



**Hässelholms  
kommun**

## Kallelse till omsorgsnämnden

Tisdagen den 19 november 2024, kl. 09:00  
Sammanträdesrum 1, Stadshuset

I tur att justera: Ann Persson  
Ersättare: Susanne Lottsfeldt  
Tid och plats för justering: Digital justering

### Föredragningslista

	Ärenden	Föredragande	Till	
	Upprop			
	Protokollsjustering			
1.	Godkännande av dagordning			
2.	Vad tycker de äldre - redovisning av statistiken från enkätundersökning	Kvalitetsutvecklare	ON	Information 09:05-09:20
3.	Anmälan av delegationsbeslut <i>Handlingar</i> • OF tjänsteskrivelse 2024-11-11		ON	
4.	Övriga anmälningar <i>Handlingar</i> • OF tjänsteskrivelse 2024-11-11		ON	
5.	Aktuellt i verksamheten	FC	ON	Information 09:25-09:35
6.	Information från MAS	MAS	ON	Information 09:35-09:45
7.	Uppföljning patientsäkerhetsberättelsen	MAS	ON	Information 09:45-09:55

8.	Ekonomisk uppföljning per den 31 oktober	EC ekonomi	ON	Information 09:55-09:10
9.	Uppföljning statsbidrag	EC ekonomi	ON	Information 09:10-09:20
10.	Förvaltningen informerar om eventuella ytterligare förslag för att uppnå en budget i balans för 2024	EC ekonomi	ON	Information 09:20-09:30
11.	Pågående utredning utdrag ur belastningsregistret på årlig basis och vid nyanställning <i>Handlingar</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OF tjänsteskrivelse 2024-11-11 (kommer under onsdagen)</li> <li>• Socialstyrelsen utredning</li> </ul>	FC och EC- HR	ON	Beslutsärende 09:30-09:50
12.	Resultat från genomlysning av verksamheten hälso- och sjukvård (HS) <i>Handlingar</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONAU protokoll 2024-11-06</li> <li>• OF tjänsteskrivelse 2024-10-07 med ordförandens förslag till beslut</li> <li>• Genomlysning av verksamheten hälso- och sjukvård</li> <li>• Sammanställning bemanning och vakanser oktober 2024</li> <li>• Ramavtal</li> <li>• Riskanalys</li> </ul>	MAS	ON	Beslutsärende 09:50-10:05
13.	Återkoppling av tjänsten arbetsterapeut på myndighetsenheten. <i>Handlingar</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONAU protokoll 2024-11-06</li> <li>• OF tjänsteskrivelse 2024-10-02 med ordförandens förslag till beslut</li> </ul>	Bitr. MC	ON	Beslutsärende 10:05-10:20

14.	Ej verkställda beslut, kvartal 3, 2024 <i>Handlingar</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONAU protokoll 2024-11-06</li> <li>• OF tjänsteskrivelse 2024-10-16</li> <li>• Ej verkställda beslut SoL 2024 kvartal 3</li> <li>• Ej verkställda beslut LSS 2024 kvartal 3</li> </ul>	Bitr. MC	ON	Beslutsärende 10:20-10:30
15.	Redogörelse för hur resterande reinvesteringsmedel ska användas <i>Handlingar</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordförandeförslag 2024-11-12</li> <li>• ONAU protokoll 2024-11-06</li> <li>• OF tjänsteskrivelse 2024-10-21</li> </ul>	EC ekonomi	ON	Beslutsärende 10:45-11:00
16.	Yttrande över motion om omsorgstagares vård <i>Handlingar</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONAU protokoll 2024-11-06</li> <li>• OF tjänsteskrivelse 2024-10-14</li> <li>• Motionen</li> </ul>	FC	ON	Beslutsärende 11:00-11:05
17.	Information -Nämndplan och internbudget 2025	FC och EC ekonomi	ON	Information 11:05-11:25

Omsorgsnämnden

Christer Welinder (S)  
*Ordförande*

Micaela Duvsjö  
*Sekreterare*

**Omsorgsnämnden**

---

## Omsorgsnämnden

Handläggare  
Anna Strömbäck  
Omsorgsförvaltningen

anna.stromback@hassleholm.se

## Pågående utredning utdrag ur belastningsregistret på årlig basis och vid nyanställning

### Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämnden beslutar följande:

1. Förvaltningen uppdras att införa rutin om utdrag ur belastningsregister vid nyanställning när den statliga utredningen blir lag.
2. Förvaltningen ska inte vidare utreda frågan om att på årlig basis begära utdrag från belastningsregistret på anställda, då det inte kommer att finnas lagstöd för det.
3. Förvaltningen uppdras att, under förutsättning att nödvändig finansiering finns, ta fram en förvaltningsövergripande övergångsrutin för att möjliggöra utdrag ur belastningsregister på de som ska arbeta som sommarvikarie 2025 i våra verksamheter.

### Sammanfattning

Den statliga utredningen, Ds 2024:24, om registerkontroller föreslår att lagen kan vara på plats 1 juni 2025. Då kommer det att finnas författningsstöd för att kunna genomföra registerkontroller vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning. Det kommer inte att vara en obligatorisk registerkontroll.

Det kommer däremot inte att finnas författningsstöd att generellt kunna genomföra uppföljande eller löpande registerkontroller, utöver vad som är angett i säkerhetsskyddslagen.

## **Beskrivning av ärendet**

Det tar tid och resurser att dels utreda inför framtagandet av nya rutiner dels sedan själva genomförandet i en stor förvaltning som omsorgsförvaltningen. Till det kommer att vi behöver samordna oss med kommunen som helhet. Att först införa övergångsrutiner och sedan rutiner som ska gälla efter lagstiftningen är på plats skulle ta mycket tid och kraft samt att det kan uppstå oklarheter för de som ska använda den om vad som faktiskt gäller.

Förvaltningen utreder en förstärkning inför sommarrekryteringen som ska syfta till att öka kvaliteten i rekryteringen men även fungera som en avlastning till enhetscheferna. Tanken är att ta hjälp av PA-studenter (Personalvetenskapliga programmet) i det arbetet. Under förutsättning att det kan finansieras skulle förvaltningen, genom en förvaltningsövergripande lösning, kunna ta registerutdrag på alla de som ska arbeta under sommaren utan att införa nya rutiner ute i verksamheten.

## **Förslagets konsekvenser för kommunkoncernen**

Den statliga utredningen, Ds 2024:24, har inte bara utrett arbete med äldre. Vi behöver samordna oss men kommunkoncernen för att arbeta på samma sätt.

## **Förslagets konsekvenser för verksamhetens omsorgstagare**

Bättre skydd för vård- och omsorgstagarnas utsatthet. Mer för yrket lämpade medarbetare.

## **Barnperspektivet**

Det är redan lagstadgat att dra brottsregister i de verksamheter vi utför vissa insatser åt barn med funktionshinder.

## **Facklig samverkan**

Förvaltningsövergripande samverkan genomfördes 2024-11-11.

## **Ekonomiska konsekvenser**

Ökad arbetsbelastning för rekryterande chefer.

## **Bilagor**

Utökade möjligheter för kommunerna att genomföra registerkontroller

**Sändlista:**

Förvaltningschef  
Enhetschef HR  
Samtliga verksamhetschefer

Omsorgsförvaltningen

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*

Anna Strömbäck  
*Enhetschef HR*

---

## § 92

### Resultat från genomlysning av verksamheten hälso- och sjukvård (HS)

Dnr: OF 2024/1183

#### Beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

1. Genomlysningen av verksamheten hälso- och sjukvård godkänns.
2. Förvaltningschefen ges i uppdrag att på nästa nämnd i december, skriftligen redogöra för hur förvaltningen avser att hantera synpunkterna som framkommit i genomlysningen.
3. Förvaltningen ska, på varje kommande nämnd, ge en uppföljning av situationen på Hälso- och sjukvård (HS). Redovisningen ska vara skriftlig.

#### Yrkande

Susanne Lottsfeldt (SD) lämnar följande skriftliga ändringsyrkande:

”I punkten 3 står det i förslag till beslut att nämnden ska få uppföljning av användandet av bemanningssjuksköterskor fram till dess att förvaltningen är hyroberoende. Med detta förslag till beslut går man emot redan tagna beslut.

På grund av ovanstående har vi följande ändringsyrkande:

- Att punkt 3 ändras till ”Förvaltningen ska, på varje kommande nämnd, ge en uppföljning av situationen på Hälso- och sjukvård (HS). Redovisningen skall vara skriftlig.”

#### Omröstning

Ordförande ställer punkt 3 i liggande ordförandeförslag till beslut mot Susanne Lottsfeldts (SD) ändringsyrkande och finner att ändringsyrkandet vunnit gehör.

#### Beskrivning av ärendet

Förvaltningen fick i uppdrag av omsorgsnämndens ordförande och 1:e vice ordförande, Christer Welinder (S) och Ann Persson (M), att genomföra en analys av verksamheten för hälso- och sjukvård samt bemanningen av legitimerad personal och dess kostnader.

1. Förvaltningen ges i uppdrag att genomföra en analys av verksamheten för hälso- och sjukvård.

- 
- a) Genomlysningen ska särskilt analysera sommarens verksamhet.
  - b) Av analysen ska även framgå hur revisionens synpunkter beaktas.
  2. En analys av bemanningen av legitimerad personal samt dess kostnader ska genomföras i samband med analysen av verksamheten för hälso- och sjukvård.
  3. Delrapport i form av muntligt informationsärende ska presenteras i nämnden under oktobersammanträdet.
  4. Fullständig rapport ska återrapporteras skriftligt till nämndens sammanträde i november.

I december 2023 antog omsorgsnämnden omsorgsförvaltningens förslag att införa hyrstopp av legitimerad bemanningspersonal i två etapper med följande datum: att per den 1/2 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal dagtid, att vara hyroberoende den 1 september 2024 dagtid, att per den 1/3 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal kvällar och helger och att vara hyroberoende den 1 november 2024 kvällar och helger. Det går i genomlysningen att konstatera att det inte funnits en aktiv handlingsplan för att fasa ut bemanningssjuksköterskor i linje med beslutet om hyrstopp från den 1 november 2024. Dock är nu beslut taget om att all användning av bemanningspersonal upphör den 1 november. I genomlysningen går det även att se att det finns kvarstående brister vad gäller avtal, avrop, upphandlingsprocesser och attesteringar utifrån tidigare genomförd revisionsrapport. Det saknas en rutin för hur och när bemanningspersonal får användas och vem som gör vad i upphandlingsprocesser, avrop, attestering med mera. Enhetschefer uttrycker ett otillräckligt stöd för att hantera detta och det är nödvändigt att verksamhetschef är betydligt mer involverad i dessa processer än vad som har förekommit som ansvarig för verksamheten.

---

Sänt till:  
Förvaltningschef omsorgen  
HS- verksamhetschef

Handläggare  
Birgitta Ljungbeck  
Omsorgsförvaltningen

[birgitta.ljungbeck@hassleholm.se](mailto:birgitta.ljungbeck@hassleholm.se)

Omsorgsnämndens arbetsutskott/  
Omsorgsnämnden

## Resultat från genomlysning av verksamheten hälso- och sjukvård (HS)

### Ordförandens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

1. Genomlysningen av verksamheten hälso- och sjukvård godkänns.
2. Förvaltningschefen ges i uppdrag att på nästa nämnd i december, skriftligen redogöra för hur förvaltningen avser att hantera synpunkterna som framkommit i genomlysningen.
3. Förvaltningen ska, på varje kommande nämnd fram till dess att förvaltningen är hyroberoende, ge en uppföljning av situationen på HS och användningen av bemanningssjuksköterskor. Redovisningen skall vara skriftlig.

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

Genomlysningen av verksamheten hälso- och sjukvård godkänns.

### Sammanfattning

Förvaltningen fick i uppdrag av omsorgsnämndens ordförande och 1:e vice ordförande, Christer Welinder (S) och Ann Persson (M), att genomföra en analys av verksamheten för hälso- och sjukvård samt bemanningen av legitimerad personal och dess kostnader.

1. Förvaltningen ges i uppdrag att genomföra en analys av verksamheten för hälso- och sjukvård.
  - a. Genomlysningen ska särskilt analysera sommarens verksamhet.
  - b. Av analysen ska även framgå hur revisionens synpunkter beaktas.
2. En analys av bemanningen av legitimerad personal samt dess kostnader ska genomföras i samband med analysen av verksamheten för hälso- och sjukvård.
3. Delrapport i form av muntligt informationsärende ska presenteras i nämnden under oktobersammanträdet.
4. Fullständig rapport ska återrapporteras skriftligt till nämndens sammanträde i november.

I december 2023 antog omsorgsnämnden omsorgsförvaltningens förslag att införa hyrstopp av legitimerad bemanningspersonal i två etapper med följande datum: att per den 1/2 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal dagtid, att vara hyroberoende den 1 september 2024 dagtid, att per den 1/3 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal kvällar och helger och att vara hyroberoende den 1 november 2024 kvällar och helger. Det går i genomlysningen att konstatera att det inte funnits en aktiv handlingsplan för att fasa ut bemanningssjuksköterskor i linje med beslutet om hyrstopp från den 1 november 2024. Dock är nu beslut taget om att all användning av bemanningspersonal upphör den 1 november. I genomlysningen går det även att se att det finns kvarstående brister vad gäller avtal, avrop, upphandlingsprocesser och attesteringar utifrån tidigare genomförd revisionsrapport. Det saknas en rutin för hur och när bemanningspersonal får användas och vem som gör vad i upphandlingsprocesser, avrop, attestering med mera. Enhetschefer uttrycker ett otillräckligt stöd för att hantera detta och det är nödvändigt att verksamhetschef är betydligt mer involverad i dessa processer än vad som har förekommit som ansvarig för verksamheten.

### **Beskrivning av ärendet**

I december 2023 antog omsorgsnämnden omsorgsförvaltningens förslag att införa hyrstopp av legitimerad bemanningspersonal i två etapper med följande datum: att per den 1/2 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal dagtid, att vara hyroberoende den 1 september 2024 dagtid, att per den 1/3 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal kvällar och helger och att vara hyroberoende den 1 november 2024 kvällar och helger. Det går i genomlysningen att konstatera att det inte funnits en aktiv handlingsplan för att fasa ut bemanningssjuksköterskor i linje med beslutet om

hyrstopp från den 1 november 2024. Dock är nu beslut taget om att all användning av bemanningspersonal upphör den 1 november. I genomlysningen går det även att se att det finns kvarstående brister vad gäller avtal, avrop, upphandlingsprocesser och attesteringar utifrån tidigare genomförd revisionsrapport. Det saknas en rutin för hur och när bemanningspersonal får användas och vem som gör vad i upphandlingsprocesser, avrop, attestering med mera. Enhetschefer uttrycker ett otillräckligt stöd för att hantera detta och det är nödvändigt att verksamhetschef är betydligt mer involverad i dessa processer som ansvarig för verksamheten. Utöver beskrivning av följsamhet till revisionens synpunkter ger rapporten en beskrivning över hur semester-planeringen genomfördes för både sjuksköterskor och rehabpersonal. Vidare ges en inblick över kostnaden för bemanningspersonal och hur nuläget ser ut inom HSL organisationen inför det planerade hyrstoppet från 1 november. Rapporten beskriver hur planeringen ser ut för att klara kvarvarande vakanser i samband med hyrstoppet genom omfördelning av resurser samt pågående rekryteringsprocesser. Rehabiliteringen har under året inte använt sig av bemanningspersonal och har trots en begränsad bemanning en budget i balans. Rapporten avslutas med en övergripande presentation av pågående patientsäkerhetsarbete.

### **Förslagets konsekvenser för verksamhetens omsorgstagare**

Enbart till godo.

### **Barnperspektivet**

Enbart till godo.

### **Miljökonsekvenser**

Enbart till godo.

### **Facklig samverkan**

FÖS 11 november

### **Ekonomiska konsekvenser**

Enbart till godo.

### **Bilagor**

Rapport genomlysning av hälso- och sjukvårdsorganisationen  
Ramavtal bemanningsföretag sjuksköterskor

Risk- och konsekvensanalys vid hyrstopp av bemanningssjuksköterskor  
Sammanställning av bemanning, vakanser efter hyrstopp och omfördelning av  
resurser

**Sändlista:**

Förtroendevalda revisorer  
Kommunala pensionärsrådet  
Kommunala tillgänglighetsrådet  
Förvaltningschef omsorgsförvaltningen  
Verksamhetschef för HS

Omsorgsförvaltningen den 21 oktober

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*

Birgitta Ljungbeck  
*Vik. Verksamhetschef HS/  
Medicinskt ansvarig sjuksköterska*



# Genomlysning av hälso- och sjukvårds- organisationen

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Uppdraget från omsorgsnämnden</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Analys över sommaren - sjuksköterskor</b> .....	<b>3</b>
3.1 Antal vakanser inför sommaren .....	3
3.2 Semesterplaneringen .....	3
3.3 Kostnad bemanningssjuksköterskor januari – september 2024 .....	4
<b>4. Följsamhet till revisionens synpunkter</b> .....	<b>5</b>
4.1 Att säkerställa att inköp görs i enlighet med tecknade avtal .....	5
4.2 Att genomföra interna kontroller i syfte att säkerställa efterlevnad av beslutade riktlinjer .....	6
4.3 Att säkerställa att det finns fungerande rutiner gällande attestering och att attest- förteckningar hålls uppdaterade .....	7
4.4 Att följa hur införandet av hyrstopp fortlöper och vilka nya riktlinjer som tas fram och implementeras under införandet .....	8
<b>5. Nuläge sjuksköterskeorganisationen</b> .....	<b>9</b>
5.1 Översikt över antal årsarbete .....	9
5.2 Pågående arbete för att nå ett hyroberoende .....	10
<b>6. Analys över sommaren - rehabenheten</b> .....	<b>13</b>
6.1 Antal vakanser inför sommaren .....	13
6.2 Semesterplaneringen .....	13
<b>7. Nuläge rehabenheten</b> .....	<b>15</b>
7.1 Översikt över antal årsarbetare och antal vakanser .....	15
<b>8. Pågående patientsäkerhetsarbete</b> .....	<b>18</b>
8.1 Säkerställa att alla patienter har uppdaterade riskbedömningar och vårdplaner .....	18
8.2 Säkerställa följsamhet till de rutiner som upprättats för att nå en hög patientsäkerhet .....	19
8.3 Workshop på ledardagen och enkät för legitimerad personal .....	19
8.4 Byte av verksamhetssystem – LifeCare .....	20
<b>9. Bilagor</b> .....	
Bilaga 1 Ramavtal bemanningsföretag sjuksköterskor	
Bilaga 2 Risk- och konsekvensanalys vid hyrstopp av bemanningssjuksköterskor	
Bilaga 3 Sammanställning av bemanning, vakanser efter hyrstopp och omfördelning av resurser	

## 1. Inledning

I december 2023 antog omsorgsnämnden omsorgsförvaltningens förslag att införa hyrstopp av legitimerad bemanningspersonal i två etapper med följande datum: att per den 1/2 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal dagtid, att vara hyroberoende den 1 september 2024 dagtid, att per den 1/3 2024 påbörja utfasning av hyrpersonal kvällar och helger och att vara hyroberoende den 1 november 2024 kvällar och helger.

Det konstaterades i tjänsteskrivelsen inför beslutet från omsorgsnämnden att sjukvården i delregionen Skåne Nordost stod inför stora utmaningar relaterade till brist på legitimerad personal och rekryteringsproblem, vilket har lett till en ökad användning av hyrpersonal. Användandet av hyrpersonal medför dock risker för vårdkvalitet, kontinuitet och ekonomi. Kommunerna i Skåne Nordost har i samverkan granskat förutsättningarna för ett gemensamt beslut om hyrstopp och ställer sig enhälligt bakom ett förslag om att införa ett stopp för användningen av hyrpersonal. Detta förslag syftade till att frigöra medel för att användas på egen personal och förbättring av vården. Med oberoende av hyrpersonal menas att hälso- och sjukvårdsverksamheten har en stabil och varaktig bemanning och klarar grunduppdraget med egna medarbetare, och att inhyrd personal endast anlitas som ett komplement vid tillfälliga arbetstoppar.

Under sommaren uppdagades att det under våren skedde en ökning av användandet av bemanningssjuksköterskor och detta eskalade än mer under sommaren, till följd av vakanser och sommaresemester. Under januari månad användes sammanlagt 2.41 årsarbetare (ÅA) till en kostnad av 80 599 kronor. Antalet ÅA som anlitas via bemanningsföretag fortsatte att öka under våren, där det i mars fanns 6.52 ÅA, april 10.89, maj 15.40. Under perioden januari till maj användes bemanningssjuksköterskor (b-ssk) till en kostnad av sammanlagt 4 226 164 kronor. Under sommarmånaderna ökade antalet b-ssk avsevärt och för perioden juni till augusti var kostnaden för dessa sammanlagt 10 421 712 kronor. Dock konstateras i genomlysningen att ovanstående siffror stämmer men utifrån omständigheten att antalet ÅA per månad är beräknat på de inkomna fakturorna och inte det faktiska antalet b-ssk som använts per månad. Antalet ÅA har under våren varit högre per månad än vad som tidigare beskrivits men också lägre än vad som till exempel presenterats under sommarmånaderna beroende på när fakturorna inkommit. Under hösten i takt med att ordinarie sjuksköterskor kom tillbaka efter semestern minskade naturligt antal b-ssk. Dock har det varit nödvändigt att behålla ett antal under hösten fram tills 31 oktober, då det parallellt har pågått ett arbete för att nå ett definitivt hyrstopp i linje med omsorgsnämndens beslut.

Utvecklingen går nu åt rätt håll och det är nödvändigt att använda alla strategier för att vända denna trend under hösten med målet att uppnå ett hyroberoende till den 1 november. För

att analysera vad som hänt under framför allt sommarmånaderna har omsorgsnämnden inkommit med ett uppdrag till omsorgsförvaltningen att utföra en genomlysning av hälso- och sjukvårdsorganisationen i förvaltningen. Uppdraget ges också med anledning av de allvarliga händelser som framkommit i de senaste lex Maria anmälningarna där allvarliga patientsäkerhetsrisker har identifierats. Således fokuserar föreliggande rapport på att kartlägga såväl bemanning som patientsäkerhetsrisker samt att presentera vidtagna och planerade åtgärder i syfte att förebygga vidare patientsäkerhetsrisker, nå ett hyroberoende och en budget i balans.

## **2. Uppdraget från omsorgsnämnden**

Förvaltningen fick i uppdrag av omsorgsnämndens ordförande och 1:e vice ordförande, Christer Welinder (S) och Ann Persson (M), att genomföra en analys av verksamheten för hälso- och sjukvård samt bemanningen av legitimerad personal och dess kostnader.

1. Förvaltningen ges i uppdrag att genomföra en analys av verksamheten för hälso- och sjukvård.
  - a. Genomlysningen ska särskilt analysera sommarens verksamhet.
  - b. Av analysen ska även framgå hur revisionens synpunkter beaktas.
2. En analys av bemanningen av legitimerad personal samt dess kostnader ska genomföras i samband med analysen av verksamheten för hälso- och sjukvård.
3. Delrapport i form av muntligt informationsärende ska presenteras i nämnden under oktobersammanträdet.
4. Fullständig rapport ska återrapporteras skriftligt till nämndens sammanträde i november.

## **3. Analys över sommaren - sjuksköterskor**

### **3.1 Antal vakanser inför sommaren**

Inför sommarperioden fanns det totalt 13 vakanta tjänster samt 2 föräldraledigheter som ej var tillsatta inom sjuksköterskeorganisationen. Det tillkom också 3 sjukskrivningar under sommaren där det saknades ersättare. Detta medförde att det saknades totalt 18 sjuksköterskor inför sommarperioden. Lediga tjänster har legat ute under våren med få eller inga sökande.

### **3.2 Semesterplaneringen**

Enhetscheferna informerar om att de inför semesterplaneringen gick ut med en mall där sjuksköterskor skulle lägga in sin önskade semester. Detta skulle vara klart senast den 29/2. Enhetscheferna diskuterade de önskade semestrarna tillsammans för att få en helhet. Det innebar att vissa fick flytta på sina semestrar för att semesterperioderna skulle överlappas så bra som möjligt med minst en ordinarie sjuksköterska kvar på varje enhet. På vissa områden har det varit särskilt ansträngt då där varit sjuksköterskor som har lagt föräldraledigheter i anslutning till semesterna vilket gjort det svårt att flytta på semestrar. Detta tillsammans med nya sjukskrivningar under sommaren har bidragit till att det varit svårt att jämt fördela semesterperioderna på alla enheter. HSL-undersköterskor har varit fullbemannade och även överbemannade vissa dagar för att kunna vara mer behjälpliga till sjuksköterskorna.

Inför planeringen av sommarsemestern bildades en arbetsgrupp bestående av sjuksköterskor och enhetschefer. Gruppen har haft regelbundna möten för att diskutera hur sommarens semester skulle organiseras och vilken minimibemannning som krävdes för att säkerställa både patientsäkerheten och en acceptabel arbetsmiljö. Under planeringsprocessen beslutades också att tre klustergrupper skulle skapas. Dessa grupper har under semesterperioden haft dagliga digitala möten via Teams för att optimera användningen av tillgängliga resurser. Inom dessa möten fördelades även HSL-undersköterskor till de platser där de behövdes som mest.

