter i kommunen, dels för att sätta perspektiv och skapa dialoger kring arbetsmiljöarbetet i kommunen men även för att sprida goda erfarenheter mellan förvaltningar och verksamheter.

Vi konstaterar även att det inte finns någon tydlighet kring vad HR-enheten ska följa upp på en aggregerad nivå samt att det finns en avsaknad av detta.

Inom ekonomiavdelningen har det under de senaste två åren varit en hög personalomsättning. Under 2019 genomfördes även en organisatorisk och social arbetsmiljöenkät som tydde på att det till viss del var en ohållbar arbetssituation med hög



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

arbetsbelastning och osund arbetsmiljö. Vi konstaterar att det framkommit av såväl enkäten som intervjuer att det funnits brister i styrning och ledning av ekonomiavdelningen. Vi kan se att många av de åtgärder som har planerats under detta år inte har blivit genomförda och enligt uppgift är mycket på grund av Covid-19 pandemin. Vidare kan vi konstatera att det finns brister i kommunikationen till medarbetare och så även delaktighet.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det finns rutiner och till stor del stöd i det dagliga arbetet gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Däremot bedömer vi att aktiviteter och åtgärder inte ingår i ett systematiskt förbättringsarbete där kartläggning och identifierade orsaker analyseras fullt ut. Vi bedömer inte heller att det sker åtgärder utifrån detta som samordnas, genomförs och följs upp. Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi:

- att samtliga nämnder säkerställer och upprättar konkreta och uppföljningsbara arbetsmiljömål för respektive nämnd och dess verksamheter, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen ser över och säkerställer aktualiteten på beskrivningen av skyddsorganisationen i kommunen, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen säkerställer uppföljning av informationssystemet KIA., se avsnitt 3.2
- att socialnämnden säkerställer och resurssätter arbetet kring det systematiska arbetsmiljöarbetet inom samtliga delar av nämndens verksamheter, se avsnitt 3.2
- att kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att säkerställa uppföljning på aggregerad nivå av arbetsmiljöarbetet, se avsnitt 3.2
- att kommunstyrelsen tillsammans med övriga nämnder ser över möjligheter att genomföra gemensamma och riktade insatser gällande arbetsmiljön, se avsnitt 3.3
- att kommunstyrelsen ser över och säkerställer uppföljning på aggregerad nivå för att på ett systematiskt sätt kunna följa upp eventuella brister i kommunens arbetsmiljöarbete, se avsnitt 3.3
- att kommunstyrelsen ser över ansvarsfördelningen gällande avslutssamtal, se avsnitt 3.3
- att kommunstyrelsen säkerställer att det finns en upprättad handlingsplan kring arbetsmiljön inom ekonomiavdelningen samt fastställer en tydlig tidplan för förslagna åtgärder och uppföljning, se avsnitt 3.3



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Härnösands kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt för att både kartlägga arbetsmiljöbrister i tid och åtgärda dem. Kommunen som arbetsgivare via kommunstyrelsen som personalnämnd är skyldig att följa arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Bland annat ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (11 §).

I arbetet ska riskkällor identifieras, en handlingsplan upprättas för de risker som inte elimineras direkt och i efterhand ska det kontrolleras att åtgärderna vidtagits. Från den 31 mars 2016 gäller även föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) Den reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Någon enstaka forskningsstudie har gjorts på det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) i kommunal verksamhet. Frick och Forsberg konstaterar 2010 att

”...avsaknaden av övergripande problembeskrivningar, mål och uppföljning innebär att förvaltningarna, som arbetsgivare, har svårt att skilja mellan vad som redan är bra, vad som ska förbättras och vad som återstår. Systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs inte skilja något från annan kvalitetsstyrning.”

Om kommunen vill nå en förändring krävs det en genomgripande och uthållig satsning med löpande uppföljning och anpassning av insatser. Forskarna ställer det i motsats till många kommuners ”ensidiga och oflekterade fokus på total sjukfrånvaro”.

Med anledning av ovanstående har kommunens revisorer dragit slutsatsen i sin riskanalys, att kommunens arbete avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver granskas.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om aktiviteter och åtgärder ingår i ett systematiskt förbättringsarbete där kartläggning och identifierade orsaker analyseras och leder till åtgärder som samordnas, genomförs samt följs upp.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- om arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 är implementerad och finns mål för arbetsmiljön?
- om rutiner i syfte att främja god arbetsmiljö så som medarbetarundersökning där relevanta frågor ställs om fysisk och psykisk arbetsmiljö, insatser via företagshälsovården och en löpande dialog med fackförbunden finns?
- om rutiner finns för att upptäcka och motverka diskriminerande särbehandling?
- om det finns en fungerande chefsintroduktion samt tillräckligt internt stöd från HR-avdelningen vad gäller HR-frågor?



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

- om åtgärder planeras på ett systematiskt sätt utifrån resultaten i medarbetarundersökningar, information från företagshälsovården och fackförbund m.m.?
- om åtgärderna följs upp och utvärderas?
- om det för medarbetare finns tydliga rutiner för rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- om det sker en samordning av de aktiviteter som genomförs mellan kommunens funktioner?

Granskningen avser främst kommunstyrelsen och ekonomifunktionen men även skolnämnden, socialnämnden, samhällsnämnden och arbetslivsnämnden på en övergripande nivå.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta dokument såsom arbetsmiljöpolicy, riktlinje och rutin mot alkohol, droger och spel, riktlinjer för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering, riktlinje och rutin mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier, rutin för fördelning av arbetsmiljöuppgifter och beskrivning av skyddsorganisation.
- Intervjuer med berörda tjänstemän däribland kommundirektör, förvaltningschef socialförvaltningen, förvaltningschef samhällsförvaltningen, förvaltningschef skolförvaltningen, förvaltningschef arbetslivsförvaltningen, HR-chef, HR-strateg, TF ekonomichef, ekonomichef, enhetschef ekonomiavdelningen samt medarbetare på ekonomiavdelningen.

Rapporten är faktakontrollerad av kommundirektör, förvaltningschef skolförvaltningen, förvaltningschef socialförvaltningen, förvaltningschef samhällsförvaltningen, förvaltningschef arbetslivsförvaltningen, Hr-chef, HR-strateg, TF ekonomichef, ekonomichef, enhetschef ekonomiavdelningen samt medarbetare på ekonomiavdelningen,



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

3 Resultat av granskningen

I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet. Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetet, så väl fysiska, psykiska och sociala delar som påverkas av arbetsorganisation, arbetsinnehåll och teknik.

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 ställer krav på samtliga arbetsgivare att upprätthålla ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). SAM innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

Varje arbetsgivare är skyldig att fastställa en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas. Det ska också finnas skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Arbetsgivaren är skyldig att tillse att de som har ansvaret för arbetsmiljöarbetet har befogenheter, resurser och kunskaper så att de kan fullgöra sitt ansvar. Uppdragsfördelningen ska dokumenteras genom att varje chef som skriver på och bekräftar att denne tar ansvaret för arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivaren är skyldig att göra skriftliga riskbedömningar i samband med att ändringar i verksamheten planeras. Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet ska arbetsgivaren utreda orsakerna och eliminera riskerna att det inträffar igen. Om inte åtgärderna kan vidtas omedelbart ska en handlingsplan upprättas, där det framgår vem som har ansvaret för genomförandet och när det ska vara klart.

Från och med den 31 mars 2016 gäller Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Den reglerar krav på kunskap i hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras, att arbetsgivaren fastställer mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, arbetsbelastning och krav på kunskap i hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

Föreskriften ställer också krav på att arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar för chefen i form av tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och att det finns stöd att få i rollen som chef. Till föreskriften finns också *Allmänna råd*. I dessa *Allmänna råd* noteras att arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer som andra arbetstagare.



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

3.1 Styrande dokument

I Härnösands kommun finns det framtagna en arbetsmiljöpolicy¹ där det framgår följande:

- Härnösands kommun ska utmärkas av en god arbetsmiljö där medarbetarna stimuleras till arbetsglädje, engagemang och utveckling.
- En god arbetsmiljö i en hållbar organisation med friska medarbetare ger effekt i form av hög kvalitet och effektivitet för kunderna samt ökade möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.
- En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls där kommunens värdegrund Kund, Ansvar och Glädje verkar som en kompass för hur arbetet utförs.
- Arbetsmiljöarbetet syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.
- Chefer och medarbetare på alla nivåer skall verka för att arbetsmiljöpolicyns syften förverkligas när arbetet planeras och utförs.

I policyn nämns även att Härnösands kommun ska genom ett proaktivt förhållningssätt verka för att arbetsmiljön leder till:

- ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pensionen
- att alla medarbetare genom delaktighet, utvecklingsmöjligheter och ett respektfullt bemötande upplever sig sedda, hörda och medskapande
- friska arbetsplatser med hälsofrämjande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje, stolthet och lust att vilja utveckla verksamheten.

Det framgår även att respektive förvaltning ska utifrån dessa tre övergripande mål formulera konkreta och uppföljningsbara mål för sina verksamheter. Dessa ska stödja en god organisatorisk och social arbetsmiljö där lagar, arbetsmiljöverkets föreskrifter och interna styrdokument anger minsta godtagbara standar. Kommunen ska även eftersträva högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö. Enligt intervjuer framkommer att endast skolförvaltningen upprättat arbetsmiljömål för sina verksamheter. Vidare framkommer att det inom vissa förvaltningar finns ambitioner och ett pågående arbete med att ta fram mål utifrån arbetsmiljö i sina verksamheter. HR-enheten hade som avsikt att skicka ut en enkät till respektive förvaltning tidigare under året. Detta som en del i en årlig uppföljning, utifrån inkomna svar skulle även en åtgärdsplan tas fram. Utifrån den rådande pandemin har dock arbetet blivit försenat.

¹ Kommunfullmäktige 2017-05-29, § 86



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

I arbetsmiljöpolicyn lyfts det även fram att hälsofrämjande och förebyggande arbete ska bedrivas på samtliga nivåer i hela organisationen. Kommunfullmäktige har fördelat arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelsen och nämnder, där kommunstyrelsen har ansvar att leda, samordna och följa upp kommunens strategiska arbetsmiljöfrågor samt ansvar för att besluta kommunövergripande arbetsmiljöfrågor.

Utöver arbetsmiljöpolicyn finns riktlinjer i form av bl.a. riktlinje mot kränkande särbehandling och diskriminering, arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Det finns även rutiner gällande bl.a. kränkning, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier, rutin mot alkohol, droger och spel. Riktlinjen som rör kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier är upprättad år 2014 och senast reviderad i december 2019. Riktlinjens mål är att arbetsplatser ska vara fria från kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier. Det framgår av riktlinjen att såväl chef som medarbetare ska medverka till att skapa en stabil och trygg grund på arbetsplatsen för att minska risken för kränkande särbehandling och trakasserier. Vidare framgår exempel på förebyggande åtgärder. Rutinen mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier syftar till att verka förebyggande och skapa en handlingsberedskap om det förekommer. Rutinen innefattar även hur trakasserier upptäcks och att en utredning ska genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert om chef får kännedom om en medarbetare som exempelvis upplever sig kränkt eller diskriminerad. Den innehåller även vad för typer av åtgärder som ska vidtas, vad som är chefens ansvar, intern utredning, formell anmälan vid kränkande särbehandling och eventuella sanktioner. Såväl riktlinjen som rutinen tar standpunkt i AFS 2015:4 gällande organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskrimineringslagen²

Vi har även tagit del av den beskrivna skyddsorganisationen i kommunen³. Denna beskriver organisationens uppbyggnad utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet och refererar till Arbetsmiljölagen⁴ och Arbetsmiljöverkets föreskrift gällande systematiskt arbetsmiljöarbete⁵. Denna beskriver bl.a. kraven på skyddsombud och dess uppgift, att en skyddskommitté ska finnas på arbetsplatser med minst 50 anställda eller där de anställda begär det, skyddskommitténs uppgifter och arbetsgivarens skyldigheter. Vi kan däremot se att denna är upprättad 2013 och således inte innehåller Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö⁶.

