



KPR 240916

Det här foto av Okänd författare licensieras enligt CC BY

Sektorövergripande information

Rekrytering avdelningschef särskilt boende

Sommaren 2024 – kort sammanfattning

NU startar vi omfattande förebyggande insatser

Mötesplatser

Rekrytering MAR, Aktivitetssamordnare, anhörigstöd inkl civilsamhälleskooordinator
Stort antal sökande via äldreomsorgslyftet

Handslaget SKR (breddinförande välfärdsteknik, säker digital kommunikation)

Ny socialtjänstlag

Varför en ny lag och socialtjänst?

Nuvarande socialtjänstlag bygger på den som kom **1980**.

- Reform behövs för att kunna **möta nutida samhällsutmaningar** med **träffsäkra insatser** och en **effektiv resursanvändning**.
- *Bostadsbrist, segregation, desinformation och minskad tillit till socialtjänsten, otrygghet, unga som dras in i gängkriminalitet, mäns våld mot kvinnor, trygghet och säkerhet för barn.*

Samtidigt utmaning att möta nya behov:

- **ökat antal äldre personer + ökat behov av stöd till anhöriga**
- många med **komplexa behov**
- **behov av ökad samverkan** med hälso- och sjukvården.



Tillbakablick och tidplan

- **2017** beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare med tidigare nämnt uppdrag
- **2018 och 2020** tilläggsdirektiv – förlängd tid och utökat uppdrag
- **2018** delbetänkade "ju förr desto bättre – vägar till en förebyggande socialtjänst"
- **2020** slutbetänkande "hållbar socialtjänst – en ny socialtjänstlag"
- **2023** – ett förtydligat brottsförebyggande ansvar för socialnämnden
- **2024** – "före sommaren", lagrådsremiss därefter proposition
- **2024** – november, riksdag fattar beslut om proposition
- **2025** – juli förväntas nya SoL träda i kraft

Lagstiftningskedjan



Nya socialtjänstlagen

- Jämställd socialtjänst | Framtidens socialtjänst | SKR

Då (och nu) - En tuff resa mot en bättre framtid – kort tillbakablick



Prognoser sociala sektorn 2023

- Prognos februari: -10,9 Mkr
- Prognos april: -14,4 Mkr
- Prognos augusti: -25,5 Mkr
- Prognos oktober: -26,2 Mkr
- **Bokslut 2023: -28,6 Mkr**

En kulturresea...

Aktiviteter kopplat till chefoskopets resultat

- Minska mötestid generellt
- Minska möten med den ”egna” avdelningsledningen
- Öka andelen möten med sektorns chefer på helhet, men i kortare former
- Överbrygga kommunikationsglappet mellan sektorns olika chefslinjer
- Infobrev från socialchef
- Öka synligheten av medicinskt ansvarig sjuksköterska för att försärka hälso- och sjukvårdsfokus
- Översyn bemanning och ledningsstruktur för hela sektorns chefsled
- Tydliggöra roller och uppdrag
- Öka kunskapen, ge stöd i och ge verktyg för att leda i förändring ”träna förändringsledarskap”
- Pulsmätningar gällande tillit, kommunikation, förtroende, arbetsmiljö med mera
- Sprida goda exempel
- Aktivt arbeta med attraktivt arbetsgivarskap, bland annat sociala medier
- Tydliga årshjul som följer linjeorganisation
- Kommunikationsplan med utgångspunkt: I alla beslut:
 - *Vem berörs?*
 - *Vem behöver informeras?*
 - *Skall någon delegeras?*
 - *Skall det hanteras fackligt?*
 - *Till utskott, KS, KF?*

Ledningens roll i utveckling

- Besluta om utvecklingen
- Kommunera till organisationen
 - Målbild, från nuläge till nytt läge
 - *Varför* utveckling behövs
 - Övergripande incitament
- Stå enade bakom utvecklingen och agera förebilder
- Agera beställare för utvecklingen
- Följa upp och utvärdera effekterna
- Timing...!

Roller och uppdrag definieras
och tas fram...