Enhetscheferna och arbetsgruppen har bedömt varje enhet för sig med fokus på hur många sjuksköterskor som behövde vara i tjänst för att bibehålla kvalitet och patientsäkerhet. Det finns enheter som har särskilt stor vårdtyngd med många patienter såsom till exempel Hemgården och Björksäter. Även inom många hemsjukvårdsenheter har det tagits emot många nya multisjuka patienter från sjukhusen med komplexa behov. Detta var också ett resultat från neddragningar på sjukhusets vårdplatser då sjukhusen haft det ansträngt då ingen hyrpersonal tas in. Även vårdstrejken i början av sommaren påverkade kommunens

verksamhet med ett ökat flöde av patienter. I många fall var de inte alltid tillräckligt stabila för att skrivas ut men det gjordes ändå med följderna att vårdtyngden i kommunen ökade.

Då det varit många vakanta tjänster uppger enhetscheferna att det varit svårt att flytta sjuksköterskor från ett ställe till ett annat. Enhetscheferna menar att problemet då hade flyttats till en annan enhet. Följden hade också blivit en sämre patientsäkerhet samt medfört svårigheter att hinna med att utfärda delegeringar och upprätthålla omvårdnadsansvaret för patienterna. Ersättning för flytt av semesterperiod har inte utnyttjats under sommaren. Enhetscheferna uppger att de inte såg det som en bra lösning, då det innebär utmaningar i bemanningen under hösten och genererar att täckning måste finnas för längre semestrar under hösten. Det har heller inte enligt uppgift funnits något framtaget avtal för vad flytt av semesterveckor skulle generera i pengar.

Tillsvidare anställda sjuksköterskor har tagit en del extrapass mot ersättning 1500 kr + övertidsersättning enligt avtal från HR. En del sjuksköterskor ligger nu på max antal timmar utifrån vad som gäller för övertid. Under perioden v 24–33 har det varit 80 pass som täckts med tills vidare anställda sjuksköterskor. Lediga turer för extra pass mot särskild sommarersättning har lagts ut i en excel fil i teams för sjuksköterskor där de har kunnat skriva upp sig för extrapass. Enhetscheferna har sedan sett över så det blivit rättvist fördelat mellan de som anmält intresse. Dubbelpass har försökts undvikas. De flesta som jobbar dagtid med 40-timmars vecka har inte varit så intresserade av extrapass, utan det handlar främst om de sjuksköterskor som arbetar 38.25 samt några som jobbar enbart deltid på jourtid. HSL undersköterskor har tagit sammanlagt sju extra pass under sommaren, med en ersättning på 750 kronor plus övertidsersättning enligt avtal från HR.

### 3.3. Kostnad bemanningsjuksköterskor januari – september 2024

Tabellen nedan beskriver omfattningen av användandet av bemanningssjuksköterskor mellan januari och september 2024 samt kostnaden för detta och följs av en beskrivning av upphandlingsprocessen och följsamhet till revisionens synpunkter gällande detta.

**Kommentar:** Siffrorna nedan är enligt ekonom beräknade utifrån hur fakturorna för bemanningspersonal har inkommit. Det faktiska antalet b-ssk som använts har vissa gånger varit högre och vissa gånger lägre än vad tabellen påvisar. Detta presenteras inom parentes i antal ÅA i tabellen nedan (se bilaga 3).

**Tabell 1.** B-ssk, antal timmar och ÅA per månad, inom och utanför avtal

Period	Antal timmar	Antal ÅA	Inom avtal	Utanför avtal	Belopp
Januari	398	2.41 (8)	80 599	0	80 599
Februari	477	2.89 (6)	512 989	0	512 989
Mars	1075	6.52 (5)	633 793	0	633 793
April	1796	10.89 (7)	770 576	448 230	1 218 806
Maj	2541	15.40 (16)	871 099	908 878	1 779 977
Juni	3531	21.40 (14)	916 430	1 884 617	2 801 047
Juli	2947	17.87 (19)	1 610 322	1 080 779	2 691 102
Augusti	5605	34.49 (9)	1 606 252	3 323 311	4 929 563
September	1477	8.95 (9)	1 219 940	25 320	1 245 260
Oktober					
November					
December					
<b>Totalt</b>	<b>19 850</b>	<b>120.95</b>	<b>8 222 000</b>	<b>7 671 135</b>	<b>15 893 135</b>

#### **4. Följsamhet till revisionens synpunkter**

Omsorgsnämnden begär inom uppdraget för genomlysningen att det ska beskrivas hur revisionens tidigare synpunkter har beaktats i genomförda upphandlingar av bemanningsföretag. Revisionen lyfter särskilt fram fyra punkter som ska beaktas i kommande avtalsupphandlingar och följsamhet med reflektioner till dessa beskrivs nedan.

##### **4.1 Att säkerställa att inköp görs i enlighet med tecknade avtal**

Fram till 2024-05-25 har det funnits ramavtal med 10 bemanningsföretag: Vårdbron Sverige AB, Omsorg & Behandling, Nurse & Doc Partner, Medicarrera Temp, Colivia Sweden AB, Helsebemanning AS, RentalCare, MEDCURA, Prime Care & Professional och Amelia vårdbemanning. Från och med 2024-05-25 t o m 2026 – 05-24 har det tecknats avtal med följande fyra bemanningsföretag: Bonliva, MEDCURA, QURA Care AB och Viva Bemanning. Under sommaren (v. 21-35) har följande bolag anlåtats: Bonliva, Scandoc, Rental Care, Medcura, Nurse Partner, Läkarleasing, Viva bemanning. Det innebär att tre av fyra bemanningsföretag inom det nya avtalet har använts, samt fyra utanför avtal. Anledningen till att avtal tecknades utanför det nya avtalet har varit att dessa tecknades inför semesterperioden innan det nya avtalet började gälla, dvs utifrån det tidigare ramavtal som inkluderade 10 bemanningsföretag. Dock var det svårt även då att få tag på sjuksköterskor, vilket har bidragit till att även andra bemanningsföretag än de som var upphandlade i det tidigare avtalet har använts. Viktigt att nämna i sammanhanget är att flera av de företag som anlåtats utanför avtal har varit billigare än de inom ramavtalet. Under genomlysningen framkommer att det nytecknade ramavtalet var utformat som ett direkt-upphandlingsavtal.

I samband med att det nya upphandlingsavtalet tecknades beslutades också att alla avrop skulle gå via den centrala upphandlingen framöver. Upphandlare skulle ansvara för förnyade konkurrensutsättningar i Kommers. På det sättet skulle det vara säkerställt att nya avrop endast skickas till de leverantörer som förvaltningen har avtal med, dvs till Bonliva AB, Medcura, Qura Care AB och Viva Bemanning. Under genomlysningens gång uppmärksammas det dock att när det gäller avrop av b-ssk utanför avtal så hanteras detta enbart av omsorgsförvaltningen genom att enhetscheferna gör avropen och förvaltningschef godkänner dessa. I samtal med enhetschefer uppger de att dem har upplevt otillräckligt stöd i upphandlingsprocesserna och anser att detta är en uppgift som bör ligga på högre chef. Enhetscheferna har fått lägga mycket tid på avrop och därmed fått ökad administrativ arbetsbelastning.

I det nya ramavtalet finns det beskrivet att takvolymen för avrop uppgår till 8 109 450 kronor exkl. mervärdesskatt (se avtal, bilaga 1). Avtalet har inte längre någon verkan när takvolymens värde har uppnåtts. Om detta förhållande förväntas inträffa inom en snar framtid har beställaren rätt att säga upp ramavtalet med omedelbar verkan. En sådan

uppsägning eller att ramavtalets takvolym uppnåtts, påverkar inte giltigheten av kontrakt som ingåtts med stöd av ramavtalet dessförinnan. Förvaltningens ekonomichef uppger att om inte b-ssk kan levereras inom ramavtalet från avtalets start den 25 maj och förvaltningen därför gör avrop till företag utanför avtalet så görs en direktupphandling som ska vara dokumenterad. B-ssk som upphandlas utanför avtalet får inte förlängas utan gränsen på 8.1 miljoner inkluderar även b-ssk utanför avtal. Dock uppmärksammas under genomlysningen att fram till oktober är denna gräns passerad med 2.5 miljoner. Omsorgsnämnden beslutade också vid sammanträde i maj månad att kontroll av följsamhet till tecknade avtal gällande bemanningstjänster ska följas upp i samband med bokslut 2024.

Under semesterperioden avslutades två bemanningssjuksköterskor på grund av misskötsamhet och kompetensbrist. Dessa kom från företagen Rental Care och MedCura. En av dem var planerad att arbeta mellan vecka 25 – 33 och avslutades vecka 29. Den andra var planerad att arbeta mellan vecka 14 och 33 men avslutades vecka 20. Nya b-ssk för dessa togs in.

#### **4.2 Att genomföra interna kontroller i syfte att säkerställa efterlevnad av beslutade riktlinjer och rutiner**

En gång årligen görs det en internkontroll för kontroll av avtalstrohet gällande bemanningstjänster, vilket genomförs av upphandlingsenheten. Nuvarande tf verksamhetschef ser att det kan vara nödvändigt att införa ytterligare internkontroller avseende följsamhet till rutiner och riktlinjer vad gäller när och hur b-ssk ska användas. Dock behöver rutiner för detta först tas fram då det i nuläget saknas mer specifika rutiner riktade till när b-ssk får eller inte får användas. Viktigt i denna rutin blir att beskriva och förtydliga hur vakanser ska hanteras med hänsyn tagen till patientsäkerhet och budget i en helhet. För att kunna göra ett hyrstopp är det nödvändigt att i större utsträckning tillfälligt omfördela resurser så att det blir en jämnare fördelning på de olika enheterna.

Revisionsrapporten lyfter fram att bedömning om användande av bemanningstjänster görs av enskilda enhetschefer och bemanningsplanerare. Nuvarande tf verksamhetschef anser att det är viktigt att det finns en rutin där verksamhetschef har en mer strukturerad och ändamålsenlig uppföljning och kontroll. Revisionsrapporten beskriver att verksamhetschef, enhetschef och ekonom går igenom kostnaden för bemanningssjuksköterskor på månadsbasis. Dock konstateras att det finns ett behov av att verksamhetschef i större utsträckning är involverad inför avrop av b-ssk och inte endast för uppföljning av kostnaden i efterhand. Av stickprovsgranskning i revisionsrapporten framkommer att avrop gjorts för att täcka vakanser på mellan 4 dagar och 6 månader. Enligt omsorgsförvaltningens rutin för tillsättning av vakanser för kortare tid än två veckor beskrivs hur detta ska täckas med egen personal. Enhetschefer uppger att de inte har gjort något avrop för fyra dagar, uppgiften från

revisionsrapporten kan i stället bero på andra orsaker som till exempel att någon b-ssk avslutat sitt uppdrag inom fyra dagar.

I genomlysningen framkommer att de b-ssk som använts på kontorstid endast är kontrakterade att arbeta dagtid. Det innebär svårigheter att omfördela dessa resurser när det uppstår frånvaro på jourtid. Detta har i sin tur bidragit till att kostnaden för övertid av ordinarie sjuksköterskor har ökat då dessa tagit extrapass på jourtid. Några ordinarie sjuksköterskor har också arbetat nära den övertid som är tillåten och handlar framförallt om sjuksköterskor som arbetar kväll och natt. Dock påvisar tabellen nedan en minskning av antalet arbetade övertidstimmar mellan jämförelseåren.

**Tabell 2.** Jämförelse av antal övertidstimmar för ssk 2022 - 2024

1 januari- 31 augusti jämförelse mellan åren	Antal övertidstimmar
2022	3976,05
2023	2684,76
2024	2965,29

#### **4.3 Att säkerställa att det finns fungerande rutiner gällande attestering och att attestförteckningar hålls uppdaterade**

Under 2023 ingick stickkontroll av samtliga attester och behörigheter inom OF som internkontroll. Under september 2023 genomförde ekonomichef en kontroll för perioden januari-augusti. Resultatet visade att registrerade attester och behörigheter följde beslutsunderlag och reglemente och att upplagda behörigheter var aktuella. Internkontrollspunkten togs därför bort inför 2024 då allt var i sin ordning. Omsorgsnämnden beslutade dock på sammanträdet i maj 2024 att lägga till "kontroll av attestlista" i 2024 års intern kontroll med uppföljning i samband med bokslut för 2024. Kontrollen genomfördes 2024-08-01 och beslutsattestsförteckningen uppdaterades utifrån personalförändringar.

Revisionsrapporten lyfter fram att i stickprov som har gjorts i samband med revisionen avseende attester finns det fortfarande brister. Enligt uppgift är tillvägagångssättet för attestering av bemanningsstjänster följande; när fakturan kommer granskningsattesterar bemanningsplanerare den och enhetschef beslutsattesterar och därefter går den vidare för betalning. Om inte fakturan beslutsattesteras inom 10 dagar går den vidare till verksamhetschef. Ingen specifik rutin finns för detta utan det är ett vedertaget tillvägagångssätt. En rutin behöver tas fram för att tydliggöra attesteringsprocessen specifikt för detta ändamål.

#### **4.4 Följa hur införandet av hyrstopp fortlöper och vilka nya riktlinjer som tas fram och implementeras under införandet.**

Revisionsrapporten belyser att omsorgsnämnden har brutit ner de strategiska utmaningarna som kommunfullmäktige beslutat om till två nyckeltal för att få en budget i balans. Det ena nyckeltalet relevant för denna genomlysning gäller att följa andel egna sjuksköterskor i relation till andel bemaningssjuksköterskor. I genomlysningen framkommer två olika beräkningar över hur många bemanningssjuksköterskor som har anlitats i förvaltningen under året. Detta kan härledas till att kostnaden som presenterats har baserats på de fakturor som inkommit efter hand och inte det faktiska antalet använda bemanningssjuksköterskor per månad. Den faktiska siffran av antal bemanningssjuksköterskor har varit både högre och lägre per månad (se tabell 1). I nästa avsnitt beskrivs nuläget i sjuksköterskeorganisationen och hur införandet av hyrstopp fortlöper samt vilka åtgärder som planeras för att nå ett hyroberoende så snart som möjligt i linje med omsorgsnämndens beslut i frågan från den 1 november.

## 5. NULÄGE - sjuksköterskeorganisationen

I detta avsnitt ges en beskrivning av nuläge vad gäller bemanning för sjuksköterskor och presenteras utifrån en översikt av antal ÅA det finns budget för, samt hur nuläget ser ut med vakanser och pågående rekryteringsprocesser samt nya uppsägningar.

### 5.1 Översikt av antal årsarbetare

I tabellen nedan beskrivs aktuellt antal årsarbetare (ÅA) som det finns budget för fördelat på område 1 – 4 samt antal tjänster som idag är tänkt att finansieras med statsbidrag.

Tabell 3. Antal ÅA per område

Område 1	ÅA	Område 2	ÅA	Område 3	ÅA	Område 4	ÅA
Nybo	2.01	Väster	6.68	Björkhaga	1.89	Kaptensgården	2.05
Skansen	0.82	Tyringe	6.09	Sjögläntan	1.89	Ehrenborg	1.35
Lyckåsa	3.00	Hemgården	3.28	Centrum HSV	3.13	Björksäter	2.95
Solgården	1.6	Demens ssk	1	Öster HSV	2,45	Högalid	2.26
Vittsjö/ Bjärnum HSV	4.23	Uppsökande verksamhet	1	Vinslöv HSV	1,64	FSS	8
Hästveda HSV	1.54	Dietist	1	Sösdala HSV	2.86	HSL - usk	7
Norr HSV	2.41	VPL - ssk	1	Natt ssk	4,85		
Admin ass	2			Kväll ssk	6		
Pool	5						
<b>Totalt ÅA per område</b>	<b>22.61</b>		<b>20.05</b>		<b>24.71</b>		<b>23.61</b>
Stadsbidrag		Sår ssk	1			Suicidsamordnare	1
Stadsbidrag		Ihopa ssk	4			Psykiatrisamordnare	1
Stadsbidrag		Hygien ssk	1			Ssk barn och unga?	1
<b>Totalt antal ÅA statsbidrag</b>			<b>6</b>				<b>3</b>
<b>Totalt antal ÅA + statsbidrag</b>							<b>90.98 + 8.98 (stadsbidrag)</b>

## **Kommentar**

I samband med genomlysningen framkommer att endast ett fåtal av de nio tjänsterna som planerats att finansieras med hjälp av stadsbidrag inte täcks av de beviljade stadsbidragen för 2024, vilket kommer att påverka budgeten i sin helhet. Det har också beviljats studier på arbetstid där beslutet var att dessa skulle finansieras med statsbidrag, men det uppmärksammas under genomlysningen att det inte finns några statsbidrag för detta ändamål. Det finns inga skriftliga beslut om detta. Sammanfattningsvis handlar detta om cirka 3.5 – 4 miljoner som det saknas budget eller stadsbidrag för.

## **5.2. Pågående arbete för att nå ett hyroberoende**

Det pågår ett intensivt arbete för att nå ett hyroberoende. Pågående aktiviteter fokuserar på att identifiera patient- och arbetsmiljörisker kopplade till ett hyrstopp då det fortfarande finns en del vakanta tjänster. För detta har en risk- och konsekvensanalys genomförts av verksamhetschef tillsammans med enhetschefer, MAS och fackliga representanter för vårdförbundet (bilaga 2). Riskerna berör patientsäkerhet och arbetsmiljö vid ett hyrstopp av b-ssk. Högsta prioritet framåt är att aktivt arbeta med åtgärder för att säkerställa en acceptabel arbetsmiljö och en hög patientsäkerhet trots ett hyrstopp. Viktigt i detta arbete är att använda samtliga resurser som finns så effektivt som möjligt och kommer att innebära att ytterligare omfördela tillgängliga resurser. Som en omgående åtgärd har specialistfunktioner såsom sårsköterska och sjuksköterska på en väg in gått ut i kliniskt arbete. Dock behöver ytterligare omfördelning av resurser göras, parallellt med att rekryteringsprocesser pågår. Det innebär i sin tur att vissa planerade kvalitetsåtgärder relaterat till de Lex Maria anmälningar som varit fortlöper men i något begränsad hastighet. Sjuksköterskor kommer också att behöva använda sig av prioriteringsrutinen för att säkerställa att nödvändiga medicinska åtgärder alltid blir genomförda. Förvaltningen har också HSL undersköterskor som avlastar vissa av sjuksköterskornas arbetsuppgifter genom utökade delegeringar eller tar hand om vissa administrativa arbetsuppgifter. Som en åtgärd för att ytterligare avlasta sjuksköterskorna pågår rekrytering för att få in ytterligare HSL undersköterskor. En annan viktig åtgärd är att placera ut HSL undersköterskor på de enheter där det finns vakanser avseende sjuksköterskor. För att ytterligare optimera bemanningen och använda tillgängliga resurser så effektivt som möjligt har EC tagit fram samarbetsgrupper som kommer att hjälpa åt att hantera det dagliga arbetet på de olika enheterna.

Omfördelning av resurser kan ske utanför samarbetsområdena i de fall det uppstår ytterligare frånvaro. Detta beslutar enhetscheferna som leder och fördelar det dagliga arbetet. I de fall det inte fullt ut går att täcka upp med förvaltningens resurser ska prioriteringslistan följas så att medicinska behov alltid tillgodoses. Vad gäller korttidsboendet har en erfaren specialistsjuksköterska med förskrivningsrätt anställts och påbörjar sin tjänst i början på november.

Sedan tidigare finns en fast anställd sjuksköterska. Att ha en sjuksköterska med förskrivningsrätt är av stort värde på ett korttidsboende då det kan minska behovet av läkarkontakt. Ett stort antal patienter som finns på boendet är också där i väntan på plats på särskilt boende, vilket gör att vårdtyngden inte är lika hög som när alla platser är belagda med nya patienter från sjukhus. Det är därför rimligt att 2 sjuksköterskor är tillräckligt med stöd av en HSL undersköterska som placeras där för att ta hand om de 30 patienter som vistas där. Vid dagar med högre arbetsbelastning är det också sedan tidigare beslutat att en kvällssjuksköterska ska påbörja sitt arbete kl 15 på korttiden för att kunna avlasta dagsjuksköterskor vid tex sena hemgångar från sjukhuset.

När det gäller bemanningen för sjuksköterskor på kvällstid pågår en planering för att täcka vakanser så långt det är möjligt. Under året har bemanningen till och från varit fyra sjuksköterskor men det finns dock bara budget för tre. Det kommer inte att vara möjligt att täcka upp alla kvällar med fyra sjuksköterskor. Arbetsbelastningen följs av enhetschefer och där det är möjligt kan viss avlastning ske genom att tillsätta en HSL undersköterska som kan vara behjälplig med vissa insatser även under jourtid. Avseende vakanser på jourtid när det gäller helgpass på dagtid kan enhetschefer komma att behöva använda sig av förskjutet arbetstid eller erbjuda sjuksköterskor att ta extrapass. Det kan också innebära att någon vakans inte kan lösas och då får det hanteras därefter där prioriteringslistan blir viktig att förhålla sig till. Dock finns det 10 timanställda som kan gå in och ta pass (8 av dem kan arbeta kvällstid, 3 natt och 5 dagtid). Även här kommer HSL undersköterskor att sättas in om enhetschefer bedömer ett behov av det. Verksamhetschef kommer också att ha fortlöpande avstämningar tillsammans med enhetschefer för att följa bemanning och arbetsbelastning. Vidare kommer verksamhetschef att inhämta statistik för att följa bemanning och arbetsbelastning.

Under hösten så här långt har sju nya ssk anställts där några har påbörjat sin anställning och ytterligare några kommer in under november, december eller januari. En del av dessa är nyfärdiga ssk och behöver lite längre brevidgång medan en del är mer erfarna och inte kräver samma brevidgång. För att nya sjuksköterskor ska introduceras så optimalt som möjligt har ett nytt introduktionsprogram tagits fram där en erfaren specialistsjuksköterska ansvarar för att hålla samman detta. Under september månad har samtidigt tre uppsägningar skett samt finns det sedan tidigare några långtidssjukskrivningar och det har tillkommit några. Sammanlagt finns det i nuläget sju långtidssjukskrivningar varav tre ser ut att vara fortsatt sjukskrivna en längre tid, medan fyra kommer tillbaka i tjänst i varierande grad under senare delen av oktober eller i november. Rekryteringsprocesser för ytterligare nyanställningar är pågående.

**Tabell 4.** Vakanser för sjuksköterskor i patientnära arbete och åtgärdsplan för att fördela tillgängliga resurser under hösten utifrån samarbetsområden samt aktuellt antal timanställda och nyanställda ssk.

Områden	Vakanser	Åtgärdsplan
Lyckåsa Nybo Hästveda Hsv Solgården	2,0 0 (+34) (+24)	En erfaren specialistsjuksköterska med förskrivningsrätt har anställts och påbörjar sin tjänst den 7/11. Sedan tidigare finns en fast anställd sjuksköterska.. Det är också sedan tidigare beslutat att en kvällssjuksköterska ska påbörja sitt arbete kl 15 på korttiden för att kunna avlasta dagsjuksköterskor vid tex sena hemgångar från sjukhuset.  För att ytterligare stödja korttiden kommer under perioden den 1/11 till den 12/11 en timanställd ssk arbeta samt kommer sjuksköterskor från samarbetsområdet stötta upp vid behov. Utöver det kommer en HSL undersköterska att placeras där.
Vittsjö/ Bjärnum HSV Skansenhemmet	1,25 (+0.20)	En timanställd sjuksköterska kommer att arbeta 60 % samt kommer en HSL undersköterska att placeras där.
Norr	0.20	En HSL-undersköterska placeras här på tisdagar och onsdagar.
Väster HSV Kaptensgården	2 0.4	1 tim ssk och en HSL undersköterska placeras här. Nyanställda ssk: 1 med start 241020 och 1 med start 241101.
Tyringe HSV Hemgården	3.8  0.20	Sårsjuksköterska placeras på 100 %. En HSL-undersköterska hjälper till på Hemgården och hsv i Tyringe. Sjuksköterska på en väg in placeras här på 80 %. Nyanställda ssk: 1 med start 241101, 1 med start 241207 och en med start 250102.
Björkhaga Sösdala HSV	1 0.19	En timanställd ssk kommer att arbeta 80 % på Björkhaga
Vinslöv HSV Sjögläntan	0  0	Inga vakanser.
Centrum Ehrenborg	FL 1 sjsk 1	Pool ssk + en HSL undersköterska placeras här.
Öster Högalid Björksäter	2 0 (+ 0.16)	Ssk 80 % + 1 ssk från Björksäter
Timanställda	14 stycken	4 tim ssk är placerade på enheter. Det finns 10 timanställda ssk varav 5 kan jobba dagtid, 8 på kvällstid och 3 på natten.

## **6. Analys över sommaren - rehabenheten**

### **6.1 Antal vakanser inför sommaren**

Inför semesterperioden fanns inga vakanser för arbetsterapeuterna men däremot slutade en medarbetare i början av augusti vilket betydde att senare delen av semester fanns en vakans. Fysioterapeuterna hade två personer som var långtidssjukskrivna och en fysioterapeut slutade sin anställning i början av augusti så senare delen av semesterperioden fanns tre vakanser. Det har inte tagits in några bemanningspersonal för vakanser utan FT har täckt för varandra.