Det framkommer vid intervjuer att det lokala samverkansavtalet sades upp under 2012-2013 detta då bl.a. då delar kring arbetsmiljö saknades. Ett arbete med att ta fram ett nytt lokalt samverkansavtal påbörjades i slutet av 2018 och intensifierades i början av 2019 men har fördröjts på grund av den rådande pandemin. Ett avtalsförslag är skickat till de kollektivavtalsbärande facken och remisstid är satt till 15 december. Det lokala samverkansavtalet är ett avtal mellan de kollektivavtalsbärande parterna och kommunen som arbetsgivare. HR-enheten har i uppdrag att driva och leda arbetet. Tanken med samverkansavtalet är att få ett lokalt perspektiv på arbetet och därmed skapa en god

² SFS: 2008:567

³ Kommunstyrelseförvaltningen 2013-12-17, Skyddsorganisation i Härnösands kommun

⁴ SFS: 1977:1160

⁵ AFS 2001:1

⁶ AFS 2015:4



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

arbetsmiljö och verksamhetsutveckling. Det har skett samtal mellan parterna där arbetsmiljöfrågor satts i fokus. Det har tillsatts samordnare för att stödja förvaltningarna i samverkansarbetet gällande arbetsmiljön under pandemin, inte direkt kopplat till samverkansavtalet. Däremot är det samma personer som deltar i arbetet kring samverkansavtalet och det kommer få stor bäring på det. Utöver det har det sedan september avsatts. Denna grupp har under året bedrivit ett utvecklande arbete där bl.a. hela SAM har implementerats i KIA som är ett IT-baserat informationssystem för arbetsmiljö.

Härnösands kommun har även rutiner och riktlinjer gällande arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering som bl.a. redogör för processen kring arbetsanpassning och rehabilitering och ansvarsfördelning mellan chef och medarbetare. I denna framkommer att företagshälsovården är ett stöd till arbetsgivaren, expertverksamhet inom förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering samt att de har kompetens att identifiera och beskriva samband mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa. Via företagshälsovården får kommunen löpande återkoppling kring hur företagshälsovården nyttjats samt vilka åtgärder som vidtagits inom respektive kategori (efterhjälpande, förebyggande, främjande).

3.1.1 Bedömning

Vi konstaterar att det finns framtaget en arbetsmiljöpolicy. Policyn beskriver kommunens ambition gällande arbetsmiljön och omfattar tre övergripande mål. Enligt policyn ska respektive nämnd formulera konkreta och uppföljningsbara mål för sina verksamheter. Vid intervjuerna framkom det dock att det endast är skolförvaltningen som har tagit fram arbetsmiljömål för sin verksamhet. HR-enheten har även haft som ambition att genomföra en årlig uppföljning och utifrån denna ta fram en åtgärdsplan baserat på svar som inkommit gällande detta. Då vi ser tydliga brister utifrån arbetsmiljöpolicy och att samtliga nämnder inte har arbetsmiljömål för sina verksamheter rekommenderar vi samtliga nämnder säkerställer och upprättar konkreta och uppföljningsbara arbetsmiljömål för respektive nämnd och dess verksamheter.

Vi noterar att det nyligen genomförts en revidering av tillhörande rutiner/riktlinjer gällande arbetsmiljön däribland riktlinje som rör kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier. Denna tar ståndpunkt i arbetsmiljöverkets föreskrift och organisatorisk och social arbetsmiljö i syfte att upptäcka och motverka kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier. vilket vi ser positivt på. Vidare konstaterar vi att det finns framtaget riktlinjer gällande arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Riktlinjen tydliggör ansvar och roller i arbetet mellan exempelvis medarbetare, chef och företagshälsovården.

Vi konstaterar att det finns en beskrivning av skyddsorganisationen i kommunen som beskriver organisationens uppbyggnad utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi kan däremot notera att denna är upprättad 2013 och saknar således arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi bedömer att då denna bl.a. utgör en viktig strukturell del i arbetsmiljöarbetet behöver denna ses över. För att kringgå problematik kring att ha för många styrande dokument kring arbetsmiljön bör det övervägas om denna kan implementeras i arbetsmiljöpolicy. Vi rekommenderar därför



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

att kommunstyrelsen ser över och säkerställer aktualiteten på beskrivningen av skyddsorganisationen i kommunen.

Vi kan konstatera att det i nuläget inte finns ett lokalt samverkansavtal med fackförbunden. Det pågår däremot ett arbete med detta som nyligen fått utökade resurser i syfte att stötta förvaltningarna i sitt riskbedömningsarbete vilket vi ser positivt på.



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

3.2 Ansvarsfördelning och stöd

3.2.1 Förvaltningsnivå

I arbetsmiljöpolicyn lyfts det fram att hälsofrämjande och förebyggande arbete ska bedrivas på samtliga nivåer i hela organisationen. Kommunfullmäktige har fördelat arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelsen och nämnder, där kommunstyrelsen har ansvar att leda, samordna och följa upp kommunens strategiska arbetsmiljöfrågor samt ansvar för att besluta kommunövergripande arbetsmiljöfrågor.

Respektive nämnd har det yttersta arbetsgivaransvaret och ska regelbundet följa upp att arbetsmiljöarbetet inom respektive nämnds ansvarsområde fungerar. Nämnden fördelar även arbetsmiljöuppgifter till förvaltningschef som ansvarar för samtliga beslut och åtgärder som påverkar arbetsmiljön inom förvaltningen. Enligt policyn har respektive nämnd i uppgift att ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter vidare till underställda chefer. Det finns även en rutin för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Av rutinen framkommer att Härnösands kommuns arbetsplatser ska kännetecknas av en hållbar arbetsmiljö. SAM ska även vara en integrerad del av verksamheten och en del av verksamhetsplanering och uppföljning.

Det framgår även av arbetsmiljöpolicyn att respektive medarbetare har ett arbetsmiljöansvar och således en skyldighet att följa skyddsföreskrifter, rutiner och regler samt att påpeka uppdagade risker eller brister i arbetsmiljön till närmaste chef. Gällande rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet framkom det vid intervjutillfället att det fanns brister i rapporteringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet då det systematiska arbetsmiljöarbetet inte var implementerat i KIA för samtliga förvaltningar och rapportering skett via ett bristfälligt "papperssystem". Däremot har vi informerats om att det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) nu är implementerat i KIA över hela organisationen, vilket innebär att det nu är digitaliserat. Vidare framkommer det att skyddsombuden ska agera företrädare för medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och skyddsombud och chefer ska samarbeta för att förebygga ohälsa, olycksfall samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.

Enligt intervjuade sker kontinuerliga avstämningar och dialoger med skyddsombud för att uppmärksamma eventuella brister i arbetsmiljöarbetet. Vidare framkommer att inom vissa förvaltningar tidigare skett ett arbete med att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan olika chefsnivåer för att säkerställa rätt ansvar på rätt nivå. Det framkommer även att det inom skolförvaltningen finns en sårbarhet utifrån att man upplever att det inte funnits tydlighet och struktur kring arbetsmiljöarbetet. Något som istället lett till att arbetsmiljöarbetet drivits till hög utsträckning av en person och där det fortsatt finns en kultur som tyder på den förväntan.

Vidare framkommer att det inom socialförvaltningen finns en stor variation kring det systematiska arbetsmiljöarbetet ute i förvaltningens verksamheter. Detta då det upplevs inom somliga verksamheter fungera väldigt bra samtidigt som det finns stor utvecklingspotential inom andra verksamheter. Det lyfts även fram att det behöver ske ett omtag kring det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att få ett gemensamt förvaltningstänk och samtidigt bygga upp ett årshjul kring detta.



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

På intranätet (Insidan) finns ett nyligt reviderat arbetsstöd uppbyggt (chefens sidor) där samtliga medarbetarprocesser finns uppritade och tillhörande styrdokument/rutiner finns kopplade till respektive process.

Våra medarbetarprocesser

Rekrytera	Anställa	Introducera	Arbetsmiljö
Hälsa och rehabilitering	Misskötsamhet	Vikarier och tidsbegränsat anställda	Avsluta
Utvecklingssamtal	Förmåner	Utbildningar & APT- material	Lönesupport

Arbetsmiljö

Våra arbetsmiljöprocesser

Systematiskt arbetsmiljöarbete	Riskbedömning vid förändring	Tillbud och arbetsskador	Fördelning arbetsmiljöuppgifter
--	--	--	---

Tillhörande dokument

[Arbetsmiljöpolicy](#)

[Riktlinje mot alkohol, droger och spel](#)

[Rutin mot alkohol, droger och spel](#)

[Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier](#)

[Rutin mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier](#)

[Rutin för fördelning av arbetsmiljöuppgifter](#)

Figur 1: Chefens sidor, källa: Härnösands kommun (reviderad november 2020).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innehåller en tidsaxel som börjar i januari med årsplanering som följer ett årshjul. Som tidigare nämnt är SAM implementerat i IT-baserade informationssystemet KIA och årsplaneringen är indelad i fyra kvartal. Till grund för arbetsmiljöplanen är de undersökningar som genomförts under första kvartalet varje år. Arbetsmiljöplanen genomförs under april/maj och följs upp i förvaltningarnas skyddskommittéer. Arbetsmiljöplanen är även tänkt som ett underlag i budgetprocessen om åtgärder utifrån undersökningar eller andra mätningar inte kan hanteras inom den egna arbetsplatsen och inom befintliga resurser. Eventuella åtgärder som finns med i handlingsplanen ska genomföras under juni till november och de åtgärder som är av större karaktär ska uppföras i arbetsmiljöplanen där diskussion bör föras kring om dessa åtgärder kan finansieras och planeras för. Slutligen i december månad ska en årlig uppföljning ske i syfte att få en översyn av



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

dokumentation och självskattning av kunskap som finns inom arbetsplatsen gällande arbetsmiljö.

På intranätet finns även information gällande rapportering av avvikelser, exempelvis steg för steg guide samt filmer kring hur du som medarbetare anmäler tillbud i KIA, samt vad som du som medarbetare inom kommunen kan rapportera in som avvikelse. Där framgår även att allvarliga tillbud och olyckor skall anmälas till Arbetsmiljöverket utan dröjsmål.

3.2.2 HR

Intervjuade upplever att det finns en tydlig roll och ansvarsfördelning mellan HR-avdelningen och övriga förvaltningar. HR-enheten har en samordnande roll i arbetsmiljöprocesser samt tillhörande verktyg som stödjer och stöttar organisationerna. Vidare framkommer att förvaltningschefer delegerar arbetsmiljöansvar/uppgifter i enlighet med arbetsmiljöpolicyn och rutinen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Det upplevs även finnas ett bra stöd från HR-enheten då samtliga förvaltningar har HR-partners som arbetar specifikt mot förvaltningar. I fall där det exempelvis handlar om arbetsrelaterade frågor finns HR-specialister tillgängliga.

HR-avdelningen har till uppgift att sammanställa erhållet material från varje förvaltning. Detta ska verka som en grund för det övergripande arbetsmiljöarbetet i kommunen och redovisas i den centrala skyddskommittén. Enligt intervjuade finns en bra dialog i skyddskommittén däremot framkommer det att det inte sker en uppföljning på en aggregerad och övergripande nivå.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, ställer bl.a. krav på att arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar för chefer i form av tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och att det finns stöd att få i rollen som chef. Vid intervjuer framkom att det finns chefsintroduktioner både inom respektive förvaltning samt på HR däremot upplevs nuvarande chefsintroduktioner vara i behov revidering för att skapa tydligare struktur i arbete kring introduktioner. Det framkommer vidare att HR-enheten fått i uppdrag att ta fram ett bättre stöd i arbete med introduktioner av nya chefer.

3.2.3 Bedömning

Utifrån arbetsmiljöpolicyn bedömer vi att det tydligt framgår ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet och vad som förväntas av såväl nämnd, förvaltningschef, underställda chefer och medarbetare. Vi noterar att det framkommit av intervjuer att det funnits problem kring den löpande rapporteringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi noterar dock att det skett en implementering av SAM i KIA över hela organisationen efter intervjutillfällena. Vi anser dock att det är av vikt att implementeringen av detta följs upp som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen säkerställer uppföljning av informationssystemet KIA.

Vi noterar att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom socialförvaltningen upplevs ha förbättringspotential och att det behöver ske ett omtag för att få ett gemensamt arbetssätt gällande SAM. Vi rekommenderar därför att socialnämnden säkerställer och resurssätter



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

arbetet kring det systematiska arbetsmiljöarbetet inom samtliga delar av nämndens verksamheter.

HR-avdelningen har till uppgift att sammanställa erhållet material från varje förvaltning kring arbetsmiljöarbetet. Det upplevs finnas en bra dialog med skyddskommittéerna däremot har det inte skett någon uppföljning på en aggregerad och övergripande nivå. Vi anser att det är av vikt att genomföra uppföljningar på en aggregerad och övergripande nivå för att kunna säkerställa att förhållningssätt, rutiner, riktlinjer och genomförda åtgärder efterlevs och är verkningsfulla. Baserat på ovanstående rekommenderar vi att kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att säkerställa uppföljning på aggregerad nivå av arbetsmiljöarbetet.

