

KPRS 12 oktober 2023

Kommunala pensionärsrådet för sociala frågor

Tid: Torsdag den 12 oktober klockan: 15.00 – 17.00

Lokal: Isaberg i Gislaveds kommunhus

Dagordning 12 oktober 2023

	Ämne	
	Det bjuds på fika innan mötet börjar klockan 14.45	
1	Delårsbokslut Susanna Olsen	15.00–15.45 (45 minuter)
2	Statistik sjukfrånvaro Susanna Olsen	15.45–16.00 (15 minuter)
3	11 timmars dygnsvila Meliha Pismo	16.00 – 16.15 (15 minuter)
4	Behörig personal inom vården Verksamhetscheferna	16.15 – 16.30 (15 minuter)
5	Boendefrågor Susanna Olsen	16.30 – 16.45 (15 minuter)
6	Förslag på nämndplan Susanna Olsen	16.45 – 17.00 (15 minuter)
7	Övriga frågor	

Justerare: Ing-Britt Häger

Protokollet justerades 19/10. Protokollet godkändes 19/10.

1 Delårsbokslut Susanna Olsen

Det utförs tre uppföljningsrapporter under året. Tidigare uppföljningar har visat att det finns frustration att komma vidare i utvecklingsarbetet, dels pga. pandemin och svårigheter kring rekrytering. Denna uppföljning visar en förändring i upplevelsen. Man ser det positivare och beskriver att utvecklingsarbetet är mer strukturerat. Man ser att inom kommunen sker ett helhetstänk.

När det kommer till välfärd och service så kommer nya resultat i brukarundersökningarna under hösten.

Man ser att struktur och kvalitetsarbete börjar växa fram. Vi ser ökade behov i verksamheterna vilket kräver mer utveckling. Vi jobbar efter en ökad delaktighet och kommunikation i vårdgrupperna.

När det gäller medarbetare så jobbar vi med kompetenssäkring och kompetensförsörjning. Arbetet pågår på bred front. Vi vill använda den kompetensen vi har på bästa sätt och tar fram strategier för kompetensutveckling. Vi arbetar för att sänka sjukfrånvaron och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. En utvecklingsledare som precis börjat kommer att jobba med dessa frågor. Mimmi Hast är den nya utvecklingsledaren.

Om man ser till hela verksamheten ser man en positivare inställning i organisationen till att driva utveckling och vi ser att kommunen har ett helhetstänk. Man pratar om nära mål på ett annat sätt än tidigare och om hälsa inom hela Gislaveds kommun. Vi utvecklar nya och befintliga samarbeten.

Vi mäter kritiska kvalitetsfaktorer för vårt grunduppdrag. Vi mäter också mål som vi fått i uppdrag av socialnämnden.

De kvalitetsfaktorer som mäter det som är vårt grunduppdrag är indelat i olika delar. Målgrupp, verksamhet, medarbetare och ekonomi. Vi mäter genom olika färgmarkörer. Rött, grönt och gult. Rött innebär att vi har lång väg att gå vi har

inte kvalitetssäkrat vårt grunduppdrag. Gult innebär att vi jobbar med det, men det är inte tillräckligt kvalitetssäkrat. Grönt innebär att vi är på rätt väg att nå målet.

- Målgrupp: mätningarna innehåller delaktighet och inflytande. Gott bemötande och tillgänglighet. God vård och omsorg.
 - Delaktighet och inflytande: Grönt, goda resultat.
 - Gott bemötande och tillgänglighet: Grönt.
 - God vård och omsorg: Gul. I kvalitets- och patientsäkerhets resultat för 2022 visades brister utifrån olika kvalitetsaspekter. Vi har jobbat vidare med det. Men vi har mer att jobba med. Vi identifierar risker.
- Verksamhet: innehåller mätningarna rätt kompetens, engagerad personal, effektiv och rättssäker handläggning.
 - Rätt kompetens: Röd och gul. Vi har svårt att rekrytera legitimerad personal. Vi har satt in åtgärder för detta. Vi jobbar med språkutvecklande arbetsgivare. Inom vård och omsorgsboende så jobbar man med olika kunskapsnivåer. Vi vill använda kompetensen på rätt sätt. Vi arbetar med välfärdsteknik och att vara en attraktiv arbetsgivare.
 - Engagerad personal: Grön. Senaste medarbetarenkäten ser man goda resultat på engagemang. Cheferna upplever att medarbetarna är med för att driva verksamhetens utveckling. Vi vill bibehålla och öka delaktigheten ytterligare. Jobba med det koloniala lärandet.
 - Effektiv och rättssäker handläggning: Gul. Svårigheter att rekrytera legitimerad personal.
- Medarbetare: Innehåller God arbetsmiljö, kommunikativt ledarskap och lärande miljö.
 - God arbetsmiljö: Gul. Hög arbetsbelastning i verksamheterna. Hög sjukfrånvaro.
 - Kommunikativt ledarskap. Grön. Cheferna jobbar mycket med att skapa delaktighet och inkludera medarbetarna i verksamhetsutveckling. Engagerade chefer som är närvarande och bjuder in till lärande.
 - Lärande miljö: Grön. Vi erbjuder utbildningar som är relevanta i de olika områdena till personal och lära varandra. Ge nya anställda

