



2022-01-11

<b>Sammanträde</b>	Socialnämnden
<b>Plats och tid</b>	Kilbäckskontoret, lokal Kolibrin (presidiet) och digitalt via Teams (övriga ledamöter och ersättare och deltagare*) kl. 08:30 onsdagen den 19 januari 2022
<b>Ordförande</b>	Stefan Skoglund
<b>Sekreterare</b>	Barbro Isaksson

## Föredragningslista

## Föredragande

- 1. Upprop och val av justerare samt bestämmande av tid för justering**  
I tur att justera: Ann-Charlott Gustafsson (UP) alternativt Henrik Sundström (M)  
Beräknad tid för justering: Måndag 24 januari 2022 kl 16.00
- 2. Information om arbetet utifrån överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap mellan Synskadades Riksförbund, SRF, Uddevalla och Uddevalla kommun**  
Dnr SN 2021/00050
- 3. Schemajusteringar inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljö utifrån genomförd utredning**  
Dnr SN 2021/00204
- 4. Information avseende kommunens hälso- och sjukvård**
- 5. Information från förvaltningen**
- 6. Diskussion kring Medborgardialog**
- 7. Ändring av delegeringsordningen gällande allmänna ärenden**  
Dnr SN 2022/00012
- 8. Överenskommelse om intraprenad gällande gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och servicebostad Stora Nygatan**  
Dnr SN 2021/00259

Susanne Engemoen,  
Kim Johansson  
Nilsson,  
Eva Tholin - SRF

Beatrice Gustafsson

Mathilda Isaksson

Roger Granat

Roger Granat

Roger Granat

Roger Granat



2022-01-11

## Föredragningslista

## Föredragande

9. **Socialnämndens månadsrapport 2022**  
Dnr SN 2022/00005  
*Handlingar kommer senare*
  10. **Sammanställning av inkomna synpunkter 2021**  
Dnr SN 2021/00006
  11. **Anmälan av beslut fattade enligt socialnämndens delegeringsordning 2021**  
Dnr SN 2021/00004
  12. **Anmälan om inkomna skrivelser m.m. 2022**  
Dnr SN 2022/00003
  13. **Information från ordföranden**
  14. **Socialnämndens ärendebalanslista 2022**  
Dnr SN 2022/00002
  15. **Information om Rutin gällande hantering av ärenden som har skyddade personuppgifter**
- Roger Granat
- Elisabet Svanberg,  
Sonja Åhman

## SEKRETESSÄRENDEN ENLIGT SÄRSKILD FÖREDRAGNINGSLISTA

Ledamot och ersättare som är hindrad att delta i sammanträdet ska meddela detta till sekreteraren.

**\* Ledamot och ersättare som inte kan säkerställa internetuppkoppling hemma – meddela sekreteraren SNARAST för ordnande av kommunal lokal att använda under sammanträdet**

Tänk på att visa hänsyn vid mötet och använd inte parfym, rakvatten eller andra starkt doftande hygienartiklar.



2021-12-29

Dnr SN 2021/00204

**Handläggare**

Projektledare Beatrice Gustafsson

Telefon 0522-69 58 82

beatrice.gustafsson@uddevalla.se

## **Förslag till beslut om schemajusteringar inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljö**

### **Sammanfattning**

2021-10-20 beslutade Socialnämnden att ge socialförvaltningen i uppdrag att utreda hur scheman kan justeras inom heltidsresan.

Utredningen har färdigställts och ger nämnden en övergripande bild av hur scheman kan justeras inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljön. Utredningen försöker också belysa olika samband mellan arbetsmiljö, sjukfrånvaro och arbetstidsförläggning, och där det är möjligt dess ekonomiska konsekvenser.

Utredningen visar på olika alternativ gällande hur arbetstid på natt kan förläggas samt alternativ till delade turer. Utredningen beskriver också hur en bättre balans mellan arbete och fritid kan uppnås inom grupp- och servicebostäder och daglig verksamhet inom LSS. Ställningstaganden och justeringar för mer hållbara arbetstider presenteras.

### **Beslutsunderlag**

Socialtjänstens tjänsteskrivelse daterad 2021-12 -29

Utredning gällande schemajusteringar inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljön daterad 2021-12-29

Socialnämndens protokoll 2021-10-20 § 153

### **Förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** ställa sig bakom de ställningstaganden och justeringar som presenteras i utredningen.

Roger Granat  
Socialchef

Beatrice Gustafsson  
Projektledare

Skickas till



Utredning

0 (9)

2021-12-29

Dnr: SN 2021/00204

**Handläggare**

Projektledare Beatrice Gustafsson

beatrice.gustafsson@uddevalla.se

# Schemajusteringar inom heltidsresan

– för att minska sjukskrivningar och förbättra  
arbetsmiljön

---

---

**Socialtjänsten**

Avdelningen för social omsorg

**Postadress**

45181 UDDEVALLA

**Besöksadress**

Kilbäcksgatan 32

**Telefon** (vx)

0522-69 60 00

**Fax**

fax

[www.uddevalla.se](http://www.uddevalla.se)

**E-post** [socialtjansten@uddevalla.se](mailto:socialtjansten@uddevalla.se)

## 1. Bakgrund

Socialförvaltningen har fått i uppdrag av socialnämnden att utreda hur scheman kan justeras inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljön. I utredningen skall även framgå eventuella ekonomiska konsekvenser.

Initiativet till heltidsresan kommer från Kommunal och SKR som i centralt kollektivavtal har avtalat om att heltid ska bli norm och att fler ska arbeta heltid. Det partsgemensamma arbetet pågår fram till år 2024. Syftet är att möjliggöra heltidsanställningar som ger stärkt ekonomisk frihet för den enskilde, både nu och i framtiden men också att öka andelen kvalificerad personal i verksamheterna och stärka kontinuiteten för brukarna. På lång sikt ska heltidsresan skapa en flexibel organisation med förutsättningar och strukturer som på ett effektivt sätt ökar heltidsarbete inom socialtjänsten. Omställningsarbetet till heltid som norm inom välfärdensyrken bidrar också till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

I socialtjänstens handlingsplan från 2018 framgår att målet med heltidsresan är uppnått när:

- samtliga berörda verksamheter kan erbjuda heltid,
- det finns en fungerande och effektiv schemahantering utifrån brukarnas behov som stödjer heltidsarbete.

Arbetstidsförläggningen ska bidra till ett hållbart arbetsliv, där medarbetare har goda möjligheter att arbeta heltid fram till pension. Definitionen av *hållbara arbetstider* är dock inte entydig. Begreppet ska ta hänsyn till många olika faktorer vilka måste vägas samman och balanseras mot varandra. Även individuella önskemål hos medarbetare kan påverka upplevelsen av hur hållbart man upplever att arbetstidsförläggningen är. Det färdiga resultatet ska bestå av ett schema som möter verksamhetens behov av bemanning, håller sig inom givna ekonomiska ramar och de lagar och avtal som gäller arbetsmiljö och arbetstidsförläggning.

## 2. Syfte och mål

Syftet är att enligt uppdrag ge socialnämnden en övergripande bild av hur scheman kan justeras inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljön. Utredningen försöker belysa olika samband mellan arbetsmiljö, sjukfrånvaro och arbetstidsförläggning, och där det är möjligt dess ekonomiska konsekvenser.

Frågeställningar att besvara:

- Vilka faktorer för arbetstidsförläggningen kan påverka arbetsmiljö?
- Vilka faktorer för arbetstidsförläggningen kan påverka sjukfrånvaro?

### 3. Avgränsningar

Fokus i utredningen läggs på dygnet-runt-verksamheter där bemanning krävs på dag, kväll och natt alla årets dagar. Verksamheter inom äldreomsorgen har högre sjukfrånvaro både vad gäller korttids- och långtidssjukskrivningar än funktionshinderverksamheterna varför mer utrymme ges till verksamheter inom äldreomsorg i utredningen. Då forskningen visar att arbete nattetid kan medföra ökad risk för ohälsa presenteras även särskild del kring detta.

### 4. Att bygga en heltidsorganisation

Att bygga en heltidsorganisation kräver att synen på bemanningsplaneringen i en organisation som i hög utsträckning bygger på deltidsanställningar utmanas. När fler arbetar heltid tillkommer tid i schemat utöver ordinarie bemanning, vilken behöver användas för att täcka för frånvaro, så att timvikarie-, fyllnads- och övertidskostnader minskar med lika mycket som månadslöner ökar.