Vidare kan vi konstatera att det upplevs finnas en tydlig roll och ansvarsfördelning mellan HR-enheten och övriga förvaltningar, något vi ser positivt på. Vi noterar även att HR-avdelningen fått i uppgift att revidera introduktionsmaterialet för chefer i syfte att skapa en tydligare struktur, vilket vi ser positivt på.

Vi ser positivt på att chefens sidor nyligen reviderats i syfte att bl.a. fungera som ett stöd i det dagliga arbetet kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ser även positivt på att det finns tydlig information på intranätet för medarbetare kring rapportering av avvikelser i arbetsmiljön.

3.3 Åtgärder och uppföljningsarbete

Som tidigare nämnt använder sig kommunen av KIA för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2017 och 2018 deltog samtliga chefer och skyddsombud i Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning ledd av HR-enheten. Utbildningen syftade bl.a. till att tydliggöra roller och former för ansvarsfördelning. Vi kan även se att chefens sidor är uppbyggda utifrån ramverket enligt Suntarbetsliv. Gällande arbetsmiljöutbildningen har det skett utbildningsinsatser i omgångar senast under våren 2019. Under december 2019 genomfördes även en fördjupad utbildningsdag gällande MBL/samverkan med samtliga förvaltningsledningar. Det framgår samtidigt att det är flera medarbetare på ledande positioner som inte genomgått arbetsmiljöutbildningen. Upplevelsen av de intervjuade är att exempelvis avvikelserapporteringen har blivit tydligare i samband med att detta nu sker via KIA.

Enligt intervjuade finns en upplevelse av att arbetsmiljöarbetet inte sker på en aggregerad nivå utan att det istället blir att respektive förvaltning arbetar utifrån sitt sätt att tänka och hantera arbetsmiljö. Vidare upplevs det inte konkret finnas några samordnade aktiviteter mellan olika förvaltningar. Det framkommer däremot att det i större utsträckning sker utbildningar och riktade insatser inom förvaltningar och mellan olika verksamheter och funktioner. Vi noterar att det i de verksamheter som normalt sett vistas i miljöer som är i direkt kontakt med den fysiska arbetsmiljön sker utbildningar i högre utsträckning såsom brandskyddsutbildning, säkerhetsutbildningar etc.

Vid intervjuer framkommer att det tagits beslut centralt om att det vartannat år ska genomföras en HME-enkät som är mer djupgående, där frågor ställs gällande den fysiska och psykiska arbetsmiljön, och vartannat år snabbare pulsmätningar som kan ske vid olika tillfällen under året. Pulsmätningarna är även tänkta att fungera som



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

mätningar för att ex. belysa vissa typer av utmaningar så att förvaltningarna/verksamheterna skyndsamt kan arbeta med åtgärder.

Vidare framkommer att det inte sker uppföljningar på en övergripande nivå. Det upplevs samtidigt inte vara tydligt inom HR-enheten kring vad som ska följas upp på en aggregerad nivå kring arbetsmiljöarbetet.

Det framkom även att HR-enheten inte genomför avslutssamtal utan detta är ett ansvar som ligger på respektive chef.

Enligt information har det under 2019 bl.a. genomförts följande arbetsmiljöåtgärder: utvecklande processarbete, riskbedömning och rehabilitering, anpassning och framtagande av kommunövergripande årshjul och enkät årlig uppföljning. Under 2020 är planen att fortsätta arbetsmiljöåtgärder kommer vidtas däribland fortsätta arbetet med samverkansavtalet, utveckla och förfinas processer och ökad digitalisering via införande av riskbedömningar i KIA samt framtagande av nya rutiner och e-tjänst för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Vi har däremot inte tagit del av något material kring detta, inte heller eventuella uppföljningar utifrån tidigare genomförda åtgärder.

3.3.1 Ekonomiavdelningen

Under 2019 genomfördes en OSA-enkät (Organisatorisk och social arbetsmiljö) riktad till ekonomiavdelningen. Anledningen till att det genomfördes en enkät var att HR-avdelningen tillsammans med kommundirektör fångade upp att det var en stor personalomsättning. Baserat på dokument vi tagit del av skedde fyra avgångar externt under 2018, 2019 - sju avgångar externt samt sju avgångar externt under perioden jan-jul år 2020. Under 2019 och fram till juli månad 2020 motsvarar personalomsättningen drygt 27%. I OSA-enkäten som genomfördes framkom bland annat tydliga tecken på att medarbetare upplevde hög arbetsbelastning, tendenser till otydliga mål för organisationen, begränsad möjlighet att påverka beslut om deadline, dålig stämning på arbetsplatsen samt tecken på bristande ledarskap. Vid intervjuer framkom att det finns en delad uppfattning kring tidigare styrning och ledarskap. Sammantaget är dock upplevelsen att det funnits en bristande styrning och ledning av ekonomiavdelningen. Detta har bland annat medfört att det blivit grupperingar och tydliga stuprör mellan de olika avdelningarna. Enligt intervjuade kan detta också bidragit till en avsaknad av trygghet och delaktighet inom avdelningen. Vidare framkommer det att det varit tydliga grupperingar och att avdelningarna enligt flera intervjuade har arbetat för sig själva och inte haft ett fungerande samarbete.

Baserat på OSA-enkäten har det enligt somliga intervjuade genomförts en analys där det förts diskussioner mellan ledningen och medarbetare om bl.a. arbetsbelastning och arbetsflöden. Utifrån analysen ska en handlingsplan ha tagits fram. Handlingsplanen ska bl.a. ha omfattat att genomföra tidsregistrering (i samråd med facket) samt att genomföra gemensamma aktiviteter som exempelvis innebär att genomföra kontorsförändringar, gemensamma fikaraster samt halvdagsmöten i syfte att öka delaktighet/teamkänsla samt skapa bättre dialog och stämning i arbetsgruppen. Enligt information ska dessa åtgärder varit planerade under våren 2020 och framåt men på grund av den rådande pandemin har merparten inte genomförts. Enligt chefer inom ekonomiavdelningen är uppfattningen att handlingsplanen var kommunicerad däremot framkommer det av



Härnösands kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

merparten av intervjuade medarbetare att de inte känner till någon handlingsplan baserad på OSA-enkäten. Medarbetare upplever inte heller att enkäten i sig blivit kommunicerad eller uppföljd. Vi har inte heller tagit del av någon handlingsplan eller någon eventuell uppföljning över pågående/genomförda åtgärder.

Det har påbörjats ett arbete med att genomföra en processkartläggning som innebär att skapa en gemensam struktur och tydliggöra arbetssätt. Tanken är att processkartläggningen ska utmynna i en "manual" för arbetsuppgifterna. Detta då det tydligt uppdagats att det saknas struktur i många återkommande arbetsmoment samt att det finns förbättrings- och effektiviseringspotential i olika arbetsmoment. Enligt intervjuade upplevs det finnas en sårbarhet då det dels inte finns tydliga strukturer samt att enheterna arbetar "isolerat" i förhållande till varandra. Detta arbete har dock försenats på grund av den rådande pandemin och andra fokusområden.

Det har sedan en tid tillbaka skett en omorganisation inom ekonomiavdelningen vilket också inneburit att man avskaffat tidigare enhetschefer för respektive avdelning. Detta är även grundat i en diskussion med de fackliga företrädarna där de gemensamt kom fram till att den dåvarande organisationen med fyra chefer inom ekonomiavdelningen inte var en optimal lösning. Omorganisation anges även det vara en del av åtgärderna som vidtogs utifrån OSA-enkäten. Detta har enligt intervjuade till början beskrivits som en provisorisk lösning och att det framgick att den tillträdande ekonomichefen skulle få möjlighet att fastställa en egen organisation. Enligt intervjuade har det inte skett en tydlig kommunikation eller skapats incitament för delaktighet kring detta, vilket i sin tur fått medarbetare att uppleva ett minskat förtroende och legitimitet för ledningen.

3.3.2 Bedömning

Vi konstaterar att det skett utbildningsinsatser riktade mot arbetsmiljöarbetet där samtliga chefer och skyddsombud deltagit i. Däremot har det framkommit att flera medarbetare i ledande positioner inte genomgått utbildningen.

Vidare noterar vi att det sker utbildningar i högre omfattning rörande arbetsmiljön i de verksamheter där det finns fysiska arbetsmiljöaspekter att ta hänsyn till och efterleva i det dagliga arbetet. Däremot har det framkommit att det inte i någon större utsträckning sker samordnade utbildningar och insatser mellan olika verksamheter. Vi bedömer att det finns en fördel med att ha samordnade insatser och utbildningar mellan olika verksamheter i kommunen, dels för att sätta perspektiv och skapa dialoger kring arbetsmiljöarbetet i kommunen men även för att sprida goda erfarenheter mellan förvaltningar och verksamheter. Genom att det exempelvis genomföra uppföljningar på en aggregerad nivå kan detta också underlättas. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen tillsammans med övriga nämnder ser över möjligheter att genomföra gemensamma och riktade insatser gällande arbetsmiljön.

Medarbetarenkäter genomförs vartannat år (HME-enkät) och tanken är att de år det inte genomförs en mer djupgående enkät ska genomföras snabbare pulsmätningar. Vi bedömer att en medarbetarenkät kan fånga upp viktiga frågor som dels inte kan uppfattas via pulsmätningar eller andra kanaler. Vi ser dock positivt på att pulsmätningar kan ske löpande under året men bedömer att detta endast bör ses som ett komplement till den årliga arbetsmiljöenkäten.

**Härnösands kommun**

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

Vi konstaterar även att det inte finns någon tydlighet kring vad HR-enheten ska följa upp på en aggregerad nivå samt att det finns en avsaknad av detta. Vi rekommenderar därför kommunstyrelsen att se över och säkerställa uppföljning på aggregerad nivå för att på ett systematiskt sätt kunna följa upp eventuella brister i kommunens arbetsmiljöarbete.

Vidare konstaterar vi att ansvaret för avslutssamtal åligger respektive chef. Vi bedömer att det finns ett tydligt mervärde att HR-enheten handhar avslutssamtal i viss omfattning dels för att HR-enheten blir en neutral part gentemot den medarbetare som väljer att avsluta sin anställning samt att detta möjliggör analyser och sammanställningar på en övergripande nivå. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen ser över ansvarsfördelningen gällande avslutssamtal.

Inom ekonomiavdelningen har det under de senaste två åren varit en hög personalomsättning. Under 2019 genomfördes även en OSA-enkät som tydde på att det till viss del var en ohållbar arbetssituation med hög arbetsbelastning och osund arbetsmiljö. Vi konstaterar att det framkommit av såväl enkäten som intervjuer framkommit att det funnits brister i styrning och ledning av ekonomiavdelningen. Den analysen som enligt uppgifter ska ha genomförts och utmynnat i en handlingsplan har enligt merparten av intervjuade inte varit tydligt kommunicerad. Vi kan dock se att många av de åtgärder som har planerats inte har blivit genomförda och enligt uppgift är mycket beroende av Covid-19 pandemin. Vidare kan vi konstatera att det finns brister i kommunikationen till medarbetare och så även delaktighet. Vi rekommenderar baserat på ovanstående att kommunstyrelsen säkerställer att det finns en upprättad handlingsplan kring arbetsmiljön inom ekonomiavdelningen samt fastställer en tydlig tidplan för förslagna åtgärder och uppföljning.

**Härnösands kommun**

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det finns rutiner och till stor del stöd i det dagliga arbetet gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Däremot bedömer vi att aktiviteter och åtgärder inte ingår i ett systematiskt förbättringsarbete där kartläggning och identifierade orsaker analyseras fullt ut. Vi bedömer inte heller att det sker åtgärder utifrån detta som samordnas, genomförs och följs upp.

4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi:

- att samtliga nämnder säkerställer och upprättar konkreta och uppföljningsbara arbetsmiljömål för respektive nämnd och dess verksamheter, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen ser över och säkerställer aktualiteten på beskrivningen av skyddsorganisationen i kommunen, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen säkerställer uppföljning av informationssystemet KIA., se avsnitt 3.2
- att socialnämnden säkerställer och resurssätter arbetet kring det systematiska arbetsmiljöarbetet inom samtliga delar av nämndens verksamheter, se avsnitt 3.2
- att kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att säkerställa uppföljning på aggregerad nivå av arbetsmiljöarbetet, se avsnitt 3.2
- att kommunstyrelsen tillsammans med övriga nämnder ser över möjligheter att genomföra gemensamma och riktade insatser gällande arbetsmiljön, se avsnitt 3.3
- att kommunstyrelsen ser över och säkerställer uppföljning på aggregerad nivå för att på ett systematiskt sätt kunna följa upp eventuella brister i kommunens arbetsmiljöarbete, se avsnitt 3.3
- att kommunstyrelsen ser över ansvarsfördelningen gällande avslutssamtal, se avsnitt 3.3
- att kommunstyrelsen säkerställer att det finns en upprättad handlingsplan kring arbetsmiljön inom ekonomiavdelningen samt fastställer en tydlig tidplan för förslagna åtgärder och uppföljning, se avsnitt 3.3

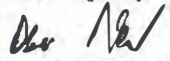


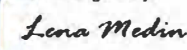
Härnösands kommun
Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-02-11

Datum som ovan

KPMG AB

DocuSigned by:

29FEC05AB81B46E
Oskar Nordmark
Kommunal revisor

DocuSigned by:

9CB391F9DD1B41B...
Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.