### **6.2 Semesterplaneringen**

Enhetscheferna informerar om att de inför semesterplaneringen gick ut med en mall där samtlig personal i enheten skulle lägga in sin önskade semester. Detta skulle vara klart senast den 29/2. Enhetscheferna diskuterade de önskade semestrarna tillsammans för att få en helhet. Det innebar att vissa fick flytta på sina semestrar för att semesterperioderna skulle överlappas så bra som möjligt. Annonser avseende semestervikariat gjorde att en vikarie för fysioterapeuterna kunde anställas och en rehabassistent kunde anställas över sommaren. Sedan tidigare finns en vikarie för arbetsterapeuter och en för fysioterapeuterna som erbjöd sig att arbeta några pass under sommaren. Rehabassistenterna har varit behjälpliga till den legitimerade rehabpersonalen. En täckningslista tas fram inför sommarperioden för att varje medarbetare ska veta vilket område de ska bevaka utöver sitt eget ansvarsområde. Detta för att säkerställa patientsäkerhet och en acceptabel arbetsmiljö. Ersättning för att flytta semesterveckor under sommaren har inte erbjudits Rehabenheten från förvaltningsledningen så detta har inte varit ett alternativ i planeringen.

Totalt fanns 13 fysioterapeuter (FT) inför sommaren och fördelningen över semesterperioderna har skett så att ungefär hälften har varit i tjänst under sommaren. Av dessa 13 har två varit långtidssjukskrivna hela sommaren och en har varit ledig hela sommaren av andra orsaker. Två FT har tagit FL + sem och därför varit borta under cirka 6 veckor. I övrigt är semesterperioderna jämnt fördelade. Totalt finns 14 arbetsterapeuter (AT) och även här har fördelningen över semesterperioderna skett så ungefär hälften varit i tjänst. Finns ett fåtal som tagit FL någon/några veckor utöver semestern.

De som arbetar med Rehabenhetens en väg in har varit ute i klinisk verksamhet för att enheten skulle klara bemanningen under sommaren. Detta var en förutsättning för att klara bemanningen redan vid planeringen av sommaren. Detta medförde att under några dagar/veckor ersatte EC för enheten på Rehabenhetens en väg in för att bemanningen skulle klara sig för de legitimerade.

Rehabassistenterna har haft en semestervikarie under sommarperioden.

Enhetschefer har i samråd med medarbetare och förtroendevalda planerat sommaren på ett bra sätt och klarat verksamheten utan inhyrd personal och har en budget i balans. Enheten har varje dag från midsommar fram till och med vecka 34 dagliga digitala morgonmöten med båda chefernas samtliga personal närvarande för att planera verksamheten. Dessa möten leds av den chef som är i tjänst i rehabenheten.

På ungefär motsvarande nivå som i sjuksköterskeorganisationen så finns det enheter som har högre vårdtyngd än andra. Även inom många hemsjukvårdsenheter har det tagits emot många nya multisjuka patienter från sjukhusen med komplexa behov. Detta var också ett resultat från neddragningar på sjukhusets vårdplatser då sjukhusen haft det ansträngt då ingen hyrpersonal tas in. Även vårdstrejken i början av sommaren påverkade kommunens verksamhet med ett ökat flöde av patienter. I många fall var de inte alltid tillräckligt stabila för att skrivas ut men det gjordes ändå med följden att vårdtyngden i kommunen ökade.

## 7. Nuläge rehabenheten

I tabellen nedan beskrivs aktuellt antal årsarbetare (ÅÅ) som det finns budget för fördelat på område samt antal tjänster som idag är tänkt att finansieras med statsbidrag.

### 7.1 Översikt över antal årsarbete och antal vakanser

Område	Arbetsterapeut				Fysioterapeut			
	ÅÅ	%	Försvun- nit i bud- get	Vakans	ÅÅ	%	Försvun- nit i bud- get	Vakans
Väster 1/ Kaptensgården	1	100 %			0,80	80 %	20%	80%(sjukskri- ven)
Väster 2/ Björksäter	1	100 %			1	100 %		
Tyringe Syd/ Hemgården	1	100 %			1	100 %		
Tyringe Nord/ Hemgården	1	100 %			1	80%		20% (FL)
Bjärnum HSV/Nybo	1	0 %		Ej tillsatt 100% tjänst	1	100 %		
Hästveda/Solgården	1	100 %			1	100 %		
Sösdala/Björkhaga	1	100 %			0,80	80 %	20%	
FSS	2	200 %			1	50%		50% (sjukskri- ven)
Norr (Lyckåsa när det ej finns projekt)	0.75	100 %			0.75 %	100 %		
Vinslöv/Sjögläntan	1	80 %	20%		1	100 %		
Öster/Högalid	1	100 %			1	80 %		20% (FL)
Centrum/Ehrenborg	1	90%		10% (FL)	1	100 %		
En väg in	1	88 %		12% (FL)	1	0%		avsaknad av personal
<b>Totalt</b>	<b>13.75</b>				<b>12,35</b>			
<b>Ej i budget</b>								
Vittsjö/Skanshemmet	1	100%			1	100%		
Vikarie Ersättning för FL	0,4	40%			0,4	40%		
<b>Totalt inkl ej i budget</b>	<b>15,35</b>				<b>14,5</b>			
Lyckåsa	1	100 % Statsbi- drag			1	100 % Statsbi- drag		
FSS	1	100% statsbi- drag			1	100% statsbi- drag		
<b>Totalt ÅÅ inkl. statsbi- drag</b>	<b>17.75</b>				<b>16,5</b>			

## Rehabassistenter

Område	ÅA	%
Väster 1+2+Kaptensgården	1	100 %
Tyringe syd+nord+Hemgården	1	100 %
Sösådal+Björkhaga+FSS+Lyckåsa	1	100 %
Bjärnum+Nybo+Vittsjö+Skansen+Hästveda+Solgården	1	100 %
Öster+Högalid+Centrum+Ehrenborg	1	100 % varav facklig 20 – 30 %, därutöver huvudskyddsombud på ca 20 %. Finns budget för 20 % frånvaro.
Vinslöv+Sjögläntan+Norr	1	100 %
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	
Extra Personal ofinansierad pga facklig tid	0.9	90 %
<b>Totalt</b>	<b>6.9</b>	

### Kommentar

I samtal med enhetschefer rehab framkommer att det finns behov av att utöka budgeten till att inkludera ytterligare några legitimerade personal. Det är utmanande med nuvarande grundbemanning att räkna till i det dagliga teamarbetet kring patienterna. De förslag som enhetscheferna lyfter fram gäller framförallt att utöka med en AT och en FT i Bjärnum samt en FT inom FSS. I dagsläget finns också ett pågående projekt på Lyckåsa där det anställts en AT, en FT och en rehabassistent med hjälp av stadsbidrag till årsskiftet. Då rehabiliteringsbehovet är stort inom korttidsvården bör ett ställningstagande till att utöka med dessa tjänster i den ordinarie budgeten göras. I förlängningen kan detta ge hälsoekonomiska vinster då patienter i större utsträckning kan bli mer självständiga i samband med att de lämnar korttidsboendet, vilket kan ge ett minskat behov av vård och omsorg. Enhetschefer uppger att det är några av deras medarbetare som valt att reducera sina tjänster. Detta har dock resulterat i att budgeten för den återstående tiden (60%) har försvunnit i budgeten och bör därför föras tillbaka så att ersättare kan finansieras inom budget.

Likaså finns det en kommunövergripande rutin som säger att den tid som behövs för huvudskyddsombud och skyddsombud skall belasta de verksamheter där dessa utför sina uppdrag och där arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöuppgifter finns fördelade. Skyddsombud har enligt AML rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. I Rehabenheten finns ett av kommunals huvudskyddsombud som verkar i hela förvaltningen men även på kommunledningsnivå och ingen ersättning utgår till rehabenheten utifrån detta arbete. Denna tid motsvarar ca 20-30% av arbetstiden på 100%. Då behovet av rehabilitering är stort har enheten under sommaren och hösten anställt en vikarie som ersätter vid frånvaron, men det finns ingen finansiering av

detta vikariat. Om inte vikarie finns kommer rehabassistenterna inte att klara sitt uppdrag att erbjuda rehabilitering och då äventyras patientsäkerheten.

I omställningen till en god och nära vård läggs också ett ökat fokus på rehabilitering och habilitering, men även den nya socialtjänstlagen belyser detta, varvid en något ökad grundbemanning kan vara av största vikt. Det pågår ett samarbete mellan kommunerna i nordost för att identifiera ett rimligt nyckeltal av lägsta bemanning av legitimerad AT och FT. Nationella rapporter beskriver att en rimlig siffra för bemanning av FT på särskilt boende bör vara en AT och en FT per 50 boende men högre täthet när det gäller demensboende eller dagrehabilitering och vad det gäller ordinärt boende bör ett riktmärke vara en FT per 600 invånare över 65. Nyckeltalen kan vara högre beroende på geografiska avstånd, vilka patientgrupper som ingår samt om verksamheten syftar till att återvinna eller bibehålla funktions- och aktivitetsförmåga.

## 8. Pågående patientsäkerhetsarbete

Under de senaste åren har det inträffat upprepade allvarliga händelser som har lex Maria anmälts. De bakomliggande orsakerna är i stort sett samma, det påvisas brister i informationsöverföring och rapport mellan omvårdnadspersonal och legitimerad personal, rutin för bedömning av patient med försämrat hälsotillstånd och/eller falltrauma följs inte i tillräcklig utsträckning, riskbedömningar och upprättande av vårdplaner vid identifierad risk är ofullständiga eller saknas många gånger helt. Avvikelse hanteras och utreds inte i tillräcklig omfattning. Många gånger beskrivs åtgärder i utredningen av avvikelserna utan att de bakomliggande orsakerna till avvikelserna har identifierats. Det är därför nödvändigt att varje chef säkerställer att rutiner är kända och att följsamhet till rutiner fortlöpande följs upp. Därutöver påvisas brister i teamsamverkan i det dagliga arbetet. Åtgärdsplaner utifrån varje lex Maria anmälan som skett har tagits fram men har inte hanterats i tillräcklig omfattning. En viktig del i det arbetet är att utveckla den interna samverkan på alla nivåer i förvaltningen och utifrån varje medarbetares yrkesansvar i sitt uppdrag. För att komma till rätta med detta krävs ett närmare samarbete mellan verksamhetsområdena SoL/LSS och HSL. Viktigt i det utvecklingsarbetet är också att säkerställa kompetensen inom alla professioner och fortbilda där det brister. Nedan beskrivs pågående och planerade åtgärder för att säkerställa följsamhet till rutiner, hantering av avvikelser och förbättring av den interna teamsamverkan.

### 8.1 Säkerställa att alla patienter har uppdaterade riskbedömningar och vårdplaner

Ett arbete pågår för all legitimerad personal med omvårdnads/rehabansvar att säkerställa att det finns uppdaterade riskbedömningar och vårdplaner. Detta ska vara klart till den 30 november och därefter ska riskbedömningar och vårdplaner fortlöpande upprättas när ny patient skrivs in i hemsjukvården eller flyttar in på boende. Ansvarig för fortlöpande uppföljning är respektive enhetschef för legitimerad personal och MAS gör en sammanfattande uppföljning i patientsäkerhetsberättelsen för 2024.

För att säkerställa att det finns tid avsatt för detta arbete har ett mail från sjuksköterskornas chefer gått ut till alla enhetschefer med information om att sjuksköterskorna kommer att ha särskild administrativ avsatt mellan 14.30 till 16.00 varje dag fram tills 30 november och under denna tid hanteras endast akut uppkomna patientärenden.

För att ytterligare stödja teamarbete i genomförandet av riskbedömningar och upprättandet av adekvata vårdplaner kommer kvalitetsverktyget Senior Alert att implementeras. Tidsplan för införandet var satt till den 31 december men kommer att ske med något förlångsammad hastighet då annat arbete behöver prioriteras. Dock är en arbetsgrupp bildad som ska arbeta med införandet där MAS ansvarar för att säkerställa en rutin i dialog med arbetsgruppen för som säkerställer processen och ansvarsfördelningen för respektive yrkesgrupp i teamet.

## **8.2 Säkerställa följsamhet till de rutiner som upprättats för att nå en hög patientsäkerhet**

Samtliga enhetschefer inom HSL har haft särskilda möten för att gå igenom gällande lagar, riktlinjer och rutiner som ska följas för att säkerställa en hög patientsäkerhet. Enhetschefer ansvarar för att fortlöpande följa upp följsamheten till rutinerna och vidta åtgärder när dessa inte följs. MAS genomför fortlöpande dokumentationsgranskning och ger en sammanfattning av resultatet i patientsäkerhetsberättelsen.

Rutinerna för bedömning av patient med försämrat hälsotillstånd och rutin för rapportering enligt SBAR mellan omvårdnadspersonal och leg personal är särskilt prioriterade att få följsamhet till. För att underlätta detta arbete kommer en film att spelas in i hur rapportering enligt SBAR ska se ut i en kommunal kontext samt hur Visam beslutstöd ska användas i samband med bedömningar av patienter med försämrat hälsotillstånd.

## **8.3 Workshop på ledardagen och enkät för legitimerad personal**

Under ledardagen den 19 september genomförde förvaltningens enhetschefer en workshop med utgångspunkt från följande frågor:

- Vad kan vi, som enhetschefer, tillsammans göra för att undvika ytterligare händelser
- Vilka framgångsfaktorer har vi som vi kan dra nytta av och bygga vidare på?
- Kan vi vara organiserade på ett annat sätt för att få ytterligare framgång?

Workshopen resulterade i flera konkreta förslag som förvaltningen kommer att arbeta vidare med både i FLG och i verksamheternas ledningsgrupper. Dessa förslag kommer även att följas upp vid tvärprofessionella möten med enhetschefer, och mer fördjupade dialoger kommer att föras inom respektive ledningsgrupp. Under workshopen framkom också förslag som kan ha en omedelbar positiv effekt på den interna samverkan. Ett konkret förslag var att enhetschefer för legitimerad personal bör inkluderas i ledningsgrupperna för respektive verksamhetsområde – särskilt boende, ordinärt boende och FSS. Detta förväntades leda till ökad förståelse och bättre samarbete mellan lagrummen. En annan viktig aspekt som lyftes fram var att skapa förutsättningar för alla i teamet att ta ansvar och känna sig delaktiga. För att lyckas med det krävs ett närmare samarbete både på ledningsnivå mellan lagrummen men också ute i vårdteamen.

Ytterligare förslag handlade om att effektivisera arbetsmetoder för att utnyttja medarbetarnas kompetens på bästa sätt. Exempel på detta var att inrätta specialistunderskötersketjänster på varje enhet samt tjänster för HSL-undersköterskor under jourtid. Teamen bör också inrätta dagliga avstämningar i samband med rapporttider. Idag går inte legitimerades scheman i linje med omvårdnadspersonalens, vilket medför att det inte alltid blir en naturlig väg att mötas för rapport i samband med dagens början eller dagens slut. Det är därför nödvändigt att utreda ytterligare hur detta skulle kunna förändras. I lex Maria

anmälningar har det framkommit att legitimerad personal i större utsträckning behöver vistas på vårdavdelningarna. Omvårdnadspersonal har framfört synpunkter på att legitimerad personal många gånger besöker avdelningarna endast när de ska utföra en uppgift. Därför var ett förslag att legitimerad personal, framför allt omvårdnadsansvariga sjuksköterskor på boenden besöker varje avdelning dagligen och gärna i samband med rapport eller en annan tidsbestämd tid.

För att öka medarbetarnas delaktighet har liknande frågor ställts till HSL-personal genom en enkät. Medarbetarna ges där möjlighet att lämna förslag på åtgärder för att minimera risken för allvarliga vårdskador samt idéer om omorganiseringar som kan förbättra teamsamverkan och patientsäkerhet. Förslagen från enkäten kommer att sammanställas och beaktas i den vidare dialogen och eventuella beslut om organisationsförändringar. Enkäten kommer under november månad att sammanställas och återkopplas till både chefer och medarbetare. Dock ses redan nu många viktiga förslag och reflektioner i svaren. Det framkommer tydligt att även legitimerad personal önskar ett närmare teamsamarbete och många goda förslag ges över förbättringar som kan göras för att nå en personcentrerad och patientsäker vård. Resultatet påvisar också att många legitimerade ser att nuvarande organisering inte är optimal och att förändringar behöver göras.

#### **8.4 Byte av verksamhetssystem – LifeCare**

Att säkerställa optimala verksamhetssystem att arbeta i är ett pågående förbättringsarbete. Det framkommer i genomlysningen men även i tidigare händelserapport att nuvarande dokumentationssystem för HSL personal har brister. Under en längre tid har systemet varit långsamt och genererar mycket väntande, vilket i sin tur påverkar effektiviteten i de legitimerades arbete. Sol/LSS har redan gått över till det nya dokumentationssystemet LifeCare. Då HSL fortfarande dokumenterar i Procapita och avvikelser fortfarande skrivs i Procapita genererar det utmaningar ur ett helhetsperspektiv. Det pågår därför ett arbete för att byta till LifeCare både vad det gäller avvikelssystemet och HSL dokumentation. Målet är att så snart som möjligt under våren 2025 kunna övergå till att alla medarbetare skriver avvikelser i LifeCare. Under inledningen av 2025 kommer arbetet med att övergå till LifeCare vad gäller HSL dokumentation också att påbörjas. Det är ett omfattande arbete som kommer att behöva ledas av en projektledare och en arbetsgrupp med olika professioner. Projektledare kommer om möjligt anställas och finansieras med statsbidrag. Beslut gällande detta kommer att tas när ansökningar om statsbidrag finns tillgängliga för 2025. För att förbättra kommunikationen i teamen är det också viktigt att alla kan använda sig av säker meddelandefunktion mellan personal, vilket är möjligt i LifeCare.

2024

Socialstyrelsens linje om 0,041 sjuksköterska per patient i läro är ett nationellt nyckeltal hämtat från "Enhetsundersökningen om äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård 2019". Så är det något ni ligger lite under på så är det i alla fall där.

Fördelingsnyckel	3		2	1	Nya förhållningsnycklar		
Antal kunder per årarb SSK	0,000	0,045	kund/sk ord bo	0,045	kund/sk ord bo	0,041	0,045
Antal kunder per årarb SSK	0,000	0,041	kund/sk SABO	0,041	kund/sk SABO	0,037	0,041
Antal kunder per årarb SSK	0,00	0,10	kund/sk korttid	0,10	kund/sk korttid	0,048	0,053

ARSARB

	ÅPSARB	ÖCCS-konst
	2023	2023
<b>Område 1</b>		
Säbo Solgården	1,60	39
Säbo Skansenhemmet	0,82	20
Säbo Hengården	3,28	80
Säbo Nybo	2,01	49
Säbo Högålar	2,26	55
Säbo Ehrenborg	1,35	33
Säbo Kaptensgården	2,05	50
Säbo Björksäter	2,95	72
Säbo Björkhaga 2	1,89	46
Säbo Sjögården	1,89	46
Korttid Lyckåse	3,00	30
Säbo Sösdala	2,86	63
Orbo Vinslöv HSV	1,64	36
Orbo Centrum HSV	3,13	69
Orbo Öster HSV	2,45	54
Orbo Norr HSV 2	2,41	53
Orbo Härsved	1,54	34
Orbo Vittis-Bjärnum	4,23	93
Orbo Tyringe HSV	6,09	134
Orbo Väster HSV	6,68	147
	54,12	1203
		1203
<b>POOL</b>	5,00	
ihopp-SSK		Statsbidrag

ökning med 9 platser ger en ökning med 0,37 ÅA SSK

490 30 30

683

2  
0

	ÖCCS-konst	Års arb
budget SABO	490	20,09
budget korttid	30	3,00
budget ORDBO	683	33,09
	1203	54,12

DemensSSK	1
Uppsökande VHT	1
Dietist	1
Kväll SSK	6
Natt SSK	4,85
FSS-SSK	8
HSL-USK	7
Admin Assistent	2

Ansvar Verksamhet ÅA  
77400 59900 EC 6 ÅA

ÅA	Ansvar	Verksamhet	Boende	ÅA
	77411000	59901	Nybohemmet 2	2,01
59900		59901	Skansenhemmet 1	0,82
59901		59901	Lyckåsa 3	3,00
59902		59901	Solgården 2	1,6
		59902	Vittsjö/Bjärnum HSV 4	4,23
		59902	Hästveda HSV 2	1,54
		59902	Norr HSV 2	2,41
		59900	Administrativ assistent 2	2
		59900	Pool 5	5
				22,61

ÅA	Stbg	Ansvar	Verksamhet	Boende	ÅA
59900	1	6	59902	Väster HSV 7	6,68
59901	3,28		59902	Tyringe HSV 5	6,09
59902	12,77		59901	Hemgården 3	3,28
51063	1	59900?	51063	DemensSSK	1
51064	1		51064	Uppsökande VHT	1
51069	1		51069	Dietist	1
	20,05	6	59900	VPL-SSK	1
			Total	Budget	20,05
			59900	Sår SSK	1
			59900	Ihopa SSK	4
			59900	HygienSSK	1
					26,05

Caroline Zerat  
Marie Wilhelmsson  
Mathilda Remgard  
Emma Schär hösten 2024  
Malin Svensson

Statsbidrag Monica Nilsson  
Statsbidrag Caorlina Carlsson, Johanna Fransson, Linda Persson, Johan Rosqvist  
Statsbidrag Valeria Wirödal

ÅA	Övrigt	Ansvar	Verksamhet	Boende	ÅA
59901	3,78	6	59901	Björkhaga	1,89
59902	10,08	4,85	59901	Sjögläntan	1,89
	13,86	10,85	59902	Centrum HSV 3	3,13
			59902	Sösdala HSV 2	2,86
			59902	Öster HSV 2	2,45
			59902	Vinslöv HSV 2	1,64
			59902	Natt SSK	4,85
			59901	Kväll SSK	6
					24,71

ÅA	Stbg	Ansvar	Verksamhet	Boende	ÅA
59900	7	2	59901	Kaptensgården	2,05
59901	8,61		59901	Ehrenborg	1,35
59903	8		59901	Björksäter	2,95
	23,61	2	59901	Högalid	2,26
			59903	FSS SSK 8	8
			59900	HSL-USK 7	7
			Total	Budget	23,61
			59900	Psykiatrisamordnare 1	1
			59900	Sucid prev Samordnare	1
					25,61

Total ÅA Budget Ex EC 90,98  
Total ÅA Statsbidrag 8  
Total Antal ÅA 98,98

59900	Övergripande	15		15
59901	Säbo	20,10	9,00	29,10
59902	Ordbo	31,03	4,85	35,88
59903	FSS	8		8
51063	DemensSSK	1		1
51064	Uppsökande vht	1		1
51069	Dietist	1		1
				90,98
			Statsbidrag	8
			Total antal ÅA	98,98

Statsbidrag

59900	Sår SSK	1
59900	Ihopa SSK	4
59900	Psykiatrisamordn	1
59900	HygienSSK	1
59900	Sucid prev sam	1
		8

ÅA Nösk 350 tkr

Långtidsjukskriften

59900 Övergripande	15		15
59901 Säbo	20,10	9,00	29,10
59902 Ordbo	31,03	4,85	35,88
59903 FSS	8		8
51063 DemensSSK	1		1
51064 Uppsökande vht	1		1
51069 Dietist	1		1
			90,98

Ny fördelingsnyckel framtagen av MAS och VC till att gälla 25 patienter/sjuksköterska. (Ny FN, nedan)

Område	Månad Planering september	Planering oktober	Planering November	Planering December	
Tyringe HSV	Budget	6,09	6,09	6,09	6,09
	Ny FN	4,5	4,5	4,5	4,5
	TV SSK	1,8	1,8	1,8	1,8
	BSSK	2,8	Ted BSSK, Åsa, 1	3	0
	Speci SSK		Speci SSK	Monica SPEC	Monica SPEC
	POOL		POOL	Anette	Sofia H, POOL
	Summa:	4,6	4,8	3,8	3,4
	0,1	0,3	0,7	1,1	
Väster HSV	Budget	6,68	6,68	6,68	6,68
	Ny FN	6,5	6,5	6,5	6,5
	TV SSK	4	4	4,5	4
	BSSK	2	BSSK Sandra, MM	2	
	Speci SSK		Speci SSK		
	POOL		Robert POOL		Robert POOL???
	Summa:	6	7	4,5	5
	0,5	0,5	2	1,5	
Öster HSV	Budget	2,45	2,45	2,45	2,45
	Ny FN	2	2	2	2
	TV SSK			Jonna Flyttas	1
	BSSK	2	2 BSSK	2	
	Speci SSK		Speci SSK		Valleri SPEC
	POOL		POOL	Ida POOL	Eve POOL
	Summa:	2	2	2	1,4
	0	0	0	0,6	
Centrum HSV	Budget	3,13	3,13	3,13	3,13
	Ny FN	2,24	2,24	2,24	2,24
	TV SSK	2,88	1	1,5	1,88
	BSSK				
	Speci SSK		Speci SSK		
	POOL		Sophie H POOL		
	Summa:	2,88	2	1,5	1,88
	0,64	0,24	0,74	0,44	
Norr HSV	Budget	2,39	2,39	2,39	2,39
	Ny FN	1,6	1,6	1,6	1,6
	TV SSK	1,6	1,6	1,4	1,6
	BSSK				
	Speci SSK		Speci SSK		
	POOL		POOL		
	Summa:	1,6	1,6	1,4	1,6
	0	0	0,2	0	
Vittsjö/ Bjärnum	Budget	4,23	4,23	4,23	4,23
	Ny FN	4	4	4	4
	TV SSK	2,6	2,6	2,6	2,6
	BSSK				
	Speci SSK		Speci SSK		
	POOL	Robert POOL	POOL	Jenny Tim	Jenny Tim
	Summa:	3,6	3,4	3,2	3,4
	0,4	0,6	0,8	0,6	

