

Socialnämnden

Socialnämndens sammanträde 2021-12-14

Plats och tid: Storskär/Norrskär , kl. 18:00
Kallade: Ledamöter
Underrättade: Ersättare
Vid förhinder: Meddela ersättare och nämndens sekreterare anton.davidsson@vaxholm.se.
Information: Ärendena har delats in i A- och B-ärenden. Detta innebär att de ärenden som är markerade med A inte kommer att föredras och att de ärenden som är markerade med B kommer att föredras under sammanträdet. Vid frågor om A-ärenden, kontakta gärna förvaltningen innan sammanträdet.

Ärende Beskrivning Föredragande

Ärende	Beskrivning	Föredragande
1 B	Justering och fastställande av föredragningslista	Ordföranden
2 B	Förvaltningen informerar	Agneta Franzén, Camilla Lundholm
3 B	Biståndshandläggning hemtjänst	Lorentz Ogebjer
4 B	Information enheten Barn och Unga	Annika Wallin
5 A	Remissvar angående rekommendationen: Överenskommelse hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga utanför det egna hemmet (S/20/0008)	Camilla Lundholm, Annika Wallin
6 A	Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan	Angelica Holmström
7 A	Fastställande av riksnorm 2022	Lorentz Ogebjer
8 A	Ansökan om statsbidrag för personligt ombud 2022	Camilla Lundholm
9 B	Kommunala rådet för pensionärer och funktionsnedsatta KPFR	Camilla Lundholm



10 B	Val av ledamöter och ersättare socialnämndens utskott 2022	Ordföranden
11 A	Redovisning av delegeringsbeslut 2021-12-14	Anton Davidsson
12 B	Utestående uppdrag 2021-12-14	Agneta Franzén

Lena Hallberg (C)
Ordförande

Anton Davidsson
Sekreterare



Socialförvaltningen
Camilla Lundholm
Avdelningschef

Remissvar angående rekommendationen: Överenskommelse hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga utanför det egna hemmet (S/20/0008)

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta

Överenskommelse hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga utanför det egna hemmet antas.

Ärendebeskrivning

Målgruppen för överenskommelsen är barn (0-17 år) och unga (18-20 år) som vårdas utanför de egna hemmet med stöd av socialtjänstlagen (2001:453), SoL och lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av barn och unga (LVU). Ensamkommande barn och unga som vårdas utanför det egna hemmet med stöd av SoL eller LVU ingår i överenskommelsen.

Överenskommelsen gäller för de verksamheter inom Region Stockholm och kommunerna i Stockholms län som har ansvar för att tillhandhålla hälso-sjukvård eller kommunala stödinsatser och samverka kring ett barn eller en ung person inför och under placering, och inför placeringens avslutande.

Överenskommelsen börjar gälla 2022-04-01. Överenskommelsen gäller därefter tillsvidare. Överenskommelsen kan sägas upp med en uppsägningstid på tolv (12) månader. Överenskommelsen förutsätter inte att alla kommuner i Stockholms län ingår. Om en kommun säger upp överenskommelsen gäller uppsägningen bara den kommunen och överenskommelsen fortsätter att gälla för övriga parter.

Bakgrund

Alla barn och unga har rätt till en trygg och kärleksfull uppväxt och att få stöd och vård efter behov. Både svensk och internationell forskning visar att barn och unga i samhällsvård har betydligt fler hälsoproblem än andra jämnåriga. De har till exempel hög förekomst av psykisk ohälsa, dålig tandhälsa och låg vaccinationstäckning. En rad studier visar också att barn i samhällsvård har en hög risk för fysisk och psykisk ohälsa i vuxen ålder.

I april 2017 infördes bestämmelser i socialtjänstlagen (2001:453), SoL och hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL om att kommuner och regioner ska ingå i överenskommelser om samarbete i frågan om barn och unga som vårdas utanför det egna hemmet. I socialtjänstlagen infördes även en ny

bestämmelse som innebär att socialnämnden, om det inte är obehövt, ska underrätta regionen om ett barn (0-17 år) eller en ung person (18-20 år), i anslutning till att vård utanför egna hemmet inleds, ska erbjudas en hälsoundersökning av regionen. Dessutom infördes en ny lag (2017:209) om hälsoundersökningar av barn och unga som vårdas utanför det egna hemmet, som reglerar regionens skyldighet, att på initiativ av socialnämnden erbjuda ett barn eller ung person i åldern 18-20 år en sådan hälsoundersökning.

Nya föreskrifter om hälsoundersökningar för barn och unga som vårdas utanför det egna hemmet (HSLF 2019:19) trädde kraft 2020-01-01. Regionerna tillförs, enligt den kommunala finansieringsprincipen, medel för att genomföra hälsoundersökningen i enlighet med lagstiftningen och föreskrifterna.

Syfte och gemensamhetsmål

Syftet med överenskommelsen är att stärka barnrättsperspektivet genom att säkerställa att placerade barn och unga får hälso-sjukvård- och tandvård på samma villkor som andra barn och unga. Syftet är också att öka förutsättningarna för tidiga och samordnade insatser.

Överenskommelsen ska förtydliga ansvarsfördelningen och stärka samverkan mellan Region Stockholm och länets kommuner så att den enskilde får vård och insatser som är samordnade mellan kommunens och regionens verksamheter.

Överenskommelsen ska öka förutsättningarna för att lagar och regler följs av parterna samt underlätta tillämpning av gällande regelverk avseende målgruppen placerade barn och unga.

Handlingar i ärendet

- Internt missiv till socialnämnden 2021-06-14.
- Tjänstutlåtande 2021-11-26
- Rekommendationen att anta Överenskommelsen om tillgång till häls-sjuk- och tandvård för barn och unga som placeras utanför det egna hemmet. 2021-06-10

Kopia på beslutet till:

För åtgärd: Kommunstyrelsen

För kännedom: Socialnämnden

Kommunledningskontoret

Missiv till socialnämnden för remissvar angående rekommendationen: Överenskommelse hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga utanför det egna hemmet (S/20/0008)

Remissinstans:

Socialnämnden.

Remissvar till kommunstyrelsen

Remissvaret ska vara kommunledningskontoret tillhanda senast 2021-11-30.
Svaret skickas till remitterande **myndighets (KS) inkorg i Evolution.**

Remissens innehåll

Framgår av bilagt underlag.

Med vänliga hälsningar

Lotta Nordgren
Huvudregistrator



Kommunstyrelser
Kommunalförbundet Vård och omsorg
i Norrtälje
Berörda förvaltningschefer inom
socialförvaltning

Rekommendation om att anta Överenskommelsen om tillgång till hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga som placeras utanför det egna hemmet

Rekommendation

Storsthlm styrelse beslutade på sammanträdet den 10 juni 2021 att rekommendera kommunerna i länet och kommunalförbundet Vård och omsorg i Norrtälje att anta överenskommelse mellan kommunerna i Stockholms län och Region Stockholm avseende tillgång till hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga som placeras utanför det egna hemmet.

Sammanfattning

Kommunerna i Stockholms län och kommunalförbundet vård och omsorg i Norrtälje rekommenderas att anta reviderad överenskommelse om samverkan med Region Stockholm gällande tillgång till hälso-, sjuk- och tandvård för barn och unga som placeras utanför det egna hemmet.