Socialförvaltningen

Linda Ångman

Linda.angman@harnosand.se

Planering Socialnämnden 2021**Förslag till beslut**

Socialnämnden föreslås besluta

att ärendet *delrapport för analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten* tas bort från nämndens planeringslista, samt**att** lägga redovisningen Planering Socialnämnden 2021 till handlingarna.**Beskrivning av ärendet**

I Planering Socialnämnden 2021 framgår vilka ärenden som ska beredas och tas upp för beslut på socialnämndens sammanträden under året. Där finns noterat vilka uppdrag som socialförvaltningen fått av nämnden och när uppdragen ska vara utförda.

Vid socialnämndens sammanträde den 31 oktober 2019 redovisade socialförvaltningen en analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten. Nämnden beslutade då att lägga rapporten till handlingarna, att en delrapport redovisas till socialnämnden senast i maj 2020, samt att en uppföljande analys redovisas i oktober 2020.

Med anledning av den rådande covid-19 pandemin, och den extra belastning som den innebär för socialförvaltningens verksamheter, beslutade nämnden den 17 december 2020 att ge socialförvaltningen uppskov till våren 2021 gällande redovisning av delrapport för analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten, samt att en uppföljande analys redovisas hösten 2021.

Eftersom den rådande pandemin fortfarande innebär en extra belastning för socialförvaltningens verksamheter, så önskar nu förvaltningen att ta bort vårens delrapport ur planeringslistan och att analysen hösten 2021 ersätter den redovisning som enligt plan skulle ske våren 2021.

Mats Collin
Förvaltningschef

Bilaga 1 – Beslut 2019-10-31 § 184

Bilaga 2 – Beslut 2020-12-17 § 173



Socialnämnden

§ 184

Dnr 2019-000179 3.7.6.0

Analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar

att lägga rapporten till handlingarna,

att en delrapport redovisas till socialnämnden senast i maj 2020, samt

att en uppföljande analys redovisas i oktober 2020.

Yrkanden

Krister Mc Carthy (S) yrkar på tillägg av ytterligare en att-sats:

att en delrapport redovisas till socialnämnden senast i maj 2020.

Propositionsordning

Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut, liggande förslag med tillägg av ytterligare att-sats.

Ordförande frågar om Socialnämnden avser att besluta i enlighet med förslaget.

Ordförande finner att Socialnämnden har beslutat i enlighet med förslag med tillägg av ytterligare att-sats.

Bakgrund

Den kommunala hemtjänstens underskott är per augusti 2019 -3,1 mml och prognosen för helår 2019 är -3,8 mml. Detta baseras på verksamhetens bedömning utifrån tidigare års utfall. Avvikelsen från budget innebär en belastning för hela förvaltningen.

Härnösands kommun har en ökande trend vad gäller antalet hemtjänstbrukare. Det, tillsammans med att kostnaderna per hemtjänsttagare är 1,2 procent högre än medelvärdet gör att kostnadsutvecklingen är ökande. Förslag till åtgärder presenterades i del ett av analysen och såväl arbetsprocesser som nya arbetssätt är igångsatta. Ett exempel är att inhandling av matvaror via webshop nu testas i en hemtjänstenhet. Fler åtgärdsförslag och förändringar i arbetssätt presenteras i det följande.



Socialnämnden

§ 184, forts.

Fordon

Fordonskostnaderna står för 3,9 procents andel av den kommunala hemtjänstens totala kostnader (se diagram nedan) och varje bil gör skillnad. De kostar cirka 100 kkr per styck att leasa och att driva. Till detta kommer eventuella skador på bilarna, vilket innebär att bilen blir oanvändbar under en period när den behöver lagas. Dessutom har de skador hemtjänsten haft på sina bilar nu föranlett en ökad försäkringspremie. Därför kommer den kommunala hemtjänsten satsa på att göra staden så bilfri som det är möjligt. I de områden av staden där det inte behövs eller kanske till och med är onödigt krångligt att ha bil på grund av parkeringar med mera, ska istället gå- och elcykelturer planeras i större utsträckning. Vinsten blir inte bara ekonomisk, miljöaspekten av ett minskat bilkörande är också viktig. Hemtjänsten är i processer där arbetets organisering och arbetssätt ses över vilket också kommer att leda till att ett antal fordon blir överflödiga.

Dubbelbemanning

Vissa av de utförda insatserna kräver att två medarbetare befinner sig på samma arbetsställe samtidigt, så kallad dubbelbemanning. Det kan bero på att komplicerade förflyttningar behöver göras eller av andra arbetsmiljörelaterade skäl. Det innebär dock att personalkostnaden för ett sådant besök blir högre än vid en enkelbemanning, under augusti var de kostnaderna för dubbelbemanning cirka 200 kkr. Detta betyder inte att dubbelbemanning ska tas bort eftersom det, som beskrivits ovan, är nödvändigt men en ny rutin har utvecklats för att användningen av dubbelbemanning ska vara så optimal som möjligt. De eventuella ekonomiska effekterna av den nya rutinen är svåra att uppskatta, men kommer att följas upp.

Planeringssystemet TES

Hemtjänst utförs i Härnösand mot ersättning för utförd tid. Den utförda tiden registreras elektroniskt via den telefonapp som används för att öppna hemtjänsttagarens elektroniska dörrlås. Appen heter TES och är sammankopplad med det planeringssystem med samma namn där dagsturena planeras. Den elektroniska registreringen blir ibland, av olika orsaker, felaktig och behöver rättas till i efterhand för att korrekt ersättning ska betalas ut. Sedan införandet av det nya planeringssystemet 2018 har det visat sig att hemtjänsten till del haft felaktig information om vilka typer av besök som ger ersättning och hur eventuella felaktigheter ska rättas. Det har i sin tur inneburit att hemtjänstens intäkter blivit felaktiga. När detta uppdagades gjordes en insats för att reda ut hur registrering och rättning ska gå till för att allt ska bli rätt avseende ersättning och nu arbetar hemtjänsten enligt den modellen.



Socialnämnden

§ 184, forts.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningen, tjänsteskrivelse med bilaga 2019-10-03.

Förvaltningschef Mats Collin, muntlig information.



Socialnämnden

§ 173

Dnr 2020-000273 1.1.3.1

Planering socialnämnden 2021

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar

att ge socialförvaltningen uppskov till våren 2021 gällande redovisning av delrapport för analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten,

att ge socialförvaltningen uppskov till hösten 2021 gällande redovisning av uppföljande analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten,

att ge socialförvaltningen uppskov till våren 2021 gällande återrapportering av implementeringen av Sundsvalls kommuns stödmodell för stödbehovsbedömning och resursfördelning att användas inom LSS-boenden, samt

att lägga redovisningen Planering Socialnämnden 2021 till handlingarna.

Bakgrund

I Planering Socialnämnden 2020 framgår vilka ärenden som ska beredas och tas upp för beslut på socialnämndens sammanträden under året. Där finns noterat vilka uppdrag som socialförvaltningen fått av nämnden och när uppdragen ska vara utförda.

Vid socialnämndens sammanträde den 31 oktober 2019 redovisade socialförvaltningen en analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten. Nämnden beslutade då att lägga rapporten till handlingarna, att en delrapport redovisas till socialnämnden senast i maj 2020, samt att en uppföljande analys redovisas i oktober 2020.

Vid sammanträde den 12 december 2019 beslutade socialnämnden att ge socialförvaltningen i uppdrag att implementera Sundsvalls kommuns stödmodell och anpassa den efter Härnösands kommuns behov och förutsättningar, samt att uppdra till socialförvaltningen att återrapportera implementeringen till nämnden under våren 2020.

Vid sammanträde den 27 maj 2020 beslutade socialnämnden att ge socialförvaltningen uppskov med de tre uppdragen.

Med anledning av den rådande covid-19 pandemin, och den extra belastning som den innebär för socialförvaltningens verksamheter, önskar förvaltningen nu få ytterligare uppskov med dessa uppdrag.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningen, tjänsteskrivelse 2020-12-07.



Socialnämnden

§ 173. Fort

Bilaga 1 - Beslut 2019-10-31 § 184

Bilaga 2 - Beslut 2019-12-12 § 226

Bilaga 3 - Beslut 2020-05-27 § 80

Planering Socialnämnden 2021.

Planering Socialnämnden 2021

Maj

1. Ärende: **Fyramånadersrapport**
Ansvarig Handläggare: Mats Collin
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken): KS
Övrig anteckning: inkl. uppföljning av de olika områdena – inte enskild redovisning.
2. Ärende: **Delegationsordning för Socialnämnden**
Ansvarig Handläggare: Mats Collin
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: Årlig genomgång av dokumentet med uppdatering/revidering, alt. skrivelse till nämnd.
3. Ärende: **Åtterrappport - Verksamhetsöversyn inom Omsorg om funktionshindrade**
Ansvarig Handläggare: Maria Hellström
Tidigare beslut: 2020-12-17 § 169
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning:
4. Ärende: **Rapport om vård av missbrukare**
Ansvarig Handläggare: Lisbet Sander
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning:

Juni

1. Ärende:
Ansvarig Handläggare:
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning:

Augusti

1. Ärende: **Ej verkställda gynnande beslut**
Ansvarig Handläggare: Mats Collin
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken): KF
Övrig anteckning:
2. Skrivelse: **Sammanställning av inkomna synpunkter InfraControl januari-juli**
Ansvarig handläggare: Nämndsekreterare
Tidigare beslut;
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning:
3. Ärende: **Analys av ekonomin i den kommunala hemtjänsten**
Ansvarig Handläggare: Fredrik Mattsson

Tidigare beslut: 2019-10-31 § 184

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):

Övrig anteckning: Anstånd beviljat 2020-12-17 § 173, till hösten 2021.

September

1. Ärende: **Delårsrapport**

Ansvarig Handläggare: Mats Collin

Tidigare beslut:

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken): KF

Övrig anteckning: inkl. uppföljning av de olika områdena – inte enskild redovisning.

2. Ärende: **Budget 2022**

Ansvarig Handläggare: Mats Collin

Tidigare beslut:

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken): KS/KF

Övrig anteckning:

Oktober

1. Ärende: **Ej verkställda gynnande beslut**

Ansvarig Handläggare: Mats Collin

Tidigare beslut:

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken): KF

Övrig anteckning:

2. Ärende: **Verksamhetsplan**

Ansvarig Handläggare: Mats Collin

Tidigare beslut:

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken): KF

Övrig anteckning:

3. Ärende: **Översyn och ev. revidering av dokumenthanteringsplan**

Ansvarig Handläggare: Nämndsekreterarna

Tidigare beslut: 2018-11-22 § 187

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):

Övrig anteckning: Översyn ska göras minst vartannat år enligt nämndens beslut i november 2018.

November

1. Ärende: **Socialnämndens sammanträdesdagar 2022**

Ansvarig Handläggare: Nämndsekreterare

Tidigare beslut:

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):

Övrig anteckning:

December

1. Ärende: **Delredovisning – Översyn boendebeslut**

Ansvarig Handläggare: Maria Hellström/Anna-Maria Viklander

Tidigare beslut: 2021-03-18 § 31

Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):

Övrig anteckning: att arbetet med uppdraget delredovisas till nämnden i december 2021.