	Budget	1,54	På Plats	Fattas	Budget	1,54	På Plats	Fattas	Budget	1,54	På plats	Fattas	Budget	1,54	På plats	Fattas
<b>Hästveda</b>	Ny FN	1,4			Ny FN	1,4			Ny FN	1,4			Ny FN	1,4		
TV SSK			1,5		TV SSK		1,5		TV SSK		1,5		TV SSK		1,5	
BSSK					BSSK				BSSK				BSSK			
Speci SSK					Speci SSK				Speci SSK				Speci SSK			
POOL					POOL				POOL				POOL			
Summa:		1,50	0,10		Summa:	1,50	0,10		Summa:	1,50	0,10		Summa:	1,50	0,10	
<b>Vinslöv</b>	Ny FN	1,96			Ny FN	1,96			Ny FN	1,96			Ny FN	1,96		
TV SSK			1,9		TV SSK		1,9		TV SSK		1,9		TV SSK		1,9	
BSSK					BSSK				BSSK				BSSK			
Speci SSK					Speci SSK				Speci SSK				Speci SSK			
POOL					POOL				POOL				POOL			
Summa:		1,9	0,1		Summa:	1,90	0,1		Summa:	1,90	0,1		Summa:	1,90	0,1	
<b>Sösåla</b>	Ny FN	2,12			Ny FN	2,12			Ny FN	2,12			Ny FN	2,12		
TV SSK			1,93		TV SSK		1,93		TV SSK		1,93		TV SSK		1,93	
BSSK					BSSK				BSSK				BSSK			
Speci SSK					Speci SSK				Speci SSK				Speci SSK			
POOL					POOL				POOL				POOL			
Summa:		1,93	0,19		Summa:	1,93	0,19		Summa:	1,93	0,19		Summa:	1,93	0,19	
<b>Totalt Månad</b>			1,19				1,13				3,29					4,49
<b>Fattas HSV</b>			0,84				0,90				0,30					0,54
			0,35				0,22				2,99					3,95

Område

Månad

	Planering september				Planering oktober				Planering November				Planering December			
<b>SÄBO</b>	Budget	1,89	På Plats	Fattas	Budget	1,89	På Plats	Fattas	Budget	1,89	På plats	Fattas	Budget	1,89	På plats	Fattas
Ny FN	2				Ny FN	2			Ny FN	2			Ny FN	2		
TV SSK			2,0		TV SSK		2,0		TV SSK		1,0		TV SSK		2,0	
BSSK					BSSK				BSSK				BSSK			
Speci SSK					Speci SSK				Speci SSK				Speci SSK			
POOL					POOL				POOL		0,8		POOL			
Summa:		2,00	0,00		Summa:	2,00	0,00		Summa:	1,80	0,20		Summa:	2,00	0,00	
<b>Hemgården</b>	Budget	3,28	På Plats	Fattas	Budget	3,28	På Plats	Fattas	Budget	3,28	På plats	Fattas	Budget	3,28	På plats	Fattas
Ny FN	3,2				Ny FN	3,2			Ny FN	3,2			Ny FN	3,2		
TV SSK			2,0		TV SSK		3,0		TV SSK		3,0		TV SSK		3,0	
BSSK					BSSK				BSSK				BSSK			
Speci SSK					Speci SSK				Speci SSK				Speci SSK			
POOL					POOL				POOL				POOL			
Summa:		2,00	1,20		Summa:	3,00	0,20		Summa:	3,00	0,20		Summa:	3,00	0,20	
<b>Ehrenborg</b>	Budget	1,35	På Plats	Fattas	Budget	1,35	På Plats	Fattas	Budget	1,35	På plats	Fattas	Budget	1,35	På plats	Fattas
Ny FN	1,5				Ny FN	1,5			Ny FN	1,5			Ny FN	1,5		
TV SSK			0,5		TV SSK		0,5		TV SSK		0,5		TV SSK		0,5	
BSSK					BSSK				BSSK				BSSK			
Speci SSK					Speci SSK				Speci SSK				Speci SSK			
POOL	Victor TIM	0,5			POOL	Victor TIM	1		POOL	Tim Zandra	0,8		POOL		1	
Summa:		1	0,5		Summa:	1,5	0		Summa:	1,3	0,2		Summa:	1,5	0	

Sjögäntan SÄBO			Sjögäntan SÄBO			Sjögäntan SÄBO			Sjögäntan SÄBO			Sjögäntan SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	1,89		Ny FN	1,89		Ny FN	1,89		Ny FN	1,89		Ny FN	1,89	
TV SSK	1,84		TV SSK	1,84		TV SSK	1,84		TV SSK	1,84		TV SSK	1,84	
BSSK		1,75	BSSK		1,75	BSSK		1,75	BSSK		1,75	BSSK		1,75
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	1,75	0,09	Summa:	1,75	0,09	Summa:	1,75	0,09	Summa:	1,75	0,09	Summa:	1,75	0,09

Solgården SÄBO			Solgården SÄBO			Solgården SÄBO			Solgården SÄBO			Solgården SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	1,6		Ny FN	1,6		Ny FN	1,6		Ny FN	1,6		Ny FN	1,6	
TV SSK	1,56		TV SSK	1,56		TV SSK	1,56		TV SSK	1,56		TV SSK	1,56	
BSSK		1,8	BSSK		1,8	BSSK		1,8	BSSK		1,8	BSSK		1,8
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	1,80	0,24	Summa:	1,80	0,24	Summa:	1,80	0,24	Summa:	1,80	0,24	Summa:	1,80	0,24

Nybo SÄBO			Nybo SÄBO			Nybo SÄBO			Nybo SÄBO			Nybo SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	2,01		Ny FN	2,01		Ny FN	2,01		Ny FN	2,01		Ny FN	2,01	
TV SSK	1,96		TV SSK	1,96		TV SSK	1,96		TV SSK	1,96		TV SSK	1,96	
BSSK		2,0	BSSK		2,0	BSSK		2,0	BSSK		2,0	BSSK		2,0
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	2,00	0,04	Summa:	2,00	0,04	Summa:	2,00	0,04	Summa:	2,00	0,04	Summa:	2,00	0,04

Skansenhemmet SÄBO			Skansenhemmet SÄBO			Skansenhemmet SÄBO			Skansenhemmet SÄBO			Skansenhemmet SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	0,82		Ny FN	0,82		Ny FN	0,82		Ny FN	0,82		Ny FN	0,82	
TV SSK	0,8		TV SSK	0,8		TV SSK	0,8		TV SSK	0,8		TV SSK	0,8	
BSSK		0,0	BSSK		1,0	BSSK		1,0	BSSK		1,0	BSSK		1,0
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	0,00	0,80	Summa:	1,00	0,20	Summa:	1,00	0,20	Summa:	1,00	0,20	Summa:	1,00	0,20

Kaptensgården SÄBO			Kaptensgården SÄBO			Kaptensgården SÄBO			Kaptensgården SÄBO			Kaptensgården SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	2,05		Ny FN	2,05		Ny FN	2,05		Ny FN	2,05		Ny FN	2,05	
TV SSK	2		TV SSK	2		TV SSK	2		TV SSK	2		TV SSK	2	
BSSK		1,7	BSSK		1,6	BSSK		1,6	BSSK		1,6	BSSK		1,6
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	1,70	0,30	Summa:	1,60	0,40	Summa:	1,60	0,40	Summa:	1,60	0,40	Summa:	1,70	0,30

Högalid SÄBO			Högalid SÄBO			Högalid SÄBO			Högalid SÄBO			Högalid SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	2,26		Ny FN	2,26		Ny FN	2,26		Ny FN	2,26		Ny FN	2,26	
TV SSK	2,2		TV SSK	2,2		TV SSK	1		TV SSK	2,2		TV SSK	2,2	
BSSK		2,0	BSSK		2,0	BSSK		1,0	BSSK		2,0	BSSK		2,0
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	2,00	0,20	Summa:	2,00	0,20	Summa:	1,00	0,00	Summa:	2,00	0,20	Summa:	2,00	0,20

Hasselbacken

Björksäter SÄBO			Björksäter SÄBO			Björksäter SÄBO			Björksäter SÄBO			Björksäter SÄBO		
Budget	På Plats	Fattas	Budget	På Plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas	Budget	På plats	Fattas
Ny FN	1,89		Ny FN	1,89		Ny FN	2,95		Ny FN	1,89		Ny FN	1,89	
TV SSK	1,84		TV SSK	1,84		TV SSK	2,96		TV SSK	1,84		TV SSK	1,84	
BSSK		2,0	BSSK		2,0	BSSK		2,75	BSSK		2,0	BSSK		2,0
Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK			Speci SSK		
POOL			POOL			POOL			POOL			POOL		
Summa:	2,00	0,16	Summa:	2,00	0,16	Summa:	2,75	0,21	Summa:	2,00	0,16	Summa:	2,00	0,16



Sammanställning av vad som fattas varje månad och inriktning, Korttiden/HSV/SÄBO/Kväll/FSS, efter Ny FN mot vakanser/flytt/spec på plats

Totalt Månad		0,00		0,00		1,10		1,00
Fattas korttiden		0,00		0,00		0,00		0,00
	September	0,00	Oktober	0,00	November	1,10	December	1,00
Totalt Månad		1,19		1,13		3,29		4,49
Fattas HSV		0,84		0,90		0,30		0,54
	September	0,35	Oktober	0,23	November	2,99	December	3,95
Totalt Månad		2,79		0,49		1,30		0,49
Fattas SÄBO		0,74		0,94		0,44		0,94
	September	2,05	Oktober	0,45	November	0,86	December	0,45
Totalt Månad		3,38		3,38		2,63		2,63
Fattas Kväll		0,00		0,00		0,00		0,00
	September	3,38	Oktober	3,38	November	2,63	December	2,63
Totalt Månad		0,55		1,30		1,55		1,55
Fattas FSS		0,00		0,00		0,00		0,00
	September	0,55	Oktober	1,30	November	1,55	December	1,55
	<b>Totalt</b>	<b>6,33</b>		<b>4,46</b>		<b>9,13</b>		<b>8,68</b>

Förutsättningar

Specialsitsersna placeras ut 100% av sin arbetstid, Anette och Monica.

Ihopa blir Linda kvar som jobbar mot röda processer, remisser och stöttar upp lyckåsa.

POOL här placeras Robert, Sophie ut och får fasta placeringar. Ida och Eva används som resurs.

Vakanser dagtid i hemsjukvården på TV tjänster gör att vi kommer varje månad sakna täckning varje helg med 2 personer.

Flytt av Högalid till Hasselbacken och Lyckåsa till Högalid med extra bemanning enligt våra riskbedomningar kommer att saknas.

Markering ovan med denna färgen

Markering

Markering

Markering

Markering

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemannings tjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**UPPHANDLINGSDOKUMENT****Anbudsformulär**

Nedan följer en läskopia av det strukturerade Anbudsformuläret som publiceras med huvudannonsen.

**1 ADMINISTRATIVA FÖRESKRIFTER****1.1 Syfte med upphandlingen**

Upphandlingen avser Hässleholms kommuns behov av extra personal (inhyrda bemanningstjänster) under bl. a. pågående rekryteringsprocesser samt vid sjukfrånvaro och tillfälliga arbetsbelastningar. Efterfrågade bemanningstjänster i denna upphandling avser sjuksköterskor.

Syftet med upphandlingen är att teckna ramavtal med flera leverantörer gällande bemanningstjänster av sjuksköterskor.

**1.2 Omfattning**

Upphandlingen omfattar tillhandahållande av bemanningstjänster - Sjuksköterskor. Totalt anbudsvärde/år uppskattas till ca 1 miljon - exkl. mervärdesskatt. Detta belopp är baserat på ett genomsnittligt köp av bemanningstjänster - Sjuksköterskor och ska endast användas som riktlinje.

Se punkt 6.29 Takvolym.

Efterfrågade bemanningstjänster kommer att avropas löpande vid behov. Hässleholms kommun lämnar ingen volymgaranti.

Bemannade personal ska i huvudsak utföra arbetet under helgfria vardagar. Arbetstiden kan vara förlagd över hela dygnet sju (7) dagar i veckan. Arbetsställe är hela Hässleholms kommun.

**1.3 Viktig information**

Samtliga krav och avtalsvillkor i detta förfrågningsunderlag inklusive eventuella bilagor kommer att ligga till grund för kommande avtal och ska uppfyllas och accepteras.

Det är anbudsgivarens ansvar att kontrollera att alla efterfrågade uppgifter har lämnats och är korrekta.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**1.4 GDPR (General dataprotection regulations)****Information om registrering av personuppgifter**

Anbudsgivare registreras i Kommers Elite upphandlingssystem, samt i Beställarens dokument- och ärendehanteringssystem.

Följande uppgifter kommer att registreras:

Företagets namn och organisationsnummer

Namn på ansvarig person

Telefonnummer och adress

Referenspersoners namn och kontaktuppgifter som lämnas med i ert anbud kommer att registreras. Det åligger anbudsgivaren att informera referenspersonerna om detta.

**1.5 Definition/definitioner**

Hädanefter förkortas Hässleholms kommun som Beställaren i förfrågningsunderlaget.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**Bemanningsjänster - sjuksköterskor  
KLF 2024/181**1.6 Avtalsform**

Ramavtal med flera leverantörer där samtliga villkor inte är fastslagna - Förnyad konkurrensutsättning.

**1.7 Avtalstid**

Se Kommersiella villkor.

**2 UPPHANDLINGSFÖRESKRIFTER****2.1 Upphandlingsregler**

Upphandlingen genomförs i enlighet med reglerna för icke-direktivstyrda upphandlingar enligt Lag (2016:1145) om offentlig upphandling, LOU. Det är upp till Beställaren att förhandla men det är inget som kan påräknas. Anbudsgivaren gör klokt i att lämna anbud med bästa affärsmässiga förutsättningar för Beställaren.

**2.2 Upphandlande myndighet**

Den upphandlande myndigheten är:  
Hässleholms kommun  
Kommunledningsförvaltningen/Upphandlingsenheten  
281 80 HÄSSLEHOLM

Org.nr 212000-0985

**2.3 Handläggare för denna upphandling**

Titel: Upphandlare

Namn: Almira Mahmutbegovic

E-post: [almira.mahmutbegovic@hassleholm.se](mailto:almira.mahmutbegovic@hassleholm.se)

**2.4 Helt eller delat anbud**

Anbud kan endast lämnas på hela upphandlingen.

**2.5 En eller flera leverantörer**

Beställaren har för avsikt att teckna ramavtal med upp till maximalt 7 leverantörer.

**2.6 Sista dag för frågor**

Frågor ska ställas via upphandlingssystemet. Anbudsgivare, som via upphandlingssystemet registrerat sin e-postadress i denna upphandling, får automatiskt meddelande via e-post.

Sista dag för frågor angående denna upphandling framgår av den publika annonsen i upphandlingssystemet.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemanningsjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**2.7 Elektronisk anbudsgivning**

Anbud lämnas elektroniskt i upphandlingssystemet. Anbud i annan form kommer att förkastas.

Anbudsgivaren får genom upphandlingssystemet följande:

Information via angiven e-postadress när frågor och svar har inkommit och besvarats, samt e-post vid kompletteringar.

Kontroll av att specifika frågeställningar i upphandlingsdokumentet är markerade som besvarade innan anbudsgivaren skickar anbudet.

Storleken på filer och dokument som bifogas anbudet är begränsat till 29 Mbyte per styck. Flera filer kan bifogas med denna storlek. Vi rekommenderar inte att zippa filer.

Frågor eller support gällande upphandlingssystemet, hanteras via support på 08-612 34 53 eller [kommers.support@antirio.com](mailto:kommers.support@antirio.com).

**2.8 Alternativa utförande**

Alternativa anbud eller reservationer tillåts inte.

**2.9 Anbudens giltighetstid**

Anbud ska vara giltigt till angivet datum i upphandlingssystemet efter anbudstidens utgång. För det fall upphandlingen blir föremål för överprövning är anbudsgivaren bunden av anbudet fram till och med två (2) månader efter den tid då överprövningen avslutats genom lagakraftvunnen dom/beslut.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**2.10 Anbudsöppning**

Anbudsöppningen är inte offentlig. Om anbudsgivare så begär, kan en representant utsedd av Stockholms Handelskammare på anbudsgivarens bekostnad, närvara vid öppningssammanträdet.

**2.11 Anbudsspråk**

Anbudet ska vara på svenska.

Bilagor kan vara på annat språk, men ska översättas på anmodan.

**2.12 Prövning av anbud och utvärdering**

Utvärderingen kommer att ske i tre (3) steg enligt nedan:

1. Prövning att kraven på anbudsgivaren uppfylls.
2. Prövning att kraven på tjänsten uppfylls och att avtalsvillkor accepteras.
3. Utvärdering av de anbud som i steg 1 och 2 visat sig uppfylla alla krav.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemanningstjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**2.13 Sekretess**

Anbudan är belagda med sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) till dess beslut i upphandlingen offentliggjorts.

Den upphandlande myndigheten omfattas av offentlighetsprincipen och denna princip innebär generellt att en handling som inkommer är en allmän handling som ska lämnas ut om någon begär det.

En handling kan endast sekretessbeläggas om det finns särskilda skäl att anta att en anbudsgivare kan lida skada om vissa uppgifter lämnas ut.

Om en anbudsgivare anser att vissa uppgifter i anbudet bör sekretessbeläggas, ska detta framgå och preciseras vilka uppgifter som avses, och anges på vilket sätt anbudsgivaren kan komma att lida skada om uppgifterna lämnas ut.

För att begäran om sekretess ska beaktas, ska anbudsgivaren fylla i bilaga - Sekretessbegäran och bifoga komplett ifylld bilaga tillsammans med anbudet. Ej ifylld- eller felaktigt ifylld bilaga kommer att beaktas som om sekretess ej är begärd vilket kan medföra att uppgifterna lämnas ut offentligt.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**2.14 Avbrytande av upphandling**

Om det finns skäl att avbryta upphandlingen kommer samtliga anbudsgivare att underrättas. I underrättelsen kommer skälen för beslutet att anges.

**2.15 Meddelande om beslut**

Efter avslutad utvärdering kommer tilldelningsbeslut enligt 12 kap 12 § LOU att skickas ut till samtliga anbudsgivare.

Meddelande om beslut ska inte uppfattas som att avtal är tecknat. Avtal kan tecknas när avtalsspärr löpt ut, vilket är 11 dagar från och med den dag då meddelande om beslut har delgivits alla anbudsgivare. Infaller datumet på en helg gäller nästkommande vardag.

**2.16 Förutsättning för bindande avtal**

Förutsättning för civilrättsligt bindande avtal är att skriftligt avtal upprättats och undertecknats av behöriga företrädare för båda parter.

**3 KRAV PÅ ANBUDSGIVARE****3.1 Behörighet att lämna anbud**

Anbudsgivaren ska vara behörig att lämna anbud, enligt företagets delegationsordning. Om annan person lämnar anbud än behörig person ska namn, titel och telefonnummer för behörig person anges i kommentarsfältet, alternativt ska en fullmakt bifogas anbudet.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemanningstjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**3.2 Uteslutningsgrunder**

Anbudsgivare ska uteslutas från deltagande i upphandling om någon av de situationer som anges i 13 kap 1-2§§ LOU föreligger.

Anbudsgivare kan uteslutas från deltagande i upphandlingen om någon av de situationer som anges i 13 kap 3§ LOU föreligger.

Beställaren kommer kontrollera att anbudsgivaren uppfyller ställda krav mot i anbudet angivet organisationsnummer. Inga intyg behöver bifogas anbudet.

**1. Skatter och sociala avgifter**

Anbudsgivaren ska vara fri från skuld för svenska skatter och socialavgifter både hos Skatteverket och Kronofogdemyndigheten.

Beställaren kan komma att kontrollera att anbudsgivaren uppfyller kraven avseende obetalda skatter och socialförsäkringsavgifter samt registrering. I det fall det inte är möjligt för Beställaren att få tillgång till de aktuella uppgifterna ska anbudsgivaren när Beställaren så begär tillhandahålla dessa uppgifter.

Utländsk leverantör ska, genom att till anbudet bifoga, tillhandahålla bevis i engelsk version utfärdade av behörig nationell myndighet som styrker att företaget inte har restförda skulder avseende skatter och socialförsäkringsavgifter i det egna landet med motsvarande den information som framgår av Skatteverkets blankett SKV 4820 samt bevis i engelsk version som styrker registrering i det land verksamheten bedrivs enligt landets regler om aktiebolagsregister, handelsregister eller liknande register. Handlingen/intyget får inte vara äldre än tre (3) månader räknat från sista anbudsdag.

**2. F-skatt**

Anbudsgivaren ska vara godkänd för F/FA-skatt. Beställaren kontrollerar detta.

Anbudsgivare utanför Sverige ska lämna:

- Intyg från behörig myndighet som visar att skatter och avgifter är betalda i det land där leverantören är etablerad.

**3. Registreringsbevis**

Om företaget är ett aktie-, handelsbolag eller ekonomisk förening ska företagets registreringsbevis utfärdat av Bolagsverket skickas in till Beställaren om detta begärs, dock ej äldre än 12 månader.

**4. Ekonomisk ställning**

Anbudsgivare ska ha en god ekonomi. Anbudsgivare ska ha god kreditvärdighet och minst 3 enligt UC:s ratingsystemrating eller på annat sätt styrka företagets ekonomiska ställning.

Rating hos UC kontrolleras av Beställaren.

Om anbudsgivare har lägre rating än 3 hos UC finns möjlighet för anbudsgivare att på annat sätt styrka företagets ekonomiska ställning som motsvarar ställt krav. Om anbudsgivaren inte uppfyller kravet på god finansiell ställning, eller som nystartat företag inte kan styrka kravet kan anbudsgivaren åberopa annat företags ekonomiska kapacitet om anbudsgivaren kan visa att denne förfogar över de resurser som krävs från åberopat företag. Intyg om att anbudsgivaren kommer att förfoga över de nödvändiga resurserna, t ex genom koncerngaranti eller liknande ska, i så fall, lämnas tillsammans med anbudet. Önskar anbudsgivare åberopa andra intyg till styrkande av kravet ska dessa bifogas anbudet.

Anbudsgivare som inte driver sin verksamhet i Sverige ska till anbudet bifoga motsvarande bevis från det land där leverantören bedriver sin verksamhet.

Anbudsgivare med betalningsanmärkningar, ansökningar om betalningsförelägganden kan komma att uteslutas, beroende på vad anmärkningarna och betalningsförelägganden avser och antal. Föreligger orimliga ansökningar och betalningsförelägganden får anbudsgivaren inkomma med sakliga skäl till varför de inte ska bli förkastade. Detta ska göras inom en (1) vecka efter anmodan.

Antagen anbudsgivare eller dess underleverantörer intygar att de inte är med på EU:s sanktionslista.

Ovanstående ska uppfyllas under hela avtalstiden, om ej, har Beställaren rätt att hänvisa till detta som grund för uppsägning av avtalet.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**Bemannings tjänster - sjuksköterskor  
KLF 2024/181**3.3 Teknisk och yrkesmässig kapacitet**

Anbudsgivare och eventuella underleverantörer ska ha teknisk och yrkesmässig kapacitet som svarar mot uppdragets omfattning och innehåll.

För att styrka detta krav bör anbudsgivare beskriva i en bilaga eller kommentar nedan företagets organisation, personalresurser, kompetens inom efterfrågat område och vilka eventuella underleverantörer/nätverk man arbetar med mm.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**3.4 Åberopande av annat företags kapacitet**

Anbudsgivare som inte själv uppfyller kvalificeringskraven avseende ekonomisk och finansiell ställning eller teknisk och yrkesmässig kapacitet får åberopa kapacitet hos annat företag som denne avser att utnyttja om avtalet tilldelas anbudsgivaren. Då andra företags kapacitet åberopas ska dessa redovisas i anbudet med bolagets namn och organisationsnummer.

Anbudsgivaren måste kunna styrka att denne har faktisk möjlighet att utnyttja den åberopade kapaciteten under avtalstiden. Som bevis ska till anbudet bifogas en kopia på avtal/överenskommelse eller liknande som visar att Anbudsgivaren förfogar över den åberopade resursen.

Frågor
Åberopas annat företags kapacitet?

**3.5 Försäkring**

Antagen anbudsgivare ska ha gällande ansvarsförsäkring (företagsförsäkring) under hela avtalsperioden.

Anbudsgivaren ska kunna styrka detta vid begäran.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**3.6 Systematiskt kvalitetsarbete**

Anbudsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete.

Om anbudsgivaren har en ackrediterad certifiering enligt ISO 9001 bifogas lämpligen en kopia på certifikatet med anbudet.

I annat fall bifogas lämpligen följande dokument:

- Anbudsgivarens kvalitetspolicy, den ska vara daterad, beslutad av ledningen och innehålla ett åtagande om ständig förbättring.
- Rutiner för hög kundnöjdhet
- Rutiner för internrevision eller egenkontroll
- En rutin som utförligt beskriver hur avvikelser från rutiner i det systematiska kvalitetsarbetet behandlas, korrigeras och förebyggs samt vem som ansvarar för att följa upp detta.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemannings tjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**3.7 Systematiskt miljöarbete**

Anbudsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett systematiskt miljöarbete.

Om anbudsgivaren har en ackrediterad certifiering enligt ISO 14001 bifogas lämpligen en kopia på certifikatet med anbudet.

