

Kallelse till sammanträde med Vård- och omsorgsnämnden

Datum och tid: 2022-12-14, klockan 16:00

Plats: Emmanuel Möller, stadshuset - Eslöv

Förhinder anmäls till Helena Nilsson, helena.nilsson2@eslov.se, 0413-62171

Ordförande

Tony Hansson (S)

1. **Val av protokolljusterare**
2. **Ekonomisk månadsrapport 2022 (VoO.2022.0001)** Johanna Elfsberg, chef ekonomi och administration *16:00*
3. **Information om ekonomiskt bistånd - prognos för 2023** Marie Skott, enhetschef ekonomiskt bistånd *16:20*
4. **Information om hemtjänstindex (VoO.2022.0534)** Maria Boberg, verksamhetsutvecklare *16:40*

Beslutsunderlag
 - Hemtjänstindex – genomgång
5. **Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2022 (VoO.2022.0487)** Alexandra Nord, HR-konsult *17:10*

Beslutsunderlag
 - Förslag till beslut; Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2022
 - Sammanställning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete 2022
 - Protokoll från förvaltningsövergripande samverskansmöte den 15 november 2022
6. **Uppföljning av projektet "Från försörjningsstöd till egen försörjning" (VoO.2021.0178)** Ingrid Westerlund, verksamhetschef hälsa

och bistånd

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Uppföljning av projektet "Från försörjningsstöd till egen försörjning"
- Slutrapport och Redovisningsbilaga – Från försörjningsstöd till egen försörjning, december 2022

**7. Förvaltningschefen informerar, 2022
(VoO.2022.0002)**

Josef Johansson,
förvaltningschef

**8. Borttagen på grund av personuppgifter.
(VoO.2022.0003)**

Borttagen på grund av personuppgifter.

9. Redovisning av delegeringsbeslut i Platina

VoO.2022.0370-2 Beslut om återkallelse av serveringstillstånd

VoO.2022.0454-1 Delegeringsbeslut - Revidering av
Informationshanteringsplan

VoO.2022.0454-2 Informationshanteringsplan Vård och Omsorg 2022-11-
23

VoO.2022.0454-3 Gallringsplan SKRÄP - bilaga till
informationshanteringsplan 2022-11-23

10. Anmälningar för kännedom

VoO.2022.0049-21 Beslut om rätt att teckna beslutsattest, Socialpsykiatri

- VoO.2022.0474-1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts beslut § 26,
Sammanträdestider för kommunstyrelsens
arbetsgivarutskott för 2023
- VoO.2022.0475-1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts beslut § 27,
Uppräkning av politikerarvode 2023
- VoO.2022.0475-2 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts beslut § 27,
Uppräkning av politikerarvode 2023
- VoO.2022.0475-3 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts beslut § 27,
Uppräkning av politikerarvode 2023
- VoO.2022.0440-1 Kommunfullmäktiges beslut § 96, 2022 Delårsbokslut
per 2022-08-31 för Eslövs kommun
- VoO.2022.0492-1 Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut § 154, 2022
Åtgärdsplan investeringar budget 2023 plan 2024-2027
- VoO.2022.0049-23 Beslut om rätt att teckna beslutsattest,
Funktionsnedsättning.

Information om hemtjänstindex

4

VoO.2022.0534

Hemtjänstindex – information

Presentation gjord av verksamhetsutvecklare Maria Boberg

- Finansieras av medel från Allmänna arvsfonden
- Initiativtagare är SPF Seniorerna
- Drivs av SPF Seniorerna
- Mätning görs en gång per år
- Resultat presenteras i rankinglistor
- Ca 70 nyckeltal
- Sammanställning av:
 - Öppna jämförelser, statistik och mätningar som görs av Socialstyrelsen
 - Granskningar av information på kommunernas webbplatser
 - Forskningsinstitutet RISE gör beräkningar
- Lanserades 22 november 2022
- www.hemtjanstindex.se