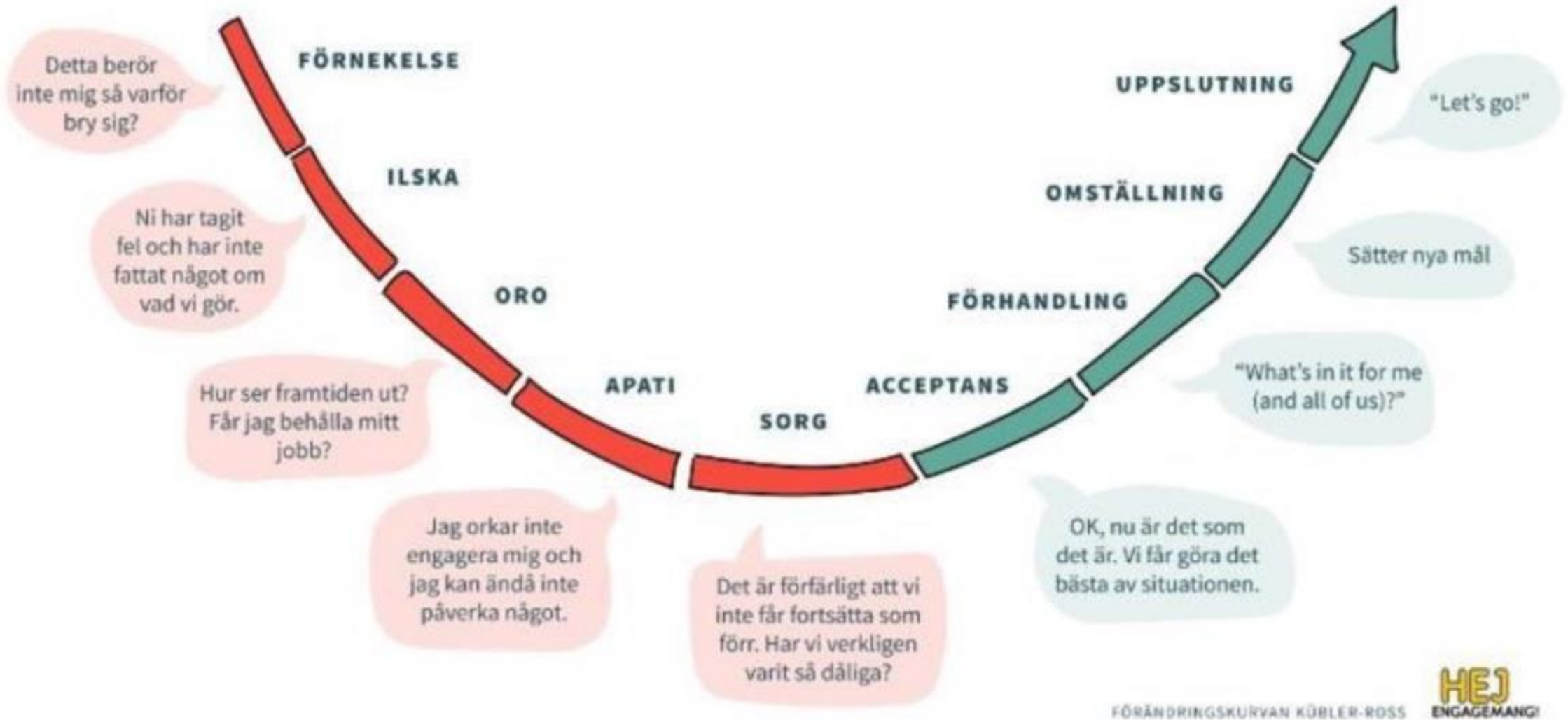
Mellanchefernas roll i utveckling

- Bryta ner och kommunicera den faktiska påverkan av utvecklingen på medarbetaren och i det dagliga arbetet
- Bryta ner incitament på avdelnings/enhets- och personlig nivå
- Stå bakom utvecklingen och leva efter förändringen
- Påtala eller undanröja hinder
- Möjliggöra resurser för utveckling
- Följa upp och utvärdera att medarbetarna agerar på utvecklingen
- "Walk the talk"