I annat fall bifogas lämpligen följande dokument:

- Anbudsgivarens miljöpolicy, den ska vara daterad, beslutad av ledningen och innehålla ett åtagande om ständig förbättring.
- En tydlig beskrivning över vilka områden i anbudsgivarens verksamhet som har eller kan ha en betydande påverkan på miljön. En tydlig beskrivning av de mål och åtgärder som anbudsgivaren beslutat om för att minska sin negativa miljöpåverkan samt en tidplan för när dessa åtgärder ska genomföras. Anbudsgivaren ska även bifoga en rutin som ingående beskriver hur uppföljningen av nämnda åtgärder och mål går till.
- En rutin som utförligt beskriver hur avvikelser från rutiner i det systematiska miljöarbetet behandlas, korrigeras och förebyggs samt vem som ansvarar för att följa upp detta.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**3.8 Referenser**

Två referenser på kunder avseende motsvarande uppdrag ska lämnas. Referensuppdragen får ej vara äldre än tre år. Ange företagsnamn, kontaktperson och telefonnummer.

En anbudsgivare som inte kan ange referensuppdrag ska på annat sätt kunna visa att kravet är uppfyllt.

Ange svar i kommentarsfältet alternativt bifoga bilaga.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**4 KRAV PÅ TJÄNST****4.1 Generella krav - personal**

Generella krav på inhyrd personal:

Personalen ska:

- Ha kunskap om och följa de vid varje tillfälle gällande lagar, förordningar och författningar samt de riktlinjer och rutiner som finns.
- Ha den utbildning och erfarenhet som anges i förfrågningsunderlaget.
- Ha god samarbetsförmåga och förmåga att arbeta självständigt.
- Ha goda referenser från tidigare uppdragsgivare/arbetsgivare inom rätt kompetensområde. Det ska finnas möjlighet att ta del av dessa under inhyrningsperioden eller i samband med beställning.
- Kunna uttrycka sig väl på svenska såväl muntligt som skriftligt (minst nivå C1), kunna dokumentera på ett tydligt och rättsäkert sätt samt utföra sitt arbete med omtanke och engagemang.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemanningstjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**4.2 Kompetens**

Inhyrd personal ska:

- Ha giltig legitimation från Socialstyrelsen.
- Ha körkort B.
- Ha utdrag från belastningsregistret.
- Ha erfarenhet från kommunal hemsjukvård.
- Ha erfarenhet av journalsystem Procapita, Lifecare Hsl.
- Vara väl förtrogen med omvårdnadsprocessen och kunna arbeta som omvårdnadsansvarig sjuksköterska med eget patientansvar.
- Kunna hantera avancerad medicinsk teknisk sjukvård tex Trachvård, TPN, PICC-line, Porthacath, stomivård.
- Kunna arbeta under följande arbetstider och dagar: dagtid 07.30-16.00, kväll 15.00-22.30, helg 07.30-15.15, natt 21.45-07.45, sju (7) dagar i veckan. Med arbetsställe inom hela Hässleholms kommun.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**4.3 Arbetsuppgifter**

- Sedvanliga sjuksköterskeuppgifter inom kommunal hemsjukvård.
- OAS ansvar (omvårdnadsansvarig sjuksköterska).
- Jourtid telefontriagering i mobilväxel samt hembesök.
- Handledning för omvårdnadspersonal.
- Vara aktiv i internkommunikation, d.v.s. att läsa varandras mail.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**4.4 Introduktion**

Anbudsgivaren ansvarar för att anvisad personal i samråd med Beställaren erhåller grundläggande introduktion på aktuell arbetsplats. Introduktion med 8 timmar ska bekostas av anbudsgivaren.

Telefon, dator och arbetskläder tillhandahålls av Beställaren.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**4.5Handledning**

Beställaren tillhandahåller intern arbetsledning för inhyrd personal.

Extern handledning och kompetensutveckling ska ske på anbudsgivarens bekostnad.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**5 UTVÄRDERINGSMODELL**

I utvärderingsfasen utvärderas de anbud som gått vidare från kvalificeringsfasen (steg 1 och 2) och uppfyller samtliga skakrav i upphandlingen.

**6 KOMMERSIELLA VILLKOR**

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**Bemanningstjänster - sjuksköterskor  
KLF 2024/181**6.1 Personuppgiftsbiträdesavtal**

Om det som resultat av upphandlingen uppstår förhållanden som lyder under GDPR ska ett Personuppgiftsbiträdesavtal tecknas med utifrån senaste versionen av SKR:s PUB-avtal.

**6.2 Avtalsparter**

Hässleholms kommun, org. nr: 212000-0985, nedan kallad *{Beställaren}* och  
XXXXX, org. nr: XXXXX, nedan kallad (*Leverantören*).

**6.3 Kontaktpersoner**

Kontaktpersoner för detta avtal är:

*Beställaren*, Förnamn Efternamn, Tel nr, e-postadress.

*Leverantören*, Förnamn Efternamn, Tel nr, e-postadress.

Parter är skyldiga att meddela nya kontaktpersoner.

**6.4 Avtalsperiod**

Avtalstiden gäller från 2024-05-25 t.o.m. 2026-05-24 med rätt för *Beställaren* till förlängning i ytterligare 2 år med ett år i taget till samma villkor.

Nyttjande av avtalsförlängningen sker automatiskt, om inte *Beställaren* senast sex (6) månader innan avtalstidens utgång skriftligen meddelar att avtalet inte förlängs.

Utöver vad som ovan angivits har *Beställaren* rätt att förlänga ramavtalet för de fall då ny upphandling genomförs och nytt ramavtal ej kan tecknas på grund av rättslig prövning. Detta ramavtal ska då gälla fram till dess att nytt ramavtal kan tecknas.

**6.5 Överlåtelse av avtal**

*Leverantören* får ej utan *Beställarens* medgivande överlåta, upplåta eller pantsätta rättigheter eller skyldigheter enligt gällande avtal.

**6.6 Avtalets upphörande**

Avtalet upphör vid avtalstidens slut utan föregående uppsägning.

**6.7 Följande underlag ingår i detta avtal**

Kontraktshandlingarna kompletterar varandra. Om kontraktshandlingarna skulle visa sig vara motsägelsefulla i något avseende gäller de, om inte omständigheterna uppenbarligen föranleder annat, sinsemellan i följande ordning:

- 1) Skriftliga ändringar och tillägg till avtalet, vilka skriftligen godkänns av båda parter.
- 2) Avtal.
- 3) Förfrågningsunderlag, inklusive eventuella bilagor.
- 4) *Leverantörens* anbud.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**Bemannings tjänster - sjuksköterskor  
KLF 2024/181**6.8 Diskrimineringsklausul samt sociala och etiska krav***Diskrimineringsklausul*

*Leverantören* ska i sin verksamhet i Sverige följa Sveriges gällande diskrimineringslagstiftning.

*Leverantören* är under avtalstiden skyldig att på begäran av *Beställaren* skriftligen redovisa de åtgärder, upprättade planer m.m. som vidtagits med anledning av förpliktelseerna i diskrimineringslagstiftning. Uppgifterna ska redovisas till *Beställaren* en vecka efter begäran om inte annat överenskommit i det enskilda fallet.

*Leverantören* ska, om denne använder underleverantör, i sina kontrakt med denne ålägga underleverantören den skyldighet som anges i diskrimineringslagstiftning. *Leverantören* svarar gentemot *Beställaren* för underleverantörers brott mot diskrimineringslagen. *Leverantören* ska också tillse att *Beställaren* på begäran kan ta del av underleverantörs åtgärder, planer m.m. enligt ovan.

*Sociala och etiska krav*

För tjänster som utförs och ej omfattas av svensk lagstiftning ska arbetsvillkoren minst uppfylla ILO:s åtta kärnkonventioner.

**6.9 Dialog**

*Leverantören* förbinder sig att delta i ett dialogmöte med Hässleholms Kommuns Arbetsmarknadsenhet. Arbetsmarknadsenheten har som mål att bistå kommuninvånare i behov med särskilt stöd för att möjliggöra en bättre förankring på arbetsmarknaden. Syftet är att utforska möjligheterna för *Leverantören* att bli en samarbetspart i detta arbete.

I dialogmötet går kommunen och *Leverantören* tillsammans igenom en behovsanalys gällande arbetsplatsen, hur ser det ut nu och några år framöver med fokus på möjligheter till samverkan avseende praktik, arbetsträning, validering eller rekrytering. Fokus ligger i första hand på bristyrke. Diskussioner förs även om kriterier, sociala koder, mångfald och andras eller egna idéer kring metoder för att få kommunens arbetslösa närmre arbetsmarknaden.

**6.10 Pris**

Angivna priser är i SEK exklusive moms.

*Leverantör* har inte rätt till ytterligare ersättning om det inte är skriftligen överenskommit mellan parterna.

Ersättning utgår i enlighet med i avtalet fastställda timarvoden och faktiskt arbetad tid av inhyrd personal. I timarvodet ingår samtliga förekommande kostnader för genomförande av uppdraget såsom: erbjudande av personal, klagohantering, kvalitetssäkring, uppdragsuppföljning, restid och reseersättning, övernattning m.m.

Bemanningspersonalen ska ta sig på egen hand till arbetsstället (som kan vara i hela kommunen) och detta bekostas inte av *Beställaren*. På respektive arbetsställe finns sedan transportmedel som *Beställaren* tillhandahåller och bekostar. Arbetsställe är följande: Vittsjö, Bjärnum, Hästveda, Vinslöv, Sösdala, Tyringe och Hässleholm centralorten.

Inga ytterligare tillkommande avgifter, tillägg eller andra kostnader accepteras.

**6.11 Prisjustering**

Priserna enligt detta avtal är fasta till och med 2025-05-24.

Därefter kan prisjustering ske, en {1} gång per år utifrån SCB:s Arbetskostnadsindex för arbetare (inom privat sektor), preliminära siffror, efter näringsgren SNI 2007 kod Q.

Basmånad är april 2024 och jämförelsemånad april 2025.

*Leverantören* ska skriftligen senast två {2} månader före det att prisjustering ska träda ikraft meddela *Beställaren* detta för godkännande.

**6.12 Prisfallsklausul**

Om konkurrensläget på marknaden förändras på sådant sätt att priserna sjunker, ska avtalets priser sänkas med motsvarande. Det är *Leverantörens* skyldighet att omedelbart kontakta *Beställaren* om detta.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemannings tjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**6.13 Beställning av uppdrag - avrop**

- *Beställaren* kommer inför avrop att tillfråga samtliga avtalsleverantörer, i en förnyad konkurrensutsättning.
- *Beställaren* fyller i "Förnyad konkurrensutsättning Bemannings tjänster sjuksköterskor" och sänder till samtliga avtalsleverantörer.
- Avtalsleverantörerna ska svara med offert inom fem (5) arbetsdagar innehållande CV, referenser, tillgänglighet/inställelsetid och timpris.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**6.14 Avbeställning och avbrytande av uppdrag**

*Beställaren* har rätt att skriftligen avbeställa bekräftad beställning utan kostnad senast tre (3) arbetsdagar före uppdragets startdatum. Vid senare avbeställning har *Leverantören* rätt att fakturera *Beställaren* för:

- beställd tid dag ett vid avbeställning tre dagar före uppdragets startdatum
- beställd tid dag ett och två vid avbeställning två dagar före uppdragets startdatum
- beställd tid dag ett till och med dag tre vid avbeställning en dag före uppdragets startdatum

*Beställaren* har alltid rätt att avbeställa en av *Leverantören* obekräftad beställning utan kostnad.

*Beställaren* har rätt att skriftligen säga upp påbörjat uppdrag med tre (3) dagars uppsägningstid. *Leverantören* har då rätt att fakturera *Beställaren* för den tid uppdrag utförts eller skulle ha utförts under uppsägningstiden om parterna inte kommer överens om annat.

*Beställaren* har vidare rätt att avbeställa påbörjat uppdrag om det visar sig att *Leverantör* utför uppdraget bristfälligt. Vid sådan avbeställning har *Beställaren* rätt till vite {se punkt Vite vid utebliven tjänstgöring}.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**6.15 Personal och ersättare**

*Leverantören* ska garantera att personal som används i uppdraget har den kompetens som anges och utlovats enligt avrop och avropsbekräftelse. *Leverantören* ska på, begäran från *Beställaren*, omgående kunna verifiera anvisad personal genom exempelvis referenser för aktuell person samt även CV.

Personal som har varit anställda under de senaste 24 månaderna inom Omsorgsförvaltning i Hässleholms kommun ska inte anvisas.

Om den anvisade personen inte kan komma {t. ex. vid sjukdom} ska *Leverantören* tillse att kompetent och likvärdig ersättare kommer att finnas på plats inom fem {5} arbetsdagar. Utbyte av personal måste meddelas och godkännas av *Beställaren*.

*Beställaren* ska ha rätt att efter meddelande till *Leverantören* avvisa person som inte fungerar tillfredställande och annan person ska då anvisas av *Leverantören* senast inom tre {3} arbetsdagar om inte annat överenskommes mellan *Beställaren* och *Leverantören*.

*Leverantören* ska arbeta för att personal inte avbryter långvariga uppdrag i förtid. Vid uppdrag som vid beställning är längre än två {2} månader ska de första tre {3} arbetsdagarna vara kostnadsfria om personal slutar på grund av egen uppsägning.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemannings tjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**6.16 Rekryteringsarvode**

Om *Beställaren* rekryterar en av *Leverantörens* tillhandahållna sjuksköterska enligt arbetsrättslig praxis ska ingen kostnad tillkomma. När *Beställaren* annonserar en tjänst och en sjuksköterska söker tjänsten som inte har något anställningsavtal/upsägningstid så kan *Beställaren* anställa utan att betala något rekryteringsarvode till *Leverantören*.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**6.17 Fakturering - Hässleholms kommun**

Faktura-GLN: 7362120000982

PEPPOL-ID: 0007:2120000985

VAN: Inexchange

Partsidentitet: 212000-0985 (organisationsnumret)

Fakturakontakt: Ahmet Baran, ahmet.baran@hassleholm.se

All fakturering ska ske genom elektronisk faktura (e-faktura). Observera att PDF inte är ett godkänt format. Fakturor ska skickas via Svefaktura eller PEPPOL BIS Billing 3.

Övrig information: (ex. referensnummerstruktur, fakturaportal)

Fakturan ska vara märkt med referensnummer enligt följande: HLM+2-8 siffror utan mellanslag, ex HLM616

Observera att inget mer ska anges i del fält där referensnummer skrivs.

Referensnummer ska lämnas av beställaren vid beställning. Vid köp "över disk" ska undertecknad rekvisition lämnas.

*Beställaren* tillhandahåller även en [fakturaportal](#) där leverantörer kan registrera upp till 100 fakturor per år gratis. Dessa blir då elektroniska.

Andra STFI-standarder kan eventuellt godkännas, men först efter överenskommelse med E-handelsansvarig.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**Bemanningstjänster - sjuksköterskor  
KLF 2024/181**6.17.1 Fakturans innehåll**

Faktura ska skickas i samband med- eller snarast efter genomförd leverans enligt avtalet.

Artikelnummer och benämningar som publiceras i pris- och produktkatalogen ska vara de uppgifter som används vid fakturering. Artikelnummer ska vara unikt för varje produkt.

Fakturan ska uppfylla gällande lagkrav, regler, rekommendationer för fakturor och verifikationer samt övriga krav enligt avtalet för att godkännas av Beställaren.

Fakturan ska innehålla:

- Information om F-Skattsedel/FA-skattsedel
- Post-/bankgironummer
- Leverantörens momsregistreringsnummer
- Leverantörens organisationsnummer
- Leverantörens namn och adress
- Leverantörens ordernummer
- Fakturadatum
- Fakturanummer
- inköpt produkt
- Beställarens namn eller beställande enhetsnamn (kund)
- Beställarens referensnummer
- Beställarens leveransadress
- Beställarens ordernummer
- Kommunens namn
- Datum då leveransen av varor eller tillhandahållandet av tjänster utförts eller slutförts.
- Specifikation, vad fakturan avser samt artikelnummer
- Varornas mängd och art eller tjänsternas omfattning och art
- Belopp att betala
- Nettopris ska alltid anges vid fakturering
- Betalningssätt eller bankkonto/IBAN-nummer, eventuellt kundnummer
- Förfalldatum/betalningsvillkor
- Belopp innan moms för respektive momssats
- Moms att betala, momssats i %

•Kreditfaktura ska innehålla: Referens till debetfaktura och/eller referens till originalorder. Vilken vara som krediteras samt dess pris ska specificeras.

Faktura som inte innehåller ovanstående uppgifter kommer inte att godkännas av Beställaren och returneras utan betalning. Förenklad faktura godkänns ej.

**6.18 Betalningsvillkor**

Betalning sker 30 dagar efter godkänd mottagen faktura och godkänd leverans.

Förskottsfakturor eller fakturering innan genomförd leverans godkänns ej.

**Avgifter**

Expeditions-, fakturerings-, frakt-, påminnelseavgifter och dylikt betalas inte.

**Dröjsmålsränta**

Enligt räntelagen. Dröjsmålsränta betalas inte för:

-Fakturor där beställningsnummer eller annan identifikation saknas

-Fakturor där priset avviker från avtal

-Felaktigt eller ofullständigt adresserade fakturor

Dröjsmålsränta understigande 100 SEK, per faktura, får ej faktureras och kommer ej betalas.

**6.19 Garanti på utförd tjänst**

Leverantören garanterar att tjänster som inte uppfyller Beställarens krav ska korrigeras omgående kostnadsfritt.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemanningstjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**6.20 Statistik**

*Leverantören* ska vid anmodan lämna statistik kostnadsfritt om *Beställaren* begär det. Statistiken ska vara fördelad på enhet, antal timmar samt belopp för begärd tidsperiod.

**6.21 Tillämpbara lagar, förordningar, föreskrifter och regelverk**

Lagar, förordningar, föreskrifter och regelverk som är tillämpbara för tjänst och leverans ska följas.

**6.22 Immaterialrätt**

*Leverantören* är ansvarig för skadestånd och andra kostnader som kan uppkomma till följd av intrång i eventuell patent eller annan immateriell rättighet, skydd vid tillverkning eller användning av tjänsten.

Utan hinder av vad som tidigare nämnts ska *Leverantören* inte ansvara för intrång i tredje mans immateriella rättigheter när *Leverantören* har utfört arbete under *Beställarens* ledning eller enligt *Beställarens* instruktioner, eller då intrånget i tredje mans immateriella rättigheter hänför sig till information eller material erhållet från *Beställaren*.

**6.23 Skadestånd**

*Leverantören* ska ansvara för skada som denne vållar den andre parten om skadan orsakats av fel eller försummelse. Skadeståndet är begränsad till direkt skada.

**6.24 Vite vid utebliven tjänstgöring**

Om avtalad inställetid överskrides med mer än 4 timmar utgår vite med 3000 kronor exklusive moms per påbörjad arbetsdag, oavsett antal beställda timmar per dag, som *Leverantören* inte uppfyller sitt åtagande. Vite kan utkrävas för det antal dagar som avropet avsett dock för högst tio (10) arbetsdagar.

Föreläggande om vite ska ske skriftligt och snarast möjligt dock senast inom sju (7) dagar från det att uppdraget skulle ha påbörjats. *Leverantören* ska inom sju (7) dagar skriftligt återkoppla till *Beställaren* om denne bestrider vitesföreläggandet. Har *Leverantören* inte bestridit föreläggandet inom avtalad tid har *Beställaren* rätt till vitet och kan därmed fakturera *Leverantören*.

Svarsalternativ	Värde
Kravet uppfylls:	

**6.25 Försäkring**

*Leverantören* ansvarar för skador som denne, eller annan för vilken denne ansvarar, orsakar *Beställaren*. *Leverantören* förbinder sig att teckna och under hela avtalsperioden vidmakthålla erforderlig ansvarsförsäkring, egendomsförsäkring och andra försäkringar som täcker de skadeståndsanspråk som kan uppkomma.

Kopia på försäkringsbevis ska kunna uppvisas under avtalsperioden om *Beställaren* begär det.

**6.26 Underleverantör**

*Leverantören* får inte anlita underleverantör för att utföra hela eller delar av detta uppdrag utan *Beställarens* skriftliga medgivande. Om *Beställaren* godkänner detta svarar *Leverantören* för underleverantören som för eget uppdrag.

**6.27 Sekretess**

I och med undertecknande av detta avtal förbinder sig *Leverantören* att gentemot utomstående dvs. andra än *Beställaren* och dess anställda, att iaktta tystnadsplikt.

*Leverantören* förbinder sig därmed att behandla all information såsom konfidentiell och kommer ej att vidarebefordra den till andra än sådana medarbetare som måste involveras för att utföra de uppdrag/tjänster som *Beställaren* har avropat.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemanningsjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

---

**6.28 Hävning av beställning/köp**

*Beställaren* får häva beställning/köp om leveransförseningen är av väsentlig betydelse för *Beställaren* och *Leverantören* insett eller bort inse detta om rättelse ej sker utan dröjsmål efter skriftlig uppmaning (även epost).

*Beställaren* får vidare häva köpet om *Beställaren* är berättigad till maximalt vite och därefter skriftligen kräver leverans inom en sista skälig frist, som inte får vara kortare än en vecka och *Leverantören* inte levererar inom fristen, såvida inte denna underlåtenhet beror på någon omständighet som *Beställaren* bär ansvaret för.

Hävning enligt första och andra stycket får avse den del av leveransen som *Beställaren* på grund av förseningen inte kan använda.

Ska leverans ske i olika poster får *Beställaren* häva köpet/beställningen i dess helhet om avtalsbrottet är av väsentlig betydelse för *Beställaren*.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**

Bemannings tjänster - sjuksköterskor

KLF 2024/181

**6.29 Uppsägning av avtal**

*Beställaren* äger rätt att säga upp avtalet i följande fall:

- Det under avtalsperioden framkommer förhållande som, om det förelegat när avtalet upphandlades, givit *Beställaren* rätt att utesluta leverantören från upphandlingen.
- Det föreligger rättsligt fel.
- *Leverantören* saknar tillstånd att bedriva aktuell verksamhet.
- *Leverantören* inte innehar giltig och täckande ansvarsförsäkring.
- *Leverantören* inte fullgör sina skyldigheter gällande arbetsgivaransvar.
- Företrädare för eller anställd hos leverantören döms för brott relaterat till aktuell verksamhet.
- Det förekommer allvarliga missförhållanden i leverantörens verksamhet.
- Brister/avvikelse kvarstår efter att leverantören vid tre tillfällen givits möjlighet att åtgärda dessa.
- Det föreligger ett immaterialrättsligt intrång i tredje mans rättigheter som inte kan undanröjas på tillfredställande sätt och som medför väsentlig olägenhet för *Beställaren*.
- *Leverantören* under en tolv månaders period, vid ett eller flera tillfällen, ådrar sig skyldighet att utge vite som sammanlagt uppgår till maxbeloppet.
- *Leverantören* inte förmår tillhandahålla varor/tjänster i erforderlig omfattning.
- Det fortlöpande förekommer brister i leverantörens verksamhet, oavsett allvarligheten av dessa, om det, på grund av hur ofta brister förekommer, arten av dessa och omständigheterna i övrigt får antas att bristerna är uttryck för systematisk brist i leverantörens utförande av sitt åtagande.
- *Leverantören* inte uppfyller förutsättningarna under vilka uppdraget erhållits.
- Tillsynsmyndighet ingriper mot leverantörens verksamhet.
- *Leverantören* inte fullgör sina skyldigheter i förhållande till det allmänna eller skatte- eller avgiftsskulder registreras hos Kronofogdemyndigheten.
- *Leverantören* inte uppfyller sina skyldigheter enligt gällande diskrimineringslagstiftning eller inte inkommer med begärd redovisning angående densamma. Skyldigheten innefattar även anlitad underleverantör.
- *Leverantören* bryter mot förpliktelser i avtalet relaterat till underleverantör.
- *Leverantören* överlåter avtalet eller rättigheter/skyldigheter enligt avtalet till annan utan *Beställaren* skriftliga godkännande.
- Om någon av de situationer som anges i 17 kap. 17 § LOU föreligger.
- Otillåtna ändringar av avtalet
- *Leverantören* uppfyller inte kraven enligt 13 kap. 13 §§ LOU.
- om *Beställaren* tilldelat avtal i strid mot LOU

(Med skriftlig anmaning avses exempelvis protokoll som skickats till *Leverantören*, e-postmeddelanden, brev med mera).

Uppsägning ska vara skriftlig. Avtalet upphör att gälla från och med det datum som *Beställaren* anger i uppsägningen.

*Beställaren* förbehåller sig rätten att kontinuerligt genomföra kontroller för att säkerställa att inga av ovanstående omständigheter föreligger. *Leverantören* är skyldig att på *Beställarens* begäran tillhandahålla ansökningar, beslut, domar och allt annat skriftligt underlag hänförligt till ovanstående omständigheter.

Vid uppsägning av avtal ska beställningar gjorda innan tidpunkten för avtalets upphörande levereras inom tio (10) helgfria arbetsdagar, om inget annat godkänts av *Beställaren*.

Vid uppsägning av avtal har *Leverantören* rätt till ersättning för utfört arbete, ersättningsgilla kostnader (kostnader direkt förknippade med genomförande av leverans) och genomförda leveranser.