Info från webinar och www.hemtjanstindex.se

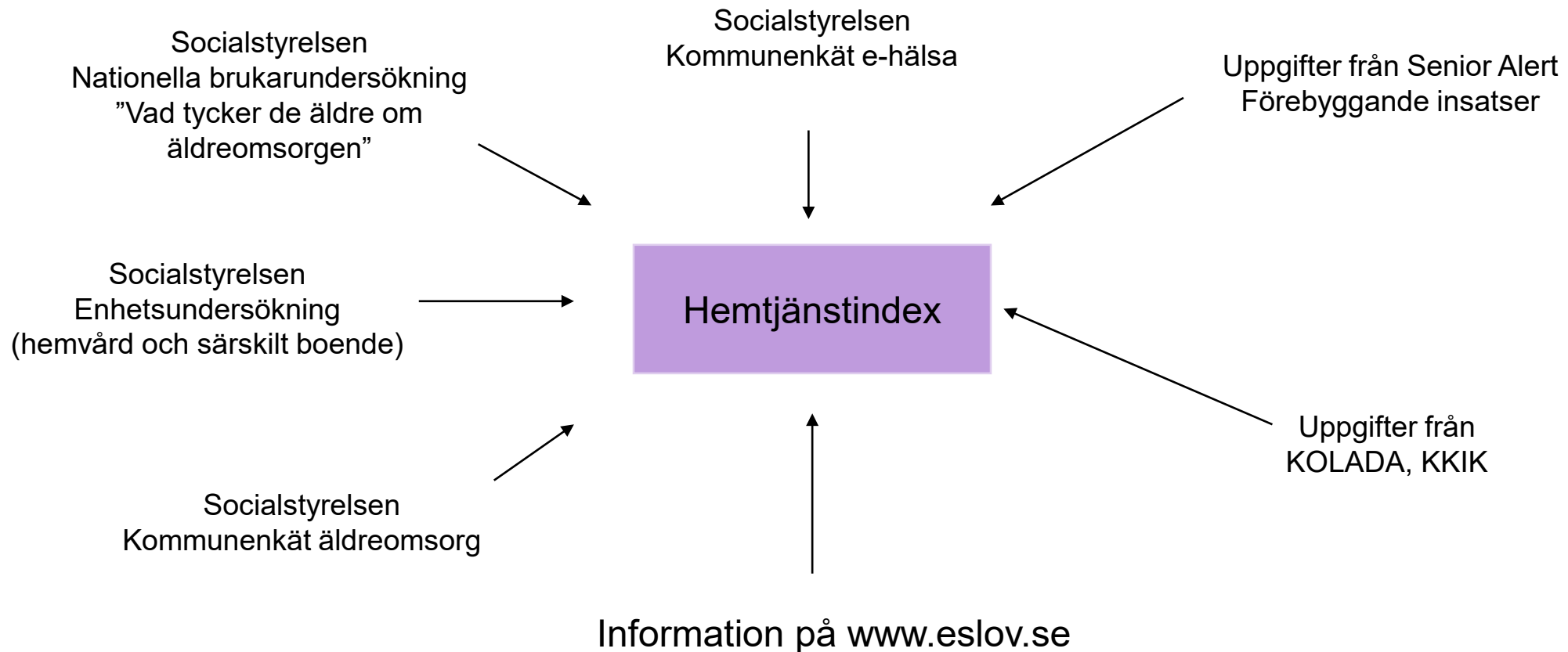
8 (49)