Beskrivning av ärendet

Den 15 april 2017 infördes bestämmelser i socialtjänstlagen (2001:453) (SoL) och hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) (HSL) om att kommuner och regioner ska ingå överenskommelser om samarbete i fråga om barn och unga som vårdas utanför det egna hemmet. Forskning visar att placerade barn och unga som grupp har betydligt fler hälsoproblem än andra jämnåriga, de har också en hög överrisk för fysisk och psykisk ohälsa i vuxen ålder. Samarbete mellan huvudmännen genom överenskommelser bedöms vara en viktig åtgärd för att kunna åstadkomma mer jämlik vård för den här gruppen.

VIS - Politisk ledningsgrupp för samverkan inom vård och omsorg beslutade redan 23 maj 2017 att uppdra åt Storsthlm och Region Stockholm att, i enlighet med ny lagstiftning från april 2017, skapa en överenskommelse gällande barn som vårdas utanför det egna hemmet. Arbetet försenades då Region Stockholm saknade personella resurser för uppdraget. Hösten 2019 kunde arbetet återupptas igen och sedan dess har Storsthlm och Region Stockholm arbetat med att ta fram överenskommelsen med tillhörande rutindokument.

Överenskommelsen skickades i augusti 2020 på en första remiss till länets kommuner och berörda verksamheter i Region Stockholm. De synpunkter som inkom ledde till justeringar i både överenskommelse och rutin. Framför allt arbetades avsnittet om samordnad individuell plan om.

I den första remissomgången fanns ett avsnitt rörande samfinansiering av vissa HVB-placeringar med i överenskommelsen. Avsnittet beskrev när en samfinansiering kan bli aktuell och beslutsprocessen för detta. Efter den första remissomgången gjorde Region

Stockholm bedömningen att avsnittet behövde tas bort ur överenskommelsen. Flertalet av de remissvar som inkom från kommunerna var positiva till att avsnittet om samfinansiering fanns med.

För att kunna nå en överenskommelse, men samtidigt säkerställa att parterna når en samverkanslösning i dessa frågor, enades om att skapa en gemensam utvecklingsgrupp. Där ska parterna diskutera och tydliggöra hur samverkan i svåra och komplexa situationer ska fungera vad gäller ansvarsfördelning mellan kommun och region vid HVB-placeringar för barn och unga i behov av både socialt och psykiatriskt stöd. Arbetet ska fokusera på strukturella samverkansbrister. Erfarenheter från utvecklingsgruppens arbete kan sedan integreras i framtida rutindokument.

Storsthlm och Region Stockholm kommer att påbörja arbetet med utvecklingsgruppen när både hälso- och sjukvårdsnämnden fattat beslut att anta överenskommelsen och Storsthlm styrelse beslutat att rekommendera kommunerna i länet att anta den.

I mars 2020 skickades överenskommelsen och rutindokumentet ut på en andra remiss för att förankra de ändringar som gjorts. Smärre ändringar har gjorts efter den remissen. Region Stockholms remissinstanser, samtliga kommuner och kommunförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje har svarat att de ställer sig bakom överenskommelsen.

Ärendegång

Rekommendationen adresseras till kommunstyrelserna och kommunalförbundet Vård och omsorg i Norrtälje enligt den rutin som gäller vid beslut i Storsthlm styrelse. Kommunerna fattar beslut enligt gällande delegationsordning.

Kommunerna ombeds meddela sina ställningstaganden genom att sända in protokollsutdrag eller annan beslutshandling till Storsthlm.

Beslut om antagande av överenskommelse är att likställas med undertecknande.

Överenskommelsen börjar gälla 2022-04-01

Svarsperiod

Storsthlm önskar få kommunernas ställningstaganden senast den 28 februari 2022 med e-post till registrator@storsthlm.se

Frågor och information

Frågor med anledning av detta besvaras av Tina Trygg, tina.trygg@storsthlm.se

Med vänlig hälsning



Mats Gerdau
Förbundsordförande Storsthlm



Madeleine Sjöstrand
Förbundsdirektör Storsthlm

Socialförvaltningen
Angelica Holmström
E-strateg

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan

Förslag till beslut

Informationen noteras till protokollet.

Ärendebeskrivning

Kompetenta och engagerade medarbetare är Vaxholm stads viktigaste resurs och kompetensförsörjningen är en av kommunens och övriga arbetsgivares största utmaningar de närmaste åren. Detta framgår av studier av omvärlden, utvecklingen på arbetsmarknaden och av Vaxholm stads egen personalstatistik. För att klara verksamheternas framtida kompetensbehov behöver Vaxholm stad arbeta systematiskt, samordnat och långsiktigt med sin kompetensförsörjning.

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan följer Vaxholms stads övergripande kompetensförsörjningsplan. Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att klara Vaxholm stads åtagande att leverera välfärdstjänster inom vård, omsorg och socialtjänst till medborgarna. Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med kompetensförsörjning skapas överblick, samsyn och handlingsberedskap. Vaxholm stads arbete med kompetensförsörjning tar sin utgångspunkt i och stödjer verksamheternas mål och strategier.

Antalet anställda inom svensk välfärd beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 336 000 pensionsavgångar under samma period, om inget förändras. Antalet personer i arbetsför ålder, 20–66 år, ökar endast med i snitt 31 000 personer per år under perioden. Det ska täcka hela arbetsmarknadens ökade behov av arbetskraft.

Socialförvaltningen har i oktober 2021 ca 100 anställda, varav ca 70st är tillsvidareanställda och resterande visstidsanställda. Personalomsättningen har de senaste 5 åren snittat 23 %, vilket betyder att förvaltningen i snitt rekryterar cirka 20 nya medarbetare varje år.

Med en kommande högre andel äldre inom befolkningen är demografin en utmaning för äldreomsorgen. Prognosen inom Vaxholms stads hemtjänst egen regi 2026 är en utökning med ytterligare cirka 7 heltidstjänster. Undersköterskor är ett bristyrke redan idag och svår rekryterat, och prognosen ser inte bättre ut de kommande fem åren. Andra utmaningar för rekrytering är Vaxholms geografiska läge samt behovet av spetskompetens inom ett flertal verksamhetsområden. Även socialsekreterare och vårdbiträden riskerar att bli bristyrken de närmaste åren. Förändringar i

socialtjänstlagen kommande år kan också innebära ett ökat behov av personal inom individ- och familjeomsorgen.

Utifrån de demografiska förutsättningarna de närmaste åren samt svårigheten i att rekrytera personal krävs en anpassning för att klara av behovet av främst äldreomsorg, vilket ställer krav på förändrade arbets sätt och arbetsuppgifter för att klara av den ökande antalet äldre inom staden. På sikt behöver ett flertal åtgärder ses över för att kunna möta behovet hos en allt större andel äldre i befolkningen.

Socialförvaltningens strategier för att klara rekryteringsutmaningen år 2022-2027 utgår från SKR:s nio strategier som visar vad kommuner kan göra och gör för att möta kompetensutmaningen och kan läsas i sin helhet tillsammans med en handlingsplan i rapporten "*Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan*". Utöver detta är det systematiska arbetsmiljöarbete en viktig del i arbete med att kunna bibehålla kompetens och personal inom förvaltningen.

Finansiering

Den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska ses som en inriktning för Vaxholm stads kompetensförsörjning. Finansiella medel och resurser ska ske utifrån respektive förvaltnings kompetensförsörjningsplan och tas i ordinarie mål och budgetprocess. Under denna period bör finansiering tydliggöras och prioriteras i ram och budget för att få full effekt av åtgärder och initiativ enligt kompetensförsörjningsplaneringen för Vaxholm stad.