Utifrån tillgängliga timmar i verksamheten ska tiden i en heltidsorganisation fördelas i schemat så att exempelvis:

- fler medarbetare än tidigare arbetar längre pass (dag/kväll)
- tid utöver budgetram ligger jämnt fördelat under hela schemaperioden så att den i möjligaste mån går åt på den egna enheten (säkrar kontinuiteten)
- enhetens schema samkörs med övriga enheter i ett samarbetsområde så att överskjutande tid ligger fördelad på ett sådant sätt att den också matchar verksamheternas behov. Eftersom det krävs en samlad bild av behovet inom hela samarbetsområdet behöver schemat läggas utifrån ett helhetsperspektiv.

Överkapacitet är ett element som heltidsorganisationen för med sig som i hög grad påverkar schemaläggningen.

#### 4.1. Riktlinjer för hållbara arbetstider

Skiftarbete är förenat med en ökad risk för ohälsa och olyckor, bland annat på grund av risken för sömnbrist och rubbningar i dygnsrytmen. Sveriges kommuner och regioner (SKR) och fackförbundet Kommunal har under hösten 2020 lanserat ett partsgemensamt material där man slår fast 9 riktlinjer för hållbara arbetstider som bygger på forskning från Karolinska institutet och Stressforskningsinstitutet. Materialet finns i sin helhet att läsa på [www.heltid.nu](http://www.heltid.nu).

Parterna är också överens om att arbetstiderna behöver ses i sitt sammanhang på varje arbetsplats och utifrån respektive verksamhetens specifika förutsättningar. Nedan finns en bild som beskriver att hållbarhet i arbetstider kan beskrivas som att tre olika reglage samspelar med varandra.



#### Exempel:

Om arbetsbelastningen i en specifik verksamhet är konstant låg under arbetspasset kan det vara hållbart med långa arbetspass. Men om arbetsbelastningen periodvis är hög behöver istället längden på arbetspasset skruvas ned, för att arbetstiderna ska vara hållbara över tid.

#### Riktlinjer för hållbara arbetstider:

1. För att minska förskjutningen av dygnsrytmen och rubbning av rytmerna i kroppen bör man inte ha mer än 3–4 nattpass i rad.
2. Man behöver 48 timmars sammanhängande ledighet för återhämtning efter nattarbete.
3. Undvika långa arbetspass på max 12 timmar. Vid hög arbetsbelastning max 10 timmar.
4. Undvik långa arbetsveckor på > 48 timmar.
5. Undvik korta vilotider < 11 timmar mellan arbetspassen.
6. Undvik komprimerade scheman och sprid ut vilodagarna.
7. Undvik tidiga morgonskift, starta helst efter kl 07. Vid tidiga morgonpass finns det risk för att sömnen blir kort. Ibland kan oro inför ett tidigt uppvaknande också störa sömnen och ge sämre sömnkvalité.
8. Roterat schemat framlänges. Morgon – kväll – natt. Framlänges rotation innebär att vilotiden mellan skiften alltid är minst 11 timmar och minskar risken att drabbas av sömnbrist.
9. Använd förutsägbara arbetstider och möjlighet att påverka.

Under oktober månad genomfördes en enkätundersökning inom hela sektionen för vård- och omsorgsboende i syfte att undersöka organisatoriska hinder. En av frågorna rörde arbetstidsförläggning och enkätdeltagarna fick svara på om de instämmer på påståendet att:

*Hållbara arbetstider betyder bland annat att schemat planeras så att det finns 11 timmars dygnsvila mellan passen så långt det är möjligt. Arbetspassens förläggning sker medsols, dvs morgon-morgon-kväll-kväll, eller helst arbete samma sorts pass flera dagar i rad (dag-dag-dag eller kväll-kväll-kväll).*

Endast 46% av de svarande instämde på påståendet. I kommentarerna till enkätsvaren framkommer att flera hellre vill arbeta kväll-dag-kväll-dag och då endast få 9 timmars dygnsvila mellan arbetspassen. Detta med motiveringen att flera kvällar i rad inskränker på fritid och social tid med familj och vänner. Det är också ett sätt att trycka ihop arbetstid för att få längre sammanhängande ledigheter mellan jobbperioderna.

Det är en kulturell utmaning att ställa om scheman utifrån riktlinjerna då det förekommer att medarbetare önskar att arbetstider planeras utifrån det privata och sociala livet, istället för vad som är bra för hälsan på lång sikt enligt forskningen.

I de sammanfattande riktlinjerna från SKR och Kommunal skriver man ”Att ha mindre än 11 timmar mellan arbetspassen är mer problematiskt än nattarbete. Korta vilotider mellan arbetspassen har visat på problem med att varva ner, kort sömn och trötthet samt ökad risk för olyckor och sjukskrivning. Arbetsgivaren bör mot ovan bakgrund fortsätta sträva efter att minska förekomsten av kort dygnsvila (9 timmar) i schemalaggningen för att säkerställa hållbara arbetstider under hela medarbetarens arbetsliv.

#### 4.2. Delade turer

I dagsläget förekommer fortfarande delade turer på några arbetsplatser inom Vård- och omsorgsboenden. Delad tur är när tiden mellan arbetspass blir längre än en normal lunchrast om 60 minuter. Dessa turer används för att täcka behovet av helg-bemanning. Forskningen beskriver att delade arbetspass kan störa möjligheten till social samvaro och balansen mellan arbete och fritid eftersom arbetstiden styckats upp. I centralt kollektivavtal är parterna dessutom överens om att arbetsgivaren ska sträva efter att förlägga sammanhållen arbetstid.

Ett alternativ till att förlägga delade turer i schemat är att utöka personalgruppen med en person till. Då täcks behovet av bemanning på helg istället med hjälp av denna tjänst, men med konsekvensen att det också tillkommer ca 0,75 årsarbetare i överkapacitet på vardag som i utbyte kräver högre personalrörlighet mellan arbetsplatser. Andra lösningar på delade turer är exempelvis pool-anställd personal med fast helgplacering, eller att befintlig personal som arbetar rak vecka i berörda verksamheter läggs över på anställningsvillkor där helgtjänstgöring ingår. I flera andra kommuner har man dessutom testat renodlade anställningar med ständig helgtjänstgöring, eller att ge studerande en tidsbegränsad månadsanställning på ca 25% där ordinarie arbetstid är förlagt enbart till arbete varannan helg. Skulle alla delade turer tas bort på våra vård- och omsorgsboenden, enbart genom ökad grundbemanning och utan andra åtgärder, behövs i dagsläget ca 22 tjänster vilket kräver ett ekonomiskt tillskott på ca 12,5 miljoner kronor per år.

Under kritiska delar av året, såsom perioden för huvudsemestern, kommer arbetsgivaren även fortsatt vara i behov av att vid enstaka tillfällen förlägga en delad tur för att få rätt kompetens i verksamheten. Övrig tid under året bör verksamheterna planera sin personalbemanning på ett sådant sätt att delade turer undviks. Mål bör sättas till att delade turer ska vara helt borttagna ur arbetstidsförlaggningen efter december 2022.



### 4.3. Stärkt hållbarhetsperspektiv för heltid där arbetstid på natt förekommer

Nedan beskrivs 3 olika förslag på hur arbetstid på natt kan förläggas för att öka följsamheten till riktlinjerna för hållbara arbetstider, och minska sjukskrivningar.

#### Alternativ 1: Max-tak sätts för arbetstid på natt

Att besluta om att på nyanställningar för tjänster där natt-arbete förekommer får max 80% av ordinarie arbetstid utgöra tjänstgöring på natt och resterande 20% utgörs av dag/kvällsarbete. Detta skulle exempelvis kunna innebära:

- Färre "risk-pass" per medarbetare ur perspektivet att nattarbete är krävande för hälsan.
- Bättre förutsättningar för att stärka 24-timmarsperspektivet och samarbetet mellan dag- och natt-personal då man träffas mer, vilket kan bidra till en bättre arbetsmiljö.