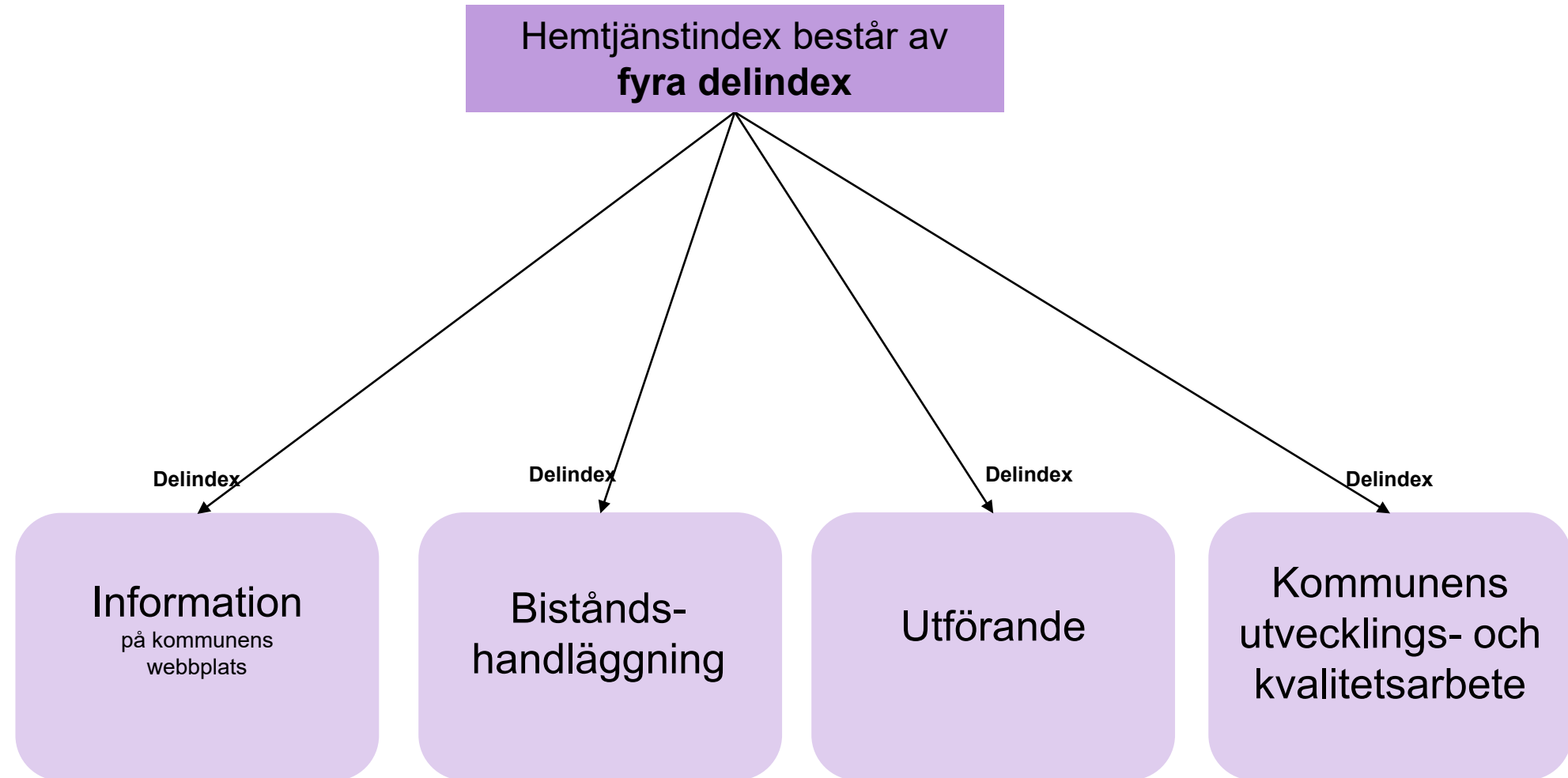
- Utgångspunkter för index:
 - Vad är hemtjänst?
 - Går det att mäta hemtjänst?
 - Detaljnivå
 - Utgår endast från siffror
- Hemtjänstindex har syfte att :
 - Bidra till att höja kvaliteten
 - Bidra till att höja statusen för hemtjänsten

- Finns länkar till SKI Kvalitetsindex och Seniorval
 - **Svenskt Kvalitetsindex:** ägs av SIQ= Institutet för Kvalitetsutveckling, instiftat av regeringen, har till uppgift att vara det samlande, pådrivande och resursskapande organet för den nationella utvecklingen inom kvalitetsområdet.
www.kvalitetsindex.se
 - **Seniorval:** Sveriges ledande informationstjänst kring boende, service och omsorg för senioråren. Initiativet till tjänsten togs 2012 av Fanny Falkenberg och Pernilla Kristoffersson när deras familjer skulle hjälpa mor- och farföräldrar att få äldreomsorg. En halv miljon användare årligen.
www.seniorval.se

Hemtjänstindex - en summering av olika uppgifter

10 (49)





Mätmodell

12 (49)

Fyra delindex med totalt 18 kvalitetsområden och 71 nyckeltal. Statliga RISE beräknar.

Delindex 1

Information

på kommunens webbplats

20%

Det finns kontaktinformation på kommunens webb och det framgår vem du kontaktar om du är missnöjd

30%

Det finns information om hur du söker bistånd och du får veta ungefärlig tid från ansökan till beslut

15%

Det finns information om vilka insatser som kan utföras och pris för detta

25%

Det finns information om utförarna och hur du väljer utförare av hemtjänsten

20%

Det finns information om genomförandeplan, personalkontinuitet och kontaktmannaskap

10%

Delindex 2

Biståndshandläggning

20%

Det finns flexibilitet i biståndsbeslutet, du kan påverka vad hemtjänsten ska göra under den tid de hjälper dig och du får välja utförare av hemtjänsten