Uppföljning och utvärdering

Socialchef ansvarar för att följa upp socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan årligen.

Handlingar i ärendet

Socialförvaltningen kompetensförsörjningsplan, 2021-11-09, Angelica Holmström

Tjänsteutlåtande, Angelica Holmström, 2021-11-30

För kännedom: Kristina Segerborg, HR-chef Vaxholms stad, Kristina.Segerborg@vaxholm.se



**VAXHOLMS
STAD**



Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan

2022–2027

Vaxholm stad

Angelica Holmström
2021-12-01



Innehåll

Inledning	3
Socialförvaltningens organisation	4
Personalöversikt socialförvaltningen	4
Personalomsättning socialförvaltningen.....	4
Sjukfrånvaro socialförvaltningen	5
Pensionsavgångar/antal pensionärer i socialförvaltningen	5
SAM - systematiskt arbetsmiljöarbete	5
Arbetsmiljö.....	5
Medarbetarundersökning.....	6
Lönekartläggningen.....	6
Socialförvaltningens utmaningar	7
Avdelningen för utförande	7
Avdelningen för myndighetsutövning	8
Bristyrken	8
Geografi	8
Spetskompetens	8
Socialförvaltningens strategier för att klara rekryteringsutmaningen	9
Attraktiv arbetsgivare	9
1. Stöd medarbetarnas utveckling	9
2. Stärk ledarskapet	10
3. Rekrytera bredare	10
Hur ska socialförvaltningen bli en mer attraktiv arbetsgivare?	10
Nya lösningar	10
4. Utnyttja den nya tekniken.....	11
5. Använd kompetensen rätt	11
6. Sök nya samarbeten.....	11
Hur ska socialförvaltningen ta till vara på nya lösningar bättre?	11
Hållbart arbetsliv	11
7. Prioritera arbetsmiljöarbetet	12
8. Öka heltidsarbete.....	12
9. Förläng arbetslivet	12
Hur ska socialförvaltningen skapa ett mer hållbart arbetsliv?.....	12
Finansiering och resurser	12
Uppföljning av socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan	12
Bilaga 1) Handlingsplan för socialförvaltningen 2022-2023	13

Inledning

Kompetenta och engagerade medarbetare är Vaxholm stads viktigaste resurs och kompetensförsörjningen är en av kommunens och övriga arbetsgivares största utmaningar de närmaste åren. Detta framgår av studier av omvärlden, utvecklingen på arbetsmarknaden och av Vaxholm stads egen personalstatistik. För att klara verksamheternas framtida kompetensbehov behöver Vaxholm stad arbeta systematiskt, samordnat och långsiktigt.

Antalet anställda inom svensk välfärd, inklusive privata utförare, beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 336 000 pensionsavgångar under samma period, om inget förändras. Av de 13 200 anställda som välfärden behöver öka med varje år, återfinns nästan hälften av ökningen inom vård och omsorg i kommunerna, främst i äldreomsorgen. Det beror på att den stora gruppen 40-talister fyller 80 år de kommande tio åren. Antalet personer i arbetsför ålder, 20–66 år, ökar endast med i snitt 31 000 personer per år under perioden. Det ska täcka hela arbetsmarknadens ökade behov av arbetskraft.

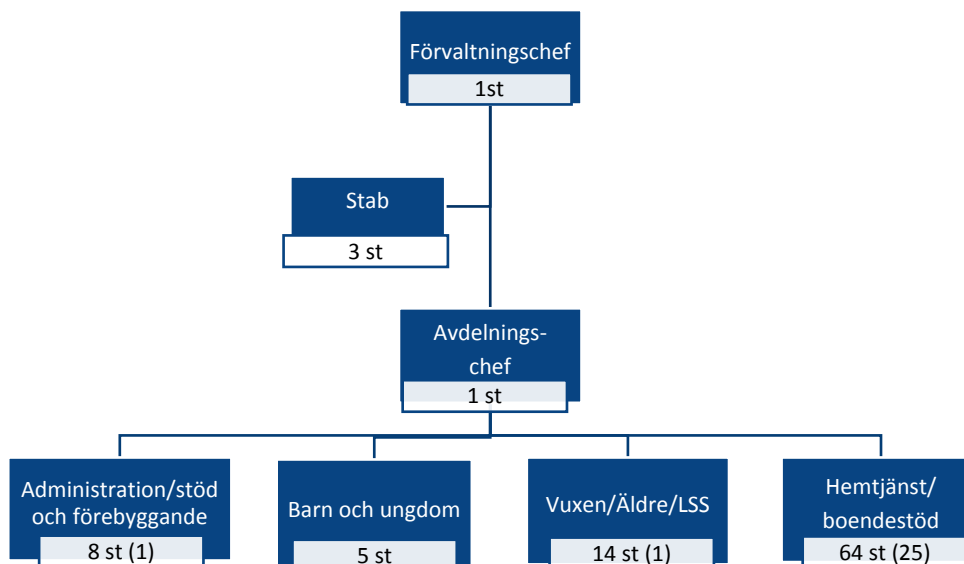
Kostnaderna i kommuner har historiskt ökat med i snitt 0,5–1 procent mer än vad som kan förklaras av den demografiska behovsutvecklingen. Den kanske viktigaste förklaringen är att kraven på välfärdstjänster ökar när invånarnas inkomster och köpkraft stiger. Förväntningar på fortsatt höjd kvalitet i välfärden kommer inte att vara möjliga att infria enbart genom att öka antal anställda. Det kommer i stället att behöva ske med hjälp av nya lösningar; samarbeten, arbetssätt och ny teknik. På sikt riskerar det att finnas en arbetskraftsbrist, särskilt då jobben i välfärden kräver rätt kompetens i kombination med utbildningskrav. Välfärdssektorn har klarat av tidigare kompetensutmaningar genom att bland annat rekrytera och förändra arbetssätt och organisation. Nu behöver ytterligare fokus riktas mot att ta vara på befintliga medarbetares kompetens och att arbeta strategiskt med omställning. Inte minst kommer det krävas en omställning till en allt mer digitaliserad välfärd. Det finns mycket kommuner gör, och kan göra, för att minska de ökade rekryteringsbehoven. Det handlar om att skapa förutsättningar för att få fler att vilja och kunna jobba heltid och förlänga yrkeslivet för att minska pensionsövergångarna. Nya lösningar genom till exempel förändrade arbetssätt och teknik kan också minska behoven.

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan följer Vaxholms stads övergripande kompetensförsörjningsplan. Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att klara Vaxholm stads åtagande att leverera välfärdstjänster inom vård, omsorg och socialtjänst till medborgarna. Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med kompetensförsörjning skapas överblick, samsyn och handlingsberedskap. Vaxholm stads arbete med kompetensförsörjning tar sin utgångspunkt i och stödjer verksamheternas mål och strategier. Den skapar sammanhang mellan verksamhetens och medarbetarnas utveckling. Arbetet ska utgå från vår gemensamma värdegrund Samspel, Engagemang och Respekt, och en främjande/salutogen kultur och förhållningssätt. Vår ledaride och medarbetaride är viktiga utgångspunkter i arbetet med att skapa förutsättningar för kommunen att vara en attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningsfokus är:

- Attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser
- Ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat
- Engagerade medarbetare med rätt kompetens

Socialförvaltningens organisation



Personalöversikt socialförvaltningen

Socialförvaltningen har i oktober 2021 ca 100 anställda, varav ca 70st är tillsvidareanställda och resterande visstidsanställda (visas inom parantes).