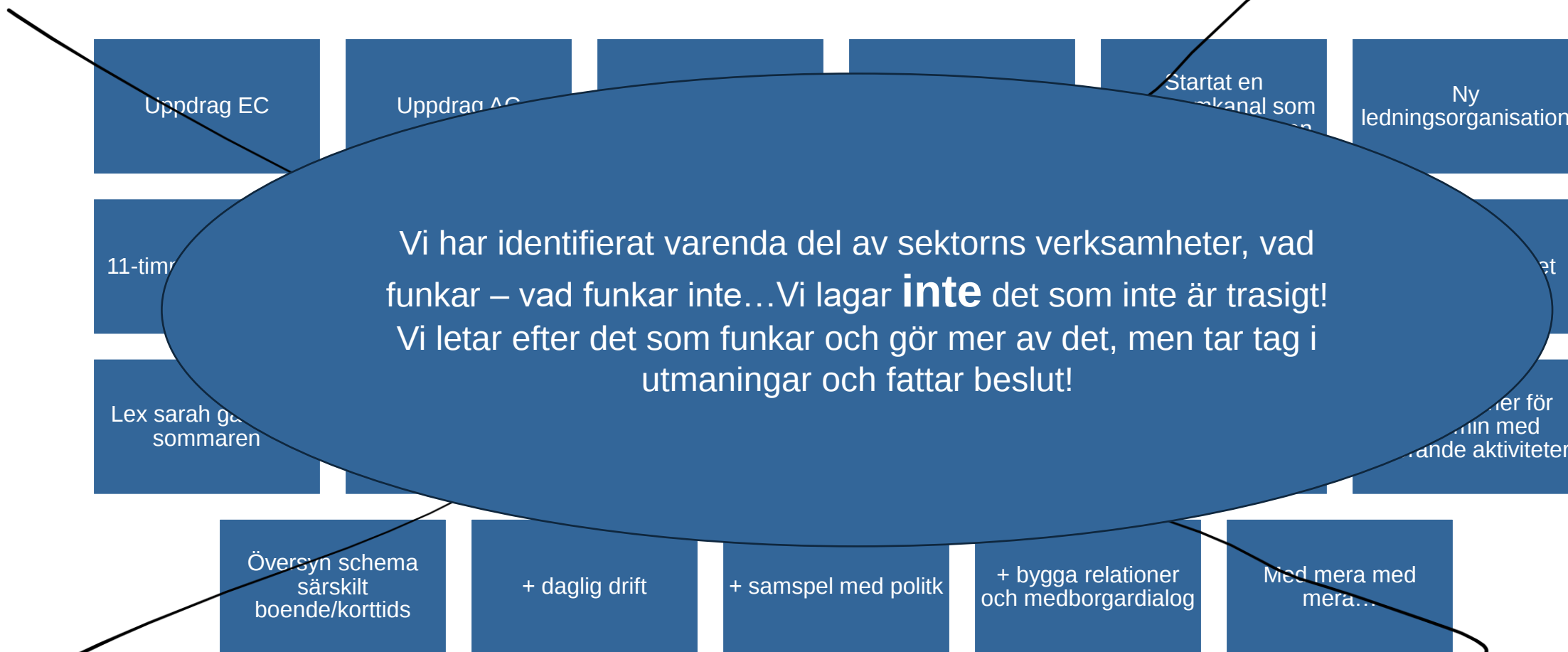
Medarbetarens roll i utveckling

Saknas fullt ut idag...

- Vara delaktig i kommunikationen kring utvecklingen – medverka fullt ut, lyhörd, öppen, ge återkoppling...
- Fråga för att förstå
- Vara med och bidra där det tillåts
- Vara ambassadörer både internt och externt
- Vara medveten om (förändringskurvan) utvecklingskurvan och sitt eget beteende. Vara transparent med sin närmaste chef
- Provtänka och prövgöra på det nya. Vara uthållig.
- "Walk the talk"



Mellan september och december 2023

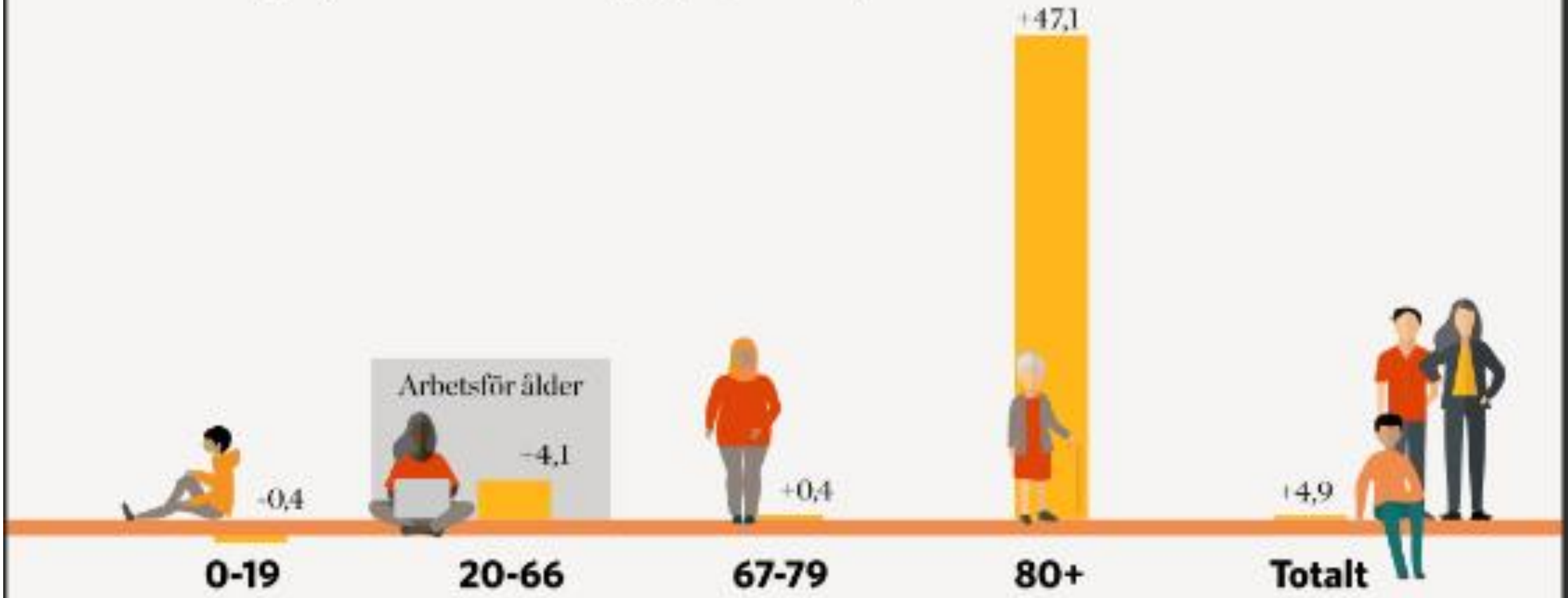


Inte konstigt att man kan känna sig förändringstrött...