40%

Biståndsbeslutet är anpassat efter ditt behov och personalen har tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt arbete hos dig

45%

Kommunen har en systematik i biståndprocessen och uppföljningen och kommunens biståndshandläggare har socionomexamen

15%

Delindex 3

Utförande

40%

Hemtjänstpersonalen har ett respektfullt bemötande och tar hänsyn till din integritet

15%

Hemtjänstpersonalen tar hänsyn till dina åsikter, de utför sina arbetsuppgifter som de ska och du är sammantaget nöjd med hemtjänsten

25%

Hemtjänstpersonalen kommer på utsatt tid och om det blir förändringar så meddelar de dig

20%

Det känns tryggt att bo hemma, du känner förtroende för personalen som kommer hem till dig och de bemöter dig på ett bra sätt

20%

Det är få olika personer som kommer hem till dig

20%

Delindex 4

Stöd, utveckling

20%

Du kan få stöd av digitala tjänster såsom nattkamera eller digitala lås och kommunen har garantier kring trygghetslarm

25%

Kommunen har rutiner för samverkan och samarbete med anhöriga

20%

Kommunen arbetar med kvalitetsstyrning och förebyggande insatser, t ex för att minska risken att du ramlar och gör dig illa i ditt hem

15%

Kommunen har rutiner för säker vård och omsorg

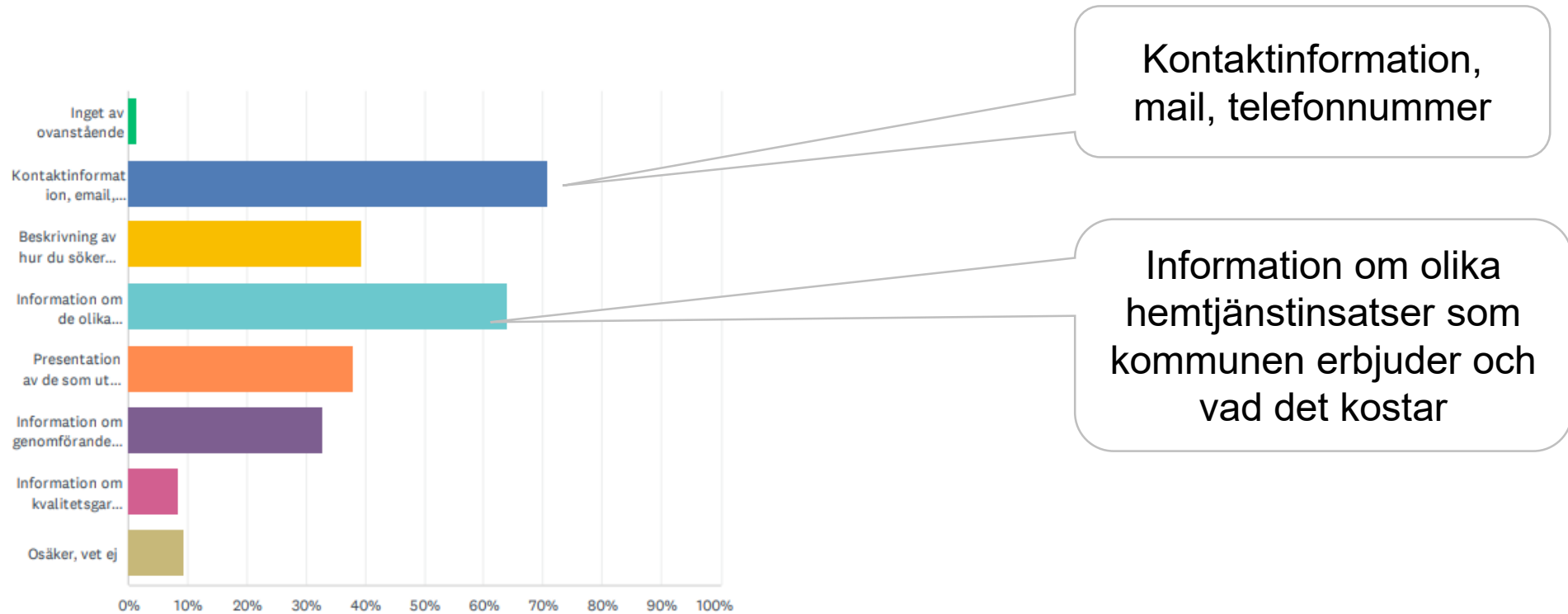
25%

Kommunen har rutiner för samverkan och samarbete med primärvården

15%

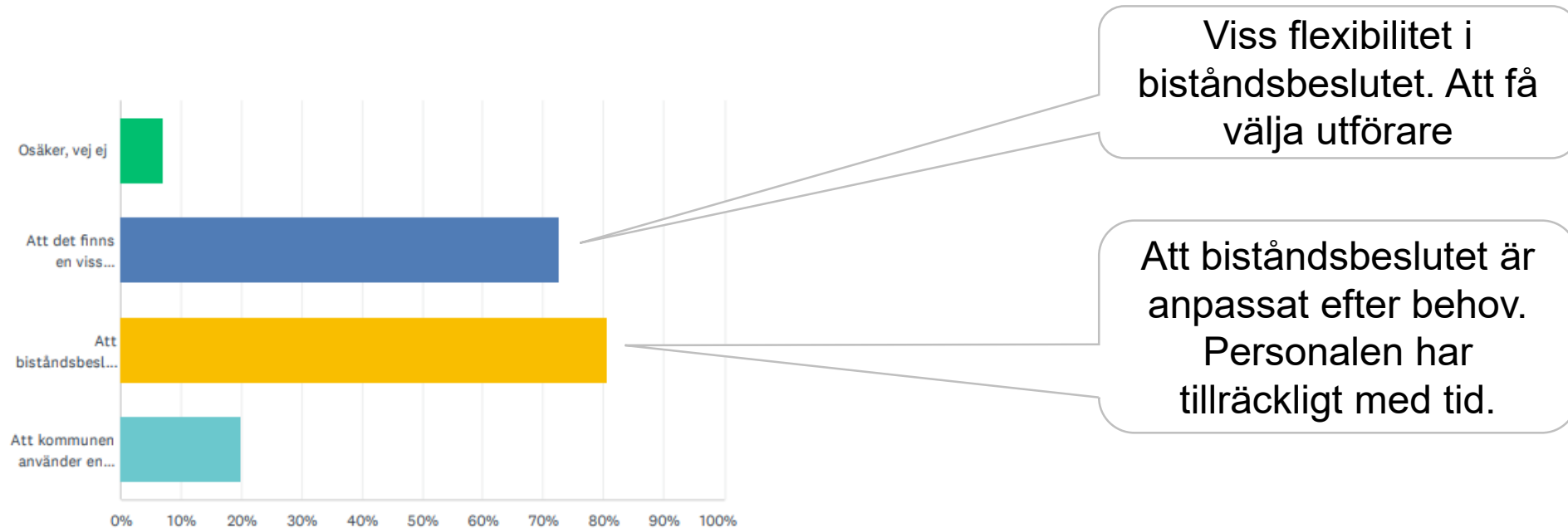
Delindex 1: Vilken information på kommunens webb är viktigast?

13 (49)



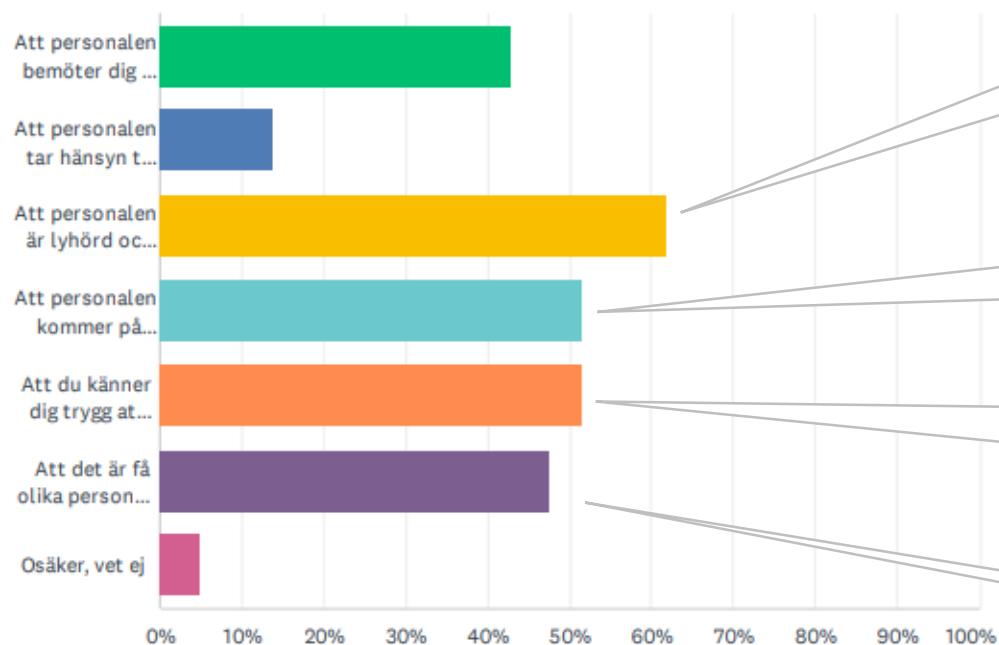
Delindex 2: Vilka delar inom biståndshandläggningen är viktigast?