Personalomsättningen har de senaste 5 åren snittat ca 23 %, vilket betyder att förvaltningen i snitt rekryterar ca 20 individer varje år.

	2017	2018	2019	2020	okt-21
Antal anställda*	120	134	126	112	100
kvinnor %	80%	78%	79%	79%	74%
män %	20%	22%	21%	21%	26%
Andel tillsvidareanställda	53%	46%	58%	56%	59%
Andel heltid tillsvidare	69%	75%	79%	77%	74%
Andel tidsbegränsade	47%	54%	42%	44%	41%

*Obs! Vaxholms äldreboende är borträknat i statistiken nedan.

Personalomsättning socialförvaltningen

	2017	2018	2019	2020	2021
Personalomsättning	35,50%	19,5%	9,40%	24,2%	27,60%



Sjukfrånvaro socialförvaltningen

	2017	2018	2019	2020	2021
Total sjukfrånvaro	7,30%	7,90%	7,80%	11%	8,10%
Sjukfrånvaro långtid > 60dagar	52,40%	60,30%	62,60%	69,10%	70,10%

Pensionsavgångar/antal pensionärer i socialförvaltningen

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Pensionsavgångar	2	2	3	1	1	3	1

SAM - systematiskt arbetsmiljöarbete

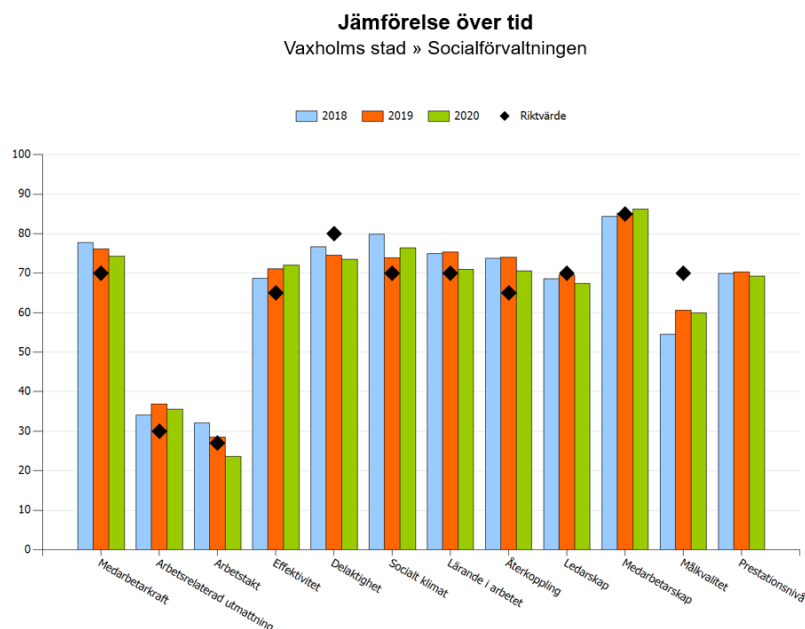
Inom socialförvaltningen har ca ett 50-tal medarbetare sin arbetsplats på annat ställe än kommunhuset. Enbart avdelningen för myndighetsutövning samt stab har sina arbetsplatser i kommunhuset och av dessa har majoriteten årsarbetstidsavtal. Nästan alla chefer samt några ur personalgruppen utan chefsansvar har förtroendearbetstid. Inom hemtjänsten är all personal schemalagd enligt kollektivavtal.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet sker kontinuerligt inom socialförvaltningen och är ett viktigt arbete gällande vårt mål att kunna bibehålla kompetens och vara en attraktiv arbetsgivare. Nedan följer en sammanställning av det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet:

- Skyddsronde genomförs i oktober varje år
- Arbetsmiljö tas upp på enhetsmöten samt APT vid varje tillfälle
- Arbetsmiljöuppdraget är fördelat från förvaltningschef till avdelningschef samt vidare till enhetscheferna
- Utbildning i KIA och basutbildning i arbetsmiljö till nya chefer, för att bland annat säkerställa årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Verksamhets specifika utbildningar/fortbildning (ex hot&våld, lyftteknik etc.)
- Arbetstygdmätningar genomförs kontinuerligt hos avdelningen för myndighetsutövning
- Arbetsmiljön belyses även under Mål- och resultatsamtal
- Medarbetarenkäten genomförs varje år samt inkluderar en handlingsplan för förbättringsområden

Medarbetarundersökning



Utifrån Medarbetarenkäten 2020 behöver förvaltningen arbeta mer med Målkvalitet, delaktighet och arbetsrelaterad utmattning. Detta gäller främst egen regi, men även avdelningen för myndighetsutövning.

Lönekartläggningen

Lönekartläggning sker årligen utifrån ett jämställdhetsperspektiv, enligt Diskrimineringslagen (DiskL Kap 3 §10), syftet är att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader som inte kan förklaras med sakliga skäl. Lönekartläggningen inkluderar en analys av:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

Definition av lika arbete: Kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. Definition av likvärdiga arbeten: Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. I de fall där löneskillnaden ej kan förklaras ska en handlingsplan för lönejusteringar utformas och eventuella justeringar ska enligt lag justeras så snart som lönejusteringar utformas och eventuella justeringar ska enligt lag justeras så snart som möjligt och senast inom 3 år.

Equal Pay index är den vägda löneskillnaden mellan könen beräknat på medellön och i Vaxholms stad är det indexet på 97,3. Ett resultat under 100 innebär att kvinnor tjänar mindre än män och ett resultat över 100 innebär att kvinnor tjänar mer än män. Ju närmare 100 desto mer jämställda löner är det. Medlingsinstitutet rapporterar att det svenska snittet är 95,8.

Utifrån den senaste lönekartläggning 2019 för socialförvaltningen visades ingen osaklig löneskillnad inom någon befattning. För att säkerställa att Vaxholms stad inte hamnar efter i löner sker även en årlig jämförelse av medellönen i Stockholms län. Vaxholms stad ligger väl i nivå med lönen för samtliga befattningar inom socialförvaltningen.

Socialförvaltningens utmaningar

Avdelningen för utförande

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Andel äldre i befolkningen (65+)	0,221	0,22	0,23	0,23	0,24	0,24
Brukare med behov av hemtjänst* 65+ inom egen regi	100	102	105	109	113	117
Antal anställda inom egen regi (tillsvidareanställda)	40	41	42	44	45	47

**Brukare med behov av omvårdnad, ej service*

Om andelen brukare inom egen regi är på samma nivå som idag samt att personaltätheten är densamma (ca 2,5 antal brukare per tillsvidareanställd) krävs en utökning med ytterligare ca 7 anställningar för hemtjänsten år 2026 för att hantera omvårdnad. Utöver detta kommer det behövas cirka 5 stycken timanställda extra.

Utifrån de demografiska förutsättningarna de närmaste åren samt svårigheten i att rekrytera personal krävs en anpassning för att klara av behovet inom äldreomsorgen. Utökning av personal inom äldreomsorgen behöver än vara lägre än prognosen ovan, vilket ställer krav på förändrade arbetssätt och arbetsuppgifter för att klara av den ökande antalet äldre inom staden. På sikt behöver ett flertal åtgärder ses över för att kunna möta behovet hos en allt större andel äldre i befolkningen.