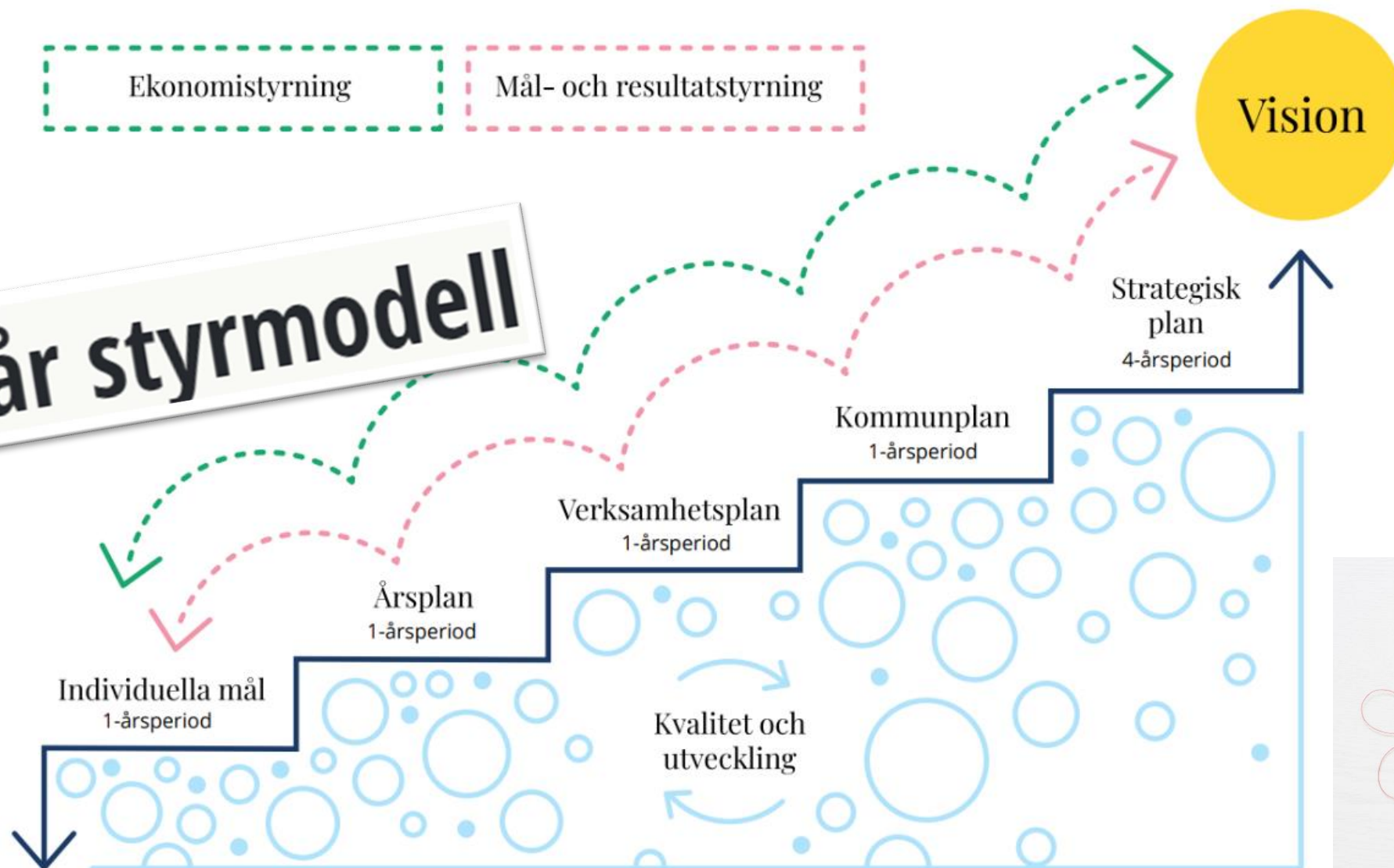


BEFOLKNINGSFÖRÄNDRINGAR

Förändringar i procent i olika åldersgrupper, år 2031 jämfört med 2021.