#### Alternativ 2: Styrning av hur förläggningen av 9-timmars natt sker

Det är i dagsläget upp till cheferna inom respektive samarbetsområde inom vård och omsorgsboenden att besluta om hur 9-timmars natten förläggs. De olika varianterna som används är 21:45–06:45 och 22:00–07:00. Anställda med små barn har emellanåt påpekat att den första varianten upplevs som besvärlig kopplat till barnomsorgens öppettider. Central styrning skulle därför kunna tillämpas i frågan, där ställningstagande i så fall behöver göras till nedan två varianter:

1. **22:00-07:00** lever i högre grad upp till riktlinje nr 7 då en morgonpersonal tidigast måste börja kl 06:45. Denna förläggning kan också underlätta gällande barnomsorg.
2. **21:45-06:45** följer riktlinjerna i lägre grad på så vis att en morgonpersonal per arbetsgrupp behöver starta dagen 06:30 vilket riktlinjen nr 7 avråder ifrån.

#### Alternativ 3: Längre nattpass än 9 timmar inom vård- och omsorgsboenden och hemtjänst

Längre nattpass inom dessa verksamheter kan i vissa fall ge fler fridagar per anställd och schemaperiod, vilket ger utökad möjlighet till återhämtning mellan arbetsperioderna. Om längre natt än 9 timmar ska tillämpas så kommer överskjutande tid tillkomma som en utökning av grundbemanningen. En sådan förändring skulle innebära att verksamheterna således ökar kostnaderna för utförd tid, vilken är svår att omfördela från dag- eller kvällsturerna eftersom det generellt krävs ca 8-timmars pass på heltidsanställdas scheman. Om längre nätter än 9 timmar användas kommer verksamheterna således generera ett ekonomiskt underskott. Finansiering krävs därför enligt nedan:

- Vid en utökad nattbemanning från 9 timmar till 9,5 timmar beräknas kostnaden till ca 3,5 miljoner kronor per år.
- Vid en utökad nattbemanning från 9 timmar till 10 timmar beräknas kostnaden till ca 7 miljoner kronor per år.

Strax över ca 120 medarbetare på natt skulle beröras av schemaändringen inom dessa verksamheter. Samtlig dagpersonal kan också påverkas på så vis att det finns ett annat utrymme kring förläggning av start- och stopptid på passen på morgon och kväll, utifrån verksamhetens behov. Detta innebär att exempelvis starttiden 06:30 i högre utsträckning kan undvikas för anställda som har barn på förskola. Samtidigt så ökar också följsamheten till riktlinje nr 7 om att tidiga morgonskift om möjligt ej ska starta tidigare än kl 7. Detta skulle kunna innebära minskad risk för sömnrubbning och på så vis bidra till minskade sjuktal. I vilken omfattning är dock svårt att bedöma.

Satsningen skulle också kunna bidra till att stärka bilden av Uddevalla kommun som en attraktiv arbetsgivare och underlätta vid rekrytering till yrket undersköterska. Högre andel utbildad personal kan i sin tur bidra till förbättrad arbetsmiljö då rätt kompetens bidrar till att man i högre utsträckning kan dela lika på arbetsuppgifterna.

#### 4.4. Balans mellan arbete och fritid – grupp- och servicebostäder och daglig verksamhet inom LSS

Inom LSS finns det två olika verksamheter som arbetar gentemot ett gemensamt brukarklientel, där grupp- och servicebostäder har schemalagd arbetstid på kväll och helg i stor omfattning, och daglig verksamhet är schemalagd enbart på dagtid under måndag-fredag. Organisationens medarbetare inom LSS har således stora skillnader i var under veckan den lediga tiden finns. Nedan redovisas sjuktal inom verksamheterna Daglig verksamhet, Gruppbostad och servicebostad inom LSS.

Stöd & service	Kort	Lång (15-59)	Lång 60 +	Total
2018	2,76	1,14	3,04	6,94
2019	2,83	2,38	4,82	10,02
2020 - covidår	4,39	2,56	6,38	13,33
Daglig verksamhet	Kort	Lång (15-59)	Lång 60 +	Total
2018	3,22	0,95	2,03	6,21
2019	3,16	2,13	1,24	6,53
2020 - covidår	5,31	3,27	2,44	11,02

Grupp- och servicebostäder har genomgående högre sjuktal för långtidssjukskrivningar längre än 60 dagar, och daglig verksamhet har högre sjuktal gällande korttids-frånvaro på dag 2-14.

Flera kommuner har sedan tidigare påbörjat ett samarbete i varierande modeller mellan de olika verksamhetsinriktningarna för att kunna erbjuda heltid till fler och nå en mer balanserad arbetstidsförläggning.

I Uddevalla bör anställningar inom daglig verksamhet kompletteras med en ytterligare

anställningsform vid nyanställning som också innefattar arbete varannan helg på en grupp- eller servicebostad. På så vis kan organisationen fördela förläggningen av kvälls- och helgtjänstgöring på fler medarbetare än idag, vilket skulle kunna bidra till att balansen mellan arbete och fritid jämnas ut för fler anställda. Förändringen bör genomföras i pilot-form med ett begränsat antal tjänster för att kunna utvärdera effekter av den nya anställningsformen.

## 5. Slutsatser

### 5.1. Vilka faktorer för arbetstidsförläggningen kan påverka arbetsmiljö?

Att arbetstid planeras utifrån verksamhetens behov är en avgörande faktor för att arbetsbelastningen ska bli så jämnt fördelad som möjligt över hela arbetspasset. Många gånger går medarbetarens önskemål om arbetstidsförläggning och verksamhetens behov hand i hand. Vid de tillfällen som medarbetarens önskemål krockar med verksamhetens behov behöver arbetsgivaren ta ansvar för att verksamhetens behov tillgodoses så att belastningen i arbetsmiljön under arbetstid blir hållbar på lång sikt.

### 5.2. Vilka faktorer för arbetstidsförläggningen kan påverka sjukfrånvaro?

Eftersom sjukfrånvaron kan påverkas av många olika faktorer såsom den enskildes hälsa, ledarskap, samarbetet/konflikter och andra organisatoriska förutsättningar är det svårt att fastställs vad i sjukfrånvaron som enskilt består av faktorer i arbetstidsförläggningen. En framträdande faktor som lyfts fram återkommande gällande arbetstidsförläggning kopplat till bibehållen hälsa är dock möjligheten till kontinuerlig återhämtning och fullgod sömn.

Den anställdes hälsa påverkas av arbetstidsförläggningen över tid. Detta kan innebära att den arbetstidsförläggningen som förekommit bakåt i tiden kan påverka den anställdes hälsa idag och i framtiden. Arbetsgivaren kan därför bara delvis påverka sjuktal med justerad arbetstidsförläggning framåt.

Utredningen har mot ovan bakgrund påvisat ekonomiska konsekvenser där det är möjligt.

## 6. Ställningstaganden och justeringar

Arbetsgivaren strävar efter att följa de riktlinjer och den forskning som centrala parter valt att lyfta fram gällande arbetstidsförläggning. Utredningen föreslår följande:

**Fortsatt följsamhet till hållbara riktlinjer** - Arbetsgivaren bör enligt utredningen fortsätta utmana rådande kulturella företeelser gällande schema, genom att exempelvis lyfta fram goda exempel i den interna kommunikationen. För att nå sänkta sjuktal bör målsättningen även fortsatt vara att exempelvis minska förekomsten av kort dygnsvila i schemaläggningen och tillämpa jämn fördelning av fridagar under hela schemaperioden för att främja möjlighet till kontinuerlig återhämtning.

**Delade turer** – Målet sätts att delade turer inte längre ska förekomma i arbetstidsförläggningen efter december 2022, med undantag för perioden för huvudsemestern. En kombination av flera olika åtgärder krävs för att nå målet, där både pool-anställning med fast helgplacering just nu införs samtidigt som flera enheter utökar personalgruppen med tjänster och tillämpar samplanering med andra arbetsplatser.

**Arbetstidsförläggning på natt** - Vid en utökad nattbemanning från 9 timmar till 9,5 timmar inom vård- och omsorgsboenden och hemtjänst beräknas kostnaden till ca 3,5 miljoner kronor per år. Förvaltningen kommer använda avsatta medel till detta, enligt alternativ 3, vilket ger stärkt möjligheten till ökad hållbarhet i schemat för medarbetare som har arbetstid förlagd på natt.