Ärenden som ännu inte är inplanerade

1. Ärende: **Uppdatering av förfrågningsunderlag för hemtjänst enligt lag om valfrihetssystem, LOV**
Ansvarig Handläggare: Eva Ehn
Tidigare beslut: 2019-11-21 § 208
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: Ärendet utgick från sammanträdet i november
2. Ärende: **Översyn av insatsen individstöd – vidare utredning**
Ansvarig Handläggare: Maria Hellström
Tidigare beslut: 2020-02-26 § 33
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: Utgångspunkt från tillkomna målgrupper, definitioner, resurspersonalkompetens och organisatoriska tillhörigheter.
3. Ärende: **Översyn av insatsen individstöd – förslag om nytt mål och syfte**
Ansvarig Handläggare: Maria Hellström
Tidigare beslut: 2020-02-26 § 33
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: Utifrån den vidare utredningen.
4. Ärende: **Information från IFO, Bistånd och Säbo**
Ansvarig Handläggare: Lisbet/Eva och Per/Elisabeth Sjölander
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: Information från förvaltningen
5. Ärende: **Upphandling av HVB-hem för vuxna**
Ansvarig Handläggare: Mats Collin/Lisbet Sander
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: Enligt LOV/LOU
6. Ärende: **Information från verksamheterna**
Ansvarig Handläggare:
Tidigare beslut:
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning:

2022

1. Ärende: **Återrapport - Socialförvaltningens arbetsmiljömål 2021**
Ansvarig Handläggare: Mats Collin
Tidigare beslut: 2021-03-18 § 35
Ska beslutet vidare till annan instans (i så fall vilken):
Övrig anteckning: att uppdra till socialförvaltningen att återrapportera arbetsmiljömålen till nämnden i januari 2022.



Socialnämnden

Krister Mc Carthy

krister.mccarthy@harnosand.se

Nytt lokalavtal gällande Rådhuset 4

Beslut

Socialnämndens ordförande beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att godkänna hyresavtal för lokal i Rådhuset 4 (kontraktsnummer 327-01-01-03 02)

Beskrivning av ärendet

Hyresavtalet för Öbacka hemtjänst på Norra Kyrkogatan har sagts upp av hyresvärden för omförhandling. I och med detta föreslås en flytt av den aktuella enheten till nya lokaler i Rådhuset 4, där socialförvaltningen sedan tidigare inhyser individ- och familjeomsorgen. Detta ger bland annat bättre anpassade lokaler för medarbetarna, parkeringsmöjligheter och elcykelförvaring.

Krister Mc Carthy
Ordförande Socialnämnden



Organisation	Beslutsform	Beslut	Antal beslut
Funktionsnedsättning (LSS, PA-SFB)			
	Bifall		
		Anmäla God man/förvaltare	1
		Bostad med särskild service - barn *	1
		Daglig verksamhet LSS	3
		Ek.stöd ordinarie ass sjukfrånvaro	23
		Kontaktperson LSS	4
		Korttidsvistelse LSS	3
		Ledsagarservice LSS	1
		Personlig assistans LSS	1
		Personlig assistans LSS - tillf utökning	5
Summa Bifall			42



Organisation	Beslutsform	Beslut	Antal beslut
Funktionsnedsättning (LSS, PA-SFB)			
	Avslag		
		Kontaktperson LSS	1
		Personlig assistans LSS	1
		Summa Avslag	2

Organisation	Beslutsform	Beslut	Antal beslut
ÄO			
	Bifall		
		Avlösning i hemmet	3
		Hemtjänst - Natt	36
		Hemtjänst - Omvårdnad	110
		Hemtjänst - Service	99
		Hemtjänst- Omvårdnad tillf utök	11
		Hemtjänst- Service tillf utök	3
		Hemtjänst-Natt tillfällig utökning	3
		Individstöd	14
		Kontaktperson SoL	4
		Korttidsvistelse	19
		Korttidsvistelse - extern SoL	1
		Ledsagarservice SoL	5
		Matdistribution	17
		Medboende till boende i särskilt boende	2
		Reducering av dubbla boendekostnader ÄO	2
		Sysselsättning FN SoL	4
		Särskilt boende	13
		Telefonservice	2
		Trygg hemgång	10
		Trygghetslarm	26
Summa Bifall			384

Organisation	Beslutsform	Beslut	Antal beslut
ÄO			
	Avslag		
		Hemtjänst - Service	1
		Kontaktperson SoL	1
		Särskilt boende	3
		Summa Avslag	5

Organisation	Beslut	Antal beslut
Barn och unga - Insatsgruppen		
	BoF Kontaktperson/familj 4 Kap 1 § SoL, avslutas	1
	Ersättning från föräldrar 8 Kap 1 § 2 st SoL	2
	Kostnader i samband med insats	1
	LVU Placering i familjehem enligt 11 §	1
	LVU Övervägande om vård med stöd av 2 § fortfarande behövs 13 § 1 o 2 st	4
	Summa beslut	9

Organisation	Beslut	Antal beslut
Ekonomi- och vuxenheten		
	Avge yttrande i körkortsärende	2
	Beslut att avskriva ärendet 5 kap. 13 § SOSFS 2014:5	2
	Beslut att jml 11 Kap 1 § Sol ej inleda utredning	61
	Beslut att jml 11 Kap 1 § Sol inleda utredning	17
	Dödsboanmälan till skattemyndigheten	1
	Ekonomiskt bistånd beviljas som förskott på förmån, grundbeslut	1
	Ekonomiskt bistånd enligt 4 Kap 1 § SoL, avslag	233
	Ekonomiskt bistånd enligt 4 Kap 1 § SoL, beviljas	386
	Ekonomiskt bistånd enligt 4 Kap 2 § SoL, avslag	1
	Ekonomiskt bistånd enligt 4 Kap 2 § SoL, beviljas	4
	Ekonomiskt bistånd, begravningskostnad 4 Kap 1 § SoL, avslag	2
	Ekonomiskt bistånd, begravningskostnad 4 Kap 1 § SoL, beviljas	7
	Ekonomiskt bistånd, livsföringen i övrigt 4 Kap 1 § SoL, avslag	36
	Ekonomiskt bistånd, livsföringen i övrigt 4 Kap 1 § SoL, bifall	5
	Ekonomiskt bistånd, Rådru Bil	1
	Ekonomiskt bistånd, Rådru Bostad	2
	Ekonomiskt bistånd, tandvård 4 Kap 1 § SoL, avslag	2
	Ekonomiskt bistånd, tandvård 4 Kap 1 § SoL, beviljas	3
	Individuellt behovsprövad öppenvård 4 Kap 1 § SoL, avslutas	7
	Individuellt behovsprövad öppenvård 4 Kap 1 § SoL, bifall	11
	Individuellt behovsprövad öppenvård 4 Kap 1 § SoL, förlängning	5
	Individuellt behovsprövad öppenvård 4 Kap 1 § SoL, påbörjas	12
	Kostnader i samband med insats	3
	LVM Utredning 7 § LVM avslutas	1
	LVM Utredning 7 § LVM inleds	2
	Placering på institution 4 Kap 1 § SoL, förlängning	1
	Placering på institution 4 Kap 1 § SoL, avslutas	1

Organisation	Beslut	Antal beslut
Ekonomi- och vuxenheten		
	Placering på institution 4 Kap 1 § SoL, bifall	2
	Placering på institution 4 Kap 1 § SoL, påbörjas	2
	Utredning 11 Kap 1 § SoL avslutas med insats	10
	Utredning 11 Kap 1 § SoL avslutas utan insats	1
	Utredning 11 Kap 1 § SoL avslutas utan ändring av pågående insats	1
	Utredning 11 Kap 1 § SoL läggs ned	3
Summa beslut		828

Organisation	Beslut	Antal beslut
Familjerätten		
	Begäran om bistånd från annan kommun 2 Kap 4 § FB	1
	Begäran om bistånd från utlandsmyndighet	1
	Godkännande av faderskapsbekräftelse	12
	Godkännande av moderskapsbekräftelse	1
	Lämna upplysningar 6 Kap 20 § FB	1
	Summa beslut	16

Organisation	Beslut	Antal beslut
Individ- och familjeomsorg		
	Ekonomiskt bistånd, Rådrum Bostad	1
	Förlorad arbetsförtjänst Familjehem	1
	Godkännande av faderskapsbekräftelse	2
Summa beslut		4

Organisation	Beslut	Antal beslut
Insatsgruppen		
	Beslut att jml 11 Kap 1 § Sol inleda utredning	4
	Förlorad arbetsförtjänst Familjehem	2
	Kostnader i samband med insats	2
	LVU Vård enligt 2 § (Miljö) avslutas	2
	LVU Övervägande om beslut om umgänge enl 14 § 2 st 1 och 2 fortfarande behövs	3
	LVU Övervägande om hemlighållande av vistelseort enl 14§ 2 st 1 o 2 fortf behövs	3
	LVU Övervägande om vård med stöd av 2 § fortfarande behövs 13 § 1 o 2 st	5
	Medgivande att ta emot barn för stadigvarande vård enl 6 kap 6 § SoL	3
	Personligt stöd 4 Kap 1 § SoL, beviljas	2
	Personligt stöd 4 Kap 1 § SoL, påbörjas	2
	Utredning 11 Kap 1 § SoL, avslutas med åtgärd	4
	Utredning 11 Kap 1 § SoL, avslutas utan ändring av pågående insats	1
	Övervägande om fortsatt vård 6 Kap 8 § SoL	2
	Summa beslut	35

Organisation	Beslut	Antal beslut
Mottagningsgruppen		
	Beslut att jml 11 Kap 1 § Sol ej inleda utredning	40
Summa beslut		40

Organisation	Beslut	Antal beslut
Utredningsgruppen		
	Avge yttrande till allmän domstol	2
	Beslut att jml 11 Kap 1 § SoL ej inleda utredning	3
	Beslut att jml 11 Kap 1 § SoL inleda utredning	26
	BoF Kontaktperson 4 kap 1 § SoL beviljas	1
	BoF Kontaktperson/familj 4 Kap 1 § SoL, påbörjas	2
	BoF Placering i HVB enligt SoL 6 kap 1§	1
	BoF Vård utanför eget hem enligt SoL 4 kap 1§ beviljas	1
	LVU Ansökan om vård 1 § andra stycket 2 §	1
	LVU Dom om vård enligt 2 § LVU	1
	LVU Placering i familjehem enligt 11 §	1
	LVU Vidhållande av beslut om fortsatt vård enl §§ 1 och 2	2
	LVU Vård enligt 3 § (Beteende) avslutas	2
	LVU Övervägande om vård med stöd av 2 § fortfarande behövs 13 § 1 o 2 st	1
	Personligt stöd 4 Kap 1 § SoL, avslutas	2
	Personligt stöd 4 Kap 1 § SoL, beviljas	12
	Personligt stöd 4 Kap 1 § SoL, påbörjas	7
	Polisanmälan 12 Kap 10 § SoL	6
	Utredning 11 Kap 1 § SoL, avslutas med åtgärd	7
	Utredning 11 Kap 1 § SoL, avslutas utan åtgärd	10
	Utredning 11 Kap 1 § SoL, avslutas utan ändring av pågående insats	9
Summa beslut		97



Härnösands
kommun

Socialförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

- ☐ Ledning/stab
- ☐ Stöd och bistånd
- ☐ Omsorg om funktionshindrade
- ☐ Äldreomsorg
- ☒ Individ- och familjeomsorg

avseende mars 2021

Punkt nr i deleg. fört.	Ärende/Namn	Personnr.	Beslut	Lagrum
2.14	Ångermanlands Tingsrätt		Fullmakt att företräda nämnden i mål nr T-2408-20, 2021-03-09.	
	Förvaltningsrätten Härnösand		Fullmakt att företräda nämnden i mål nr 530-21, 2021-03-22.	

Underskrift

Helene Brändström, enhetschef

Namnförtydligande



**Härnösands
kommun**

Socialförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

- ☐ Ledning/stab
- ☐ Stöd och bistånd
- ☐ Omsorg om funktionshindrade
- ☐ Äldreomsorg
- ☒ Individ- och familjeomsorg

avseende mars 2021

Punkt nr i deleg. fört.	Ärende/Namn	Personnr.	Beslut	Lagrum
2.14	Förvaltningsrätten Härnösand		Fullmakt att företräda nämnden i mål nr 533-21, 2021-03-04.	

Underskrift

Solbritt Höglund, enhetschef

Namnförtydligande



**Härnösands
kommun**

Socialförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

- ☒ Ledning/stab
- ☐ Stöd och bistånd
- ☐ Omsorg om funktionshindrade
- ☐ Äldreomsorg
- ☐ Individ- och familjeomsorg

Punkt nr i deleg. fört.	Ärende/Namn	Datum	Beslut
1.2.3	Beslut om att lämna ut en handling med förbehåll.	26/2-21	Mats Collin

Underskrift

Mats Collin, förvaltningschef

Namnförtydligande



Barnahus Västernorrlands årsrapport 2020

Verksamheten

På Barnahus Västernorrland samarbetar åklagarmyndigheten, socialtjänsten, polisen, barn och ungdom psykiatri samt barnkliniken.

Målgruppen är barn och ungdomar upp till 18 år som bor i Västernorrlands län och som misstänks vara utsatta för allvarliga brott. De brott som främst avses är:

- Barn som utsatts för våld eller upplevt våld i nära relationer.
- Barn som utsatts för sexualbrott.
- Verksamheten samordnar även ärenden som rör unga med sexuella beteendeproblem och unga som misstänks för sexualbrott.