Vår styrmodell



Vad påverkar schemaläggningen? – att ta hänsyn till

Dygnsvila 11 h	Veckovila 36 h	Fridagar uppfylls	Veckoarbetstid max 48 h	Tjänstgöringsgrad följs exakt	Max 4 nattpass per vecka	Nattarbete med maxlängd arbetspass	Bemanning enligt graf per plan/kategori	Vid behov 2-3 pers alltid minst 1 ordinarie
Vid behov på 4 pers alltid minst 2 ordinarie	Alltid minst 2 ordinarie per plan mellan 8-21	Minimilängd på pass 4 h	Mötesturer vid APT kan vara 3 h	Inga pass längre än 12 h	Undvika arbete enstaka dagar	Max 5 pass i rad	Ok att ligga på minustid i timbank, om önskat	Max 2 långpass i rad
Max 10 långpass per 10 v/period	Helst aldrig mer än 3 kvällar i rad	Helst aldrig mer än 2 helger i rad	Helst aldrig mer än 4 pass över helgen	Minst en långledig helg per 10v period (i möjligaste mån)	Endast hela helger läggs ut	Fredagkvällar läggs i samband med helgen	Rast alltid inlagd på alla pass längre än 5h	Rätt till 10 veton per 10-veckorsperiod
Genomsnitt 20-24 kvällar om inte annat önskats	Antal fredagskvällar i proportion till antal helger	Antal helgkvällar i proportion till antal helger	Antal helgpass 12-16/10 veckor om inte annat önskats	Inga långpass om det ej önskats	Arbetar man långpass ska man ha färre pass	Antal pass beroende av tjänstgöringsgrad	Minimera antal passtyper	Optimerat antal vakanta rader - minimerad bemanning
Vakant rad möjlig att bemanna med 1 person	Arbetspass upp till 5 h ska ej ha rast	Arbetspass mellan 8-10 h ska ha 1h rast	Arbetspass på > 10 h har 2 raster, 1h och 30 min	Kvällspass helst 5 h långa	Jämn fördelning mellan start 7:00 och 7:30	Jämn fördelning mellan olika sluttider kvällspass	Vakanta rader helst korta pass, max 6 h	Eventuell överkapacitet styrd till bäst placering
Aktivitets-samordning, kostråd etc schemalagt	APT schemalagda	Ordinarie personal schemalagd vid APT	Passjustering i samband med APT	Vid APT ska ett dagpass ligga på vakant rad	Gruppchefens tid i omvårdnad schemalagd enl angiven %	Inga delade turer	Schemat lagt med hänsyn till fasta/angivna tider	Schemat optimerat på medarbetarnas önskemål om ledighet

Bild Ensolution.

Heltidsresan

Är en kostnad om inte timmarna används rätt:

- Få ut hela resursspass (inte bara överlappningar)
- Minska övertid och timvikarier
- Arbeta på flera arbetsplatser

Möjlighet att omfördela timmar till kvalitetstjänster:

- Kvalitetsledare
- Aktivitetssamordnare
- Måltidssamordnare
- Resursturer och resursrad

Långpass blir nödvändigt för att:

- Täcka alla helger
- Endast ordinarie personal på helgerna
- Komma upp i heltid
- Ha kvar en 3-dagars ledighet

Omsorgspersonal per brukare

Antal omsorgspersonal per 100 vårdtagare vid enheten under vardagar

Riket



Sett till riket så har **boenden för demensvård** 31 vårdare per 100 vårdtagare. Det finns knappt 400 rena demensboenden, jämfört med 712 blandboenden och 746 boenden med allmän vård- och omsorg.

Statistiken är beräknad från resultaten i "Enhetsundersökning om äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård". En enkätundersökning som Socialstyrelsen skickar ut varje år.

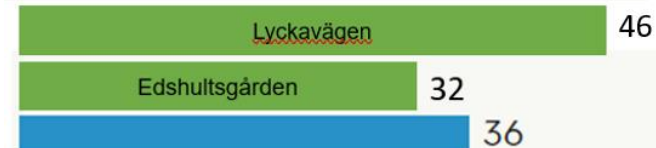
De uppgifter som presenteras är från år **2022**. Svarsfrekvensen för året var 86 procent (1 854) för särskilda boenden.

Antal omsorgspersonal per 100 vårdtagare vid enheten under vardagar

Riket



Leksand



Smedjebacken



Jämför boenden med ...

demensvård demens- och allmänvård allmänvård

Men vi kan konstatera att...



Kvalitén är bättre för de vi är till för...