Sker uppsägning enligt denna avtalspunkt äger *Beställaren* rätt att utfå skadestånd. Detta belopp ska täcka de kostnader, som föranleds av ett nytt upphandlingsförfarande. Skadestånd utgår inte om *Beställaren* genom åsidosättande av LOU tilldelat *Leverantören* avtalet.

**Upphandlande organisation**

Hässleholms kommun

**Upphandling**Bemannings tjänster - sjuksköterskor  
KLF 2024/181**6.30 Takvolym**

Avtalets takvolym uppgår till 8 109 450 kronor exkl. mervärdesskatt. Avtalet har inte längre någon verkan när takvolymens värde har uppnåtts.

Om detta förhållande förväntas inträffa inom en snar framtid har Beställaren rätt att säga upp ramavtalet till omedelbart upphörande. En sådan uppsägning eller att ramavtalets takvolym uppnåtts, påverkar inte giltigheten av kontrakt som ingåtts med stöd av ramavtalet dessförinnan.

**6.31 Avveckling/avlämning**

*Leverantör* ska tillse att aktiviteter i samband med avveckling av kontraktförhållandet utförs på ett fackmannamässigt sätt oavsett orsak till kontraktförhållandets upphörande. En detaljerad plan enligt *Beställarens* instruktioner ska upprättas inför avveckling om *Beställaren* så begär. Avvecklingen ska ske på ett sätt som underlättar överföringen av uppdraget till *Beställaren* eller tredje part utan oskälig kostnad eller störning för *Beställaren*. *Leverantören* åtar sig att verka för en smidig ut- respektive infasning i förhållande till ny leverantör till *Beställaren*.

*Leverantör* ska under överlämnandefasen bidra med sin kompetens kring Kontraktsföremålet så att överlämningen blir så bra som möjligt samt bidra till kompetensöverföring till *Beställaren* eller tredje part.

*Leverantör* ska under överlämnandefasen säkerställa att nyckelpersoner är tillgängliga för medverkan i överlämnandet i den omfattning som efterfrågas av *Beställaren*. Med nyckelpersoner avses personer som är viktiga för överlämnandet på grund av att personen har speciell kompetens och kunskap eller har haft en speciell roll.

*Leverantör* ska ansvara för, samt kunna påvisa, att all information och dokumentation tillhörande *Beställaren* har överlämnats eller – i den mån *Beställaren* så begär - raderats och förstörts. *Beställaren* kan senare ge instruktioner om hur avveckling, överlämning samt radering och/eller förstöring ska ske.

**6.32 Ändringar/Tillägg**

Ändringar och tillägg till avtalet ska vara skriftliga och undertecknade av behörig företrädare för båda parter för att vara giltiga.

**6.33 Befrielsegrunder, Force majeure**


Om part förhindras att fullgöra avtalet av omständighet utanför dennes kontroll som denne inte skäligen kunde förväntas ha räknat med vid avtalets ingående och vars följderna denne inte skäligen kunde ha undvikit eller övervunnit, ska detta utgöra befrielsegrund som medför framflyttning av tidpunkt för prestation och befrielse från vite och andra påföljder liksom betalning/erläggande av avgift så länge hindren kvarstår.

För att part ska ha rätt att göra gällande sådan befrielsegrund ska part omedelbart då denne får kännedom om sådan omständighet, som kan utgöra befrielsegrund, skriftligen underrätta den andra parten härom. Parterna ska vidare skriftligen meddela varandra om det finns risk att befrielsegrund kan uppkomma.

Om avtalets fullgörande till väsentlig del förhindras för längre tid än två (2) månader på grund av att befrielsegrund föreligger äger part rätt att, utan ersättningskyldighet, skriftligen frånträda leveransavtalet.

**6.34 Tvist**

Tvister rörande tillkomsten, tolkningen eller tillämpningen av träffat avtal och som inte kan lösas av parterna i samförstånd ska avgöras vid allmän domstol där *Beställaren* har sitt säte och svensk rätt ska tillämpas. *Leverantören* äger inte rätt att inställa pågående uppdrag även om *Beställaren* har innehållit betalning under påståendet att *Leverantören* gjort sig skyldig till kontraktsbrott. Innehåller *Beställaren* betalning ska denne skriftligen påkalla förhandlingar i syfte att lösa tvist om påstått kontraktsbrott. Den omständigheten att tvist hänskjuts till rättsligt avgörande berättigar inte *Leverantören* att avbryta pågående uppdrag.

 <b>Hässelholms kommun</b> Omsorgsförvaltningen	Handbok <b>Förvaltningshandbok</b>	Dokument ID 0345	Version 1	Sida 1 av 11
	Blankett Risk – och konsekvensanalys vid organisationsförändring – risk för vårdskada			
Faktaägare Förvaltningschef	Gäller från och med 2018-12-20	Reviderad Ange datum		
Framtagen av Ange namn och funktion på den som tagit fram innehållet i dokumentet				
Datum 240909, 240918, 241011	Förvaltning Omsorgsförvaltningen	Arbetsplats Avdelning för hälso och sjukvård – hyroberoende sjuksköterskor		
Ansvarig chef Birgitta Ljungbeck	Övriga närvarande Anna-Petra Johansson EC, Monica Nilsson EC, Ann Karlsson EC, Alexander Kathy VF, Linda Persson VF, Thomas Lundström VF, Shakir ekonom, Evelina J HR specialist, Marie Vilhelmsson ass mas.			

Datum	Risk som ska åtgärdas	Beskrivning av risk	Risk-nivå matris	Bakomliggande orsaker	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
240913	<p><b>Försämrade Vård- och Patientsäkerhet</b></p> <p>Akut personalbrist i hemsjukvård, FSS, korttid och särskilt boende: Inom hemsjukvård, FSS, Korttid och särskilt boende finns redan en utmaning med att bemanna alla områden.</p> <p>Fler patienter per SSK bidrar till en större risk för att man som omvårdnadsansvarig missar i bedömningar vilken kan leda till en ökad risk för allvarlig vårdskada</p>	<p>Med för få sjuksköterskor tillgängliga kan vårdkvaliteten och patientsäkerheten bli allvarligt äventyrad. Till exempel, kan viktiga medicinska åtgärder eller behandlingar försenas, och behov av omedelbar vård kan inte uppfyllas i tid. Detta kan påverka patienternas hälsa och välbefinnande negativt.</p> <p>Ökad risk för vårdskador, förvärrade hälsotillstånd och i värsta fall livshotande situationer för de boende och patienterna.</p>	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	<p>Krismöten för att identifiera och omfördela resurser till de mest kritiska delarna av våra verksamheter.</p> <p>Använda befintlig prioriteringsordning.</p> <p>Bedöma om revideringar behöver och kan göras i prioriteringen.</p> <p>Undersöka om patienter kan flyttas till Hasselbacken från Lyckåsa tidigare än planerat?</p> <p>Annars sätta en ssk säbo på den avdelningen på Lyckåsa.</p> <p>Stötta upp med en tim HSL-usk på Lyckåsa som kan hjälpa till med kringuppgifter.</p> <p>Använda HSL-usk mer på enheter som saknar ssk och där det finns full bemanning av ssk får de ta fler av de patientbesök som HSL-usk annars gör.</p>	<p>VC och EC. EC leder och fördelar arbetet</p> <p>EC</p> <p>MAS – priolista är uppdaterad med några förtydliganden. I övrigt inga förändringar.</p> <p>VC</p> <p>EC leder och fördelar arbetet</p> <p>EC HR hjälper till med annons</p> <p>EC</p>	<p>241018</p> <p>241101</p> <p>Ej aktuellt som lösning</p> <p>241101</p> <p>241101</p>	<p>I regelbundna samtal mellan VC och EC 1 g/v.</p>

Datum	Risk som ska åtgärdas	Beskrivning av risk	Risk-nivå matris	Bakomliggande orsaker	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
240913	Specialistfunktionerna sätts på paus och går ut i kliniskt patientarbete:	Begränsad möjlighet till råd och stöd i sårbehandling, Utbildningar i sår och val av omläggingsmaterial sätts på paus.	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Varje SSK måste själv uppdatera sig kontinuerligt på nyheter inom såromläggning och beställningar måste göras individuellt av ssk.	SSK	241101	På ledningsgruppvaranann vecka.
	Sårsjuksköterska	Sårsjuksköterska har varit behjälplig med att utfärda delegeringar på områden med vakanser, begränsad möjlighet till detta. Inga ordinationer på PICO-förband eller möjlighet till att ta ankel/armindex. Ingen som har ett helhetsansvar för förvaltningens sårmaterial och samverkan med vårdcentraler i samband med beställningar.			Vårdhygienarbetet tappar fart, MAS får vara mer involverad i hygienfrågor.	MAS	241101	
	Hygiensjuksköterska	Ingen samordning/utbildning i hygienombud, ingen PPM-mätning, ingen konsultation vid smittor. Färre utbildningstillfälle i HLR.			Patienter i Mina Planer som inte ligger under en röd process läggs ut att hanteras av SSK ute i områdena. Lathund för remisshantering tas fram Informera om förändringar	MAS i samråd med EC	241101	
	Ssk en väg in	Ingen ersättare i samverkan i IHOPA vid frånvaro av ordinarie SSK där. Kan endast hanteras röda processer.			Informera om förändringar för specialistfunktioner i verksamheten och till vårdcentraler vad gäller beställningar och val av sårmaterial samt remisser om nya patienter.	EC	241101	
	Introduktionsprogrammet för nyanställda ssk blir påverkat	Remisser från VC etc läggs ut på resp område. Specialistfunktioner behöver få tid att komma in i sitt kliniska arbete.Handledning till kolleger och omvårdnadspersonal blir begränsad.			MAS ser över rutiner som behöver förändras gällande rutiner som berör av förändringen.	MAS	241101	
		Introduktionsprogrammet som är framtaget under hösten riskerar att begränsas då specialistfunktioner som ska utbilda behövs i kliniskt arbete.			Introduktionsprogrammet ska prioriteras så långt det är möjligt, men kan innebära att vissa utbildningar/genomgångar får ske något senare än planerat. Handledning och mentorskap ska prioriteras i den mån det är möjligt.	EC	241101	På ledningsgruppvaranann vecka.
		De SSK som är ute i verksamheten kommer att ha större arbetsbelastning vilket leder till sämre möjlighet att handleda nya kollegor.						

Datum	Risk som ska åtgärdas	Beskrivning av risk	Risk-nivå matris	Bakomliggande orsaker	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
240913	En SSK från FSS flyttas ut i mot äldreomsorgens verksamhet.	Ökad arbetsbelastning för kvarvarande SSK vilket ger en ökad patientsäkerhetsrisk samtidigt som en ny långtidssjukskrivning.  Ökad arbetsbelastning inom FSS	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Ingen FSS går ut pga nya sjukskrivningar och konsekvensen blir för stor.	EC leder och fördelar arbetet.	241018	241018
240913	Inga utbildningsinsatser kommer att kunna initieras och hållas för omvårdnadspersonalen.	Förstärkt medicinsk kompetens för undersköterskor går inte att genomföras enligt plan vilket leder till minskad upprätthållande av kompetens ute hos baspersonalen.	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Prioriterat arbete enligt beslut i FLG då det finns stadsbidrag avsatt till dett för 2024. Undersöka om stödfunktioner kan vara behjälpliga kring hantering av anmälningar. Utbildning kommer att genomföras i begränsad form.	EC i samråd med VC och utbildnings ssk	Planering klar	241231
240913	Kompetensutveckling för SSK kommer ej att finnas tid till.	Inställda utbildningar: MHFA, förskrivningsrätt, stjärnmärkning, BPSD, sår-utbildning, HLR-utbildning, MHFA-instruktörsutbildning, dokumentationsutbildning. Detta leder till sämre kompetens inom arbetsgruppen. Ingen attraktiv arbetsplats då nyanställda inte heller kan erbjudas kompetensutveckling och minskad trygghet.	12	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Utbildningsinsatser sätts på paus under hösten om inte särskilda skäl finns såsom tex ny patient som kräver ny kunskap. Utbildningar som kan hållas ska fortsätta om än i begränsad omfattning enligt framtaget introduktionsprogram för nyanställda.	EC i samråd med VC	241101	På ledningsgrupp varannan vecka.

Datum	Risk som ska åtgärdas	Beskrivning av risk	Risk-nivå matris	Bakomliggande orsaker	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
240913	Begränsad möjlighet att handleda studenter.	Många studenter väljer arbetsgivare efter hur man upplever sin praktiktid. Genom att inte ta emot studenter minskar möjligheten att rekrytera.	6	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Se över vid varje placering, informera högskolan kring vår begränsade möjlighet. Kommer att få tacka nej till några studenter.	EC	241101	På ledningsgrupp 1 g/månad.
240913	Risk med att inte kunna genomföra planerade flyttar enligt riskbedömning/riskanalis gjord inför flytt av korttidsboende.	Vid riskanalysen framkom att man behöver extra personal på plats för att genomföra planerade flyttar inom verksamheterna.	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Prioriterat arbete. Omfördelning av resurser vid behov.	EC	I samband med flytt.	241118
240913	Att SSK inte medverkar vid implementering och igångsättning av Lifecare och Senior Alert.	Kan vara svårt att hinna prioritera implementering och igångsättning av Lifecare avvikelser och Senior Alert.	8	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Arbetet fortlöper med begränsad hastighet men tidsplan kommer inte att kunna hållas. MAS får arbeta vidare i den takt som är möjlig och sammankalla arbetsgruppen.	MAS och arbetsgruppen för Senior Alert.	Mars 2025	Mars 2025
240913	Deltagande på teammöte	På de område där det är mindre bemannat kommer det att vara svårigheter att delta i teammöte.	4	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Detta är prioriterat, se över formerna och möjlighet att delta via Teams. Prioritera punkterna och diskussionerna i dem. Ssk meddelar EC om de ej kan medverka. Information i alla leden kring läget.	EC	241101	241118

Datum	Risk som ska åtgärdas	Beskrivning av risk	Risk-nivå matris	Bakomliggande orsaker	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
240913	Begränsad hastighet på kvalitetsarbetet utifrån handlingsplanerna efter lex Maria anmälningar.	De område som är ansträngda och där det är en hög andel vakanser behöver använda prioriteringslistan mer vilket medför att visst kvalitetsarbete tappar fart.	9	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Prioriterat arbete, det finns en plan med tider, dessa kan behöva justeras efterhand i dialog med MAS/VC/EC. SSK planerar in administrationstid mellan 14-16 för att ge utrymme. Kommunicera detta med EC SoL och baspersonal där det passar i verksamheten.	EC/VC	241101	Följs genom gröna kortet 1 g/vecka.
240913	Utredning av avvikelser och delegeringsförfarande hinner inte hanteras.	Minskad andel delegerad personal. Svårigheter att fånga systematiken i de avvikelser som inkommer.	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Prioritera specifika tider för delegering. Informera EC SoL/FSS om tider på resp område och att de samordnar delegeringstillfällena.  Strukturera administrationstid och informera ut i verksamheten när dessa tider är.	EC  EC/VC	241101  241014	241118  241118
241011	Bemannning på jourtid	På grund av vakanser i hsv så påverkas helgbemanningen. Övertiden maxad för de som brukar vilja gå in övertid. Vakanser kväll.	16	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Omfördelning av resurser. Använda HSL usk som extra hjälp.	EC	241101	Följs varje vecka

Datum	Risk som ska åtgärdas	Beskrivning av risk	Risk-nivå matris	Bakomliggande orsaker	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
241011	Svårt att klara av korttidsfrånvaro	Behovet av att omfördela resurser kan påverkas av korttidsfrånvaro.	12	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Se över möjlighet för områdesplacering i gemensam lokal. Alternativ med arbetssätt likt semesterbemanning med dagliga teamsträffar.  Täta avstämningar mellan EC och ssk samt mellan EC och VC.	EC  VC	241101	241118
240913	Begränsad möjlighet att genomföra fördjupade läkemedelsgenomgångar.	Förberedelserna inför dessa tar mycket tid i anspråk för omvårdnadsansvarig ssk.	6	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Information ut till VC om begränsade möjligheter. Prioritera att genomföra genomgångar på de mest komplexa patienterna	EC	241101	241118

## Arbetsmiljörisker

240913	<p>Ökad risk för utbrändhet, högre sjukfrånvaro och ökad personalomsättning (fler uppsägningar) på grund av högre arbetsbelastning när b-ssk avslutas.</p> <p>Negativ påverkan på arbetsmiljön. Hög arbetsbelastning och kontinuerlig underbemanning leder till en försämrad arbetsmiljö, där sjuksköterskor ständigt arbetar under stress och press.</p> <p>Ökad arbetsbelastning för HSL-USK</p>	<p>Ökad arbetsbelastning skapar en ond cirkel där arbetsbelastningen fortsätter att öka på den kvarvarande personalen.</p> <p>Risk för att ordinarie personal inte kan täckas upp och därmed tvingas arbeta övertid, vilket ökar stress och risk för fel i vården.</p> <p>Etisk stress</p> <p>Ökad förekomst av stressrelaterade sjukdomar, arbetsskador och psykosociala problem. Detta kan även leda till att personal slutar, vilket ytterligare förvärrar personalbristen.</p>	16	<p>Vakan- ser, re- kryte- ringsut- ma- ningar</p>	<p>Alla arbetsuppgifter som inte kräver legitimerad personal läggs på annan personal t ex beställningar, köra med bilar, utdelning av Apodos-rullar, kontroll/rensning av skåp.</p>	<p>EC leder och förde- lar arbe- tet.</p>	241101	241118 därefter var 14 dag.
					<p>Se över möjligheten att samverka med arbetsförmedlingen för att kunna anställa någon/några personer som kan vara behjälpliga med kringuppgifter som inte kräver särskild utbildning. Kan framförallt avlasta HSL-usk.</p>	<p>HR-speci- alist</p>	<p>HR tar initial kon- takt med AF omgå- ende</p>	241118 därefter var 14 dag.
					<p>Se över möjlighet för områdesplacering i gemensam lokal. Alternativ med arbetssätt likt semesterbemanning med dagliga teamträffar.</p>	<p>VC och EC</p>	241118	241231
					<p>Omfördelning av resurser.</p>	<p>EC</p>	241218	241118. Därefter var 14 dag.
					<p>Prioritera specifika tider för delegering. Informera EC SoL/FSS om tider på resp område och att de samordnar delegeringstillfällena.</p>	<p>EC</p>	241101	241118. Därefter var 14 dag.
					<p>Strukturera administrationstid och informera ut i verksamheten när dessa tider är.</p>	<p>VC</p>	241014	241118
					<p>Täta avstämningar mellan EC och VC.</p>	<p>EC och VC</p>	241014	241118
					<p>Täta avstämningar mellan ssk och EC.</p>	<p>EC</p>	241014	241118. Därefter var 14 dag.

					<p>Använda Gröna korset för att följa den dagliga arbetsmiljön.</p> <p>Stödfunktion sammanställer sjukfrånvaron varje vecka för att följa patientsäkerhetsrisken med för låg bemanning.</p>	<p>EC</p> <p>HR i samråd med VC och EC</p>	<p>241101</p> <p>241101</p>	<p>Varje vecka</p> <p>Varje vecka</p>
241011	Ökad arbetsbelastning för bemanningsplanerare	Pga vakanser och kortidsfrånvaro ökar arbetsbelastningen vad gäller schemaplanering och andra administrativa arbetsuppgifter.	12	Vakanser, rekryteringsutmaningar	Se över möjligheten att samverka med arbetsförmedlingen för att kunna anställa någon/några personer som kan vara behjälpliga med kringuppgifter som inte kräver särskild kompetens.	HR i samråd med VC och EC.	HR tar initial kontakt med AF omgående.	241118

241011	Ökad arbetsbelastning för enhetschefer.	<p>Det blir en ökad arbetsbelastning för EC pga vakanser, mer tid får läggas på att leda och fördela arbetet och stötta medarbetare som kan ha svårt att hantera den ökade stressen.</p> <p>Svårt att hinna vara det stöd som krävs till alla medarbetare, vilket kan ge en ökad stress och risk för utbrändhet.</p>	12	Vakan- ser, re- kryte- ringsut- ma- ningar	<p>Undersöka möjligheten för EC att få avlastning av annan EC i förvaltningen.</p> <p>Stöd från HR kring processen av rekryteringarna. Använd digital referenstagning – EC rehab kan detta och kan visa. HR är behjälpliga med annonser.</p> <p>Täta avstämningar mellan EC / VC.</p> <p>Optimera IT-system med kortare ledtider och större stöd från System och Teknik.</p> <p><b>Långsktiga åtgärder:</b> Samarbeta med utbildningsinstitutioner för att attrahera nytexaminerade sjuksköterskor till kommunen. Förbättra arbetsvillkor genom att erbjuda flexibla arbetstider, möjligheter till vidareutbildning och bättre arbetsmiljöinsatser för att behålla befintlig personal.</p> <p>Utveckla incitament och förmåner som gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare inom vård och omsorg..</p>	<p>VC</p> <p>HR i sam- råd med EC/VC</p> <p>VC</p> <p>IT chef/VC/FLG</p> <p>HR/EC/VC</p> <p>FC/HR/EC /VC</p>	<p>241101</p> <p>Pågående arbete</p> <p>241101</p> <p>Ett på- gående långsiktigt arbete</p> <p>250201</p> <p>250501</p>	<p>241118</p> <p>241101</p> <p>241118</p> <p>Varje må- nad</p> <p>1 g/ må- nad i led- nings- gruppen</p> <p>250601</p>
--------	---	--	----	--	---	--	---	--

241011	Jul/Nyår bemanning och ledighet	Svårt att bevilja ledigheter över jul/nyår. Ökad risk för missnöje och uppsägningar.	9	Vakan- ser, re- kryte- ringsut- ma- ningar	Dialog med medarbetare om situa- tionen för att öka förståelsen.	EC och VC	241014	2 g/vecka
--------	---------------------------------	--	---	--	--	-----------	--------	-----------

		Allvarlighetsgrad			
		Katastrofal (4)	Betydande (3)	Måttlig (2)	Mindre (1)
Sannolikhet	Mycket stor (4)	16	12	8	4
	Stor (3)	12	9	6	3
	Liten (2)	8	6	4	2
	Mycket liten (1)	4	3	2	1

FIGUR 13: HFMEA Riskmatris.

Källa: Department of Veterans Affairs, National Center for Patient Safety, USA

---

## § 89

### Återkoppling om tjänsten arbetsterapeut på myndighetsenheten.

Dnr: OF 2024/681

#### Beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott beslutar att föreslå omsorgsnämnden följande beslut:

- Återrapporteringen godkänns.
- Förvaltningen får i uppdrag att återrapportera till nämndens sammanträde 2025-06-17, om vilka förbättringar eller förändringar inrättandet av tjänsten har bidragit till.

#### Beskrivning av ärendet

Biståndshandläggare ska tillsammans med arbetsterapeut arbeta förebyggande genom tidiga insatser innan beslut om stöd i hemmet fattats. Arbetsterapeut ska bidra med sin kunskap gällande rehabiliterande förhållningsätt och ge den enskilde möjlighet att bibehålla sin självständighet i vardagen. Den enskildes egna mål och behov ska stå i centrum.

---

Sänt till:

Biträdande myndighetschef

Förvaltningschef omsorgen

Handläggare  
Derlita Mattsson  
Omsorgsförvaltningen

derlita.mattsson@hassleholm.se

Omsorgsnämnden/Omsorgsnämndens  
arbetsutskott

## Återrapportering av tjänsten arbetsterapeut på myndighetsenheten.

### Ordförandens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott beslutar att föreslå omsorgsnämnden följande beslut:

1. Återrapporteringen godkänns.
2. Förvaltningen får i uppdrag att återrapportera till nämndens sammanträde 2025-06-17, om vilka förbättringar eller förändringar inrättandet av tjänsten har bidragit till.

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott beslutar att föreslå omsorgsnämnden att godkänna återrapporteringen.

### Sammanfattning

Biståndshandläggare skall tillsammans med arbetsterapeut arbeta förebyggande genom tidiga insatser innan beslut om stöd i hemmet fattats. Arbetsterapeut ska bidra med sin kunskap gällande rehabiliterande förhållningssätt och ge den enskilde möjlighet att bibehålla sin självständighet i vardagen. Den enskildes egna mål och behov ska stå i centrum.

### Beskrivning av ärendet

Omsorgsnämnden beslutade vid sammanträdet 2024-09-10 § 80 att ge förvaltningen i uppdrag att återkomma med en skriftlig återrapportering till omsorgsnämnden senast till och med sammanträdet i november 2024.

När vi skapade tjänsten så låg fokus på hälsofrämjande och självständighet hos omsorgstagare. Tanken är att arbetsterapeutens insats ska möjliggöra fördröjning av stödinsatser i hemmet hos omsorgstagare eller att fatta beslut med rätt insats. Arbetsterapeuten kommer även föra statistik på utförda insatser. Detta kommer att utvärderas inom ett år.

Biståndshandläggare på myndighetskontoret ska tillsammans med arbetsterapeut arbeta förebyggande genom tidiga insatser innan beslut om stöd i hemmet fattats. Arbetsterapeuten ska bidra med sin kunskap vad gäller rehabilitering hos den enskilde. Syftet är också att ge den enskilde möjlighet att bibehålla sin självständighet i vardagen. Den enskildes egna mål och behov ska stå i centrum. Förskrivning av enklare medicintekniska produkter kan ske samt handledning kring arbetsterapeutiska interventioner.