goda förutsättningar genom att utveckla introduktionsutbildningen. Inom vård och omsorgsboenden finns ett nytt koncept med digitala utbildningar.

- Ekonomi: Innehåller God ekonomisk hushållning och Prognossäkerhet.
 - God ekonomisk hushållning: Gul. Det konstaterades att det var en ekonomisk medvetenhet där de ekonomiska uppföljningarna sker regelbundet utifrån de kända faktorerna vi jobbar med. Jobbar med fortsatta åtgärder för att få budget i balans. Enhetscheferna har en god kännedom om sin budget. I verksamheterna sker oförutsedda saker vi inte kan påverka.
 - Prognossäkerhet: Gul, grön. Gör månadsvisa uppföljningar. Enhetscheferna jobbar tillsammans med ekonomerna för att ta fram en prognos på helåret. Prognoserna varierar över tid. Vi kan inte alltid påverka alla faktorer som påverkar prognosen.

Mål.

Vi har fem mål som socialnämnden gett oss i uppdrag.

- Det förebyggande arbetet riktat mot barn i åldrarna 7-18 ska utvecklas. Grön. Man har jobbat med samarbeten med framtidscentrum på Trasten och anställt ungdomsbehandlare. Vi har en samverkan med utbildningsförvaltningen. Anställt en ny kurator, föräldrastödjande för föräldrar med barn i åldrarna 7-18 år.
- Öka kunskapen om välfärdsteknik och syftet med att använda det som stöd i sin vardag hos målgruppen äldre. Grön. Lanserat en ny del på hemsidan. Vi jobbar med nya utvecklingsprojekt. Inom en snarare framtid kommer läkemedelsrobotarna igång samt trygghetssystem för våra särskilda boenden.

Fråga: Har ni kommit igång med läkemedelsrobotarna?

Svar Susanna Olsen : Nej inte än. Vi ska skriva avtal med en leverantör. Sen ska vi kunna sjösätta det.

- Utveckla det förebyggande arbetet. Gul. Socialnämnden har tagit beslut om att vi ska inrätta tjänster som jobbar med förebyggande arbete med barn, ungdomar och äldre. Utvecklingsledare, kurator och behandlar som

jobbar aktivt med detta. Samarbetar med andra förvaltningar för att se hur vi kan jobba strategiskt i detta förebyggande arbete.

Fråga: När det gäller äldreomsorgen, vilken personal kommer ni då anställa för detta?

Svar Susanna Olsen: Vi har anställt en utvecklingsledare.

Fråga: Vad innebär det?

Svar Susanna Olsen: Utvecklingsledaren som anställts är arbetsterapeut. Vi har tittat på en annan kommun, Falun som jobbar med detta. Man tittar på alla som får ett trygghetslarm. När man får ett trygghetslarm beviljat som bokas en tid in med utvecklingsledaren där hon ser över och pratar om förebyggande saker man kan tänka på i hemmet. Detta vill vi ta efter. Vi har äldre som ramlar och då jobbar vi med att förebygga att det sker igen. Det är tanken med denna tjänst. Att jobba förebyggande för de som än inte har hemtjänst. Utvecklingsledaren kommer att få presentera sitt arbete ute i olika sammanhang för att presentera det arbetet hon gör.

- Minska användningen av psykofarmaka inom demensvården. Gult. Vi utvecklar arbetssättet med våra teamträffar och vårdprevention, bpsd (betyder?).

Fråga: Har ni börjat med det?

Svar Susanna Olsen: Ja. Under våren och hösten är en arbetsgrupp igång för att utveckla arbetssättet samt stärka samverkan mellan yrkesgrupper. En arbetsgrupp kring vårdprevention Seniorallert inom vård och omsorgsboende. En kompetenssatsning inom vårdprevention gällande nutrition, trycksår, fall, munhälsa för all berörd personal inom vård och omsorgsboende.