**Balans mellan arbete och fritid** – Anställningar inom daglig verksamhet bör kompletteras med en ytterligare anställningsform vid nyanställning som också innefattar arbete varannan helg på en grupp- eller servicebostad. På så vis kan organisationen fördela förläggningen av helg-tjänstgöring på fler medarbetare än idag, vilket bidrar till att balansen mellan arbete och fritid jämnas ut för fler anställda. Förändringen bör genomföras i pilot-form med ett begränsat antal tjänster för att kunna utvärdera effekter av den nya anställningsformen.



§ 153

Dnr SN 2021/00204

**Socialförvaltningen får i uppdrag att utreda hur scheman kan justeras inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljön**

**Sammanfattning**

Socialförvaltningen får i uppdrag att utreda hur scheman kan justeras inom heltidsresan för att minska sjukskrivningar och förbättra arbetsmiljön. I utredningen skall även framgå eventuella ekonomiska konsekvenser.

**Beslutsunderlag**

Socialtjänstens tjänsteskrivelse 2021-10-19

**Beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** ge förvaltningen i uppdrag att utreda justeringar av scheman inom heltidsresan, samt

**att** utredningen redovisas vid nämndens sammanträde i december 2021.

Vid protokollet  
Anna-Lena Lundin

Justerat 2021-10-21  
Stefan Skoglund, Ann-Charlott Gustafsson

Justeringen tillkännagiven på anslagstavlan 2021-10-22 intygar  
Anna-Lena Lundin

Skickat 2021-10-22  
Roger Granat, socialchef  
Marion Vaern, avdelningschef social omsorg



**Handläggare**

Administratör Anna-Lena Lundin

**e-post**

anna-lena.lundin@uddevalla.se

## **Ändring av delegeringsordningen gällande allmänna ärenden**

### **Sammanfattning**

Socialnämnden beslutar idag om ändringar i nämndens dokumenthanteringsplanen. Socialnämndens dokumenthanteringsplan redovisar, de inom myndigheten, förekommande handlingar, hur dessa hanteras samt vilka gallringsfrister som gäller. Då denna plan är ett dokument som ofta förändras med mindre ändringar i dokumentnamn och dylikt, föreslås förvaltningschefen få delegation på dessa beslut.

Förslaget är att komplettera delegeringsordningen med en ny rubrik:

*17. Allmänna ärenden*

*17.1 Beslut om revidering av dokumenthanteringsplan med delegat, förvaltningschef.*

### **Beslutsunderlag**

Socialtjänstens tjänsteskrivelse 2021-01-04, ändring av delegeringsordningen gällande allmänna ärenden

### **Förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** komplettera socialnämndens delegeringsordning med punkt 17.1 Beslut om revidering av dokumenthanteringsplan.

Roger Granat  
Socialchef

Anna-Lena Lundin  
Administratör

Skickas till



**Handläggare**

Strateg Åsa Jarhag Håkansson

**Telefon** 0522-69 70 31

asa.jarhaghakansson@uddevalla.se

## **Överenskommelse om intraprenad gällande gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och servicebostad Stora Nygatan**

### **Sammanfattning**

Socialnämnden har sedan maj 2017 en överenskommelse om intraprenad för gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och Torggatan. Överenskommelsen löpte ut under hösten 2021. Efter genomförd uppföljning av intraprenaden föreslås en ny överenskommelse.

### **Beslutsunderlag**

Socialtjänstens tjänsteskrivelse 2021-12-29

Överenskommelse om intraprenad gällande gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och servicebostad Stora Nygatan

Uppföljning av överenskommelse om intraprenad gällande gruppbostäder Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och Torggatan

### **Förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** godkänna överenskommelse om intraprenad inom socialtjänsten för gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och servicebostad Stora Nygatan för perioden 2022-02-01 - 2027-01-31.

### **Ärendebeskrivning**

Socialnämnden har sedan maj 2017 en överenskommelse om intraprenad för gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och Torggatan. Överenskommelsen löpte ut under hösten 2021.

En uppföljning av intraprenaden är genomförd under november och december. Uppföljningen grundar sig på muntlig och skriftlig information från sektionschef, intraprenadschef, personalrepresentanter och olika system. Frågeställningarna i uppföljningen är i korthet vad som fungerat bra och vad som skulle kunna förbättras med intraprenaden. Uppföljningen visar att verksamheten har utförts väl utifrån de förutsättningar som varit rådande under perioden. Några förbättringsområden är identifierade och rekommenderas att hanteras i en ny överenskommelse.



I november fastställde socialnämnden nya bestämmelser för intraprenader inom socialtjänsten. De nya bestämmelserna är mer generella med tydliga ramar samt ger möjlighet till avsteg och specifika överenskommelser.

Förslaget till den nya överenskommelsen är framtaget utifrån de nya bestämmelserna och uppföljningsresultatet. Den nya överenskommelsen avser gruppbestäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen samt servicebostad Stora Nygatan. Den tidigare överenskommelsen omfattade Torggatan istället för Stora Nygatan. Personalen på Torggatan har framfört en önskan om utträde ur intraprenaden och intresse från Stora Nygatan har anmälts om inträde, varför en förändring föreslås kring ingående verksamheter. Totalt omfattas 18 platser på gruppbestäder och 12 servicebostadsplatser jämfört med tidigare 24 platser på gruppbestad.

Den nya överenskommelsen föreslås gälla i 5 år från och med 2022-02-01 till och med 2027-01-31.

Målet för intraprenadens verksamhet är att människor som har omfattande funktionsnedsättningar ska kunna leva ett värdigt liv likt andra människor som inte har funktionsnedsättning. Den enskilde individen ska så långt som möjligt ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges. Målet för personalen är att vara en självständig enhet med ökat ansvar, befogenhet, delaktighet och medskapande på ett resurseffektivt sätt.

I stora delar följer intraprenaden de generella ramarna. Följande specifika avsteg och överenskommelser föreslås:

### **Organisation**

- Intraprenadchefen är underställd avdelningschef inom aktuellt verksamhetsområde.

### **Ekonomi**

- Möjlighet att frånga gällande upphandlingsregler och ramavtal vid vissa inköp av varor och tjänster.
- Ekonomisk planering enligt samma principer som andra gruppbestäder och servicebostäder enligt befintlig resursfördelning. Förändringar kring resursfördelningen ska ske i dialog med intraprenaden och hanteras av socialchef.
- Intraprenaden kan själv besluta om inköp av exempelvis utrustning och inventarier (som ej är investering) och som kan finansieras med intraprenadens överskott eller budget.

### **Personal**

- Intraprenaden ansvarar för organisering av roller, personal och schema.





2022-01-04

Dnr SN 2021/00259

- Intraprenaden har möjlighet att kunna påverka anställningar och placering av personal till intraprenaden. Intraprenaden har stor möjlighet att vid korttidsrekrytering påverka valet av vikarie utifrån intraprenadens krav på kompetens och lämplighet (kravspecifikation). Detta ska ske genom löpande och direkt dialog mellan intraprenadschefen eller de(n) som utses för intraprenaden och chef för bemanningen. Rutiner för samarbetet mellan intraprenaden och bemanningsenheten ska tas fram under avtalsperioden.
- Intraprenaden omfattas av arbetet med heltider.
- Intraprenadens inordning i nämndens hantering av LAS ska följa intraprenadens krav på kompetens och lämplighet (kravspecifikation).
- Intraprenadens del av avdelningens utbildningsbudget ska fördelas ut till intraprenaden.