Syftet med verksamheten är:

- Att barn och ungdomar inte i onödan ska utsättas för upprepade förhör och intervjuer av olika personer i olika syften.
- Att barn och ungdomar bara ska behöva åka till ett ställe, som är anpassat för dem.
- Bättre samarbete mellan de olika instanserna och bättre utredningar för socialtjänst och polis.
- Bättre och snabbare stödinsatser till barn och ungdomar.

Gemensamma arbetsuppgifter

När det gäller det dagliga arbetet har samtliga instanser vissa gemensamma uppgifter. Alla medverkar i de samråd som äger rum. Där tar vi upp alla nya ärenden och planerar vad var och en ska göra och i vilken ordning.

Handläggare från socialtjänsten kan också själv meddela att de vill delta i samråd för att exempelvis dra ett ärende anonymt där man funderar på om det ska polisanmälas eller ej.

Tre gånger om år deltar alla instanser i samverkansmöten där det finns utrymme att diskutera och delge varandra information kring bland annat utbildning, utvecklingsfrågor och metodfrågor.

En gång per år har vi också gemensam verksamhetsplanering där alla instanser deltar under en hel dag.

Övrig information

Sedan tidig vår 2020 har alla samverkansinstanser anpassat sitt arbete utifrån de restriktioner som kommit med Covidpandemin.

Verksamheten har ändå kunnat fortlöpa i princip oförändrat vad gäller arbetet som är relaterat kring vår målgrupp. Dock har det varit fler inställda eller ombokade förhör och behandlingskontakter utifrån att barnet eller någon i dess närhet haft covidsymptom.

Initialt behövdes också några större möten och konferenser ställas in för oss professionella, men med mer kunskap om hur man kan mötas digitalt har det löst sig på ett bra sätt.

Enskilda arbetsuppgifter

Utöver de gemensamma uppgifterna ser de olika instansernas medverkan ut på följande sätt:

Åklagarmyndigheten

Åklagarna deltar vid förhör för att besluta om fortsatta direktiv i ärendet.

Polismyndigheten

Polisen är i huvudsak indelad i tre olika grupper som samverkar med Barnahus.

Binr1 (Brott i nära relation1) Håller videofilmade förhör med barn upp till 15 år. Förhörssrum finns på Barnahus och i polishusen i Sollefteå och Ö-vik.

Binr2 (Brott i nära relation2) Håller vanliga förhör med unga mellan 15-18år. Förhören hålls på Barnahus eller på lokala poliskontor.

Lopo (Lokalpolisen) Håller vanliga förhör med unga mellan 15-18år.

Förhören hålls på Barnahus eller på lokala poliskontor.

Förhören med unga med ett misstänkt sexualiserat beteendeproblem hålls utifrån bedömning på Barnahus eller på polisstationen.

Alla anmälningar som rör målgruppen faxas in till samordnare från polismyndigheten. Detta för att samordnare skall kunna planera för och kalla till samråd.

Barn och ungdomspsykiatri

BUP ger stöd i de ärenden där det finns barnpsykiatriska symptom. Ger stöd till föräldrar i vissa ärenden där samordnare träffar barnen eller tvärtom. Ger stöd till unga med misstänkta sexuella beteendeproblem. Kan fungera konsultativt för polis och socialtjänsten i ärenden som tillhör målgruppen.

Barnkliniken

Genomför medicinska undersökningar på de barn och ungdomar bland annat där åklagare begär det. Fungerar konsultativt via telefon eller i samråd gällande medicinska frågor. Vissa undersökningar sker på barnmottagningen på grund

av att de görs i samarbete med kvinnokliniken eller att läkare inte har möjlighet att förflytta sig till Barnahus.

Samordnare

Ansvarar för att samråd i alla ärenden som aktualiseras på Barnahus kommer till stånd.

I samband med förhören sitter samordnarna med i medhörningen och ger socialtjänsten konsultation i skyddsbedömningen.

Håller i en kort avstämningsträff för alla professionella både innan och efter förhöret. Inför förhöret delas eventuell ny information som framkommit i ärendet som kan vara av vikt. Efter förhöret delas bedömningar och hur man fortsatt kommer att handlägga ärendet. Man kommer också fram till vilken information som barnet kan få innan det lämnar Barnahus samt vilken som lämpligast skall ge den.

För barn boende i Sundsvalls kommun ansvarar även samordnarna för att initiera hembesök av behandlare och för fortsatt stöd efter förhöret.

Gör studiebesök på tingsrätten tillsammans med unga som vill det.

Samordnarna har även en administrativ funktion på Barnahus och ser bland annat till att ärendelistor och rutindokument uppdateras, statistik förs och förmedlar kontakter mellan olika instanser. Ger konsultation till socialtjänstens handläggare och till föräldrar som ringer, deltar i bedömningar kring aktuella barn tillsammans med BUP för eventuellt fortsatt stöd. Förmedlar information om polisutredning till socialtjänstens handläggare samt förmedlar kontakt med socialtjänstens utredare åt polisen.

Håller i och samordnar förfrågningar om studiebesök på Barnahus samt förfrågningar om deltagande i olika utbildningssammanhang.

Gemensamt arbete under 2020

- **Rutiner:** Vår gemensamma planeringsdag på Villa Marieberg fick ställas in utifrån pandemin. Där brukar vi se över de rutiner vi har och uppdatera där det behövs. De befintliga rutiner vi har sedan tidigare har därför fått ligga oförändrade.
- **Statistik:** Under 2020 har vi pausat vår gemensamma statistikföring utifrån att statistiksystemet kraschade och behövde göras om. Vi har endast statistikfört grunduppgifter som kommuntillhörighet, kön, ålder och om vi samrätt i ärendet. För 2021 kommer vi förhoppningsvis att kunna få ut gemensam statistik. Föregående års statistik dras vanligen ut årligen i början av april, då har de flesta utredningarna hos socialtjänst och polis

hunnit avslutas. Aktuella ärendelistor skickas ut kvartalsvis så att alla samverkansparter kan registrera fortlöpande.

- **Handledning:** Vi har haft gemensam handledning för arbetsgruppen i Barnahus, deltagit har samordnare, polis och BUP.
- **Utåtriktad information/utbildning:** Presentation av Barnahus verksamhet har varit begränsad under året utifrån pandemin. Vi har haft ett studiebesök av nämndemän från Tingsrätten på plats i lokalerna, men övriga informationer har vi haft digitalt. Samarbete med Länsstyrelsen i Västernorrlands län har fortsatt under året. Vi har haft flera digitala träffar avseende den nationella satsningen kring Heder. Dock har vår årliga gemensamma utbildning till personal i länet som arbetar med vår målgrupp inte gått att genomföra.
- **Stöd efter förhör:** De flesta samverkanskommuner arbetar nu utifrån modellen ”Efter barnförhöret – en modell för att ge stöd och information till barn och föräldrar vid misstanke om barnmisshandel”. De kommuner som ännu inte gör det är intresserade av att införliva metoden i sitt arbete.

Enskilt arbete under 2020

Reflektioner i fritext om året som varit utifrån verksamhetsplanen, vad har man uppnått och vad behöver man jobba vidare med?

Socialtjänsten Örnsköldsvik

Under 2020 har arbetet genomförts utifrån det arbetssätt som framtagits för Barnahus Västernorrland och som implementerades under 2018 i berörda enheter inom avdelningarna Social utredning och Socialt stöd. En gemensam rutin som tydliggör respektive funktion och avdelnings ansvar och arbetsuppgifter finns framtagen och revideras kontinuerligt.

Inom avdelning Social utredning har det tidigare genomförts träffar med socialsekreterare två gånger per år för att följa upp arbetssätt och utvecklingsbehov internt. Detta kommer att ersättas med gemensamma träffar med representanter från avdelningarna Social utredning och Socialt stöd. Syftet med referensgruppen är att följa upp arbetssätt och utvecklingsbehov internt inom kommunen och identifiera frågor som behöver tas vidare till länssamarbetet.

Stöd efter barnförhör (krisstöd) består idag av 4 st behandlare från Barn-, ungdom- och familjeenheten inom avdelning Socialt stöd. Behandlarna har utbildat sig i metoden ”Efter barnförhör” som stiftelsen Allmänna barnhus ordnade. Gruppen jobbar med att utveckla metoden och rutinerna på olika sätt.

De 4 behandlare som jobbar med stöd efter förhör kommer att utbildas sig i metoden KiBB (Kognitiv integrerad behandling vid barnmisshandel). Utbildningen var planerad att starta i november 2020 men är uppskjuten till januari 2021.

Under 2020 har representanter från Örnsköldsviks kommun deltagit i styrgruppsmöten och samverkansmöten. Övriga möten har varit inställda utifrån coronapandemin.

Socialtjänsten Kramfors

Året har varit ett annorlunda år för oss alla. Inte med tanke på verksamheten men allt annat som hänt i världen. Vi i Kramfors har kämpat som alla andra kommuner med att träffa barn och ungdomar med sina vårdnadshavare på ett Covid-säkert sätt. Det har inte alltid varit så lätt men vi har blivit väldigt effektiva och duktiga på att använda digitala lösningar som ett komplement i de fall vi bedömt det vara möjligt. Vi uppfattar dock att familjer har använt Covid som en ursäkt för att inte vara delaktig och samarbeta i exempelvis barnavårdsutredningar. Detta är så klart ett bekymmer men vi har jobbat för att dels motivera familjer att ändå träffas och försöka göra det på ett säkert sätt genom att hålla avstånd, ha barriärskydd i besöksrum och i vissa fall träffas på distans genom olika mötesplattformar.

Under året har socialtjänsten i Kramfors haft ett stort inflöde av nya ärenden och vissa månader stora mängder orosanmälningar, mer än jämförbara månader under tidigare år. Detta har medfört att vi inte har kunnat delta i samverkan med Barnahus i lika stor utsträckning som tidigare. Vi i Kramfors har en ny organisation på gång som kommer att vara igång första dagarna i januari. Vi har ändrat vårt arbetssätt genom att övergå till att ha en stor gemensam mottagning för alla ärenden som kommer in till socialtjänsten, Barn o Unga och Vuxna. I nästa led kommer vi ha en grupp som utreder och följer upp ärenden (Barn o Unga och Vuxna) samt en öppenvårdsgrupp (för all öppenvård – barn/ungdom/familj/vuxen).

Vi har tidigare varit tre medarbetare på mottagningen för Barn och Unga. Från 4 januari 2021 kommer vi vara sju handläggare som tar emot allt som blir aktuellt på Barn och Unga samt Vuxen. Det innebär att det öppnar upp för fler som kommer ha ett närmare samarbete med Barnahus.

Den omorganisation vi är inne i just nu startade under början av förra året och har arbetats fram av både medarbetare och ledning. Huvudsyftet med omorganisationen är att få en större helhetssyn och ett större brukarperspektiv då vi kommer bredda oss och arbeta mindre nischat. Vi har satsat fler resurser på öppenvården i den nya organisationen som vi hoppas se resultat av framåt genom att kunna sätta in insatser tidigare, arbeta mer förebyggande, minska placeringar och särskilt akuta placeringar.

Vi tycker att samarbetet med alla aktörer inom Barnahus har fungerat väldigt bra. Ibland har vi tyckt att det dragit ut länge på tiden innan det blir barnförhör. Men i det stora hela har allt rullat på bra.

Vi har utarbetat rutiner för vårt Krisstöd, vilket idag fungerar bra och vi har under året haft flera krisstöd.

Vi har blivit bättre på att vara förbereda och delta i samråd.

Vi har deltagit i föreläsningar och utbildningar anordnade av Barafriid/Barnahus. I år fick även fler chansen att delta då det var digitala webbsändningar vilket var positivt.

Nytt är att vi ser en ökning av anmälningar från privatpersoner där anmälningarna handlar om barn som utsätter andra barn för hot, våld och kränkningar. Både fysiskt och på nätet. Det har hänt att lågstadiesbarn blivit polisanmälda för att de sagt något kränkande till något annat barn på skolan.

Socialtjänsten Timrå

Vi har även under 2020 arbetat vidare med att utveckla krisstöd efter förhör. Det är 6 familjebehandlare som arbetar med detta och vi tycker att det är ett värdefullt stöd som gör skillnad för barn och familjer i kris. Vi har fått en del nya utredare under året som introducerats i materialet och arbetssättet. Vi har under 2020 utbildat en familjebehandlare i ATV och har nu två familjebehandlare som erbjuder stöd enligt ATV för utövare av våld. Vi har två familjebehandlare med Trappan utbildning och jobbar med att utveckla ett "våldsteam" med våra två kvinnofridsstödjare.