Svar Meliha Pismo: Gällande demenssjukdomarna och den vårdprevention vi jobbar med där, så har vi sedan tidigare utbildad personal som jobbar med de symtom som kommer vid en demenssjukdom. Där har vi handledning av demenssjukköterskan. Nu försöker vi hitta ett systematiskt arbetssätt där vi kan jobba gemensamt övergripande med övriga boenden i denna fråga. Seniorallert, där planerar vi en utbildningsatsning av all personal i slutet av året. För att få en förståelse varför vi jobbar med

riskbedömningar och förebyggande arbete. Vi har även en översyn av det systematiska arbetssättet hur vi håller ihop allt.

Fråga: *Har inte alla fått den första utbildningen ni pratar om?*

Svar Meliha Pismo: *De screeningarna som personalen får lära sig personalen är att se efter symtomen som uppkommer hos en individ och följer det över en tid så man kan göra så individanpassat som möjligt för att kunna stötta med rätt insatser.*

Svar Åsa Dahlqvist: *Vi har jobbat med detta i många år. Men nu tar vi ett om tag och ny personal som behöver utbildning.*

- Öka känslan av delaktighet hos medarbetarna. Gult. Åtgärder som vidtagits är riktade utbildnings insatser samt insatser på APT med stående punkter så vi får delaktighet i utvecklingsarbetet. Vi vill att medarbetarna ska kunna vara med och påverka.

De två första är gröna. Det innebär att vi uppfyllt dessa. De tre sista är gula. Det innebär att vi har lite mer att jobba med.

Uppdrag från kommunfullmäktige

- Strukturering av vård- och omsorgsverksamheten: Vi ska arbeta förebyggande, kompetenssäkring, systematisk kvalitetssäkring, digitalisering och kommunikation för att kunna nå målet till 2026.
- Utveckling av demensplatser: Jobbar med det just nu. Vi jobbar med tre olika förslag som nämnden ska få ta det av. Förslaget kommer att presenteras i november och december som nämnden får ta ställning till. Vi ser ett större behov av att göra om vissa enheter eller hus till demensenheter. Vi gör riskbedömningar. Det blir ombyggnation. Vi har många bitar att se över.

Fråga: *Har ni tittat på de yngre demenssjuka? Att de får bo i en egen enhet. Man såg på uppdrag granskning att det inte är bra att unga människor ska bo med äldre. Jag tycker ni ska tänka på detta.*

Svar Meliha Pismo: *Dessa fall är komplexa. Vi har inte många fall av det. Den målgruppen är inte störst. Men vi har det i tanken att samordna.*

- Utveckling Broaryd: Lugnet blir förskola och bostäder.

Fråga: Är det med pensionärer i diskussionen om detta?

Svar Susanna Olsen: Det är tjänstemän i åtgärdsvalsstudien. Jag vet inte om det finns andra grupper också som jobbar med det.

Fråga: Kan ni ta med det?

Susanna: Jag tar med era åsikter vidare till de som jobbar med det.

Uppdrag från Socialnämnden

- Utveckla anhörigstödet: Vi jobbar med detta. Uppdraget är att kartlägga och ge förslag på hur anhörigstödet kan utvecklas för att möta anhörigas behov. Vi behöver någon form av samordnare för anhörigstöd och staben har fått i uppdrag att se hur den rollen kan se ut.

Fråga: Vet ni hur många anhörigstödjare det finns?

Svar Susanna Olsen: Jag har inte den siffran.

- Attraktiv arbetsgivare: Pågår mycket arbete. Staben har fått i uppdrag att specificera vad attraktivitet innebär i olika grupper.
- Sjukfrånvaro: Den sjunker. Siffrorna är inte riktigt säkerställda. Kommer mer i annan punkt.

Ekonomi: Underskott på 39,8 miljoner.

Socialnämnden: + 5 miljoner

IFO/funktionsstöd: – 4 miljoner. Nyttillkommande ärenden 2023. Hög sjukfrånvaro. Ökade el och livsmedelskostnader.

Vård och omsorgsboende: Gick in med - 26 miljoner i underskott och nu är det - 34 miljoner. Anledningar mer platser, 261 platser. Mer anställda på natten för att säkra patientsäkerheten. Ökade el kostnader och 11 timmars dygnsvila påverkar ekonomin.