Alla aktiviteter från chefoskopet är levande i hela sektorn



Vi är en snällare organisation

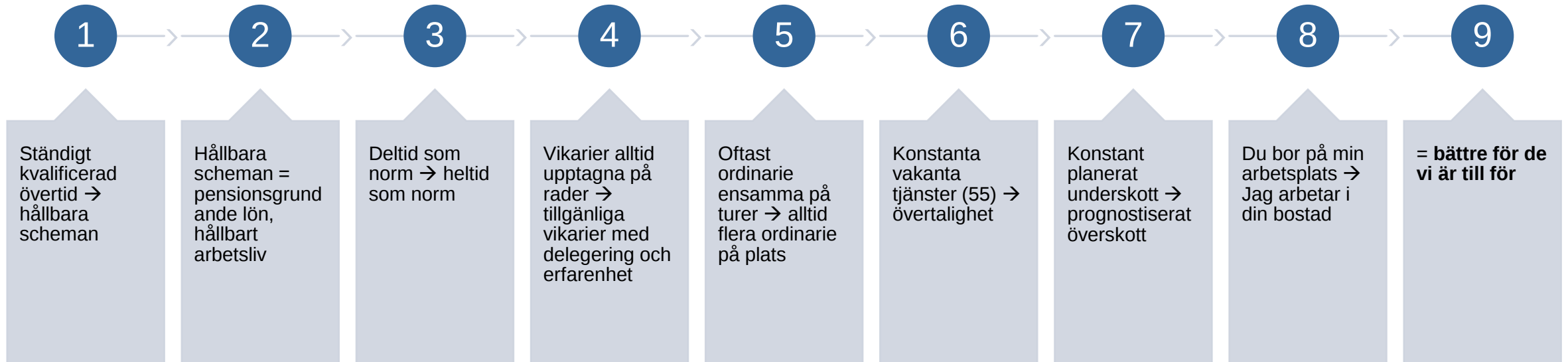


Vi är mer strategiska



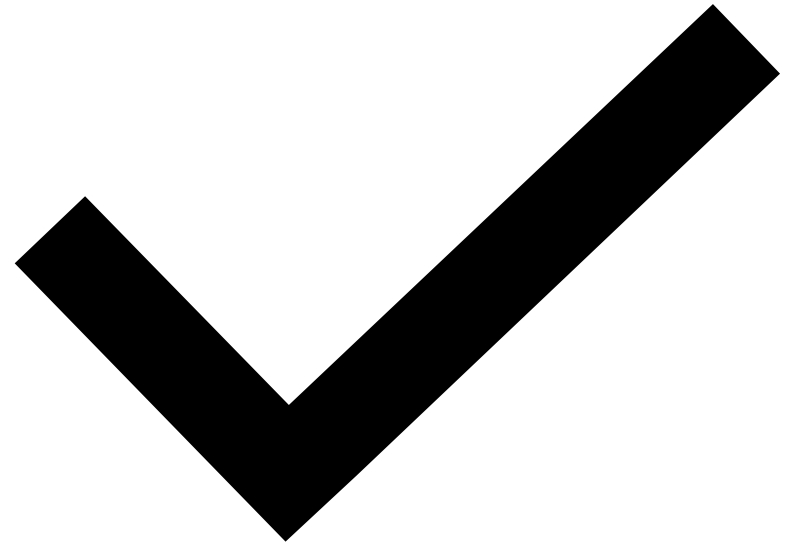
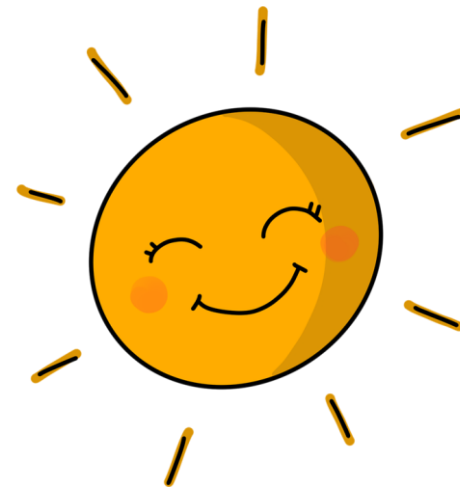
Vi tar ansvar men utkräver också ansvar

Från dåläge till önskat nuläge



Sommaren i korthet

- Inga sålda/köpta semesterar!
- Inga betaldagar till regionen!
- Alla har fått semester!
- Inga icke verkställda beslut till säbo eller korttids!
- Rimlig övertid!
- Rimlig sjukfrånvaro!
- Alla insatser har gett resultat!
- Sommaren är alltid skör, vad kan vi göra ännu bättre till nästa sommar?!
- Viktigt med analys av framgångsfaktorer!



A close-up photograph of a person's hands holding a small green seedling in dark brown soil. A digital network overlay, consisting of white lines connecting glowing nodes, is superimposed over the image, symbolizing technology and sustainability. The text "Nu (och framåt) – en hållbar omställning för en bättre framtid" is centered over the image in white.

Nu (och framåt) – en hållbar
omställning för en bättre
framtid

Vi har aldrig gjort så stora satsningar på kvalitet och förebyggande som nu!

- Kvalitetsroller (16 stycken)
- Aktivitetssamordnare för mötesplatser
- Anhörigkonsulent mot ordinärt boende
- Medicinsk ansvarig rehab
- Öppna mötesplatser
- Trygghetsboendeenkät
- Välfärdsteknik
- ...För dom vi är till för [Lärohandledning - Leva tills jag dör – korta dokumentärer från äldreboenden \(urplay.se\)](#)

Omfattande satsning på medarbetarskap/ledarmedarbetarskap till hösten...

- [Skulle du vilja jobba med dig? \(youtube.com\)](#)
- [Skulle du vilja jobba med dig? "Du smittar" \(youtube.com\)](#)
- Tider bokade, kommer inom kort. 2 halvdagar för samtliga chefer, en halvdag för samtliga medarbetare. Läs boken och arbeta med den under hösten och våren.