Biståndshandläggare kan med stöd av arbetsterapeuten hitta lösningar och tänka hälsofrämjande före bistånd. Stödet ska även bidra till att biståndshandläggaren ser helheten samt vilka lösningar som finns och som kan bidra positivt hos den enskilde i sin egen bostad. Utgångspunkten är stödande i stället för hjälpande.

Arbetsterapeut informerar om HSL-insatser och ger tips och råd vid första hembesök/kontakt med omsorgstagaren, tillsammans med biståndshandläggare. Arbetsterapeut gör en intervju kring ADL-förmåga och ser över miljön i hemmet såsom fallrisk. Bedömningen blir en kartläggning som är till hjälp för handläggare i deras beslut gällande ansökan om stöd i hemmet. Vidare kan arbetsterapeuten vara med vid uppföljningsbesök om behov föreligger.

Arbetsterapeutens insats är främst punktinsatser för att kunna ge exempelvis aktivitetsträning hos den enskilde, men vid omfattande behov överlämnas ärendet till arbetsterapeut/fysioterapeut på Rehab. Vid kontakt med enskilda som har kognitiv nedsättning är det av vikt att Rehab kopplas in i ett tidigt skede innan nedsättningen/sjukdomen har blivit för framskriden.

Arbetsterapeut på myndighetsenheten tar kontakt med Rehab och överlämnar ärendet för att kunna se över de olika insatserna. Arbetsterapeut på myndighetskontoret blir därmed länken till Rehab på hälso- och sjukvårdsenheten (HSL).

### **Förslagets konsekvenser för verksamhetens omsorgstagare**

Inrättandet av tjänsten verkar positivt för verksamhetens omsorgstagare då de redan i första kontakten med handläggare träffar ytterligare en profession som kan fånga upp den enskildes förmåga att bibehålla sin självständighet i vardagen.

### **Barnperspektivet**

Inrättandet av tjänsten medför samma positiva effekter för barn som för övriga omsorgstagare inom verksamheten.

### **Facklig samverkan**

Inrättandet av den nya tjänsten har samverkats i FÖS den 2023-05-02.

### **Ekonomiska konsekvenser**

De ekonomiska konsekvenserna är svårbedömda då tjänsten är ny inrättad. Ambitionen är att arbetsterapeuten ger ett stöd till myndighetskontoret för att hitta olika lösningar och tänka hälsofrämjande före beslut om bistånd fattas.

### **Sändlista:**

Handläggaren

Omsorgsförvaltningen

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*

Derlita Mattsson  
*Bitr. myndighetschef*

---

## § 88

### Ej verkställda beslut, kvartal 3, 2024

Dnr: OF 2024/1223

#### Beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

1. Sammanställningen av ej verkställda beslut enligt Socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) per 2024-10-01, som lämnats till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) godkänns.
2. Handlingarna överlämnas till kommunfullmäktige och kommunrevision.

#### Beskrivning av ärendet

Omsorgsförvaltningen har lämnat sammanställning över ej verkställda beslut enligt SoL och LSS för kvartal 3, 2024 till IVO. Förvaltningen har analyserat underlaget och konstaterar att några beslut har verkställts eller avslutats under tredje kvartalet 2024 och att flera beslut är på gång att verkställas.

---

Sänt till:

Kommunfullmäktige

Kommunens revisorer

Handläggaren

Handläggare  
Derlita Matsson  
Omsorgsförvaltningen

Omsorgsnämndens arbetsutskott/  
Omsorgsnämnden

## Ej verkställda beslut, kvartal 3, 2024

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

1. Sammanställningen av ej verkställda beslut enligt Socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) per 2024-10-01, som lämnats till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) godkänns.
2. Handlingarna överlämnas till kommunfullmäktige och kommunrevision.

### Sammanfattning

Omsorgsförvaltningen har lämnat sammanställning över ej verkställda beslut enligt SoL och LSS för kvartal 3, 2024 till IVO. Förvaltningen har analyserat underlaget och konstaterar att några beslut har verkställts eller avslutats under tredje kvartalet 2024 och att flera beslut är på gång att verkställas.

### Beskrivning av ärendet

Omsorgsförvaltningen har lämnat sammanställning över ej verkställda beslut enligt SoL och LSS för tredje kvartalet 2024 till IVO. Förvaltningen har analyserat underlaget per 2024-10-01 och konstaterar följande:

#### SoL

Kvartal 3 2024 är totalt 13 beslut om särskilt boende ej verkställda. 8 personer har tackat nej mer än en gång. Orsaken är oftast svårigheter att bryta upp från ordinärt boende eller att sökande endast vill flytta till ett specifikt boende.

Under kvartal 3, 2024 har 2 beslut om särskilt boende verkställts och 1 beslut avslutats.

#### LSS

Kvartal 3, 2024 är 3 beslut om kontaktperson och 1 beslut om boende vuxna är ej verkställda.

Kvartal 3, 2024 har 2 beslut om kontaktperson och 1 beslut om boende vuxna är verkställda. 1 beslut om kontaktperson är avslutad.

#### **Förslagets konsekvenser för verksamhetens omsorgstagare**

Beslut om insatser ska verkställas inom rimlig tid. Personer med beslut om boende erbjuds andra insatser under väntetiden.

#### **Barnperspektivet**

Barnperspektivet beaktas i högsta grad i allt arbete där barn är direkt eller indirekt berörda.

#### **Ekonomiska konsekvenser**

Om beslut inte verkställs inom rimlig tid kan IVO ansöka hos Förvaltningsrätten om att ålägga kommunen att betala särskild avgift. Denna avgift beslutas till minst 10 tkr, högst 1 mnkr, vilket innebär att effekten kan bli kännbar.

#### **Konsekvenser för kommunkoncernen**

Konsekvensen för kommunkoncernen är att verksamheten inte lever upp till de lagstiftade kraven på verkställandet av insatser och att detta kan medföra vitesföreläggande för kommunen.

#### **Bilagor**

Ej verkställda beslut SoL, kvartal 3, 2024

Ej verkställda beslut LSS, kvartal 3, 2024

#### **Sändlista:**

Bitr. myndighetschef  
Förvaltningschef  
Kommunfullmäktige  
Kommunrevisionen

Omsorgsförvaltningen

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*

Derlita Mattson  
*Vik. Myndighetschef*

Ej verkställda beslut enligt Sol. per 2024-10-01 som rapporterats till IVO kvartal 3 år 2024

Typ av bitänd enl Sol.	Verksamhet enl Sol.	Besluts- datum	Kön	Kommentar	Komponerande insats
---------------------------	------------------------	-------------------	-----	-----------	---------------------

Särskilt boende Åkrtomorg 2024-06-11 Man Erbjuden 2024-09-12 särskilt boende, tackar nej. Önskar invänta sina önskemål  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-06-14 Kvinna Erbjuden 2024-09-18 särskilt boende genom god man, tackar nej 2024-09-20 hen känner sig inte redo att flytta, hon tycker att det fungerar i bostaden och hon vill inte lämna sina två katler  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-06-25 Kvinna Erbjuden särskilt boende, tackar nej 2024-09-25 önskar invänta sitt önskemål  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-06-27 Kvinna Erbjuden 2024-09-24 särskilt boende, tackar nej, vill invänta sina önskemål  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-06-27 Kvinna Erbjuden särskilt boende 2024-07-17 tackar nej, avslutar korttid och återgår till bostaden 2024-07-22 med hemtjänstinsatser. Den enskilde önskar behålla sitt beslut på särskilt boende.

Tackar nej mer än en gång 18/28

Särskilt boende Åkrtomorg 2023-09-21 Man Erbjuden plats 2022-12-19 tackar nej. Erbjuden plats 2023-02-10, tackar nej. Erbjuden plats 2023-05-04, tackar nej. Erbjuden plats 2023-08-15 och 2023-08-31 tackar nej till båda erbjudandena, erbjudes plats 2023-10-30. 2024-01-01 tackar nej till samtliga erbjudandena, 2024-03-14 erbjuden plats, tackar nej. Önskar inte längre Hässelholms stad, 2024-08-23, 2024-09-04 tackar nej både erbjudanden, 2024-09-27 får erbjudande, tackar ja, men tveksamt för flytt, vill behålla beslutet  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2022-06-02 Kvinna Erbjuden plats 2022-11-30, 2023-03-03, 2023-08-09 och 2023-06-30, tackar nej. Vill ej flytta hem. Erbjuden plats enligt önskemål 2023-11-21 tackar nej. Erbjuden plats 2024-01-18 tackar nej. 2024-06-13 erbjuden plats, tackar nej och inväntar önskemålet Söphutan, som hen har erbjudits tidigare enligt beslutet nej. 2024-09-12 erbjuden plats, tackar nej  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2022-05-04 Kvinna Erbjuden plats 2022-11-16, 2023-03-02, 2023-08-03, 2023-11-20, 2023-09-28, 2023-12-29, 2024-01-12 tackar nej till samtliga erbjudandena både närboende och särskilt boende, vill invänta. 2024-03-14 erbjuden närboende, tackar nej. 2024-07-27 erbjuden närboende, tackar nej. 2024-09-27 erbjuden närboende, tackar nej.  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2023-03-23 Kvinna Erbjuden plats 2023-05-09, 2023-08-21 tackar nej till både erbjudandena, erbjudes plats 2023-11-20 tackar nej, erbjuden plats 2024-02-06 tackar nej, erbjuden plats enligt önskemålet 2024-04-04 tackar nej, erbjuden plats 2024-07-17 tackar nej. Vill inte flytta, men vill behålla beslutet  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2023-09-27 Man Erbjuden plats 2023-10-02 tackar nej, erbjuden plats 2023-12-28 tackar nej, 2024-04-08 erbjuden plats, tackar nej, erbjuden plats 2024-07-01 tackar nej 2024-09-24 erbjuden plats enligt önskemål, tackar nej. Vill ej flytta, men vill behålla beslutet  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2023-12-04 Man Erbjuden plats 2023-12-29 tackar nej, erbjuden plats 2024-03-14 tackar nej, erbjuden plats 2024-04-15 tackar nej, 2024-07-22 och 2024-09-27 erbjudes särskilt boende/närboende, tackar nej  
 Avlösning Åkrtomorg 2023-12-04 Man Erbjuden växelvärd 2024-02-06 tackar nej, 2024-04-12 erbjuden tillfällig växelvärd tackar nej, 2024-06-26 erbjuden fast 2 veckorväxelvärd tackar nej för stor omställning enligt frun, 2024-10-14 erbjudes växelvärdplats genom hustrun, tackar nej skulle enligt hustrun bli en för stor omställning för den enskilde.  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2023-12-08 Man Erbjuden plats 2024-01-04 tackar nej och önskar invänta önskemålet, 2024-05-22 erbjuden plats tackar nej, inväntar på önskemålet, 2024-09-20 erbjuden plats, tackar nej, 2024-10-03 erbjuden önskemålet, tackar nej, vill behålla beslutet  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-03-07 Kvinna Erbjuden plats 2024-04-22 tackar nej, 2024-06-24 erbjuden plats, tackar nej. Är inte stresserad av att flytta till särskilt boende, men vill behålla beslutet  
 Närboende Åkrtomorg 2024-02-14 Kvinna Erbjuden plats 2024-02-26 tackar nej, 2024-03-15 erbjuden plats tackar nej, inväntar på önskemålet 2024-09-02 erbjuden närboende enligt önskemålet, tackar nej, vill försöka bo kvar hemma, men behålla beslutet  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-09-20 Kvinna Erbjuden plats 2023-12-21, 2024-04-03 tackar nej, vill invänta sitt önskemål, 2024-07-02 erbjuden särskilt boende på Söphutan, önskar vinnig, tackar ja 2024-07-09, ja inlynd 2024-07-15, enligt anhöriga behöver hen motiveras och appuraturer inför inflyttningen, 2024-08-19, tackar nej, vill inte flytta in. Vill behålla beslutet.  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-04-29 Kvinna 2024-07-26 erbjuden plats, tackar nej vill invänta sina önskemål, 2024-08-20 erbjuden plats, tackar nej. Har fått erbjudande från annan kommun och överväger att tacka ja till det. Om de tackar ja till det vill de se om hen trivs innan de avslutar beslutet i Hässelholms kommun  
 Särskilt boende Åkrtomorg 2024-05-07 Kvinna 2024-06-28 erbjuden plats, tackar nej. Beviljad särskilt boende i annan stad och har uppgett tre önskemål där. Anhöriga önskar invänta sitt första erbjudande i annan stad i första hand. Anhöriga vill först se om hen otkar med flytten upp. Om inte, så får anhöriga ta ny ställning till boende i Hässelholm. 2024-09-24 erbjuden plats, tackar nej. Vill invänta erbjudande om särskilt boende i annan stad.

Beakt enligt Sol. rapporterade 2024-07-01 som ej verkställda, men verkställdes under kvartal 3 år 2024

Typ av bitänd enl Sol.	Verksamhet enl Sol.	Beslutsdatum	Kön	Kommentar	Tackat nej senast	Datum när beslutet verkställs	Antal dagar
Särskilt boende	Åkrtomorg	2024-02-14	Kvinna	2024-07-30 erbjuden plats, tackar ja, verkställd 2024-08-05	2024-05-20	2024-08-05	171
Särskilt boende	Åkrtomorg	2024-02-07	Kvinna	2024-09-26 vill avsluta beslutet om särskilt boende i överenskommelse med anhöriga	2024-06-12		
Särskilt boende	Åkrtomorg	2024-04-24	Kvinna	Erbjuden 2024-06-21, tackar nej 2024-07-03, Erbjuden, 2024-10-01, tackar ja 2024-10-02. Verkställd 2024-10-11	2024-07-03	2024-10-11	

--	--	--	--	--

**Ej verkställda beslut enligt LSS per 2024-10-01 som rapporterats till IVO kvartal 3 år 2024**

Typ av bistånd enLSS	Verksamhet enLSS	Beslutsdatum	Kön	Kommentar
Kontaktperson	LSS	2023-10-24	man	Perosnen svarar inte i telefon, sms eller brev. pågående rekrytering. Pga försämrat mående är beslutet ej verkställt. Hen har flyttat till Säbo
Kontaktperson	LSS	2023-09-29	man	Aktivt Rekrytering pågår. Har ej hittat någon matschande kontaktperson. Den enskilde tackar nej till erbjudandet 20240902 och vill gärna pausa beslutet
Kontaktperson	LSS	2023-11-25	kvinn	den enskilde hade eget förslag som tackade nej, Ny aktiv rekrytering pågår. Önskar kontaktperson som kan verka som personlig tränare, ej verkställt med samma motivation som tidigare. Är ej intresserad av kontaktperson med sedvanlig kontaktpersonuppdrag

**Tackat nej mer än en gång**

Boende vuxna	LSS	2024-03-15	man	Erbjuden plats 2024-04-10, 2024-04-18 visning, men den enskilde vill inte följa med på visningen. 2024-04-27 förvaltare tackar nej. Erbjuden 2024-07-08 tackar nej 2024-07-18, erbjuden 20240910 tackar nej
--------------	-----	------------	-----	---

**Beslut enligt LSS rapporterade 2024-07-01 som ej verkställda men verkställda under kvartal 3 år 2024**

Typ av bistånd enLSS	Verksamhet enLSS	Beslutsdatum	Kön	Kommentar	Tackat nej senast	Datum när beslutet verkställts	Antal dagar
Boende vuxna	LSS	2024-01-26	man	Erbjuden 2024-03-27 tackar ja 2024-04-11. Inskolning påbörjad 2024-07-08, verkställs från den natt hen sover på boendet, verkställt per den 20240911. Pga lång introduktion för nya boendet blev föresningar med verkställigheten		20240911	
Kontaktperson	LSS	2023-10-26	man	Kontaktpersonen har sagt upp uppdraget 231031. Den enskilde ville inte ha ny kontaktperson men sedan ångrar sig och vill ha en ny kontaktperson. Ny rekrytering pågår. Verksälld per den 20240709		20240709	
Kontaktperson	LSS		man	Den enskilde sa upp sin kontaktperson 230227, Vill ha en ny kontaktperson. Aktiv rekrytering pågår. Verkställd 20240701		20240701	
Kontaktperson	LSS	2023-07-01	man	Beslutet verkställdes fram till 20231024, men pausades sedan då kontaktpersonen inte längre kunde utföra uppdraget. Pågående rekrytering. Beslutet avslutas med egen begäran, 20241008			

---

## § 87

### Redogörelse för hur resterande reinvesteringsmedel ska användas

Dnr: OF 2024/742

#### Beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott beslutar att hänskjuta ärendet till omsorgsnämnden.

#### Ledamöter som avstår från att delta i beslutet

Susanne Lottsfeldt (SD) avstår från att delta i beslut till förmån för Sverigedemokraternas budgetförslag.

#### Yrkande

Ann Persson (M) lämnar ett ordförandeförslag att ärendet ska hänskjutas till nämndens sammanträde i november.

#### Omröstning

Ordförande ställer ordförandeförslaget mot liggandeförslag till beslut och finner att ordförandeförslaget vunnit gehör. Ärendet hänskjuts därmed till nämndens sammanträde i november.

#### Beskrivning av ärendet

Omsorgsnämnden beslutade 2024-06-13 § 65 att uppdra åt förvaltningen att inkomma med en redogörelse för att redogöra för hur resterande del av reinvesteringsbudgeten ska användas. Ärenden var uppe för beslut i nämnden 2024-10-15 § 100 då nämnde beslutade att ärendet skulle återremitteras för ytterligare handläggning.

---

Sänt till:

Kommunstyrelsen

Kommunens revisorer

Handläggare  
Fredrik Carbonnier  
Omsorgsförvaltningen

[fredrik.carbonnier@hassleholm.se](mailto:fredrik.carbonnier@hassleholm.se)

Omsorgsnämndens arbetsutskott/  
Omsorgsnämnden

## Redogörelse för hur resterande reinvesteringar ska användas

### Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott beslutar att föreslå omsorgsnämnden följande beslut:

1. Nyttjandet av investeringsbudgetens reinvesteringar ska utgöra resterande del på 60 tkr för att rusta upp konferensrummen på Kasern Johnsson godkänns.
2. Justera användningsområdet av investeringsposten för: Flytt av verksamhet, till: Nyckelskåp till ordinärt boende.

### Sammanfattning

Omsorgsnämnden beslutade 2024-06-13 § 65 att uppdra åt förvaltningen att inkomma med en redogörelse för att redogöra för hur resterande del av reinvesteringar ska användas.

## Beskrivning av ärendet

Omsorgsnämnden beslutade 2024-10-15 att ärendet skulle återremitteras för vidare handläggning.

### Konferensutrustning

Enligt ärende OF 2024/538 punkt 2 har förvaltningen länge haft konferensutrustning som inte har fungerat optimalt. Osäkerheten i driften påverkar förvaltningens förmåga att utföra utbildningar, arbetsplatsträffar och möten både internt kollegor mellan, externt med inbjudna representanter och gäster. Med detta investeringstillägg på 60tkr säkerställs att fler möteslokaler som i dag har bristfällig konferensutrustning kan nyttjas till det de avser.

### Justera användningsområde för investeringsposten flytt av verksamhet.

Investeringsposten flytt av verksamhet hade till syfte att vara ett stöd i de fall verksamheterna hade behov av att flytta till nya lokaler. Ett sådant exempel var flytten av Högalid till Hasselbacken. Denna flytt har kommunledningsförvaltningen tilldelat omsorgsförvaltningen medel i driftsbudgeten under 2024 samt 2025, för att ta täcka de kostnader som kommer belasta förvaltningen i och med flytten. Detta gör att denna investeringspost blir inaktuell.

Förvaltningen har ett behov av att byta ut tio gamla nyckelskåp som används till att säkert förvara omsorgstagarnas nycklar inom ordinärt boende samt förvaltningens bilnycklar. De gamla skåpen har inte längre möjlighet till serviceavtal och behöver därav ersättas för att säkra deras drift.

Central ekonomi har skriftligen meddelat att det är upp till nämnden att besluta om inom vilka områden beslutade investeringsmedel används som inte är av annan nämnd beslutat användningsområde. Överskjutande del av kostnaden för nyckelskåpen kommer att belasta reinvesteringsposten i investeringsbudgeten samt drift.

### Förslagets konsekvenser för verksamhetens brukare

Ej relevant

### Barnperspektivet

Ej relevant i detta ärende

**Miljökonsekvenser**

Förvaltningen ser inga konsekvenser i detta ärende

**Facklig samverkan**

FÖS informeras enligt rutin

**Ekonomiska konsekvenser**

Något ökade kapitalkostnader för förvaltningen efter att projektet aktiverats. Punkt 2 genererar ett minskat resultat för helåret för ordinärt boende med motsvarande belopp av kostnaden för nyckelsåpen om investeringsbudgeten inte kan utnyttjas.

**Sändlista:**

Kommunstyrelsen

Kommunens revisorer

Omsorgsförvaltningen

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*

Fredrik Carbonnier  
*Enhetschef ekonomi, teknik och system*

Handläggare  
Annette Viksten Åhl  
Avdelningschef  
Omsorgsförvaltningen

## Yttrande över motion om omsorgstagares vård

### Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden att föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige följande beslut:

1. Motionens yrkande 1 ska anses besvarad.
2. Motionens yrkande 2 ska avslås.

### Beskrivning av ärendet

#### Bakgrund

Sverigedemokraterna har lämnat in en motion till kommunfullmäktige 2024-08-26 § 94 som föreslår att följande punkter ska införas hos omsorgsnämnden:

- Att rutin införs så att det alltid finns minst en ordinarie personal i tjänst när vikarier/sommarpersonal tjänstgör i omsorgens verksamheter.
- Att kontroll på att detta efterföljs ska införas i delegationsordningen för ansvarig enhetschef.

Motionen har sänts till omsorgsnämnden för yttrande och svar ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast den 26 november 2024.

#### Bedömning

Omsorgsförvaltningen har valt att dela upp motionen vid bedömningen, då de två punkterna bör beslutas om var för sig.

**Motionens yrkande punkt 1 - Att rutin införs så att det alltid finns minst en ordinarie personal i tjänst när vikarier/sommarpersonal tjänstgör i omsorgens verksamheter.**

Omsorgsförvaltningens ledningsgrupp har under våren 2024 upprättat, i samverkan med svenska Kommunala arbetarförbundet, ett rutindokument som gäller inom omsorgsförvaltningen och Kommunals avtalsområde. ”Bemanningshandboken” är menad att fungera som ett stöd för enhetschefer och medarbetare i bemanningsprocessen. Syftet med rutindokumentet är att gemensamma rutiner och riktlinjer ska följas inom förvaltningens bemanningsprocess.

I rutindokumentet finns det en gedigen processbeskrivning hur bemanning av enheterna ska gå till.

I kapitel 5, punkt 5.3 *Arbetspassets förläggning och fördelning*, sista stycket, finns bland annat följande rutin:

”Enhetschef ansvarar för verksamhetens kvalité och säkerställer att ordinarie personal (eller van personal) är på plats vid varje arbetspass”.

Eftersom behov av personal kan uppstå vid plötslig sjukdom eller annan plötslig frånvaro på en enhet, så försvarar det ibland för enhetschefer och administratörer att lyckas med att bemanna med ordinarie personal från sitt eget samplaneringsområde.

Vi de tillfällena en sådan situation uppstår finns det en rutin som redogörs för i kapitel 6 i Bemanningshandboken. Rutinen klargör att det i första hand ska tas in personal från ett annat samplaneringsområde inom kommunen. Vid ett sådant tillfälle ska ”van personal” planeras in om man följer rutindokumentets disposition.

Vidare finns rutiner framtagna för hur man bemannar med ordinarie/van personal i förvaltningens bemanningssystem Medvind.

I handboken görs igen skillnad mellan sommarbemanning och vanlig bemanning. Det finns däremot ytterligare rutiner framtagna för att stötta enhetscheferna vid planeringen av sommarbemanningen.

Det är svårare, inte bara för Hässleholms kommun, men för majoriteten av Sveriges kommuner, att bemanna med ordinarie/van personal under semesterperioderna när plötslig frånvaro av ordinarie personal uppstår. Lagen kräver att kommunen säkerställer att personal finns för att tillgodose omsorgstagarens behov, vilket innebär att kommunen ibland måste bemanna med personal som inte är ordinarie och i värsta fall inte räknas som ”van personal”.

Bemanningshandboken är ett nytt rutindokument inom förvaltningen och det finns fortfarande stora förbättringsområden som kan och kommer att göras i dokumentet.

#### **Motivering till beslutsförslag för yrkande 1 i motionen**

Det finns redan i dag framtagna rutiner inom förvaltningen för att bemanna med ordinarie personal vid varje pass. Bemanningsplanering av verksamheten påverkas av en rad faktorer som inte alltid kan styras genom en rutin, men rutinen finns.

Yrkande 1 i motionen bör därför anses besvarad.

#### **Motionens yrkande punkt 2 - Att kontroll på att detta efterföljs ska införas i delegationsordningen för ansvarig enhetschef**

I en delegationsordning framkommer inte vilka aktiviteter eller kontrollpunkter en delegat har när de får sin delegation. Kontroll av efterföljande av framtagna rutiner och regler ska implementeras i exempelvis en intern kontrollplan, en egenkontrollplan eller möjligen i en detaljerad verkställighetslista.

Det finns en dialog med politiken inför beslut om Intern kontrollplan för 2025 där bland annat bemanningsrutiner har diskuterats. Hur en sådan kontrollpunkt ska utformas är ännu inte klart.

#### **Motivering till beslutsförslag för punkt 2 i motionen**

En enhetschefs uppgift att utföra kontroller av hur bemanningsrutinerna efterföljs hör inte hemma i delegeringsreglerna. Motionens yrkande 2 bör därför avslås.