Ordinärt boende hälso- och sjukvård: – 12,5 miljoner. Största delen är hemtjänsttimmar. Ökade hjälpmedelskostnader och ökad bemanning på nätterna samt el avgifter och livsmedelskostnader.

Fråga: Nära ledarskap inom hemtjänsten, så sa ni att kostnaderna hade minskat. Hur ser det ut idag?

Svar Susanna Olsen: Vi ser idag att vi har låga kostnader jämfört med många andra kommuner.

Svar Åsa Dahlqvist: På 5 år har vi ökat med 10,000 hemtjänsttimmar i månaden idag ligger vi på 13,300 timmar i månaden i Gislaveds kommun. Vi ser att nära ledarskapet är mer kostnadseffektivt. Vi har haft ett Externt företag som har utvärderat det och där ligger vi billigt till på totalen. Kvaliteten visa sig också vara god.

Fråga: Är utbildningarna för enhetscheferna klara?

Svara Susanna Olsen: 1 år kvar.

Stab: + 5,7 miljoner i överskott. Det är på grund av de statsbidrag dom kunnat ta del av. Det var räknat i budgeten på två tjänster som blev tillsatta först nu på hösten.

Socialnämnden: + 5 miljoner överskott. Kompensation för ökad personalomkostnader har lagts på socialnämndenskonto som egentligen tillhör verksamhetsområdena. Merkostnader för arvoden är högre än vi brukar ha pga. utbildningsinsatser för nämnden.

Händelser av väsentlig betydelse:

Projektet nära ledarskap som vi jobbar med ska utvärderas och fattas beslut om det ska permanentas och fortsätta. Med det blir det ett nytt verksamhetsområde och det innebär att vi behöver organisera om så hälso- och sjukvården har en mer renodlad verksamhetschef.

Vi jobbar också med en organisering med vård och omsorgsboendena. Det handlar framför allt om hållbart ledarskap i vård och omsorgsboendena där vi ser att det är allt för stora personalgrupperna för att cheferna ska kunna jobba med utveckling.

Avvecklingen av Lugnet under 2023: En stor översyn på administration och stödfunktioner görs. Vi ska se så vi gör rätt saker. Tanken är att 2024 gå in i en ny organisation.

Kort bedömning: Fatta långsiktiga beslut. Skapa bättre förutsättningar för medarbetare. Behöver prioritera kompetensförsörjningen. Prioritera det

förebyggande arbetet samt öka användningen av välfärdsteknik. Skapa nya boendelösningar och trygghetsbostäder. Jobba med kommunikation för innevånare och medarbetare.

Detta är ett urval av åtgärder för att få budget i balans:

IFO funktionsstöd, samplanering av personal- bemanningsfrågor, ser över myndighetsutövningen, samarbete med Utbildningsförvaltningen avseende placering som avser skolgång

Fråga: Vad menar du med samarbete med civilsamhället?

Svar Susanna Olsen: Med föreningar, organisationer och våra innevånare.

Kommentar: God vård och omsorg: Allt bör vara självklart att det ska vara med.

2 Statistik sjukfrånvaro Susanna Olsen

Totalt i socialförvaltningen januari till juli har vi haft 8,44 % sjukfrånvaro. 2022 var det 11,2 % sjukfrånvaro. Några feljusteringar finns.

Kvinnor är mest sjuka i åldern 50-65 år och män mellan 30-39 år. Ser man på båda könen så ser man att ju äldre man blir ju högre sjukfrånvaro är det. Men vi ser också att från 16-29 år har en hög sjukfrånvaro.

Fråga: Är det deras egen sjukfrånvaro?

Svar Susanna: Deras egna.

Männen har lägre sjukfrånvaro.

Fråga: Har ni funderat på att dela på långtidssjukskrivna och korttidssjukskrivna?

Svar Susanna: Ja innan delades detta upp i vårt gamla system men detta system har vi inte fått igång det i.

Kommentar: Det blir då mer sanningsenligt om man gör det.

Svar Susanna: Tittar man på kostnaderna så blir det tydligare.

Förbättring jämfört med pandemiåret.

Fråga: Kan ni se varför man är sjukskriven?

Svar Susanna: Nej.

Svar Meliha: Varför man är sjukskriven ser man inte i systemet men det jobbar vi med på enhetsnivå.

3 11 timmars dygnsvila Johanna Lindsten & Meliha Pismo

Presentation av Johanna Lindsten, enhetschef på Vitsippan och Klockaregården presenterar samt Meliha Pismo, verksamhetschef vård och omsorgsbostäder.