Precis som tidigare upplever vi problem när förhör drar ut på tiden och när föräldrar inte hörs samma dag som barn. Vi ser en skillnad när man kan ta förhör snabbt och man jobbar i nya ärenden, det är till gagn för barn. Vi upplever dock att alla delar av Barnahus verksamheten är tillgängliga vid behov av samordning och rådfrågning. Kontakten med BUP har varit mycket bra gällande Barnahus ärenden, där har det gjort skillnad när vi kan samverka och få en snabb väg in för bedömning tex. Vi har flera positiva erfarenheter och goda exempel från 2020 där.

Det är en magisk verksamhet med fantastisk potential om alla delar är fullt bemannade med bra medarbetare som har ett stort engagemang för målgruppen och ett tydligt barnfokus.

Socialtjänsten Sundsvall

Tycker vi samarbetar jättebra för att få till "stöd efter barnförhör" (krisstöd). Vi har en flödesgång som vi hjälpts åt att jobba fram och som fungerar.

Samordnarna informerar så fort de får info om förhör där behov av stöd finns, så vi har möjlighet att planera och ha framförhållning. De uppmanar utredare/handläggare att ringa mig för att "boka" eller rådgöra om stöd efter förhör. De svarar alltid snabbt på frågor som dyker upp, tex faktafrågor som barn eller föräldrar kan ställa så får vi snabbt svar och kan informera dagen efter. Nu under coronatid har vi använt Barnahus lokaler på eftermiddag/kvälltid för att slippa åka hem till stora familjer.

Vi har även fått tips att i vissa våldsärenden fått rådgöra med deras "bupsykolog" och fått toppenbra hjälp.

Det som har fungerat bättre tidigare år, men som inte blivit av under 2020 pga olika orsaker är att vi skulle vilja ha träff tillsammans med polis som förhör barn/ungdom för lite utvärdering och att vi får träffa varandra samt få mer info hur de tänker kring ungdomsärenden och för att vi ska kunna bli bättre på att motivera in stöd efter förhör till ungdomshandläggare.

Upplever god samverkan/prestigelöshet i samtal om eventuell fortsatt gemensam planering och att familjer inte bollas runt mellan olika instanser. Bra också att få lite inblick hur Karin (psykolog) resonerar kring era insatser och vilka behov som eventuellt kan arbetas vidare med inom familjebehandling.

Socialtjänsten Härnösand

Jag har kollat på 2020 verksamhetsplan och inga reflektioner förutom att Corona gör det svårare.

Vi tycker dock att det tar för lång tid mellan samråd och barnförhör.

Socialtjänstens utredningsarbete försvåras av väntan osv. Vi behöver komma igång direkt och vara transparent med allt till familjen för att göra bra risk- och skyddsbedömningar.

Socialtjänsten Sollefteå

Vi har fortsatt följa upp rutiner, arbetssätt och checklistor i kommunens kvalitetsledningssystem (STORK) kring ärenden som rör barn som upplevt och eller utsatts för våld/övergrepp. Kommer att fortsätta jobbet under 2021.

Det fortsatta utvecklingsarbetet kring att krisstöd på hemmaplan ges till alla familjer efter barnförhör har inte gjorts enligt plan. Skulle vara en del i ett utvecklingsarbete tillsammans med vår öppenvård som skjutits upp pga covid. Initialt krisstöd fungerar dock som det ska i de flesta ärenden. Dock inte alltid om barnet går hem till den förälder som inte utsatt barnet enligt min uppfattning. (separerade föräldrar)

Enligt vår bedömning så prioriteras Barnahus ärenden och vi är alltid med vid barnförhören

Vi har gjort en verksamhetsuppföljning på verksamhetsnivå, men den skall göras på annat sätt 2021.

Information om Barnahus ingår i introduktionen av nyanställda på Barn och familjeenheten har genomförts enligt vår introduktionsplan

Slutligen har vi deltagit i utbildningar som samordnare tipsat om

Socialtjänsten Ånge

Året har präglats av den fortfarande pågående pandemin. Osäkerheten kring hur pandemin utvecklas har försvårat genomförandet av planerad verksamhet. Förändrade arbetssätt har införts för att begränsa smittspridning. Vidare har prioriteringar och anpassningar behövt göras för att upprätthålla en tillräckligt god verksamhet. Detta har bland annat inneburit att arbetet med att följa upp och utveckla rutiner och arbetssätt kring barnahusverksamhet inte har prioriterats i hög grad detta år. Under året har samverkansmöten och

planeringsdagen med Barnahus ställts in. En del barnförhör har dragit ut på tiden och socialtjänsten har inte alltid meddelats när förundersökning är nedlagd. Den digitala regionala konferensen "En fråga om heder" upplevdes vara på basnivå och det fanns högre förväntningar om ökad kunskap i hedersfrågor.

Trots den utmaning som pandemin medfört under året, har samarbetet med Barnahus ändå fungerat mycket bra!

Polisen

BINR 1

Samverkan fungerar bra på det stora hela och samråden har effektiviserats då alla parter numer är bättre förberedda utifrån de frågeställningar som förväntas besvaras.

Stort behov av ytterligare ett anpassat videoförhörssrum med medhörning och väntrum.

Inga styrgruppsmöten eller samverkansmöten har kunnat genomföras med anledning av pandemin vilket förhållat frågeställningar och möjligheten att fånga upp behov/frågor i verksamheten gällande exempelvis heder.

Hur går det med samverkansavtalet?

BINR 2

Jag tycker att det överlag fungerar bra i mina ärenden (15-18-åringarna). Det jag fortfarande tycker att vi kan jobba på är krisstöd efter förhör även i dessa ärenden. Det sker i större utsträckning än tidigare men ändå inte så ofta som önskvärt.

Bra flyt i samråden och fint omhändertagande/samarbete kring barnen i samband med förhör.

Lpo Sollefteå

Vi har ju inte så många ärenden där Barnahus är inblandade, men i de fall de är inblandade så tycker jag att allt fungerar väldigt bra med kontakter, samråd och liknande.

Lpo Kramfors

Kramforspolisen har haft väldigt få ärenden som haft behov av Barnahus.

De ärenden som gått via dem har fungerat väldigt bra.

Samråden är väldigt sakliga, tydliga och ger en bra grund för fortsatt utredning. Mycket effektiva.

Har inga konkreta synpunkter på förbättringar eller förändringar.

Lpo Ö-vik

Det fungerar bra och att vi snabbt får en insikt hur man tänker i ärendet vilket är bra och att vi är med från början. Nu har man börjat lära sig men i början var

det lite förvirring vilken roll vi hade osv. Det var mycket bra att jag fick möjligheten att komma till Barnahus fysiskt för då får man en helhets bild på tänket bakom Barnahus. När vi får en ny anställd som ska jobba med dessa ärenden är det viktigt att vi kan komma ner och besöka fysiskt Barnahus vilket vi har för avsikt att göra framöver gällande vår nya medarbetare. samverkan med Barnahus fungerat mycket bra och under året som gått, inte något negativt alls.

Lpo Medelpad

Det har fungerat bra med kontakten och samarbetet med Ingela och Carina. Ibland kommer tiderna för samråd lite snabbt inpå, det skulle underlätta om man kunde skicka ut dessa tider tidigare än idag

LPO-ärenden är ofta av sådan karaktär att vi inte behöver använda oss av videoförhörssrummet utan vi bokar det vanliga förhörssrummet. Har det inte varit några konstigheter att boka rummet.

Hanteringen av berörda personer i samband med förhör, fungerar bra. Flödet i utrymmet samt informationen som delges målsägare (vårdnadshavare).

Rutinerna gällande LPO-ärenden har utvecklats, men jag tror att vi kan utveckla det lite mer för att alla skall ha samma förståelse för uppdraget.

Utredarna inom ungdomsgruppen byts ut ganska frekvent. Jag tror därför att det skulle vara bra att varje halvår boka in en tid med Ingela och Carina för att få ansikten på personerna man pratar med och jobbar på Barnahus, samt att vi alla skall ha samma förståelse vad Barnahus skall bidra med samt vad LPO-ärenden är i förhållande till BINR-ärenden.

Åklagarna

Vi brukar ha en årlig träff med särskilda företrädare för uppföljning av deras roll i samband med förhören. Under 2020 har det inte hållits något möte pga pandemin. Av samma anledning blev inte heller den återkommande planeringsdagen för alla samverkansparter i Barnahus av.

Verksamheten har dock rullat på i övrigt och det hölls ett styrgruppsmöte med möjligheter till närvaro på länk för kommunala representanter.

Barnmottagningen

Genomför medicinska undersökningar på barn och ungdomar där åklagare begär det. Fungerar konsultativt via telefon eller i samråd gällande medicinska frågor. Undersökningar sker på någon av våra barnmottagningar eller i vissa fall på Barnahus i Sundsvall.

Verksamhetschefen deltar i styrgrupp för Barnahus och sjuksköterska och i viss mån läkare ingår i arbetsgruppen. På barnmottagningen har sjuksköterskor och undersköterskor genomfört barnafrids digitala basprogram både enskilt och via gruppdiskussioner. Verksamhetschef och ansvarig mottagningssjuksköterska har fört diskussion om att påbörja introduktion till Barnahus för en ST-läkare

för att öka vår kapacitet att kunna genomföra medicinska undersökningar när det begärs.

BUP

Karin Ragnarsson och Johanna Blomqvist har påbörjat CFTSI (Child and Family Traumatic Stress Intervention) utbildning via Barnafriid.

CFTSI är en manualbaserad krisstödsintervention på 5-8 sessioner som riktar sig till barn och icke-förövande omsorgsperson/-personer. Metoden är utvecklad för krisomhändertagande under den akuta/ s k peritraumatiska fasen – d v s de första veckorna efter en potentiell traumatisk händelsen eller avslöjandet av händelse så som sexuella övergrepp, fysiskt våld, bevittnat våld, olycka eller katastrof. Övergripande mål är att lindra symptom och motverka utveckling av allvarlig och bestående posttraumatisk stress hos barn och unga som bedöms löpa ökad risk. I metoden ingår barnpsykiatrisk bedömning av symptom före, under och efter krisstödsintervention för att bedöma behov av mer långsiktig behandlingsinsats.

Samordnarna

Vi är mycket nöjda med samverkan i Barnahus. Kontaktvägar och rutiner fungerar bra och underlättar den vardagliga verksamheten.

Att vissa barnförhör drar ut på tiden och att socialtjänsten redan hunnit jobba klart i ärenden är fortfarande ett problem. Här finns utvecklingspotential så att ”kedjan” i Barnahus kan följas i större utsträckning för barnens bästa. Om kedjan skulle fungera optimalt skulle barnet få lämna sin berättelse till polisen innan någon annan instans börjar jobba i familjen. Problemet har tagits upp i Barnahus styrgrupp och lokalansvariga inom polis och socialtjänst håller på att söka större lokal, vilket skulle innebära att parallella videoförhör skulle kunna hållas i Sundsvall. Behovet av utökade lokaler är också utifrån att barn som upplever våld kommer att få brottsofferstatus och därmed sannolikt behöver höras av polis.

Utbildningsfokus under året har varit hedersrelaterade frågor. Vi har vid flera tillfällen deltagit i digitala utbildningar som Barnafriid arrangerat. Vi har också samverkat lokalt med Länsstyrelsen i Västernorrland avseende hedersfrågan.

//Ingela Viklander

Samordnare Barnahus

Nyhetsbrev

Patientnämndens förvaltning

Patientnämnden avslutar året 2020 med att presentera sitt första nyhetsbrev innehållande en kort presentation av nämndens uppdrag och olika ansvarsområde. Framöver planeras nyhetsbreven att publiceras kvartalsvis.

Patientnämndens förvaltning

Patientnämnden-Etiska nämnden finns till för att upprätthålla och utveckla förtroendet mellan patient och vård. Nämnden är en fristående och opartisk instans. Verksamheten regleras i Lag om stöd vid klagomål mot hälso- och sjukvården. Nämndens främsta uppgift är att stödja och hjälpa enskilda patienter. Den politiska nämnden består av 13 ledamöter som sammanträder fem gånger per år. Nämnden har en förvaltning som utför det operativa arbetet, vid förvaltningen arbetar fem handläggare.

Förutom patientnämndsuppdraget tillkommer ett åtagande att vara etisk nämnd för hela regionen, samt anslutna kommuner.

Patientnämnden ska även

1. tillhandahålla eller hjälpa patienter att få den information patienterna behöver för att kunna ta till vara sina intressen i hälso- och sjukvården och hjälpa patienter att vända sig till rätt myndighet,
2. främja kontakterna mellan patienter och vårdpersonal,
3. rapportera iakttagelser och avvikelser av betydelse för patienterna till vårdgivare och vårdenheter, och
4. informera allmänheten, hälso- och sjukvårdspersonalen och andra berörda om sin verksamhet.