Det är svårt att rekrytera undersköterskor i dagsläget, då vi inte har hemsjukvård i region Sthlm, vilket betyder att undersköterskor inte får tillämpa sina kunskaper till fullo inom hemtjänsten fastän nästan 80% av personalen är utbildad undersköterska. Detta gör att vi även konkurrerar med Vaxholms äldreboende (främst på sikt i och med byggandet av nytt SÄBO) gällande behovet av undersköterskor, främst med specialistkompetens.

Här behöver Vaxholms stad arbeta aktivt med att attrahera och behålla medarbetare. Rollerna behöver genomlysas för att säkra attraktivitet och överensstämmelse med förväntningar.

Avdelningen för myndighetsutövning

Gällande biståndshandläggare kommer den ökade andelen äldre ej innebära ytterligare behov av tillsatt tjänst. Kommande förändringar i lagstiftning, där mer fokus behöver läggas på förebyggande arbete, kan dock leda till ett ökat behov av personal inom individ- och familjeomsorgen. Eftersom lagstiftningen ej ännu är fastställd är det svårt att beräkna antalet utökning av tjänster.

Inom flera verksamhetsområden inom myndighetsutövning finns lagkrav på specifik kompetens vilket också försvårar rekrytering.

Bristyrken

Enligt statistik från Arbetsförmedlingens yrkesprognoser är det främst en påtaglig brist på undersköterskor de närmaste 5 åren, men även risk för svårigheter med att rekrytera vårdbiträden och socialsekreterare.¹ Det är oroväckande att just undersköterskor är ett bristyrke redan idag, då vi kontinuerligt har behov av att rekrytera undersköterskor med rätt kompetens.

Geografi

Vissa inom organisationen anser att Vaxholm befinner sig i utkanten av regionen medan andra anser att Vaxholm ligger centralt. Oavsett behöver många i personalen pendla med buss, båt eller bil för att ta sig till arbetsplatsen, vilket framförallt blir ett problem för personal som arbetar kvällar och helger inom hemtjänst.

Spetskompetens

Inom förvaltningen finns behov av spetskompetenser som kräver en lång utbildning och som samtidigt förväntas jobba brett. Förvaltningen behöver ibland bara en person av varje kompetens, vilket innebär att det är svårt att ha en alltför junior tjänsteperson då det saknas seniora tjänstepersoner att få stöd av. Möjligheterna till rekrytering blir mer begränsade då den som har en utbildning med en spetskompetens inte alltid är intresserad av att arbeta brett.

Socialförvaltningen är liksom andra förvaltningar i Vaxholm begränsad till sin storlek på grund av kommunens litenhet, å andra sidan behöver samma saker skötas i Vaxholm som i större kommuner. Det betyder bland annat att många tjänstepersoner är ensamt ansvariga för olika verksamheter. Det betyder tjänster med stort ansvar som kan göra skillnad, men som samtidigt ger en sårbar verksamhet.

¹ [Här är jobben att satsa på nu och om fem år - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

Socialförvaltningens strategier för att klara rekryteringsutmaningen

Det är svårt att veta hur socialförvaltningens rekryteringsbehov ser ut under ett femårigt perspektiv. Oavsett behövs åtgärder både för att bibehålla och motivera befintlig personal, attrahera, rekrytera och ta om hand ny personal och överlämning från personal i samband med pensionering eller annat avslut.

SKR har tagit fram nio strategier som visar vad kommuner kan göra och gör för att möta kompetensutmaningen vilka socialförvaltningen har utgått från:



Attraktiv arbetsgivare

För att stå sig i den hårda konkurrensen om arbetskraft behöver kommuner och regioner fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare. Det är centralt både för att nå framtida medarbetare och nya grupper, men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, vara engagerade och göra ett bra jobb. Ett strategiskt arbete med kompetens- och karriärutveckling bidrar till såväl ökat engagemang bland medarbetarna, som till verksamhetens utveckling och kvalitet. Ledarskapet är avgörande för välfärdens möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla välfärden behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare.

1. Stöd medarbetarnas utveckling

Socialförvaltningen stödjer medarbetarnas utveckling genom att:

- Ha en tydlig och strukturerad introduktion för nya medarbetare
- Årligen genomföra mål och resultatsamtal inkl. individuell utbildningsplan
- Arbeta för att medarbetaridén genomsyrar verksamheterna
- Erbjuder möjlighet till kollegialt lärande
- Chefer säkerställer att det finns utrymme för individuell fortbildning inom specifika arbetsområden

2. Stärk ledarskapet

Goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer är viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Socialförvaltningen stärker ledarskapet genom att:

- Arbeta för att ledaridén genomsyrar verksamheterna
- Erbjuder introduktion för nya chefer
- Erbjuder kontinuerligt olika ledarutbildningar
- Kommunen anordnar kontinuerligt ledarskapsdagar
- Medarbetare erbjuds deltagande i ledarskapsakademin

3. Rekrytera bredare

Socialförvaltningens rekryteringsstrategi innefattar:

- Följsamhet i den övergripande fastställda rekryteringsprocessen
- När det är möjligt tar vi emot VFU-studenter (praktikanter)
- Kontinuerligt arbete för en jämställd arbetsplats
- Samarbete med jobbcoach för att kunna hitta möjligheter till praktikplatser
- Marknadsföring via Seniorval

Hur ska socialförvaltningen bli en mer attraktiv arbetsgivare?

Socialförvaltningen har identifierat dessa utvecklingsområden gällande att kunna bli en mer attraktiv arbetsgivare:

- Tydliggöra ansvarsfördelning och innehåll i både i introduktion av nya medarbetare samt vid överlämning/avslut av medarbetare
- Underhålla potentiella kandidater inför framtida behov
- Årligen kartlägga behov av rekrytering genom uppföljning av kompetensförsörjningsplan
- Kompetensscreening gällande "udda" kompetenser som kan vara verksamheten till gagn samt får medarbetare att växa

Nya lösningar

Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan arbetsgivaren hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och att tekniken används smart. Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov.

Tekniken är inget mål i sig men den behöver användas som ett stöd för att uppnå verksamhetens mål – den ska underlätta, avlasta och stödja medarbetarna i deras arbete. Den digitala kompetensen behöver utvecklas kontinuerligt för alla medarbetare.

4. Utnyttja den nya tekniken

Socialförvaltningens digitaliseringsarbete omfattar:

- En handlingsplan för digitalisering som både rör implementering av ny teknik för att effektivisera arbetet samt åtgärder för att öka den digitala mognaden i verksamheterna
- Möjlighet till distansarbete för de funktioner där chef bedömer att det är lämpligt

5. Använd kompetensen rätt

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. När normer och gamla arbets sätt utmanas kan den samlade kompetensen användas bättre.

Socialförvaltningen tar till vara på medarbetarnas kompetens genom:

- Årligen genomföra mål och resultatsamtal
- Teambaserat arbete
- Genom att kontinuerligt arbeta med enheternas verksamhetsplaner/verksamhetsmål kan individuella kompetenser tydliggöras
- Arbetet med processtyrning – där vi tydliggör vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet utförs så kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt

6. Sök nya samarbeten

När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd. Kommuner behöver våga tänka nytt och testa tillsammans!