Sedan 1 oktober 2023 ska det enligt EU som lagkrav vara 11 timmar dygnsvila vilket innebär att det ska vara 11 timmar mellan varje arbetspass. Det gäller i hela Sverige.

Många scheman har förändrats. Man får på detta sätt mer återhämtning mellan arbetspassen. Man kan bryta detta under väldigt särskilda skäl, men måste då kompensera dagen efter.

Krav på veckovila 36 timmar. Det är oklart om det fortfarande är 36 timmar eller om de 11 timmarna läggs på så det blir 47 timmars veckovila. SKR rekommenderar att vi lägger schema utifrån 47 timmars veckovila så idag jobbar utifrån 47 timmars veckovila. I samband med schemaförändringarna så har vi lagt in 47 timmars veckovila på de flesta verksamheterna. Deadline är att det ska vara klart i november.

Fråga: Hur många har slutat?

Svar Meliha: Inga i vård och omsorgsboenden. Dels för att vi valt att jobba annorlunda med helgerna. Andra verksamheter har fått gå tillbaka till varannan helg men vi har kvar 2 av 5 helger. Det finns de medarbetare som är positiva till detta.

Fråga: Hur många tjänster är tillsatta för att klara 11 timmarsdygnsvila? Har ni undersökt vilka kostnader det inneburit?

Svar Meliha: Vi håller på att göra en kostnadsberäkning utifrån detta, vi kollar på olika alternativ hur vi ska gå vidare med detta.

Svar Susanna: Det finns ett förslag i fullmäktiges budget för 2024 att socialnämnden tilldelas 8 miljoner för 11 timmars dygnsvila.

Svar Meliha: I samband med att vi kommer att behöva anställa mer personal så kommer vi att ha resurstid i schemat så att vi kan jobba med att använda de med resurstid på ett annat sätt och inte ha samma behov av vikarier.

Fråga: Hur gör ni med möte eller utbildning om det kommer innanför 11 timmarsdygnsvila?

Svar Meliha: De får ledigt i efterhand, så där bryter vi det och kompenserar i dagsläget.

Hur mycket extra blir det i personal?

Tidigare har turen på helgen varit följande: dagtur, kvälls tur och delad tur på söndag. En har jobbat fredag kväll, lördag kväll och söndag morgon. Man får nu inte jobba kväll och dagen efter morgon så det är skillnaden. Så man behöver då en man till. Nu jobbar man ständig kväll och ständig dag.

Hittills har vi klarat att fortsätta ha 2 av 5 helger. Vi jobbar för att ha en extra personal som jobbar under helgen. Tanken är att få igång helgtjänster. Det innebär att man jobbar 5 av 5 helger. En person jobbar varje helg och är då ledig under veckan.

Meliha: Vi jobbar med att få bort de delade turerna. Vi är inte i hamn överallt men många är det.

Johanna: Personalen mår väl av 11 timmars dygnsvila. Brukarna får utvilad personal.

Fråga: Har det förändrat tjänstgöringsgraden?

Svar Johanna: Nej du har rätt till den tjänst du har. Bemanningen är likadan. Personalantalet är detsamma. Men den anställda gör 6 timmar mer under veckan. Vilket ger ett resursspass som innebär om någon inte kan komma till jobbet så finns denna extra personal tillgänglig. Detta innebär en högre kompetens som finns tillgänglig och man kan undvika att ta in vikarier.

Fråga: Timmarna på veckorna som blir extra, vad händer med dom?

Svar Johanna: Det är resursspass.

Fråga: Men de som är schemalagda på veckorna?

Svar Meliha: Turerna på veckorna är detsamma. Hur man förlagt det ser annorlunda ut, man har som vi nämnde innan inte kvälls pass och dag pass

efter varandra. Man lägger det mer som dag en period och kväll en period. Samma tider på ett ungefär.

Kommentar: *Jag tänker på personalen som har små barn som ska lämnas på förskola.*

Svar Meliha: *Tiden på morgonen har inte förändrats så pass att det ska göra skillnad.*

Fråga: *Jag har hört att om de fått börja jobba 06.45 så kan de inte lämna på förskolan för förskolan öppnar 07.00.*

Svar Johanna: *Förskolornas öppettider är anpassade till vårdnadshavarnas arbetstider. Så det ska inte vara någon skillnad.*

Fråga: *Varför är det svårt att få människor att jobba i skift inom vården så som industrin?*

Svar Johanna: *Svårt att veta. Det kan bero på kulturen, den kan sitta starkt. Småbarnsföräldrar tycker det är jobbigt att inte träffa sina barn under den veckan de jobbar ständigt kväll. Det finns olika saker som personalen tycker är frustrerande.*