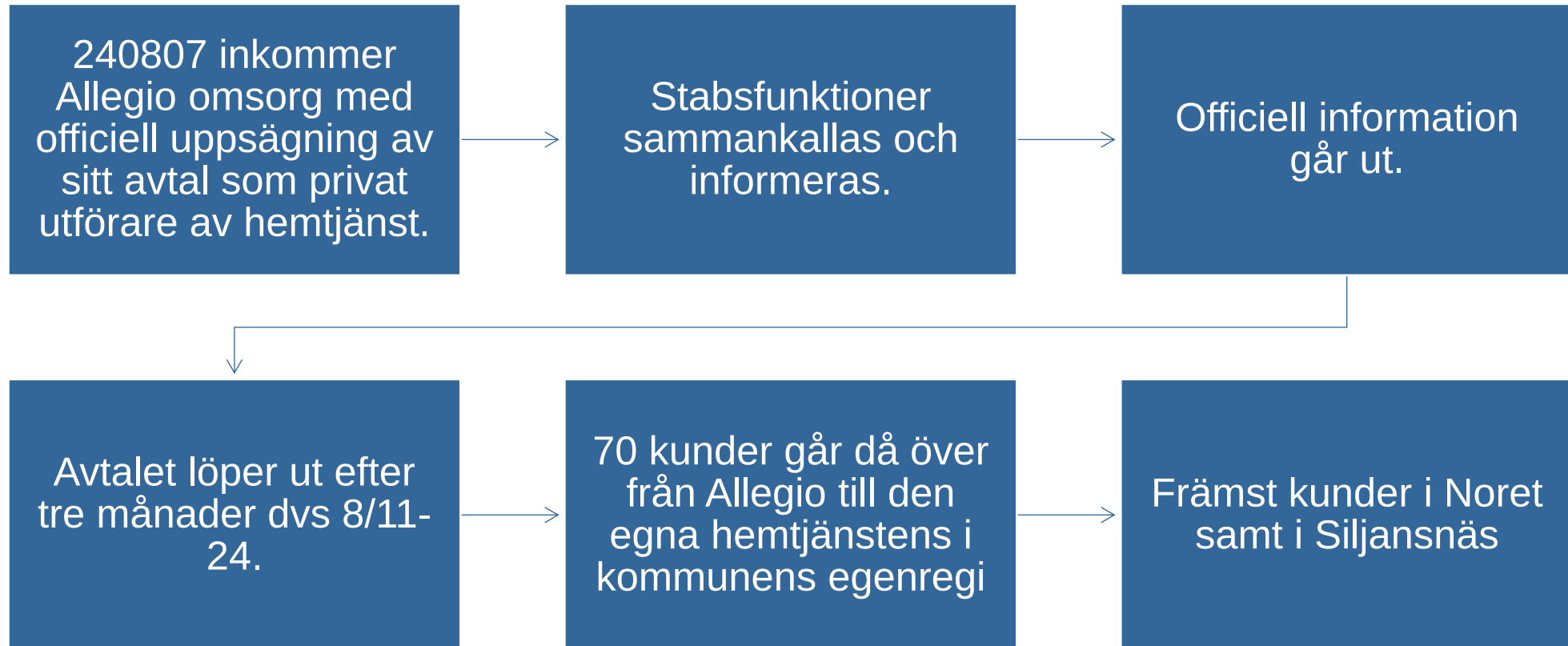


Frågor och svar



1. Hur har bemanningen fungerat under semestermånaderna?
 2. Hur ser bemanningen ut framöver och hur löser man det faktum att Allegio ska avsluta sitt uppdrag i höst?
 3. Är problemen lösta på Nya Lycka som dryftades publikt?
 4. Vi hör att de nya schemana väcker synpunkter, är det ett problem?
 5. Anhörigstöd, vad händer. Är tjänsten tillsatt efter Katarina L?
 6. När det gäller säbo, finns det någon som ansvarar för utemiljön. Finns det fortfarande möjlighet för de boende till frissa och fotvård?
 7. Vad gör en aktivitetssamordnare och finns en sådan på varje säbo?
- Coviesituationen i Leksand

Information Allegio



Vad händer nu?



Hemtjänstens verksamhet går alltid upp och ner. Över tid har timmarna sjunkit därav har kommunens egenregi av hemtjänst varit underfinansierad.



Detta kan nu bättre differentieras med flera kunder.