Om patienten är ett barn, ska patientnämnden särskilt beakta barnets bästa.

De flesta anmälare som väljer att framföra sitt ärende skriftligen till vården gör detta med en förväntan om att det ska leda situationen vidare på något sätt, eller för att de anser att deras

synpunkt kan vara viktig för vården att känna till. En del gör det för att de vill ha en bekräftelse på sin upplevelse eller en ursäkt. En vanlig anledning är också att man inte vill att andra ska drabbas av det man själv råkat ut för.

Patientnämnderna ska också bidra till kvalitetsutveckling och hög patientsäkerhet samt till att verksamheterna i hälso- och sjukvården anpassas efter patienternas behov och förutsättningar. Detta ska ske genom analys av inkomna klagomål och synpunkter. Här hittar ni våra analyser <https://www.rvn.se/sv/Om-regionen/regionens-organisation/Patientnamnden-Etiska-namnden/Patientnamnden-Etiska-namnden/>

Patientnämnden och IVO

Patientnämnden ska göra IVO uppmärksam på förhållanden av relevans för myndighetens tillsyn och samverka med IVO så att myndigheten kan fullgöra sina skyldigheter enligt patientsäkerhetslagen (2010:659). I Patientnämndens uppdrag ingår inte några medicinska bedömningar och nämnden har inte några sanktionsmöjligheter.

Etiska rådet

År 2020 har präglats av pandemin. Covid-19 har inte undgått någon och etiken har fått ett stort utrymme i samhället. Debattartiklar, nyheter och samtal har kretsat runt covid-19 och dess följder. De etiska principerna har ställts på sin spets i och med de prioriteringar som vården tvingats ta ställning till.

Etiska rådet i Västernorrland har följt utvecklingen, tagit del av SMER:s (Statens medicin-etiska råd) etikseminarium och hållit sig uppdaterade med veckovis omvärldsrapportering av etiska skrivelser delgivna av etiksamordnare Marie Chenik, anställd på Karolinska institutet.

Under de fyra möten som hållits under året har en stående punkt på agendan varit reflektion av pandemiläget.

Rådet har som ett led i detta publicerat en skrivelse på intranätet med vägledning till relevanta styrande dokument och råd om förhållningssätt i vårdens verksamheter.

På förfrågan har Etiska rådet bistått verksamheter med etiska reflektioner av ärenden och dilemman som inkommit via rådets funktionsbrevlåda. I återkopplade reflektioner har resonemang förts utifrån etiska principer.

Under året har en revidering av regionens etiska policy påbörjats och den uppdaterade versionen förväntas vara färdigställd i början av 2021.

De tidigare fysiska träffarna har detta år ersatts av digitala möten. Samtliga av rådets sammanträden har skett via Skype.

Kvalitetsdagen, som genomförs i samarbete med bland annat Kvalitets- och patientsäkerhetsenheten, hör också till de aktiviteter som i år hållits som ett digitalt event.

Etiska rådets ordförande agerade moderator och temat för dagen var Patientmedverkan. Under dagen fanns etiska dilemman att diskutera och föreläsarna hade många etiska beröringspunkter.

Etiken lyftes särskilt i en digital "frågeslinga" med etiska dilemman där deltagarna kunde diskutera gemensamt eller reflektera i grupp kring olika frågeställningar. Ämnen som bemötande av patienter och närstående, kollegial respekt och tilltro, förhållningssätt till vaccinationer och utrymme för etiska diskussioner i vardagen togs upp och värdefulla tankar och synpunkter fördes

fram. **Rådet har för avsikt att arbeta vidare med det inkomna materialet för att framgent kunna utveckla och presentera underlag för etiska samtal i verksamheterna.**

Stödperson

Enligt lag ska patientnämnden utse stödpersoner till de patienter som tvångsvårdas inom den psykiatriska vården, rättspsykiatriska vården eller isoleras enligt smittskyddslagen för de patienter som begär det.

Stödperson är en social kontakt som har till uppgift att besöka patienten en gång i veckan för samtal och social aktivitet. För detta utgår en ersättning. Stödperson är inte delaktig i vården av patienten men har rätt att närvara vid förhandlingar i Förvaltningsrätten om patienten så önskar. Förordnande av stödperson är reglerad i lag och det är Cheföverläkare som ansvarar för att patienten får information om sin rättighet att få stödperson. Uppdraget som stödperson varar så länge tvångsvården pågår och kan om patienten så önskar fortsätta under fyra veckor. Under året har Coronapandemin påverkat stödpersonuppdragen genom att man infört besöksförbud på regionens sjukhus. Vilket har föranlett att veckobesöken bytts ut mot telefonsamtal.

Stödpersonens uppgifter:

- Att vara ett medmänskligt och socialt stöd.
- Har rätt att besöka patienten på sjukhuset eller vårdplatsen.
- Har rätt att närvara vid förhandlingar vid förvaltningsrätten.
- Lyder under sekretess.
- Ha kontakt med Patientnämnden.

Stödpersonen ska inte:

- Ersätta vårdpersonalen
- Överta ansvaret för patientens ekonomi
- Vara juridiskt ombud



Nästa nyhetsbrev kommer i Mars 2021

Nyhetsbrev

Patientnämndens förvaltning

Föregående år medförde många utmaningar och inte minst en utökning av digitala samverkansformer. Detta har fortsatt 2021 och Patientnämndens tjänstepersoner har deltagit både i en digital tjänstepersonskonferens med norra Sveriges Patientnämnder och en samverkansträff med IVO.

Förvaltningen

I februari sammanträdde Patientnämnden. Under nämnden uppmärksammades att det förekommit en ökning av ärenden gällande barn som tvångsvårdas inom Regionen. Detta föranledde en inbjudan till representant från Barn- och ungdomspsykiatrien som kommer att gästa under nästkommande nämndsammanträde.

Patientnämnderna i Sverige tog tillsammans under förra året emot 3 337 covid-19 relaterade klagomål. Med

anledning av detta har patientnämnderna tagit fram en gemensam rapport. Rapporten är ett bidrag till hälso- och sjukvårdens kvalitets- och utvecklingsarbete samt ett underlag för tjänstepersoner, förtroendevalda och alla som är intresserade.

Klagomålen till patientnämnderna handlar i stor utsträckning om nekad, inställd och framflyttad vård samt att patienter är rädda för att smittas i samband med besök i hälso- och sjukvården. Besöksrestriktioner minskar möjligheten för närstående att vara delaktiga och ge stöd. Vården vid bekräftad covid-19 har i vissa fall upplevts bristfällig. Patienter beskriver att de upplevt en sämre vårdkvalitet i spåren av pandemin. Här hittar ni rapporten: [Patienterna och pandemin](#) Denna rapport presenterades på årsdagen efter att Covid-19 utlystes som en pandemi av WHO, genom att publiceras på externwebben. Utöver den gemensamma rapporten har nämnden även tagit fram en rapport baserad på Region Västernorrlands inkomna klagomål och synpunkter med koppling till covid-19.

Patientnämnden har delgivit både Socialstyrelsen och Inspektionen för vård och omsorg sin verksamhetsberättelse för år 2020.

Stödperson

Rekrytering av stödpersoner till patienter som tvångsvårdas har genomförts med gott resultat. Uppdraget har spridits till allmänheten via Roll-ups som placerats i entréerna vid Sundsvalls sjukhus, samt i Härnösand. Kontakt har också tagits med ideella föreningar och flera personer har hört av sig vilket är mycket glädjande då fler stödpersoner behövs.

Under januari och februari har två nya stödpersoner rekryterats, samt förordnats för uppdrag och ytterligare en person är aktuell för intervju.

På grund av pandemin så har inte stödpersonerna kunnat erbjudas de årliga träffarna för utbildning och stöd som är mycket uppskattade. Där behöver nya lösningar ses över och digital teknik kan vara användbar.

Stödpersonshandläggare i Norra Regionen planerar vidare ett nätverksmöte i maj för kunskap-, samt erfarenhetsutbyte och för att se över om vissa utbildningsinsatser för stödpersoner skulle kunna genomföras gemensamt.

Etiska rådet

Rådets första sammanträde för året genomfördes även det i februari. De frågeställningar som inkommit till rådet avhandlades. Däribland berördes samverkan mellan specialistpsykiatri och primärvård avseende ADHD-behandling vid lindriga besvär och farhågan för att de patienter som hör till den kategorin riskerar att hamna i kläm mellan verksamheterna. Rådets medlemmar fick en uppdatering av DIGGA-projektet som pågår med anledning av att rådet tidigt i projektets uppstart tillfrågades att utvärdera/identifiera eventuella etiska fallgropar.

I samband med kvalitetsdagen i oktober genomfördes, som vi tidigare presenterat, en digital frågeslinga med olika etiska

frågor och dilemman. En av frågorna i denna handlade om vaccination. Vid tidpunkten för kvalitetsdagen hade vi ännu inte något färdigt vaccin mot coronaviruset men flera företag hade produkter på gång och de flesta såg med stor förväntan fram emot att ett vaccin skulle bli godkänt så att vi skulle kunna se början på en normalisering av vardagen.

Frågan formulerades enligt följande:

Idag är det frivilligt att låta vaccinera sig mot olika sjukdomar. Är det rätt att avstå från vaccin av rädsla för biverkningar och hoppas att majoriteten låter vaccinera sig enligt framtagna vaccinationsprogram för att minska smitta och/eller utplåna sjukdomar? Bör det bli obligatoriskt att följa vaccinationsprogrammen?

Av de som svarar är det flera som uttrycker att vaccination borde vara obligatoriskt medan andra är tveksamma till tvingande åtgärder. I stort sett samtliga menar att det viktigaste är att ge korrekt och vederhäftig information för att motivera medborgarna att låta vaccinera sig. Många tar också upp att det är omoralisk att avstå från vaccin även om man själv inte riskerar att drabbas svårt av sjukdom – detta för att man har ett etiskt-moraliskt ansvar för andra människor. Samtidigt svarar många att vaccin bör/skall vara frivilligt och att man bör respektera individens självbestämmande (autonomi).

Nu har vi ju flera vaccin och vaccinationerna har kommit igång – om än något haltande. Diskussionerna om frivillighet kontra obligatorium känns inte som det mest aktuella utan i nuläget diskuteras mer prioriteringar av olika grupper och problemen med tillgänglighet till vaccin. De senaste veckornas larmrapporter om ytterst sällsynta men allvarliga biverkningar av ett av vaccinererna har orsakat stopp i flödet och många lyfter de etiska problemen i anslutning till detta. Vi vet att risken för allvarliga komplikationer till själva sjukdomen

(Covid-19) är stor liksom dödligheten särskilt bland äldre medan risken för allvarlig vaccinbiverkan är mycket liten. Är det då försvarbart att stoppa vaccinationerna vilket skulle kunna innebära att fler personer hinner drabbas av sjukdom och död? Eller ska vi fortsätta att vaccinera och acceptera att ett fåtal riskerar att få biverkningar som i vissa fall kan vara fatala?

Ett påtagligt etiskt dilemma där flera etiska principer ställs mot varandra; respekten för individens autonomi, behovs- och solidaritetsprincipen, nyttoprincipen och – i viss mån – kostnadseffektivitetsprincipen. Etiska problem lyfts även i diskussionen kring införande av vaccinationsintyg. För dig som är intresserad av att läsa mer om de etiska utmaningarna i pandemins spår finns information bl a hos Statens medicinsk-etiska råd (Smer) där man även kan hitta länkar till artiklar och webinarier kring ämnet.

<https://smer.se/nyheter>

<https://www.svd.se/svara-etiska-problem-kring-vaccinationsintyg>



Nästa nyhetsbrev publiceras i juni.

Njut av sol och takdropp!



Väntelista Jan (2021-04-01)	Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
Äldreomsorg												
Behov av gruppboende äldre	14	14	16									
Vistas ordinärt boende	8	7	9									
Vistas korttidsboende	4	5	5									
Från annan kommun	2	2	2									
Väntat mer än 3 månader (antal som fått erbjudande men tackat nej)	6	7	6									
Totalt behov av gruppboende äldre	14	14	16									
Behov gruppboende dementa	14	17	21									
Vistas ordinärt boende	9	10	15									
Vistas korttidsboende	3	6	5									
Från annan kommun	1	1	1									
Väntat mer än 3 månader (varav antal som fått erbj.men tackat nej)	4	5	8									
Totalt behov av gruppboende dementa	13	17	21									
Totalt väntande	27	31	37									