Svar Åsa: *En reflektion, jag som inte jobbat inom industrin, men det jag tänker är att inom vård och omsorg så tar vi hand om människor. Tänker att industrin ser annorlunda ut.*

Kommentar: *Ja då hör jag att du inte jobbat inom industrin. Man kan jobba inom industrin skift och jag tänker att då borde man kunna detta inom vården också.*

Kommentar: *När man kunde lägga schemat själva, inom äldreomsorgen. Då kunde man välja själv hur passen skulle läggas med kompromiss mellan arbetskollegor.*

Svar Meliha: *Vi tror det kommer ge en återhämtning som vi ser ska gynna personalen. Resursspassen kommer att bidra till att stressen över att vara underbemannade minskar. Det kanske inte alltid klaffar att någon är borta när det finns ett resursspass men det kommer finnas resursspass som kommer kunna skapa en stabilare verksamhet på detta sätt.*

Svar Johanna: *Vi har i de områden jag ansvarar för så har vi motsvarande 7 stycken heltidsarbetare, resurstid. Istället för vikarier blir de då.*

Meliha: Utmaningen är att hitta anställningsbara personer.

Vi vill behålla 2 av fem helger.

Fråga: Hur stora blir tjänsterna?

Svar Johanna: De blir heltid. Heltjänstgöringens heltidsmått blir annorlunda antal timmar.

Fråga: Hur många timmar har nattjänsten på en heltid?

Svar Johanna: Dom ligger på 34,25 på en heltid.

4 Behörig personal inom vården Verksamhetscheferna Åsa och Meliha

Vård och omsorgsboende: Totalt ligger vi på 87 % behörig undersköterskor och undersköterskor med specialistutbildning inom demens eller psykiatri.

Eckbacken: 27/28 utbildade. 5 högskoleutbildade inom demens.

Hagagården 86,2 % undersköterskor. 62 % av de är högskoleutbildade inom demens. 62% har gått Silviastiftelsens utbildning.

Solbacka: 56/62 undersköterskor.

Vitsippan/Klockaregården: 85 % utbildade undersköterskor.

Hestragården: 23/26 undersköterskor.

Blomstervägen: 69/85 men 16 av de utbildade är vårdbiträden av dessa.

Mariagården: 43 totalt, 3 utbildas till undersköterskor. 5 vikarierar som inte är utbildade och går på vikariat. Totalt 81 %.

Totalt inom vård och omsorgsboende ligger vi då på 87 % utbildade undersköterskor.

Frågor: När det gäller utbildning: är den svensk?

Svar Meliha: Den är svensk utbildningen. Vikarier är svårare att få behörig personal på.

Fråga: Har ni möjlighet att lägga in språkutbildning som man har prov på?

Svar Meliha: Det har vi. Språkutvecklande arbetsgivare konceptet. Vi har en utbildning för personalen som ska jobba som handledare på arbetsplatsen samt cheferna utbildas. Så vi jobbar med ett koncept där inte bara medarbetaren får en språkutbildning utan även medarbetare och chef på arbetsplatsen för att kunna utvecklas.

Fråga: Hur gör ni med de som inte vill gå utbildningen trots att man ser att behovet finns. Kan de neka?

Svar Meliha: Undersköterskeutbildningen som erbjuds kollar vi varför de tackar nej. Vi kollar då om vad de har för framtid hos oss om de tackar nej till utbildningen.

Kommentar: Det ser ju fantastiskt ut med 87 % men så ser det inte ut i verkligheten. Anhöriga som klagar, klagar på språket.

Inom gruppboheter, servicebostad, kortis och psykiskt funktionsstöd har de 124/130 utbildade undersköterskor.

Verksamheterna kräver vikarier och där ser vi behov av fler utbildade.

Kommentar: Språket är väldigt viktigt.

Kommentar: Särskilt på demensavdelningarna är det viktigt att ha personal som pratar tydlig svenska.

Svar Åsa: Gällande språkkunskapen så har vi ett dilemma som vi hoppas kunna lösa i Sverige genom att ge arbetsgivaren ett verktyg kring att sätta ett nationellt språkrav inom vård och omsorg som inte finns idag. Detta verktyg behövs.

Svar Susanna: Gällande språktester så har man tagit beslut i kommundirektörens ledningsgrupp att det är det en kommunövergripande fråga som rör all personal.

Behörighet inom hemtjänst, korttidsvård, sjuksköterskeorganisationen så ser det ut följande.