Socialförvaltningen samarbeten omfattar bla:

- VFU Verksamhetsförlagd utbildning (praktik)
- Ser kontinuerligt över samverkansmöjligheter samt deltagande både internt och externt gällande arbetsuppgifter, utbildningar, erfarenhetsutbyte etc.
- Arbetar för en "team-känsla" och arbeta över enhetsgränserna utifrån ett brukarperspektiv

Hur ska socialförvaltningen ta till vara på nya lösningar bättre?

Socialförvaltningen har identifierat dessa utvecklingsområden:

- Digitaliseringsgraden behöver fortsätta att öka, ex kunna se över möjlighet till AI för att automatisera "tråkiga arbetsuppgifter"
- Säkerställa optimalt utnyttjande av verksamhetssystem och annan teknik
- Studiebesök i syfte att inspireras av hur andra verksamheter tar tillvara på nya lösningar

Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är avgörande för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta mer och längre. Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på arbetsgivarna att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. Heltidsarbete som norm är en del av nyckeln till ökad jämställdhet genom ökad närvaro på arbetsmarknaden. Arbetsgivarnas attityder till erfarna medarbetare är central för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Det är viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenhet för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet.

7. Prioritera arbetsmiljöarbetet

Socialförvaltningen arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet vilket visar sig genom:

- Det kontinuerliga systematiska arbetsmiljöarbetet (se SAM tidigare i dokumentet)
- Nyttja tekniken för att skapa ett hållbart arbetsliv med balans mellan arbete och fritid, när det av chef bedöms lämpligt
- Modellkommuner för jämställdhetsintegrering

8. Öka heltidsarbete

Viktiga steg för att ställa om till en heltidsorganisation är att alla nyanställningar är på heltid, att deltidsanställda erbjuds heltidsanställning och att beslut om önskad sysselsättningsgrad i kommuner successivt fasas ut.

Socialförvaltningen strävar efter att öka heltidsarbete genom:

- Aktivt arbete med heltidsresan

9. Förläng arbetslivet

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Socialförvaltningen är positivt inställda till att personer över 65 arbetar längre.

Hur ska socialförvaltningen skapa ett mer hållbart arbetsliv?

Socialförvaltningen vill öka samverkan mellan enheter och förvaltningar för att öka möjligheter till heltidsanställning. Socialförvaltningen arbetar kontinuerligt med kunskap och ökad förståelse och medvetenhet med ledaridén som grund gällande strategier för att förlänga arbetslivet.

Finansiering och resurser

Den övergripande kompetensförsörjningsplanen skall ses som en inriktning för Vaxholm stads kompetensförsörjning. Finansiella medel och resurser skall ske utifrån respektive förvaltnings kompetensförsörjningsplan och tas i ordinarie mål och budgetprocess. Under denna period bör finansiering tydliggöras och prioriteras i ram och budget för att få full effekt av åtgärder och initiativ enligt kompetensförsörjningsplaneringen för Vaxholm stad.

Uppföljning av socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan

Socialchef ansvarar för att följa upp socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan. Grundtanken är att den på sikt skall följas upp via Stratsys och arbetas in som en del av budget och ramprocess.

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan ska följas upp årligen, främst med fokus på aktivitetsåtgärderna.

Bilaga 1) Handlingsplan för socialförvaltningen 2022-2023

Område	Aktivitet	Deadline	Ansvar	Kommentar
Stöd medarbetarnas utveckling	Identifiera och möjliggör för medarbetare med stor potential att få stöd och möjlighet att fortsätta växa inom verksamheten	Löpande	Chef	
	Samla kunskap om personalens "udda" kompetens, såsom kunskap inom språk, layout, datasystem etc.	Senast innan utgången av 2022	Chef	Kompetensscreening
	Säkerställa att plan för kompetensutveckling är relaterat till verksamhetsplanen och sker i resultat- och målsamtal	Feb mars	Chef	Ska ske i resultat- och målsamtal
	Säkerställa att varje medarbetare har ett forum där de kan utvecklas genom kollegialt lärande och erfarenhetsutbyte	Halvår 1 2022	Chef	Identifieras och dokumenteras i resultat- och målsamtal
Stärk ledarskapet	Utveckla självledarskapet kopplat till medarbetaridén	Löpande, avstämning halvår 1 2022	Chef	
	Säkerställa att varje chef har ett forum för ledarutveckling med särskilt fokus på förändringsledning inom det salutogena ledarskapet	Halvår 2 2022	Socialchef	
Rekrytera bredare	Årlig kartläggning för att identifiera bristyrken	September	Chef	Upp till nämnd via yttrandet
	Analys och åtgärder efter årlig kartläggning av rekrytering	Halvår 2 2022	Chef	
	Utveckla annonsarbetet gällande innehåll och spridning	Löpande	HR, Chef	Ex. öka närvaron i sociala medier gällande rekrytering
	Underhålla potentiella kandidater inför framtida behov	Löpande	Chef	



	Erbjuda viss möjlighet till distansarbetet vilket breddar det geografiska upptagningsområdet	Löpande	Chef	Vid samråd med chef
	Fortsätta ett nära samarbete med jobbcoach för att kunna erbjuda möjlighet till praktik	Löpande	Chef	
Utnyttja den nya tekniken	Effektivisera det löpande arbetet genom att: <ul style="list-style-type: none">• ge möjlighet till flexibel arbetsplats• skapa en lärandekultur där vi hjälps åt för att skapa en högre digital mognad	Löpande	Alla	
	Säkerställa optimalt utnyttjande av verksamhetssystem och annan teknik	Löpande	Produktägare	
Använd kompetensen rätt	Tydliggöra mål och unika roller i rollbeskrivningar i processarbetet	Löpande	Chef tillsammans med medarbetare	Genom att tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt
	Fortsätta utveckling av effektiva team	Delavstämning juni 2022	Avdelningsschef	
Sök nya samarbeten	Utveckla samverkan inom kommunen och mellan kommuner	Löpande	Chef	Ex: utbildningar, specifika projekt etc.
	Utveckla extern samverkan	Löpande	Chef	Ex: studiebesök och samarbetsprojekt med enheter i andra kommuner
Prioritera arbetsmiljöarbetet	Nyttja tekniken för att skapa ett hållbart arbetsliv med balans mellan arbete och fritid	Löpande	Chef	
	Säkerställa att organisatorisk och social arbetsmiljö är en fast punkt på alla APT:er	Halvår 1 2022	Chef	

	Tydliggöra mål och unika roller i arbetsbeskrivningar	Löpande	Chef & medarbetare	
	Effektivera för att frigöra tid till samtal mellan chef och medarbetare för överenskomna förväntningar	Löpande	Chef	Dokumenteras och följs upp i resultat- och målsamtal
Öka heltidsarbete	Kompetensutveckling inom området för att möjliggöra heltidsresan	Halvår 1 2022	Socialchef	
	Samverkan mellan enheter och förvaltningar för att öka möjligheter till heltidsanställning	Löpande	Chef	
Förläng arbetslivet	Ökad förståelse och medvetenhet med ledaridén som grund	Löpande	Socialchef Avdelning schef	Arbetsgivarnas attityder till erfarna medarbetare är central för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Det är viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenhet för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet.



Beslut om fastställande av riksnorm för 2022

Förslag till beslut

1. Riksnorm för 2022 fastställs
2. Förvaltningens fördelning av posterna inom norm för 2022 godkänns

Sammanfattning

Förslag till fördelning av riksnormen för 2022 har lagts fram för beslut till socialnämnden.