Roger Granat  
Socialchef

Åsa Jarhag Håkansson  
Strateg

Skickas till  
Roger Granat  
Marion Vaern  
Maria Kullander  
Mathilda Isaksson  
Angela Wagnervik  
Anders Paulin  
Åsa Backman  
Camilla Sjögren  
Emma Rydberg Åkerblom



1 (8)  
Dnr: SN 2021/259

## Överenskommelse om intraprenad gällande gruppbostäderna Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen och servicebostad Stora Nygatan

## Innehåll

1. Parter i överenskommelsen .....	3
2. Omfattning .....	3
3. Huvudmannaskap .....	3
4. Intraprenadens uppdrag .....	3
5. Överenskommelsens tid och möjlighet till förlängning .....	3
6. Mål för intraprenadens verksamhet .....	3
7. Intraprenadens ansvar .....	3
8. Intraprenadens organisation .....	4
9. Specifika överenskommelser kring ekonomi .....	4
8.1. Upphandling och inköp .....	4
8.2. Ekonomisk planering, uppföljning och redovisning .....	4
8.3. Hantering av överskott och underskott .....	4
8.4. Investeringar, inköp och lokaler .....	5
10. Specifika överenskommelser kring personal .....	5
9.1. Anställning, placering och vikarieanskaffning .....	5
9.2. Kollektivavtal .....	6
9.3. Policy och riktlinjer kring arbetsrätt .....	6
9.4. Omplacering och uppsägning .....	6
9.5. Arbetsmiljö och rehabilitering .....	6
9.6. Lönesättning .....	6
9.7. Samverkan och medbestämmandelagen (MBL) .....	6
9.8. Tvister .....	6
9.9. Kompetensutveckling .....	6
9.10. Personalförmåner .....	6
11. Uppföljning av intraprenaden/verksamheten .....	7
12. Samverkan .....	7
13. Ändring och upphörande av överenskommelse .....	7
14. Oenighet om överenskommelse .....	8
15. Handlingars inbördes förhållande .....	8
Underskrift .....	8



## 1. Parter i överenskommelsen

Parter i överenskommelsen är:

- Socialnämnden genom socialchef och avdelningschef för social omsorg
- Intraprenaden genom ansvarig intraprenadschef: Åsa Backman

## 2. Omfattning

Gruppbestäderna **Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembervägen** – totalt 18 platser.

Servicebostad **Stora Nygatan** – totalt 12 platser.

## 3. Huvudmannaskap

Kommunen är huvudman och personalen är anställda av kommunen. Kommunen har det yttersta ansvaret för verksamhet, ekonomi och personal. Socialnämnden har det formella och övergripande ansvaret för intraprenaden.

## 4. Intraprenadens uppdrag

Intraprenadens uppdrag är att utföra verksamhet inom socialtjänstens ansvarsområde i enlighet med syftet och målet för intraprenaden. Intraprenaden ska drivas inom ramen för gällande lagar och författningar samt enligt kommunens styrande dokument.

Intraprenaden är en självständig enhet som ges ett ökat ansvar och ökade befogenheter. Specifika avsteg eller överenskommelser för intraprenaden framgår nedan.

## 5. Överenskommelsens tid och möjlighet till förlängning

Denna överenskommelse gäller i 5 år från och med 1 februari 2022 till och med 31 januari 2027. Möjlighet finns att förlänga överenskommelsen. En förlängning av intraprenaden ska föreslås gemensamt av socialchef och intraprenadchef till socialnämnd senast 6 månader innan tiden för överenskommelsens utgång. Socialnämnden beslutar om förlängning.

## 6. Mål för intraprenadens verksamhet

Målet för **verksamheten** är att människor som har omfattande funktionsnedsättningar ska kunna leva ett värdigt liv likt andra människor som inte har funktionsnedsättning. Den enskilde individen ska så långt som möjligt ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges.

Målet för **personalen** är att vara en självständig enhet med ökat ansvar, befogenhet, delaktighet och medskapande på ett resurseffektivt sätt.

## 7. Intraprenadens ansvar

Intraprenaden ansvarar för att verksamheten utförs och följs upp enligt tillämpliga lagar, föreskrifter och allmänna råd.



Intraprenaden ska följa Uddevalla kommuns och socialnämndens styrande dokument såsom policys, riktlinjer, regler, bestämmelser, vägledningar och ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete. Nya beslut inom dessa områden gäller även intraprenaden om inget annat framgår.

Intraprenadchefen ansvarar för planering, uppföljning och utveckling av verksamheten, ekonomi samt personal. Intraprenaden/intraprenadschefen har rätt till samma stöd från förvaltningen som övriga enheter.

## 8. Intraprenadens organisation

Intraprenaden ska ledas av en intraprenadchef som har det samlade ansvaret för intraprenaden och representerar intraprenaden inför nämnd, förvaltningen och övriga intressenter. Intraprenadchefen är underställd avdelningschef inom aktuellt verksamhetsområde.

Intraprenadchefen ansvarar för att kommunens styrdokument och avtal följs. Intraprenadschefen beslutar med stöd av de befogenheter som finns i denna överenskommelse.

## 9. Specifika överenskommelser kring ekonomi

### 8.1. Upphandling och inköp

Intraprenaden ska följa kommunens gällande upphandlingsregler samt ramavtal men har möjlighet att frånga dessa vid vissa inköp av varor och tjänster.

### 8.2. Ekonomisk planering, uppföljning och redovisning

Ekonomisk planering och uppföljning av intraprenaden sker på samma sätt som för förvaltningens egna verksamheter.

**Ekonomisk planering** sker enligt samma princip som andra gruppbestäder och servicebostäder i socialtjänsten utifrån befintlig resursfördelning. Förändringar kring resursfördelning ska ske i dialog med intraprenaden och hanteras av socialchef.

**Ekonomisk uppföljning** sker via kontrollrapporter, delårsbokslut och årsbokslut. Intraprenaden ska redovisa resultatet, helårsprognos och göra analys av utfallet jämfört med åtagandet.

Intraprenaden ska följa kommunens och socialtjänstens tidplan och regelverk för planering, uppföljning och redovisning av intraprenadens ekonomi.

### 8.3. Hantering av överskott och underskott

Intraprenaden hanterar själv både eventuellt över- och underskott jämfört med budgeten. Intraprenaden tar med över- eller underskottet till nästkommande år efter avstämning med förvaltningschef. Underskott ska hanteras under nästkommande år.

Vid överskott är avsikten att intraprenaden kan använda det till aktiviteter för brukare, personal, utbildning eller specifika behov som gagnar verksamheten.

Ett överskott får inte användas till att höja personalens löner eller ge ekonomisk kompensation i form av bonus. Ett överskott får inte heller användas till att anställa tillsvidarepersonal så att det sker en ökning av fastställd personaltäthet. Vid ett överskott ska en redogörelse till socialnämnden ske kring vad intraprenaden har tänkt använda pengarna till. Ett överskott får disponeras fram till överenskommelsens slut.

#### 8.4. Investeringar, inköp och lokaler

Intraprenaden äskar medel för investeringar och för större inköp i samråd med berörd avdelningschef enligt förvaltningens rutiner.

Intraprenaden kan själv besluta om inköp av exempelvis utrustning och inventarier (som ej är investering) och som kan finansieras med intraprenadens överskott eller budget.

Intraprenadens önskemål gällande åtgärder på lokaler ska samordnas av förvaltningens lokalplanerare.

### **10. Specifika överenskommelser kring personal**

Intraprenadchefen får samma stöd i personalfrågor och på samma villkor som andra verksamheter inom socialtjänsten.

Delegationen av personalfrågor till intraprenadchefen avser beslut om anställning av personal, beslut om lönesättning av personal, arbetsmiljöansvar, rehabiliteringsansvar samt samverkan i de frågor där intraprenaden har beslutsrätt.

Uddevalle kommuns anställningsförfarande- och villkor omfattar även intraprenadens personal. Personal som startar en intraprenad behåller sin anställning i kommunen.

Intraprenaden ansvarar för organisering av roller, personal och schema.

Intraprenaden ska ha den personalstyrka och kompetens som krävs för att utföra verksamheten till angivna kvalitetsnivåer.

Intraprenaden ska ta emot praktikanter på samma villkor som socialtjänsten i övrigt.

#### 9.1. Anställning, placering och vikarieanskaffning

Intraprenaden har möjlighet att kunna påverka anställningar och placering av personal till intraprenaden. Intraprenaden har stor möjlighet att vid korttidsrekrytering påverka valet av vikarie utifrån intraprenadens krav på kompetens och lämplighet (kravspecifikation).

Detta ska ske genom löpande och direkt dialog mellan intraprenadschefen eller de(n) som utses för intraprenaden och chef för bemanningen. Rutiner för samarbetet mellan intraprenaden och bemanningsenheten ska tas fram under avtalsperioden.



#### 9.2. Kollektivavtal

Intraprenaden ska följa och tillämpa de centrala och lokala kollektivavtal som kommunen omfattas av. Det innebär också att intraprenaden omfattas av arbetet med heltider (heltidsresan).