Hemtjänsten har 108 utbildade undersköterskor, 35 vårdbiträde, 2 st alternativ likvärdig utbildning och 21 har ingen gymnasialutbildning inom vård. 86% behörig personal och 13 % obehörig personal.

Fråga: Hur fungerar det med medicinbehörighet

Svar Åsa: Vi säkrar upp med att alla inte får en delegering. Man genomgår en utbildning med tester och behöver bli godkänd för att få delegering.

Kommentar: Semestern var katastrof inom hemtjänsten.

Svar Åsa: Vi har utmaningar med att få vikarier.

Svar Meliha: Inom vård och omsorgsboende är det lättare för personalen med språksvårigheter att jobba och det är sårbarare inom hemtjänsten då de inte har en kollega på plats jämt.

Svar Åsa: Inom hemtjänsten, vi låter ju inte någon få en delegering om de inte klarar det. Då lägger vi om rutten.

Sjuksköterskeenheten har undersköterskor. 5 undersköterskor alla utbildade vissa med specialistutbildning.

Korttidsenheten har haft lite snurr på utbildningen så idag har 9 undersköterskor på dagen har utbildning 2 är under utbildning under äldreomsorgslyftet. Samtliga 5 som jobbar natt har utbildning. 4 har ingen vårdutbildning i dagsläget. Ca 80 % utbildade undersköterskor totalt inom mitt verksamhetsområde.

Sett en större svårighet att anställa på de södra delarna i kommunen. Svårt med kommunikation med lokaltrafiken.

Meliha: Vi har en utmaning framför oss. Vi ser att det blir allt fler äldre och färre personal. Så vi jobbar med att se över vilka uppgifter som kan utföras av utbildad personal som inte är omvårdnadsnära och inte kräver utbildning.

Åsa: Det gör vi på hemtjänsten också.

Fråga: Har ni tittat mer på detta med undersköterskor kontra sjuksköterskor?

Svar Åsa: Ja vi har ju undersköterskor inom sjuksköterskeverksamheten men det finns en gräns, man kan inte lägga över vad som helst. Idag har vi 5 undersköterskor. Var gränsen går på hur många man ska ha är svårt att svara på.

Kommentar: Jag tänker på det här inom omsorgen när sjuksköterskor var på massa olika boenden och personalen inom omsorgen visste ju inte var sjuksköterskorna var när de ville ha tag på en sjuksköterska.

Svar Åsa: Ja det är ju inte bra. Detta får vi hela tiden titta på och vi har ett avvikelssystem som ska hjälpa oss att undvika att detta sker. Vi har telefonnummer med akutnummer inom sjuksköterskeorganisationen som alla ska känna till. Sen har vi ibland oturen att sjuksköterska är ute där det inte finns någon teckning för telefonen. Då blir det bekymmer.

Kommentar: en region i Sverige funderar på personalförsörjningen i framtiden och hade ett förslag med att jobba med diktafon sen skulle man ha AI som tolkar åt den.

Fråga: Matkulturen har inkommit med kritik. Hur görs matsedlarna? Man måste tänka på de gamla så de får mat de känner igen. Samma att högtiderna serverar mat som rör den högtiden.

Svar Meliha: Jag tar det med till den berörda förvaltningen.

Vi försöker skapa ett firande på de olika högtiderna i verksamheterna för de boende.

5 Boendefrågor Susanna Olsen

Handlar om framtida boendeformer så som trygghetsbostäder och hur bolagiseringen påverkar våra boenden. En arbetsgrupp har utsett med representanter från socialförvaltningen, Gislaveds hus, kommunstyrelseförvaltningen och samhällsutvecklingsförvaltningen. Vi ska ha möte och prata om möjliga placeringar av trygghetsbostäder. Det är då med Gislaveds hus vi jobbar med. Vi ska se vilka lösningar som finns. Allra första inledandemötet imorgon. Då förvaltningscheferna och representanter från kommunstyrelseförvaltningen som träffas. Vi har vår lokalansvariga med från förvaltningen. Många praktiska saker att tänka på. Våra boende som tillhört fastighet kommer gå över till Gislaveds hus.

Tar med informationen i december när mötet varit.

Fråga: Inget beslut på tidpunkt när det ska vara klart?

Svar: 1 januari börjar det gälla.