Bakgrund

Enligt 4 kap 3§ andra stycket i socialtjänstlagen (2001:453) ska regeringen årligen besluta om en för riket gällande norm (riksnormen). Socialdepartementet bereder ärendet och beslutet innebär en ändring i socialtjänstförordningen (2001:937). Beloppen gäller som miniminivå för de behov som riksnormen ska täcka. Tillsammans med skäliga kostnader för vissa andra behov avgör riksnormen nivån på försörjningsstödet.

Inför 2022 har regeringen beslutat om en höjning av riksnormen.

Ärendebeskrivning

I riksnormen för 2022 har normens samtliga poster räknats upp med 1,6 procent jämfört med 2021. Förvaltningen har fördelat normen med utgångspunkt av föregående års fördelning av posterna med beaktande av konsumentverkets beräkningar och med hänsyn taget till syftet med höjningen.

Bedömning

Socialtjänstförordningen fastställer riksnormens totalsummor, men sedan 2012 görs ingen nationell uppdelning av normen. Förvaltningen bedömer att det finns både praktiska och pedagogiska skäl att fördela riksnormen mellan behovsposterna.

Måluppfyllelse

Förslaget på fördelning av riksnorm 2022 bedöms uppfylla målen att bidra till en rättssäker handläggning samt till att skapa samsyn mellan klient och handläggare genom att tydligt beskriva indelning av behovsposterna, och därigenom tydliggöra vad som bedöms vara skälig levnadsnivå.

Finansiering

Finansiering sker inom ram.

Förslagets konsekvenser

Förslaget innebär att riksnormen tillförsäkrar den enskilde en skälig levnadsnivå samt en ökad ekonomisk möjlighet för barn i familjer med försörjningsstöd att utöva fritidsaktiviteter.

Uppföljning och utvärdering

Riksnormen följs upp årligen i samband med beslut från regering.

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande Fastställande av riksnorm för 2022, daterad 20-11-26

Ekonomiskt bistånd/månad 2022, daterat 21-12-03

För åtgärd: Lorentz Ogebjer, enhetschef
lorentz.ogebjer@vaxholm.se

För kännedom: Camilla Lundholm, avdelningschef
camilla.lundholm@vaxholm.se



Ekonomiskt bistånd per månad 2022

Riksnormen för ett hushåll under 2022 utgör summan av de personliga kostnaderna för samtliga medlemmar i hushållet och de gemensamma hushållskostnaderna beräknade enligt tabellerna nedan.

Beräkningarna grundar sig på Konsumentverkets senaste pris- och konsumtionsundersökningar och delas upp på olika hushållstyper och åldersintervaller.

För en vuxen person som inte är att anse som samboende, men som ingår i hushållsgemenskap med flera personer ex. vuxna hemmaboende barn alternativt syskon/kompisar som bor tillsammans, beräknas normen som personliga kostnader för ensamstående plus andelen av de gemensamma kostnaderna för hushållet och antalet medlemmar i hushållet.

Personliga kostnader inom riksnorm

Ålder	Hemmavarande barn och ungdomar (18-20 studier på gymnasienivå)								Vuxna	
	Under 1 år	1-2 år	3 år	4-6 år	7-10 år	11-14 år	15-18 år	19-20 år	Ensamstående	Sammanboende
Livsmedel – alla måltider	1065	1165	1240	1430	1660	1900	2230	2240	1900	3080
Kläder/skor	390	515	515	535	640	660	720	725	590	1200
Fritid/lek	90	185	195	300	580	700	710	720	420	900
Hygien (personlig)	575	515	160	115	130	220	280	285	300	620
Barn och ungdoms- försäkr.	100	100	100	100	100	100	100	100	0	0
Summa inkl alla måltider	2220	2480	2210	2480	3110	3580	4040	4070	3210	5800
Summa om ej lunch 5 dgr/v	2090	2280	2030	2210	-	-	-	-		

Gemensamma hushållskostnader inom riksnorm

Antal medlemmar i hushållet	1 pers	2 pers	3 pers	4 pers	5 pers	6 pers	7 pers
Förbrukningsvaror	160	170	280	320	370	420	450
Medier inklusive telefon	880	980	1170	1320	1520	1720	1860
Summa	1040	1150	1450	1640	1890	2140	2310

Förutom ovanstående normbelopp kan vid behov ersättning för medicin- och läkarkostnader (som omfattas av högkostnadsskydd), *skäliga kostnader* för boende, hushållsel, hemförsäkring, arbetsresor samt avgift till fackförening/a-kassa beviljas.

Institutionsnorm 2022 1680 kr (utan klädbidrag 1080 kr).

Socialförvaltningen
Emma Haglund
Registrator/Administratör

Ansökan om statsbidrag för personligt ombud 2022

Förslag till beslut

Statsbidrag söks för fortsatt verksamhet med personligt ombud

Ärendebeskrivning

Socialstyrelsen och länsstyrelserna ska på uppdrag av regeringen sedan 2000 samordna verksamheter med personliga ombud för personer med psykiska funktionsnedsättningar (Regeringsbeslut S98/754/ST, S1999/4985ST). Utvärderingar som gjort av verksamheterna sedan dess visar på att insatser av personliga ombud i många fall leder till samhällsekonomisk lönsamhet, att den enskildes behov av psykiatrisk vård i många fall minskar och att klienters psykosociala situation förbättras.

Verksamheterna ligger under det kommunala ansvaret och huvudmannaskap. Inom Vaxholms Stad ansvarar socialförvaltningen för verksamheten och ser till att statsbidraget används för det personliga ombudets verksamhet.

Personligt ombud syftar till att vara ett stöd för vissa personer med psykisk funktionsnedsättning för att utföra aktiviteter på viktiga livsområden, men även dagliga aktiviteter kan komma ifråga. Även personer med missbruksproblematik och/eller hemlöshet omfattas. Insatserna kan vara av både kortare samt längre karaktär. Socialförvaltningen gör bedömningen att det finns ett utbrett behov av personligt ombud inom Vaxholms Stad och som därmed är en verksamhet som fortsättningsvis bör tillhandahållas för medborgarna.

Uppföljning och redovisning av verksamheten sker årligen till Länsstyrelsen.

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande, 2021-11-19, Emma Haglund

Kopia på beslutet till

För åtgärd: Camilla Lundholm, sf

Socialförvaltningen
Emma Haglund
Registrator

Kommunala rådet för pensionärer och funktionsnedsatta, KPFR

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar göra en sammanslagning av Kommunala pensionärsrådet och Kommunala funktionsnedsattas råd med gemensam uppdragsbeskrivning.

Ärendebeskrivning

Kommunala pensionärsrådet och det Kommunala funktionsnedsattas råd föreslås bilda ett gemensamt råd. De två råden har gemensamma möten med politiker och tjänstemän från förvaltningen. Därför föreslås en formell sammanslagning av råden med gemensam uppdragsbeskrivning som tydliggör rådets syfte och uppgifter.

Råden har för närvarande två separata uppdragsbeskrivningar antagna av socialnämnden 2017-02-21. Vid rådets gemensamma sammanträde 2021-11-08 röstades det enhälligt för en sammanslagning av råden.

Gemensamma uppdragsbeskrivningen har sin utgångspunkt i de befintliga. Revidering har skett i form av gemensamt namn, Kommunala rådet för pensionärer och funktionsnedsatta (KPFR).

Bakgrund

Kommunala pensionärsrådet syftar till att representera seniororganisationer verksamma i Vaxholm.