#### 9.3. Policy och riktlinjer kring arbetsrätt

Kommunens och socialtjänstens policydokument och riktlinjer kring arbetsrättsliga frågor ska följas även av intraprenaden.

#### 9.4. Omplacering och uppsägning

Lagen om anställningsskydd ska tillämpas inom intraprenaden på samma sätt som inom övrig verksamhet i socialtjänsten. Intraprenadens inordning i nämndens hantering av LAS ska följa intraprenadens krav på kompetens och lämplighet (kravspecifikation).

#### 9.5. Arbetsmiljö och rehabilitering

Arbetsmiljölagen styr intraprenadens ansvar för arbetsmiljön. Kommunens riktlinjer för arbetsanpassning och rehabilitering ska tillämpas av intraprenaden. Intraprenaden omfattas av kommunens avtal med företagshälsovården.

#### 9.6. Lönesättning

Kommunens lönepolicy och lönestruktur ska följas av intraprenaden. Lönesättning av personal ska ske utifrån kommunens centrala anvisningar. Lönenivåer utanför yrkesgruppens lönespann ska vara föremål för samråd med kommunens förhandlingschef innan de beslutas. Intraprenader får inte rekrytera personal från övriga verksamheter genom att erbjuda högre lön.

#### 9.7. Samverkan och medbestämmandelagen (MBL)

Kommunens avtal om samverkan ska följas av intraprenaden. Intraprenaden ska fullgöra arbetsgivarens ansvar enligt samverkansavtalet.

#### 9.8. Tvister

Tvisteförhandlingar gällande personalfrågor hanteras av kommunens HR-avdelning. Tvist angående tolkning eller tillämpning av överenskommelsen ska ytterst avgöras av socialnämnden.

#### 9.9. Kompetensutveckling

Intraprenaden ansvarar för personalens kompetensutveckling. Vidareutbildning och kompetensutveckling som erbjuds centralt i kommunen eller av förvaltningen ska vara tillgänglig för intraprenaden.

Intraprenadens del av avdelningens utbildningsbudget ska fördelas ut till intraprenaden.

#### 9.10. Personalförmåner

Personalen i intraprenaden omfattas av kommunens gällande personalförmåner.

### **11. Uppföljning av intraprenaden/verksamheten**

Regelbundna avstämningsmöten ska hållas mellan intraprenaden och ansvarig avdelningschef för att hantera löpande frågor som uppstår kring verksamhet, ekonomi och personal. Avdelningschef och sektionschef inom berört verksamhetsområde ska tillhandahålla nödvändig och relevant information till intraprenadschefen.

Intraprenaden ska följa socialtjänstens struktur och processer kring styrning och ledning (planering och uppföljning) samt kvalitetsarbete (ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete).

Socialtjänsten kommer därutöver att genomföra uppföljningar av intraprenaden. Intraprenaden ska medverka i och bidra med de underlag som efterfrågas i uppföljning.

### **12. Samverkan**

Parterna är skyldiga att samverka för att nå goda resultat i verksamheten. Överenskommelsen ska genomsyra stor delaktighet i alla nivåer från nämnd, förvaltning, avdelning till intraprenad.

Alla större förändringar ska alltid vara förankrade hos berörda parter innan beslut fattas av nämnden. Intraprenaden ska minst en gång per år informera nämnden om verksamheten.

### **13. Ändring och upphörande av överenskommelse**

Socialnämnden fattar beslut om ändringar i och upphörande av överenskommelse.

Parter har rätt att påkalla förhandling med åberopande av något eller några av följande förhållanden:

- Väsentlig förändring i kommunens uppdrag.
- Oförutsedd händelse som väsentligt ändrar förutsättningarna för intraprenaden.
- Övriga väsentliga förändringar i kommunen.

Ändringar och tillägg i gällande överenskommelse ska göras skriftligt och undertecknas av förvaltningschef, avdelningschef och intraprenadschef. Socialnämnden fattar utifrån förvaltningens förslag beslut om ändring och tillägg för intraprenaden.

Parter kan begära att överenskommelsen ska upphävas. Intraprenaden kan begära att överenskommelsen hävs om minst 75 procent av intraprenadens personal så önskar.

Parterna ska vid begäran om hävning tillsammans sammanställa underlag och förslag till beslut till socialnämnden. Förslag till ändringar eller upphörande ska genomsyras av delaktighet och samsyn från parterna. Båda parter har ansvar för att dialog sker med öppenhet, respekt och professionalitet.





Socialnämnden kan besluta om att upphäva överenskommelsen om intraprenaden inte kan fullgöra eller inte har fullgjort sina åtaganden.

Uppsägningstiden är sex månader om inget annat överenskommes.

I de fall överenskommelsen om intraprenaden upphävs/upphör återgår intraprenaden till att vara en ordinarie verksamhet i socialtjänsten.

Villkoren i ingångna överenskommelser kan komma att förändras över tid till följd av politiska beslut. Socialnämnden fattar då beslut om att överenskommelsen upphävs.

#### **14. Oenighet om överenskommelse**

Oenighet angående tolkning eller tillämpning av denna överenskommelse som inte kan lösas genom förhandling mellan parterna, ska avgöras av nämnden.

#### **15. Handlingars inbördes förhållande**

Parternas åtaganden regleras av denna överenskommelse samt skriftliga ändringar och tillägg som parterna är överens om.

#### **Underskrift**

Denna överenskommelse är upprättad i två likalydande exemplar där parterna tagit var sitt original.

202x-xx-xx

202x-xx-xx

För Intraprenaden

För Socialnämnden

## Uppföljning av överenskommelse om intraprenad gällande gruppboendestäder Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembergatan och Torggatan

### 1. Inledning - uppföljningens form och ställningstaganden

- Samtal med Åsa Backman (intraprenadschef) och Anders Paulin (sektionschef) under november 2021
- Skriftliga frågor ställda till personalrepresentanter (en från varje boende)
- Skriftliga frågor ställda till intraprenadschefen
- Andra underlag; skrivelser, e-post, beslutsstöd

Brukarperspektivet är lika centralt som personalperspektivet. Intraprenadschefen och sektionschefen bedömer att intraprenaden inte har kunnat driva och arbetat med intraprenaden på ett önskvärt sätt, främst på grund av pandemin. Det är inte troligt att brukarna under de senaste två åren skulle kunna uppfatta några skillnader som härrör från verksamhets-/driftsformen. Av den anledningen har inte brukare på gruppboendestäderna givits möjlighet till att lämna synpunkter. Brukarperspektivet måste finnas med i kommande uppföljning.

### 2. Parter i överenskommelsen

- Uddevalla kommun, socialnämnden
- Intraprenadens område: gruppboendestäder Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembergatan och Torggatan, Åsa Backman

### 3. Överenskommen tid

Intraprenaden har drivits sedan 2017-05-01.

Önskemål finns från intraprenadschefen om en ny avtalsperiod om 5 år.

### 4. Organisation, roller och ansvarsfördelning

Intraprenadens verksamheter omfattar gruppboendestäderna på Agnebergsgatan, Aprilvägen, Decembergatan och Torggatan.

Intraprenaden har 30 medarbetare. Inom intraprenaden finns enbart stödassistenter som har olika ansvarsområden. Intraprenaden har inga stödpedagoger (trots beslut om att det ska finnas 2 stödpedagoger på varje boende). Intraprenaden delar rollen verksamhetspedagoger (4 olika personer med vardera 20 procent) med andra verksamheter. Organisatoriskt finns alla verksamhetspedagoger inom stöd och service knutna till en egen enhet. Intraprenadschefen sköter till stor del administrationen själv eller tillsammans med stödassistenterna, exempelvis schema och bemanningsplanering. Inom stöd och service finns gemensamma administratörer att tillgå men nyttjas inte då det är av vikt att även de som finns i stödprocesser genomsyras av ”intraprenadsövertygelsen”.



Intraprenaden har valt att nyttja den kommun- och förvaltningsgemensamma service som finns att tillgå. Intraprenaden har inte nyttjat investeringsbudgeten.

### 5. Mål för intraprenadens verksamhet

Syftet med intraprenad som driftsform har varit att öka medarbetarnas och brukarnas delaktighet, ansvarstagande och inflytande. Målet för **verksamheten** har varit det som lagstiftningen ger uttryck för. Det innebär att människor som har omfattande funktionsnedsättningar ska kunna leva ett värdigt liv likt andra människor som inte har funktionsnedsättning. Den enskilde individen ska så långt som möjligt ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges.