#### **Bilagor**

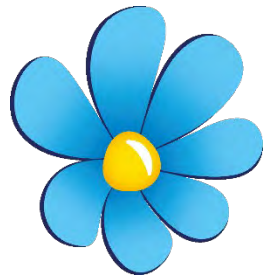
Motionen

#### **Sändlista:**

Kommunstyrelsen  
Förvaltningschef

Omsorgsförvaltningen

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*



*Sverigedemokraterna*  
Hässleholm

## Motion

**" För våra omsorgstagares vård"**

*Till kommunfullmäktige i Hässleholm*

Efter att det återigen uppmärksammas stora brister i omsorgen i Hässleholm är vi i Sverigedemokraterna bestörta över att det inte verkar finnas någon styrande politiker som tar problemen på allvar.

Hade Sverigedemokraterna suttit i styrande position hade vi långt tidigare tagit tag i den allvarliga situationen som påvisats gång på gång genom olika incidenter som upprepat framkommer i omsorgens verksamheter.

Vi som är politiskt aktiva i Sverigedemokraterna är det för att vi vill se en förändring, och vi brinner för att alla barn och omsorgstagare ska få det bästa omhändertagandet som de förtjänar.

På grund av ovanstående yrkar Sverigedemokraterna:

- Att rutin införs så att det alltid finns minst en ordinarie personal i tjänst när vikarier/sommarpersonal tjänstgör i omsorgens verksamheter.
- Att kontroll på att detta efterföljs ska införas i delegationsordningen för ansvarig enhetschef.

---

Hanna Nilsson (SD)

---

Susanne Lottsfeldt (SD)

---

## § 91

### Nämndplan och internbudget 2025

Dnr: OF 2024/1255

#### Beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

1. Beslut fattas på liggande nämndplan med internbudget och inte på redogörelsen för denna i underliggande tjänsteskrivelse, då tjänsteskrivelsen inte är uppdaterad efter liggande nämndplan.
2. Förvaltningens förslag till omsorgsnämndens nämndplan med internbudget för 2025 godkänns.
2. Nämndplan med internbudget för 2025 översänds till kommunstyrelsen.

#### Ledamöter som avstår från att delta i beslutet

Susanne Lottsfeldt (SD) avstår från att delta i beslut till förmån för Sverigedemokraternas egen budget.

#### Yrkande

Ordförande Ann Persson (M) yrkar följande:

I och med att tjänsteskrivelsen till ärendet inte uppdaterats efter att nämndplanen uppdaterats inför sammanträdet, så yrkar jag att en punkt biläggs först i beslutet med följande lydelse: ” Beslut fattas på liggande nämndplan med internbudget och inte på redogörelsen för denna i underliggande tjänsteskrivelse, då tjänsteskrivelsen inte är uppdaterad efter liggande nämndplan.”

#### Omröstning

Ordförande ställer först liggande förslag till beslut under proposition och finner det bifallet.

Ordförande ställer sen ordförande Ann Perssons (M) tilläggsyrkande under proposition finner det bifallet.

#### Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige har tagit beslut om fyra strategiska utmaningar och sju övergripande mål som kommunkoncernen ska prioritera under mandatperioden. De strategiska utmaningarna utgår från ett helhetsperspektiv och har arbetats fram med utgångspunkt i förvaltningarnas nulägesanalyser och omvärldsanalys.

---

Omvärldsanalysen bygger bland annat på Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) material ”Tio trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget”, som identifierar de huvudsakliga trender vilka påverkar förutsättningarna att leda och styra inom det offentliga uppdraget.

Respektive nämnd analyserar och värderar hur nämnden kan bidra till att uppfylla de strategiska utmaningarna och övergripande mål och sätter utvecklingsmål för detta arbete. Nämnden sätter även utvecklingsmål utifrån behovet av att utveckla grunduppdraget i syfte att leverera tjänster och service av hög kvalitet till dem som bor och verkar i Hässleholm.

Nämndplanen med internbudget beslutas i respektive nämnden för att sedan överlämnas till kommunstyrelsen.

---

Sänt till:

Förvaltningschef omsorgen

Enhetschef för ekonomi, system och teknik

Avdelningschef

Kommunstyrelsen

Handläggare  
Fredrik Carbonnier  
Omsorgsförvaltningen

[fredrik.carbonnier@hassleholm.se](mailto:fredrik.carbonnier@hassleholm.se)

Omsorgsnämndens arbetsutskott/  
Omsorgsnämnden

## Nämndplan och internbudget 2025

### Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

### Förvaltningens förslag till beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden följande beslut:

1. Förvaltningens förslag till omsorgsnämndens nämndplan med internbudget för 2025 godkänns.
2. Nämndplan med internbudget för 2025 översänds till kommunstyrelsen.

### Beskrivning av ärendet

Nedan beskrivs förvaltningens förslag på utvecklingsmål för 2025.

Omsorgsnämnden har en ekonomi i balans med bibehållen kvalitet i insatserna

Omsorgsnämnden ska säkerställa insatser av god kvalitet och hög kontinuitet i omställningen till en nära vård och omsorg

Omsorgsnämnden ska genom främjande och förebyggande insatser öka tilliten till nämndens verksamheter samt tillgodose den enskildes behov av trygghet, omtanke och livskvalitet.

Omsorgsnämnden ska säkra kompetensförsörjningen genom att attrahera, utveckla och engagera medarbetare och ledare i nämndens verksamheter

**Förslagets konsekvenser för verksamhetens omsorgstagare**

Förvaltningens förslag till budget utefter kommunfullmäktiges strategiska plan är framtagen för omsorgstagarnas bästa.

**Facklig samverkan**

Enligt gällande rutin

**Ekonomiska konsekvenser**

Ekonomi i balans

**Koncerngemensamma konsekvenser**

Ekonomi i balans

**Bilagor**

Nämndplan med internbudget 2025

**Sändlista:**

Kommunstyrelsen  
Kommunens revisorer

Omsorgsförvaltningen

Annette Viksten Åhl  
*Förvaltningschef*

Fredrik Carbonnier  
*Enhetschef ekonomi och teknik*



# Nämndplan och internbudget 2025

*Omsorgsnämnden*

► Hässleholm nästa.

## Innehållsförteckning

1. Nämndens grunduppdrag .....	1
2. Utvecklingsmål.....	1
Hållbar ekonomisk utveckling .....	2
Övergripande mål för kommunkoncernen.....	2
Nämndens utvecklingsmål .....	2
Så följer vi upp målet.....	2
En attraktiv plats för medborgare och företag .....	2
Övergripande mål för kommunkoncernen.....	2
Nämndens utvecklingsmål .....	3
Så följer vi upp målet.....	3
Livskvalitet och trygghet – hela livet .....	3
Övergripande mål för kommunkoncernen.....	3
Nämndens utvecklingsmål .....	3
Så följer vi upp målet.....	3
Attraktiv arbetsgivare .....	3
Övergripande mål för kommunkoncernen.....	4
Nämndens utvecklingsmål .....	4
Så följer vi upp målet.....	4
3. Internbudget för omsorgsförvaltningen .....	5

Fastställt den: 2024-11-19

Fastställt av: Omsorgsnämnden 2024-11-19 § XX

För revidering ansvarar: Omsorgsnämnden

För uppföljning ansvarar: Omsorgsförvaltningen

Dokumentet gäller för: Omsorgsförvaltningen

Giltighetsperiod: 2025

---

## 1. Nämndens grunduppdrag

Grunduppdraget definieras huvudsakligen av SoL, LSS, HSL och PSL.

Verksamheten riktar sig till tre målgrupper:

1. Äldre medborgare.
2. Barn och vuxna med fysisk och psykisk funktionsnedsättning.
3. Barn och vuxna med somatisk sjukdom.

Nämndens verksamhet ska präglas av likvärdighet i tillgången till stöd och hjälp för nämndens målgrupper samt god service.

Nämnden ska erbjuda stöd i syfte att underlätta för de personer som vårdar en närstående som är äldre, vuxen och har en fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, samt vuxna med långvarigt somatisk sjukdom.

Nämnden ansvarar för att tillhandahålla förebyggande och uppsökande insatser avseende målgrupperna.

Nämnden fullgör inom sitt område de uppgifter som ankommer på vårdgivaren för kommunens hälso- och sjukvård.

Nämnden får tillhandahålla och ansvara för mötesplatser avseende nämndens målgrupper.

### Behoven hos dem vi finns till för

Tillgodose trygghet, livskvalité, kontinuitet, god och nära vård, delaktighet och omtanke hos den enskilde

- Komplexa och omfattande behov ökar, då den demografiska utvecklingen visar en ökning av andelen äldre medborgare.
- Högre grad av medicinska insatser för kommunen till följd av omställningen till god och nära vård.
- Samsjuklighet inom psykiatrin ses över i eventuell ny lagstiftning.
- Ökat behov av samverkan mellan aktörer och olika huvudmän.
- Omställning inför ny socialtjänstlag.

## 2. Utvecklingsmål

Kommunfullmäktige har tagit beslut om fyra strategiska utmaningar och sju övergripande mål som kommunkoncernen ska prioritera under mandatperioden. De strategiska utmaningarna utgår från ett helhetsperspektiv och har arbetats fram med utgångspunkt i förvaltningarnas nulägesanalyser och omvärldsanalys. Omvärldsanalysen bygger bland annat på Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) material "Tio trender som påverkar det kommunala och

regionala uppdraget”, som identifierar de huvudsakliga trender vilka påverkar förutsättningarna att leda och styra inom det offentliga uppdraget.

Respektive nämnd analyserar och värderar hur nämnden kan bidra till att uppfylla de strategiska utmaningarna och övergripande mål och sätter utvecklingsmål för detta arbete. Nämnden sätter även utvecklingsmål utifrån behovet av att utveckla grunduppdraget i syfte att leverera tjänster och service av hög kvalitet till dem som bor och verkar i Hässleholm.

Omsorgsnämnden har gett omsorgsförvaltningen i uppdrag att arbeta fram en strategi för statsbidragen. Strategins utgångspunkt ska vara att dessa medel ska fungera som ett verktyg för att uppnå de politiska målen. Statsbidragen rekvideras eller ansöks, utifrån målen och aktiviteterna för respektive bidrag.

### **Hållbar ekonomisk utveckling**

Hållbar ekonomisk utveckling är en av förutsättningarna för att säkra människors jobb och sociala trygghet. Vi har ett ansvar för kommande generationer genom att kostnaderna idag inte ska vara större än intäkterna. Samtidigt ska vi skapa utrymme för kvalitetsförbättringar och investera i utvecklingen av Hässleholms kommun. Varje skattekrona ska användas på ett effektivt sätt.

### **Övergripande mål för kommunkoncernen**

Hässleholms kommunkoncern har tydliga finansiella mål för hela verksamheten som bidrar till en långsiktigt god ekonomisk hushållning.

### **Nämndens utvecklingsmål**

Omsorgsnämnden har en ekonomi i balans med förbättrad kvalitet i insatserna.

### **Så följer vi upp målet**

Uppföljning av nyckeltal:

- Andel köpta platser inom särskilt boende
- Andel sjuksköterskor i relation till bemanningssjuksköterskor
- Kostnad per brukare (KPB).
- Kontinuerlig uppföljning i nämnden av utfall och prognos

### **En attraktiv plats för medborgare och företag**

I Hässleholms kommun erbjuds både stad och landsbygd. Vi har nära till natursköna miljöer, samtidigt som omvärlden är nära Hässleholm eftersom vi är en knutpunkt. Vi behöver minska vår miljöpåverkan för att på olika sätt bidra till en hållbar framtid och platsens utveckling.

Vi vill stärka attraktionskraften kring vår plats och den gemensamma riktningen framåt.

### **Övergripande mål för kommunkoncernen**

Hässleholms kommun erbjuder attraktiva och hållbara livsmiljöer i hela kommunen.

Hässleholms kommun ska vara en möjliggörare som ger företag förutsättningar för etablering, expansion och utveckling och därmed ett välmående företagsklimat.

Hässleholms kommuns vision stakar ut den gemensamma riktningen framåt.

### **Nämndens utvecklingsmål**

Omsorgsnämnden ska säkerställa insatser av god kvalitet och hög kontinuitet i omställningen till en nära vård och omsorg.

### **Så följer vi upp målet**

Uppföljning av nyckeltal:

- Kontinuitet
- Brukarundersökning
- Hemtjänstindex

### **Livskvalitet och trygghet – hela livet**

Tillit och trygghet går hand i hand. Vi vill ha en utveckling där både tillit och trygghet ökar i samhället. Människors säkerhet och trygghet handlar både om den faktiska utsattheten för brott och ytterst om den enskildes tillit till samhället, medmänniskor, upplevelse av social tillhörighet och delaktighet. Självförsörjning är en nyckel till delaktighet i samhället och en förutsättning för individens självständighet. Samtidigt ser vi att de sociala skillnaderna i samhället ökar. Fler grupper står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetslösheten är högst hos dem med låg utbildningsnivå. Vi vill vända trenden. Hässleholm ska vara en trygg plats där tilliten är hög.

### **Övergripande mål för kommunkoncernen**

I Hässleholms kommun ska alla barn få bli sitt bästa och lägga grunden till ett självständigt liv.

I Hässleholms kommun ges förutsättningar för fler invånare att komma i arbete.

I Hässleholms kommun upplevs utemiljön som välkomnande och trygg.

### **Nämndens utvecklingsmål**

Omsorgsnämnden ska genom främjande och förebyggande insatser öka tilliten till nämndens verksamheter samt tillgodose den enskildes behov av trygghet, omtanke och livskvalitet.

### **Så följer vi upp målet**

Uppföljning av nyckeltal:

- Brukarundersökningen

### **Attraktiv arbetsgivare**

Kompetensförsörjningen inom kommuner och regioner är en utmaning kommande år med stora pensionsavgångar, brist på utbildad personal och svårigheter att rekrytera vissa yrkesgrupper. Hårdare konkurrens om kompetens ställer ökade krav på Hässleholms kommun

som en attraktiv arbetsgivare. Vi ska erbjuda flexibla arbetssätt och en frisk, kreativ arbetsmiljö. Ledare och medarbetare ges förutsättningar att utveckla välfärdsuppdraget.

### **Övergripande mål för kommunkoncernen**

I Hässleholms kommunkoncern arbetar vi med tillit och medskapande där medarbetarna är delaktiga i utvecklingen av de tjänster och den service vi levererar.

### **Nämndens utvecklingsmål**

Omsorgsnämnden ska säkra kompetensförsörjningen genom att attrahera, utveckla och engagera medarbetare och ledare i nämndens verksamheter.

### **Så följer vi upp målet**

Uppföljning av nyckeltal:

- Andel heltidsanställda
- Genomsnittlig sysselsättningsgrad
- Timavlönade
- Frisknärvaro
- Andel tv med adekvat utbildning

### 3 Internbudget för omsorgsförvaltningen

Detaljerad verksamhetsbudget 2025

Ekonomi	Budget 2024 KF-plan	Kostnads-kompensationer	Tillskott/ Avdrag	Övriga justeringar	Slutlig ram 2025
Särskilt boende	<b>371 025</b>	17 188	-4 429	18 800	<b>402 584</b>
Ordinärt boende	<b>231 601</b>	10 577	-7 459	-	<b>234 719</b>
FSS	<b>351 669</b>	12 674	1 143	648	<b>366 146</b>
Hälsa- och Sjukvård	<b>139 134</b>	3 803	-1 084	-	<b>141 841</b>
Myndighetsenheten	<b>103 760</b>	810	3 183	-18 878	<b>88 875</b>
Administration	<b>48 944</b>	-35 780	-186	-570	<b>12 408</b>
<b>Summa</b>	<b>1 246 133</b>	<b>9 272</b>	<b>-8 832</b>	<b>0</b>	<b>1 246 574</b>
<b>Sammanfattning av verksamhetsförändringar</b>					
<b>Verksamhet</b>	<b>Beskrivning</b>				<b>Behov 2025</b>
<b>Särskilt boende</b>					<b>14 371</b>
	Lönekompensation, omfördelningar m.fl. justeringar				
	Övriga förändringar	Hasselbacken, Björkhaga 3 lägenheter			
	Identifierade behov	Bibehållna bemanningskvoter			
	Föreslagna besparings-åtgärder	Hyressättningen			
<b>Ordinärt boende</b>					<b>-7 459</b>
	Lönekompensation, omfördelningar m.fl. justeringar				
	Identifierade behov	Licenser RAKEL			
	Föreslagna besparings-åtgärder	Kylmat samt digitala inköp			

<b>FSS</b>	<b>1 759</b>
Lönekompensation, omfördelningar m.fl. justeringar	
Identifierade behov      Nytt boende	
Föreslagna besparings-      Hyressättningen åtgärder	
<b>Hälso- och Sjukvård</b>	<b>-1 084</b>
Lönekompensation, omfördelningar m.fl. justeringar	
Övriga förändringar      Uppgradering av journalsystem till Life Care	
Identifierade behov      Legitimerad personal till Hasselbacken	
Föreslagna besparings-      Tvättkabinett åtgärder	
<b>Myndighetskontoret</b>	<b>-15 695</b>
Lönekompensation, omfördelningar m.fl. justeringar	
Identifierade behov      OPI kostnader	
Föreslagna besparings-      Sänkt antal köpta Säbo-platser till 21st/år åtgärder	
<b>Administration och gemensamma kostnader</b>	<b>-756</b>
Lönekompensation, omfördelningar m.fl. justeringar	
Övriga förändringar      Lokalsamordnare	
Identifierade behov      Kvalitetsutvecklare	
Föreslagna besparings-      IT kostnader åtgärder	
<b>Summa förändringar enligt omsorgsförvaltningens förslag</b>	<b>-8 832</b>

---

## § 90

### Yttrande över motion om omsorgstagares vård

Dnr: OF 2024/1057

#### Beslut

Omsorgsnämndens arbetsutskott föreslår omsorgsnämnden att föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige följande beslut:

1. Motionens yrkande 1 ska anses besvarad.
2. Motionens yrkande 2 ska avslås.

#### Reservationer

Susanne Lottsfeldt (SD) reserverar sig till förmån för sitt eget yrkande.

#### Yrkande

Susanne Lottsfeldt (SD) yrkar bifall till motionen.

#### Omröstning

Ordförande ställer först liggande förslag till beslut under proposition och finner det bifallet.

Ordförande ställer sedan Susanne Lottsfeldt (SD)s yrkande under proposition och finner det avslaget.

Arbetsutskottet har därmed beslutat efter liggande förslag till beslut.

#### Beskrivning av ärendet

Sverigedemokraterna har lämnat in en motion till kommunfullmäktige 2024-08-26 § 94 som föreslår att följande punkter ska införas hos omsorgsnämnden:

- Att rutin införs så att det alltid finns minst en ordinarie personal i tjänst när vikarier/sommarpersonal tjänstgör i omsorgens verksamheter.
- Att kontroll på att detta efterföljs ska införas i delegationsordningen för ansvarig enhetschef.

Motionen har sänts till omsorgsnämnden för yttrande och svar ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast den 26 november 2024.

Omsorgsförvaltningen har valt att dela upp motionen vid bedömningen, då de två punkterna bör beslutas om var för sig.

---

**Motionens yrkande punkt 1 - Att rutin införs så att det alltid finns minst en ordinarie personal i tjänst när vikarier/sommarpersonal tjänstgör i omsorgens verksamheter.**

Det finns redan i dag framtagna rutiner inom förvaltningen för att bemanna med ordinarie personal vid varje pass. Bemanningsplanering av verksamheten påverkas av en rad faktorer som inte alltid kan styras genom en rutin, men rutinen finns.

Yrkande 1 i motionen bör därför anses besvarad.

**Motionens yrkande punkt 2 - Att kontroll på att detta efterföljs ska införas i delegationsordningen för ansvarig enhetschef**

I en delegationsordning framkommer inte vilka aktiviteter eller kontrollpunkter en delegat har när de får sin delegation. Kontroll av efterföljande av framtagna rutiner och regler ska implementeras i exempelvis en intern kontrollplan, en egenkontrollplan eller möjligen i en detaljerad verkställighetslista.

En enhetschefs uppgift att utföra kontroller av hur bemanningsrutinerna efterföljs hör inte hemma i delegeringsreglerna. Motionens yrkande 2 bör därför avslås.

---

Sänt till:

Förvaltningschef för omsorgen

Kommunstyrelsen

## ÅTGÄRDSPLAN 2024

Belopp i tkr

Nämnd	
-------	--

Budgetavvikelse februari	
--------------------------	--

Åtgärder	Specifikation av åtgärder	Period (under 2024)	Ekonomisk effekt 2024	Ekonomisk effekt från och med 2025	Verksamhetsmässiga konsekvenser
1	Exempel: 1 tjänst inom administration avvecklas	maj-dec	467	700	
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
		SUMMA	467	700	

## ÅTGÄRDSPLAN 2024

Belopp i tkr

Nämnd	
-------	--

Budgetavvikelse april	
-----------------------	--

Åtgärder	Specifikation av åtgärder	Period (under 2024)	Ekonomisk effekt 2024	Ekonomisk effekt från och med 2025	Lägesrapport per april
1	Exempel:1 tjänst inom administration avvecklas	maj-dec	467	700	
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
		<b>SUMMA</b>	<b>467</b>	<b>700</b>	

## ÅTGÄRDSPLAN 2024

Belopp i tkr

Nämnd	Omsorgsförvaltningen
-------	----------------------

Budgetavvikelse delår	-11 050
-----------------------	---------

Åtgärder	Specifikation av åtgärder	Period (under 2024)	Ekonomisk effekt 2024	Ekonomisk effekt från och med 2025	Lägesrapport efter delår
1	Bemannings effektivisering Ordbo	sept- dec	750	0	Verksamheten kommer att planera ut 1h mindre varje dygn, varje område, resten av året. Kostnad per h, 763kr
2	Hyroberoende och omplacering av specialistfunktioner till llinjeorganisationen	sept- dec		0	Verksamhet har från och med v42 gått från 10 till 7 inhyrda sjuksköterskor(SSK). Och från och med 1 november skall det vara noll. Dags datum har 7 SSK anställts med start i november för de första. Fortsatt rekrytering pågår.
3	Myndighetens enheten	sept-dec	1467	8800	Har fått i uppdrag att ta hem 11 medborgare från köpta platser till våra kommunalt förvaltade särskilda boenden. 800tkr/år och plats. Under 2025 skall dessa medel omfördelas till finansieringen av Hasselbacken
4	Se över IT licenser för förvaltningen samt vakanshålla tjänster	Jan-dec	1000	1000	
5	vaknsner i staben	okt-dec	480	0	
6					
7					
8					
		<b>SUMMA</b>	<b>3 697</b>	<b>9 800</b>	

# ÅTGÄRDSPLAN 2024

I tidplanen för uppföljning 2024 finns särskild tidplan för rapportering av åtgärdsplaner. Nämnder som visar negativ budgetavvikelse ska redovisa åtgärdsplan i denna blankett. Åtgärdsplanen är en utförlig redovisning av vilka åtgärder som kommer att genomföras under 2024 och 2025 för att hålla den av kommunfullmäktige beslutade budgeten. Om åtgärderna inte uppnår full ekonomisk effekt under 2024 motsvarande det prognostiserade underskottet finns möjligheten att "räkna hem" den ekonomiska effekten även under 2025. Detta för att inte genomföra kortsiktiga och reaktiva åtgärder.

Upprättad åtgärdsplan granskas och revideras under året beroende på hur budgetavvikelsen förändras och åtgärderna genomförs. Det ska alltså inte upprättas en helt ny plan vid varje uppföljningstillfälle utan det görs en översyn av befintlig plan.

## Flik Åtgärdsplan 2024 feb

**Nämnd:** fyll i nämnd som avses, t.ex. Arbetsmarknadsnämnden

**Budgetavvikelse februari:** fyll i total budgetavvikelse per februari

**Specifikation av åtgärder:** specificera med ord vad åtgärden avser (kolumn B)

**Period (under 2024):** ange vilka månader under 2024 som åtgärden ska genomföras (kolumn C)

**Ekonomisk effekt 2024:** ange i tkr den ekonomiska effekt som ska uppnås under 2024 (kolumn D)

**Ekonomisk effekt från och med 2025:** ange i tkr ekonomisk effekt för helår 2025 (kolumn E). I denna kolumn ska det framgå att hela underskottet åtgärdats, det vill säga den ekonomiska effekten av åtgärderna ska vara lika med det totala prognosticerade underskottet.

**Verksamhetsmässiga konsekvenser:** specificera vilka effekter åtgärderna har för verksamheten (kolumn F)

## Flik Åtgärdsplan 2024 rev april

**Budgetavvikelse april:** fyll i total budgetavvikelse per april

Upprättad åtgärdsplan från februari enligt kolumn B-F granskas, kommenteras och revideras vid behov. I kolumn F ska en lägesrapport ges. Nämnd som har negativ budgetavvikelse per april (men inte per februari) upprättar en åtgärdsplan per april som följs upp under resten av året.

## Flik Åtgärdsplan 2024 rev delår

**Budgetavvikelse delår:** fyll i total budgetavvikelse delår

Åtgärdsplan från april enligt kolumn B-F granskas, kommenteras och revideras vid behov. I kolumn F ska en lägesrapport ges. Nämnd som har negativ budgetavvikelse vid delåret (men inte vid tidigare uppföljningar) upprättar en åtgärdsplan vid delåret som följs upp under resten av året.