6 Förslag på nämndplan Ylva Samuelsson

Varje mandatperiod ska man ta kommunplan som gäller för 4 år fram i tiden. Så den togs i år och gäller 4 år fram. Den kommunplanen innehåller ett antal målområden. Efter detta ska varje nämnd ta beslut om en nämndplan som även den gäller i fyra år framåt i tiden. I kommunplanen har man tagit fram fyra målområden som vi särskilt ta hänsyn till under dessa kommande fyra år. De fyra målområdena är:

Medskapande organisation, en stark tillväxt för vår kommun, en bra kvalitet i välfärden och ett attraktivt hållbart samhälle.

Detta finns alltså i kommunplanen, sen jobbar vi med detta även i vår nämnd. Tanken är att ta fram en plan som vi kan jobba efter.

Förslag på uppdrag:

En medskapande organisation handlar då mest om de som jobbar inom i socialförvaltningen. Målet är att medarbetarna ska få stöd för att kunna förbättra sina kunskaper i tal och skrift när det gäller svenska språket. Särskilt uppdrag att fokusera på detta. Man vill se att medarbetarna får den utbildning som behövs utifrån de behov som finns. Hälsöfrämjande och förebyggande arbete för god arbetsmiljö så de vill stanna och jobba hos oss.

En stark tillväxt för vår kommun tänker vi att vill att kommunen ska utvecklas och växa. Genom strategiskt arbete inom kompetensförsörjning. Vi har stort behov av behörig personal inom socialförvaltningen. Vi ska utveckla samarbetet mellan verksamheter och civilsamhället för att omhänderta det stora naturliga engagemang som finns. Vi behöver jobba mer över förvaltningarna och nämnderna för att klara de uppdrag som vi har. Vi vill bland annat jobba för att motverka ofrivillig ensamhet och då får vi jobba tillsammans med samhällsutvecklingsförvaltningen. Som tillexempel kunna förhindra i tid att barn blir placerade på HVB-hem. Civilsamhällets alla föreningar behöver vi för att kunna jobba förebyggande i samhället för äldre och barn och unga.

Bra kvalitet i välfärden ska stärka och utveckla det pågående arbetet med preventiva insatser för barn och unga. Som tillexempel familjecentralen som vi har, där det finns kuratorer som stöd för föräldrar och barn. Vi ska utveckla arbetet med digitaliseringen och välfärdsteknik syfte att ge säkra och trygga insatser samt att använda medarbetares kompetens på bästa och effektivaste sätt. Kontrollera att den som får den digitala hjälpen förstår och trivs med det. Följa upp digitaliseringen.

Ett attraktivt hållbart samhälle som vi tänker att vi ska jobba förebyggande och i samverkan med andra samhällsaktörer som föreningar och kyrkor eller näringslivet. Försöka hitta samverkanspartners där möjligheten och behovet finns. Utveckla kommunikationen till allmänheten, förvaltningens och nämndens arbete. Bra att informera att man får veta hur och vilka uppdrag förvaltningen jobbar med.

Vi behöver jobba tillsammans för att göra vårdyrket mer attraktivt. Det är bara åtta sökande till undersköterska programmet. Vi behöver alla hjälpas åt.

Kommentar: Lönerna behöver blir mer attraktiva för att locka fler. Inom industrin lockar man med att det är bättre betalt olika former av ersättningar kan locka.

Kommentar: Det man behöver tänka på är att låta killarna få en chans att prova jobba och att vi som kvinnor inte tar över utan låter dem utföra jobbet.

Kommentar: Vi behöver vara välkomnande i verksamheterna när nya kommer.

Mikael: Det som kan locka killarna är när vi börjar jobba mer med välfärdsteknik och digitala verktyg.

Susanna: Socialnämnden tar beslut om nämndplanen. 2024 utgår vi från nämndplanen. Det är den som hjälper oss i rätt riktning.

Mikael: Kommunplanen sätter huvudmålen sen i nästa tur tar varje nämnd sin nämndplan sen ser man hur man ska uppnå dessamålen undermandatperioden. Man tar budgetdelarna år för år för att uppnå dessa mål. Det ska uppfyllas fram till mandatperiodens slut.

7 Övriga frågor

Kommentar: Att se över boende demenssjuka och somatiskt sjuka. Vi behöver vara med i inledningsfasen.

Susanna: Det som händer nu är att Meliha arbetar på uppdrag från fullmäktige. Uppdraget är att ta fram alternativa förslag. Som sedan nämnden kommer att ta beslut om. Den processen innan nämnden fattar beslut ska ni vara med i det.

Önskar ett extra möte.

Fråga: Tar vi bort S i KPRS



Svar Susanna: Skickat till parlamentariska om att det ska tas bort.