Kommunala funktionsnedsattas råd syftar till att representera organisationer för funktionsnedsatta verksamma i Vaxholm.

Det två råden har som gemensamt syfte att vara rådgivande organ i beredningen av ärenden som rör äldre och funktionsnedsatta. Råden utgör ett forum för samråd och förmedling av information i aktuella frågor mellan stadens politiker, berörda tjänstemän samt representanter från organisationer.

Råden sammanträder 4 gånger per år.

Ordförande i råden är socialnämndens ordförande. Vice ordförande utses av rådets representanter.



Handlingar i ärendet

Uppdragsbeskrivning för kommunala rådet för pensionärer och personer med funktionsnedsättning (KPFR), 2021-11-08

Tjänsteutlåtande, Emma Haglund, Socialförvaltningen, 2021-11-09

Kopia på beslutet till

För åtgärd:

Camilla Lundholm, socialförvaltningen

För kännedom:

Emma Haglund, socialförvaltningen

UPPDRAGSBESKRIVNING

för kommunala rådet för pensionärer och personer med funktionsnedsättning (KPFR)

Syfte

- KPFR är ett rådgivande organ i beredningen av ärenden som rör seniorer och personer med funktionsnedsättning. Rådet fungerar som ett forum för utbyte av erfarenheter, kunnande och information i aktuella frågor som rör äldre och personer med funktionsnedsättning. Det nyss nämnda innebär att frågor som rör enskilda personer inte ska eller kan behandlas av rådet.
- Rådet lämnar förslag och deltar i beredningen av ärenden i syfte att ge en allsidig belysning av de frågor som remitteras till rådet.

Uppgifter

Rådet ska:

- Utgöra ett forum för samråd och förmedling av information i aktuella frågor mellan staden och de medverkande organisationerna.
- Yttra sig i ärenden som remitterats till rådet.

Organisation och sammansättning

Ordförande för rådet är socialnämndens ordförande. Kallelse och minnesanteckningar upprättas på ordförandens ansvar.

Vice ordförande utses av rådet självt och representant ska vara någon från organisationerna.

Rådet består av representanter från nedan nämnda organisationer.

Föreningarna erbjuds delta enligt nedan:

- Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning
- Neuroförbundet
- Pensionärernas Riksorganisation
- Sveriges Pensionärsförbund Seniorerna
- Synskadades riksförbund
- Vaxholms Reumatikerförening
- Samt eventuella andra föreningar verksamma i staden

Stadens representanter ska utses enligt nedan:

- Socialnämnden, två representanter varav en från oppositionen
- Nämnden för teknik, fritid och kultur, en representant

Varje ordinarie deltagare rekommenderas ha en (1) ersättare. Denne utses av respektive organisation/nämnd. Ersättare närvarar endast vid ordinarie representants frånavaro. Deltagarna företräder sina organisationer och dess medlemmar.

Till rådets sammanträden bör två tjänstemän kallas. En från Socialförvaltningen samt teknisk chef eller vid dennes frånavaro, någon utsedd i dennes ställe. Ytterligare tjänstemän kan bjudas in för föredragning och information.

Arbetsformer

Rådet ska ha fyra ordinarie sammanträden per år.

Sammanträdesdagarna bestäms vid årets sista sammanträde för hela nästkommande år. Ordförande kan vid behov kalla rådet till extra sammanträde.

I samband med ett av sammanträdena varje år kan även utbildningsinsatser/studiebesök genomföras. Vid utbildningsinsatser/studiebesök kan även ersättare delta.

Relevanta ärenden, enligt rådets uppgift, som deltagande organisationer önskar få behandlade vid sammanträden skall vara sekreteraren tillhanda senast tre veckor före sammanträdet.

Kallelse med tillhörande föredragningslista skickas till rådets ledamöter senast två veckor före sammanträdet. Ersättare får handlingarna för kännedom.

Frågor till rådet från organisationerna ska, om möjligt besvaras direkt vid sammanträdet. I annat fall noteras dessa på en lista för utestående ärenden som tas upp på nästkommande sammanträde

Minnesanteckningar förs av sekreterare vid sammanträdet. Justeras av ordförande samt av representant från rådet

Minnesanteckningarna distribueras efter justering via Vaxholms stads webbplats.



Socialförvaltningen
Anton Davidsson
Dataskyddsombud/Nämndsekreterare

Val av ledamöter och ersättare socialnämndens utskott 2022

Förslag till beslut

Socialnämnden utser ledamöter och ersättare, ordförande och vice ordförande till nämndens utskott för perioden 2022-01-01 till och med 2022-12-31.

Ärendebeskrivning

Av reglementet för det sociala utskottet SN 2007/§15 framgår att det inom socialnämnden skall finnas ett socialt utskott. Utskottet ska bestå av tre ledamöter och två ersättare.

Utskottet har beslutanderätt i ärenden som socialnämnden har delegerat till utskottet.

Med anledning av att perioden för 2021 går ut vid årsskiftet 2021-12-31, skall nämnden besluta om att välja ledamöter och ersättare till utskottet för 2022. Nämnden skall också bestämma för vilken tid ledamöter och ersättare ska väljas samt utse en ordförande och vice ordföranden i utskottet.

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande, Anton Davidsson, 2021-11-30

Kopia på beslutet till:

För åtgärd: Anton Davidsson, klk

För kännedom: Ledamöter och ersättare SUS

Socialförvaltningen
Anton Davidsson
Dataskyddsombud/Nämndsekreterare

Redovisning av delegeringsbeslut till 2021-12-14

Förslag till beslut

Informationen noteras till protokollet

Ärendebeskrivning

Socialnämnden har överlåtit beslutanderätt till utskott, ordförande och tjänstepersoner i enlighet med socialnämndens delegeringsordning.

I kommunallagen (6 kap 40 § samt 7 kap. 8 §) framgår att nämnden ska besluta i vilken utsträckning beslut som har fattats på delegation ska anmälas till den. Beslut som inte anmäls ska protokollföras särskilt, om beslutet får överklagas enligt bestämmelserna i 13 kap.

Socialnämnden har beslutat att endast beslut som överklagas med laglighetsprövning ska redovisas till nämnden (SN 2020/§56).

Till socialnämndens sammanträde 2021-12-14 finns inga delegeringsbeslut att rapportera.

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande, 2021-12-01



Utestående uppdrag till förvaltningen

Uppgifter markerade med * är obligatoriska

Nr.*	Rubrik*	Beskrivning*	Beslutsdatum*	Status	Förvaltningens kommentar	Förvaltning	Uppskattad tidsåtgång (intern)	Uppskattade externa kostnader	Klart senast*
1	Förvaltningen ska utreda hur avvikelseberapporteringen för privata utförare kan hålla jämförbar kvalitet som hos verksamheter i egen regi.		2021-09-21/§ 57	Pågående		Socialförvaltningen			
2	Nämnden ska få en genomgång av de kriterier som styr biståndsbedömningsbeslut gällande hemtjänstinsatser.		2021-09-21/§59	Pågående		Socialförvaltningen			
3	Förvaltningen ska fortsätta arbetet med att minska totalkostnaden för projektet och att minska kostandsökningen för nämnden såväl som för boende i det kommande särskilda boendet.		2021-11-09/§65	Pågående		Socialförvaltningen			
4	Förvaltningen ska utreda olika möjligheter till en fortsättning av arbetet med att minska det digitala utanförskapet hos stadens seniorer.		2021-11-09/§71	Pågående		Socialförvaltningen			