Målet för **personalen** har varit att vara en självständig enhet med ökat ansvar, befogenhet, delaktighet och medskapande på ett resurseffektivt sätt.

Under 2021 har intraprenaden arbetat mycket med dokumentation i Lifecare, genomförandeplaner, strukturer och rutiner som är bra för brukarna och säkerställt deras trygghet, mående och behov. Fokus har varit på rutiner och förändrade arbetsätt. För att stärka arbetsgrupperna och förändra arbetsätten har arbetsplatsträffar, boendemöten och samverkansdagar genomförts.

Brukarna har kunnat varit delaktiga i att själva säga vad de vill göra. Intraprenaden skiljer sig troligen inte mot övriga boenden inom LSS avseende brukardelaktighet. Dock lyfter intraprenadchefen att detta är något som de vill utveckla framöver.

Gällande medarbetarnas delaktighet, ansvarstagande och inflytande lyfter intraprenadchefen fram att överenskommelsen inte har följts. Det har, enligt intraprenadchefen, inneburit försämrade ekonomiska förutsättningar som haft en negativ påverkan på arbetet med att skapa en organisation med intraprenadtänk. Överenskommelsen har varit otydlig och snävt formulerad, vilket i sig begränsat och skapat osäkerhet kring vad som får göras och inte. Även den organisatoriska tillhörigheten har begränsat friheten och utvecklingen av intraprenaden. Därtill har den senaste perioden präglats av den pågående pandemin som begränsat utvecklingsfrågorna ytterligare.

Det som, enligt intraprenadchefen, har fungerat bra i verksamheten är ändå att medarbetarna har kunnat vara delaktiga i det lilla som kunnat göras. Intraprenadchefen upplever att medarbetarna har fått genomföra utvecklande aktiviteter för boende. Andra exempel på vad som fungerat bra i verksamheten är möjligheten att åka iväg med boende, att ta in extra personal, att kunna hyra bil vid behov, att göra "roliga" personalstärkande aktiviteter med medarbetarna, att ha friheten att frångå avtal vid till exempel inköp.

Utmaningarna i att driva intraprenaden är som intraprenadchefen uttrycker det "att kunna dansa" och menar att kunna gå mellan styra, leda och coacha medarbetarna mot det uppsatta gemensamma målet och få medarbetarna att vara delaktiga.

Intraprenadchefen betonar att syfte och mål är oerhört viktigt, då det anger riktningen. Det är just driftsformen som lockar och gör det intressant, menar intraprenadchefen. Friheten att arbeta i en intraprenad, självständiga grupper med många tankar och idéer, är något som intraprenadchefen lyfter fram som positivt. Eftersom intraprenaden är den enda i socialtjänsten har intraprenadchefen tagit sig rollen som ambassadör.

För att fånga medarbetarperspektivet har några olika frågeställningar ställts till medarbetarna på respektive gruppbostad inom intraprenaden. En medarbetare per gruppbostad har summerat gruppens uppfattning.

Den första frågan rör hur många som upplevs vara **intresserade av att fortsätta** med intraprenaden. I princip alla medarbetarna är intresserade att förutom på ett boende, Torggatans gruppbostad. Torggatans gruppbostad har även under hösten inkommit med en skrivelse med motivering till varför de vill avsluta intraprenaden. Skälen därtill är att de har testat och att det inte blivit på det sätt som var utlovat. De upplever sig inte heller kunnat vara delaktiga i vikarieanskaffningen och upplever sig inte märka någon skillnad på intraprenaden mot en helt kommunal verksamhet.

#### **Intresse av att fortsätta med intraprenaden:**

- Agnebergsgatan Alla utom en
- Aprilvägen: Alla
- Torggatan: Ingen utom en
- Decembervägen: Alla om de får vara mer delaktiga och bestämmande

På frågan vad medarbetarna tycker **har fungerat bra med intraprenaden** lyfts friheten att vara med och utveckla mer, påverkan gällande vikarier, påverkan på schemat och större frihet med inköp.

Medarbetarna ser vikarieanskaffningen som ett **förbättringsområde**. De vill själva välja vikarier och slippa gå via bemanningsenheten. Genom att själva välja ser de en snabbare och smidigare hantering och på så sätt även kunna vara med och bestämma vem som i förlängningen får tjänst i intraprenaden. Ett annat förbättringsområde är större utrymme att påverka ekonomin på varje gruppbostad. Medarbetarna tycker de varit mer låsta än vad som utlovats enligt avtalet.

Delaktigheten, ansvarstagandet och inflytandet för **brukarna** har ökats genom att ekonomin inte stoppar aktiviteter som brukarna vill göra. Medarbetarna uppger också att de via annan bemanning kan möjliggöra om brukarna vill vara mer delaktiga i olika situationer och aktiviteter. De tror också att intraprenadens eventuella vinst skulle kunna nyttjas ihop med brukare till exempelvis utflykter.

För medarbetarna har delaktigheten, ansvarstagandet och inflytandet ökat genom att **medarbetarna** är mer involverade i ekonomin. Genom att veta hur det går för verksamheten upplever man sig mer motiverad att förbättra verksamheten än mer.

Med motivationen kommer inspirationen i arbetet med brukarna, menar medarbetarna. De upplever det som positivt att de kan vara med och utforma arbetet på just sin arbetsplats och att det inte behöver vara samma som för alla andra gruppbestäder. Medarbetarna upplever att deras motivation till att göra en bättre prestation ökar då de ser att brukarna är mer nöjda.

**Övriga synpunkter** från medarbetarna är att det finns en stor potential för driftsformen men den behöver slipas till en form som är tydlig för medarbetarna. Påverkan på schema och vikarier är en viktig del.

#### **6. Ekonomisk ersättning och förutsättningar**

Intraprenaden har en fast budget som övriga gruppbestäder. Inom sektionen har insatsmätningar tidigare använts. Grunden är att varje ny brukare ska vara insatsmätt från bistånd. Vid större behov sker dialog med sektionschef. Sektionen undersöker nya modeller för resursfördelning då insatsmätningarna inte fungerar optimalt.

Under 2018 gjordes en större förändring kring de ekonomiska förutsättningarna. Dåvarande socialchef minskade intraprenadens budget utifrån den tidigare entreprenadens personalbemanning, vilket hade gett intraprenaden ett överskott fram till dess. Socialchefens beslut förändrade ingången överenskommelse.

De senaste åren har intraprenaden klarat av att hålla sig inom budget.

#### **7. Samverkan mellan parterna**

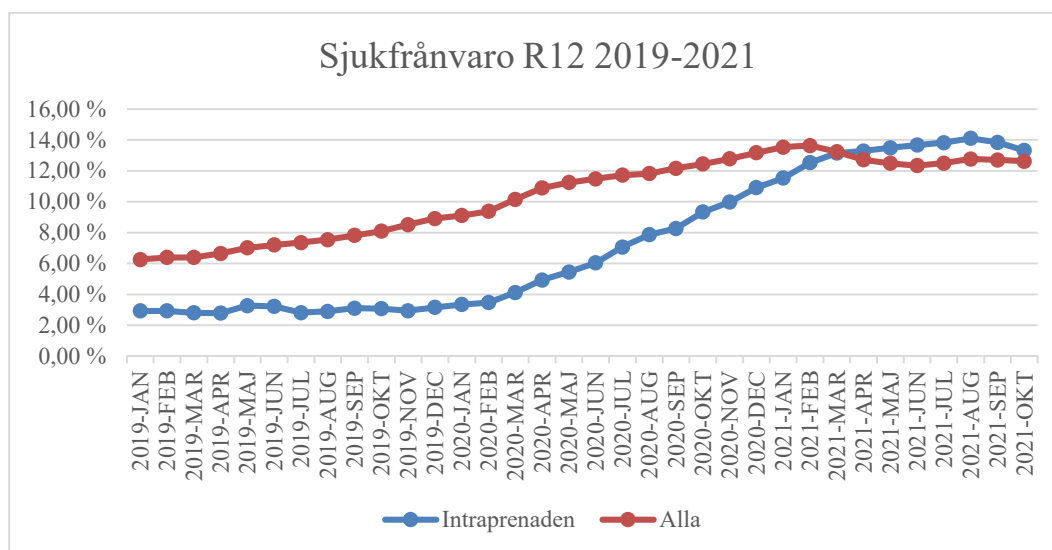
Avstämningsmöten har hållits löpande kring frågor om verksamhet, ekonomi och personal mellan intraprenadschef och sektionschef stöd och service 1 gång per månad (månadsmöten). Intraprenadschef ingår i sektionens ledningsgrupp och håller egna arbetsplatsträffar med medarbetarna.