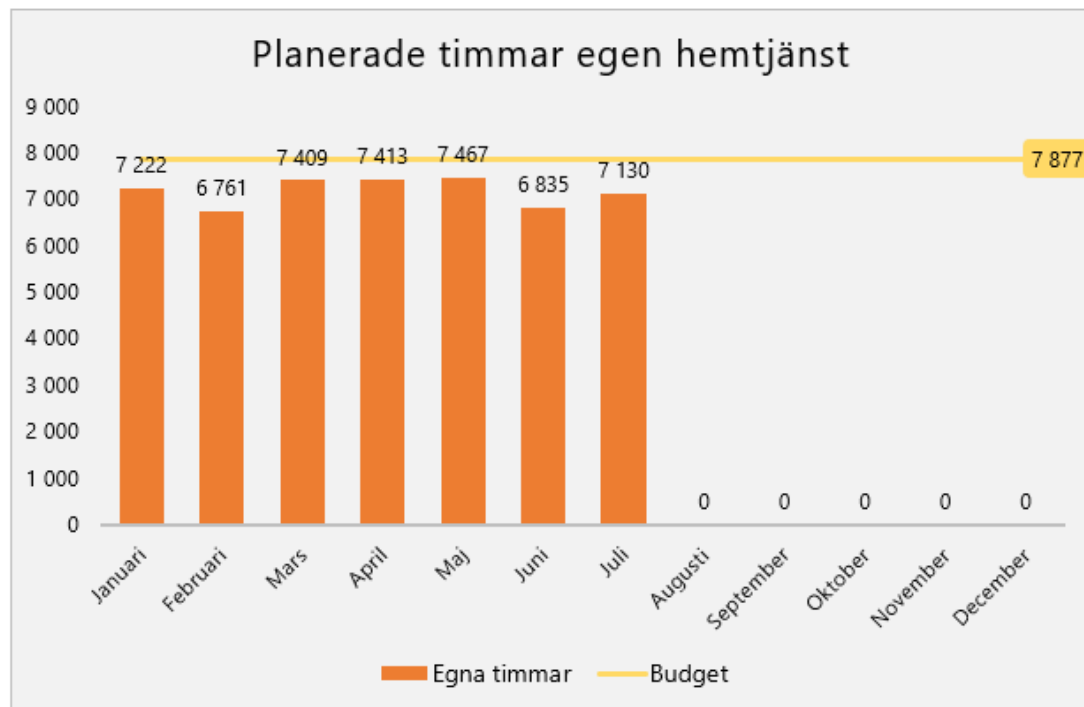


Inga nya brukare till Allegio.

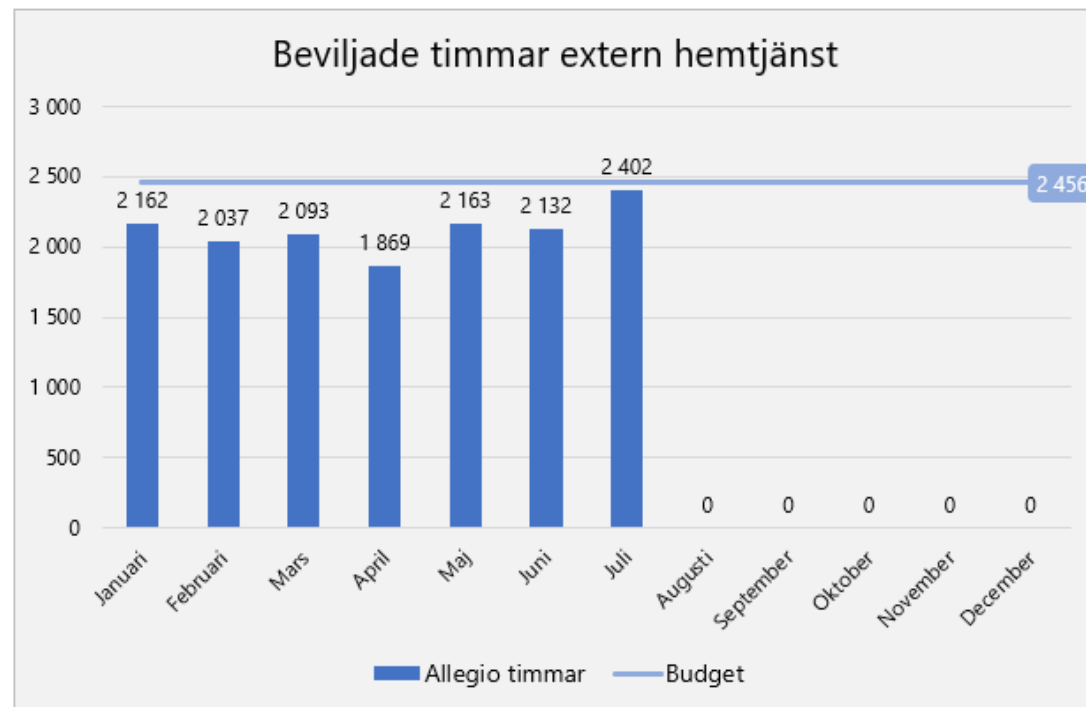


Biståndshandläggarna överrapporterar samtliga beslut till kommunens hemtjänst för vidare planering av utföraren.

Timmar jan-juli



Ackumulerad budgetavvikelse -4900 timmar



Ackumulerad budgetavvikelse -2337 timmar