Intraprenaden har vid ett tillfälle varit i socialnämnden och informerat om verksamheten.

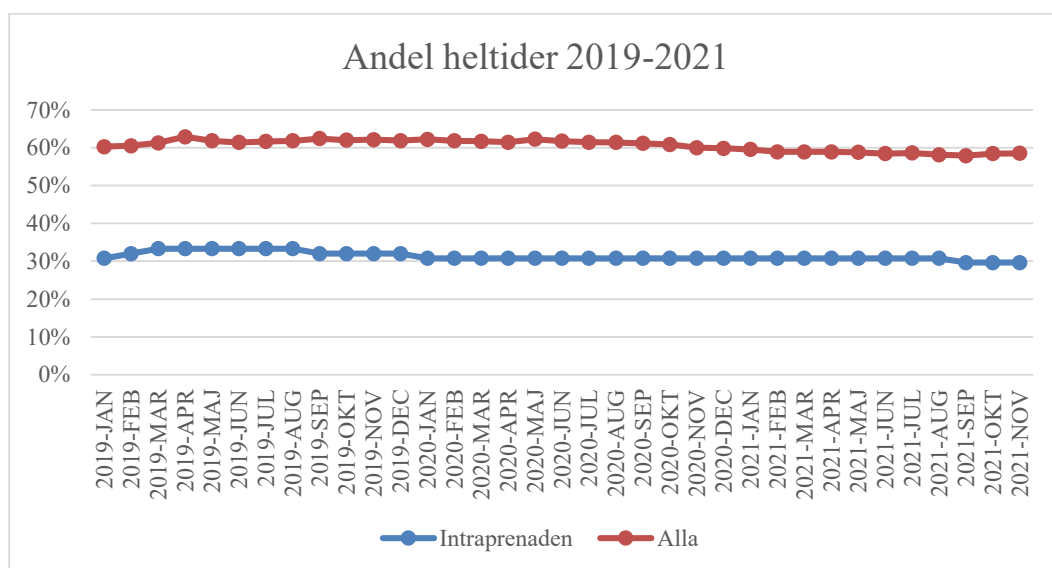
Dialog har skett med förvaltningschef vid behov.

#### **8. Jämförande statistik**

Sjukfrånvaron (rullande 12 månader) har för intraprenaden varit lägre under 2019–2021 jämfört med samtliga boendeenheter inom LSS.



Vid jämförelse av andelen heltider mellan intraprenaden och samtliga boendeenheter inom LSS framgår att andelen är betydligt lägre i intraprenaden.



## 9. Övriga frågor och förbättringsområden

Intraprenaden avviker inte från övriga verksamheter gällande registrerade avvikelser inom SoL/HSL, tillbud och arbetsskador.

I ett nytt avtal för intraprenaden behöver ställningstagande göras kring hantering av den gruppbostad som önskar utträde ur intraprenaden samt undersöka om annan grupp- eller servicebostad är intresserad av inträde i intraprenaden.

## 10. Beslut utifrån genomförd uppföljning

### Samman tagen bedömning av uppföljningen

Den genomförda uppföljningen visar att överenskommen verksamhet har genomförts väl utifrån de förutsättningar som varit.



Uddevalla 2021-12-15

Roger Granat  
Socialchef

Åsa Jarhag Håkansson  
Strateg

**Skickas till:**

Parter i överenskommelsen av Intraprenad  
Intraprenadchef  
Avdelningschef  
Socialchef  
Socialnämnden

## Sammanställning för synpunkter för december 2021

Ärenden/ man/kvinna	Synpunkter på	Verksamhetsområde	Verksamhet	Avdelningschef	Inkom/ Avslutad	Antal 2021
2021/255 kvinna	<b>Klagomål</b> via IVO gällande grupp bostad	Avd social omsorg	Sektionen stöd och service	Marion Vaern	2021-12-17/	36.
2021/264 man/kvinna	<b>Klagomål</b> via IVO gällande personlig assistans	Avd social omsorg	Sektionen stöd och service	marion Vaern	2021-12-30/	37.
2021/233 kvinna	<b>Klagomål</b> gällande mat på vård-och omsorgsboende	Avd social omsorg	Sektionen vård-och omsorgs boende	Marion Vaern	2021-12-03/ 2021-12-08	38.
2021MC100286 kvinna	<b>Klagomål</b> gällande hemtjänst utförd av privat utförare	Ej kommunen, privat utförare	LOV utförare		2021-12-28/ 2021-12-28	39.





2022-01-11

Dnr SN 2021/00004

**Handläggare**

Nämndsekreterare Barbro Isaksson

**Telefon** 0522-69 70 22

barbro.isaksson@uddevalla.se

## **Anmälan av beslut fattade enligt socialnämndens delegeringsordning 2021**

### **Sammanfattning**

Följande beslut fattade enligt socialnämndens delegationsordning anmäls:

- Statistik Sammanställning av beslut fattade från och med 2019-2021 tertial 3 inom individ- och familjeomsorgen samt rörande äldreomsorg, LSS och avgifter.
- Förteckning av beslut fattade av förste socialsekreterare 2021-12-13.
- Förteckning av beslut fattade av ordföranden 2022-01-10.
- Förteckning av beslut fattade av tillståndsenheten 2022-01-10.
- Arbetsutskottets protokoll december 2021.

### **Förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** lägga anmälan av delegeringsbeslut till handlingarna.

Skickas till  
Ärendet



**Handläggare**

Administratör Anna-Lena Lundin

**e-post**

anna-lena.lundin@uddevalla.se

## **Anmälan om inkomna skrivelser m.m 2022**

### **Sammanfattning**

Följande inkomna skrivelser anmäls:

- Beslut från IVO gällande Athenagården (SN 2021/100)
- KF beslut 2021-12-08 § 260, Kommunens tilläggsbudget till flerårsplan 2022-2024 (SN 280138 dok)
- KF beslut 2021-12-08 § 263 gällande socialnämndens avrapportering 2021 av KF uppdrag (SN 2021/108)
- KF beslut 2021-12-08 § 269, Fairtrade mål 2022-2024 samt utvärdering av målen för 2018-2021 (SN 280139 dok)
- KF beslut gällande ändrad organisatorisk tillhörighet för det kommunala lantmäteriet, revidering av reglemente (SN 2021/202)
- KS beslut gällande Justering av kommunbidrag 2021 (SN 280159 dok)
- Regional överenskommelse med Västra Götalandsregionen om hjälpmedel i förskola skola och daglig verksamhet(SN 2021/203)
- Tillämpningsanvisningar för ekonomisk ersättning till förtroendevalda gällande § 16 OPF-KL (SN 280170 dok)
- Uppdrag från KS att göra en utvärdering och kartläggning av förekomsten av hjärtstartare (SN 280160 dok)

### **Förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** lägga anmälan om inkomna skrivelser till protokollet.

## Socialnämndens ärendebalanslista januari 2022

<u>Initierats</u>	<u>Fråga</u>	<u>Kommentar</u>
2020-12-15 § 190	Stefan Skoglund (S) och Christina Nilsson (KD) efterfrågar berättelser från brukare samt digitala studiebesök i socialtjänstens verksamheter.	Under våren 2021
2021-07-21 § 116	Katarina Torstensson (L) önskar information om den nya syn- och hörselinstruktörens arbete.	
2021-08-18 § 128	Katarina Torstensson (L) önskar information om hur man gör bedömningarna till biståndsbesluten, börja med assistansbesluten.	LSS - nämnd september Missbruk/socialpsykiatri - nämnd oktober Äldreomsorg – nämnd november Barn-och unga - nämnd januari
2021-11-17 § 175	Camilla Josefsson (M) önskar information om verksamhetsområde hälso-och sjukvård, av MAS och en sjuksköterska.	Januari 2022