14 (49)



Delindex 3: Vilka delar av utförandet är viktigast?

15 (49)



Lyhörd personal som tar hänsyn till åsikter och som utför sina uppgifter. Sammantaget nöjd

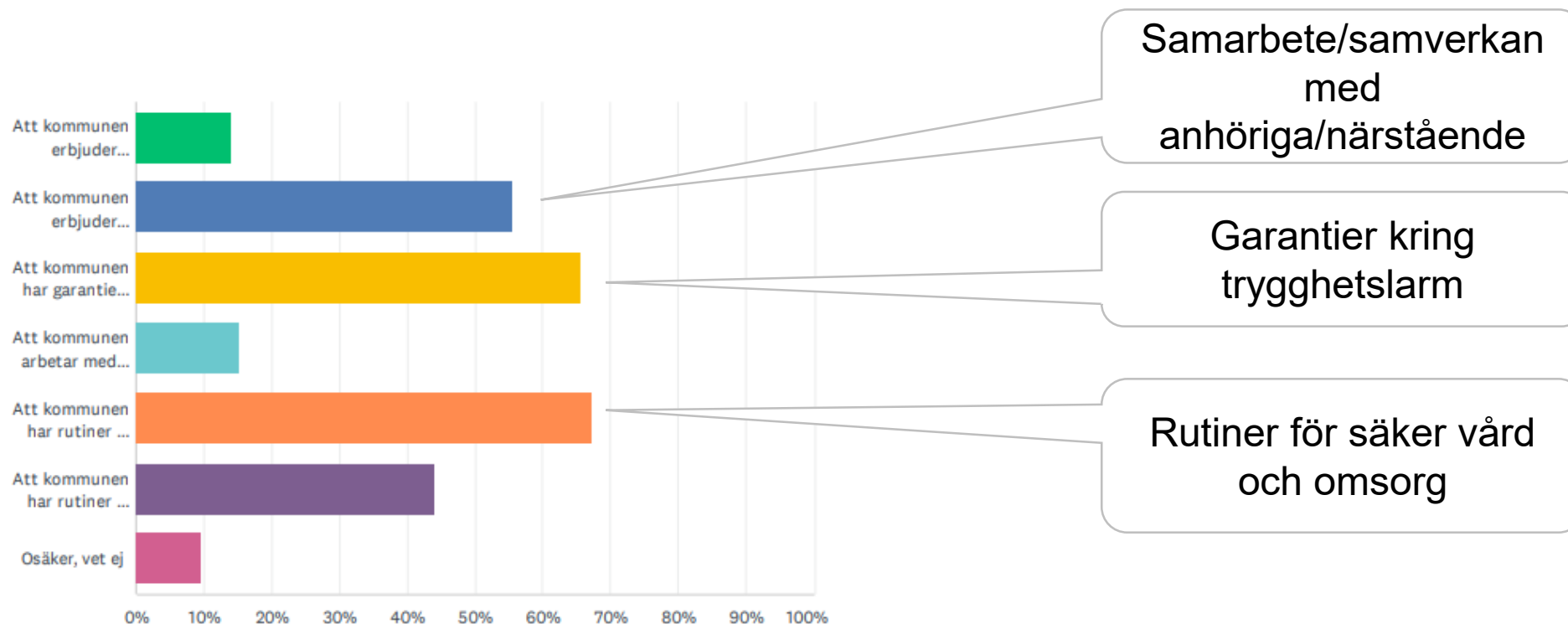
Hemtjänstpersonalen passar tider. Meddelar vid förändringar. Lätt att få kontakt med personalen.

Tryggt att bo hemma med stöd av hemtjänsten. Känner förtroende för personalen, bra bemötande

Personalkontinuitet

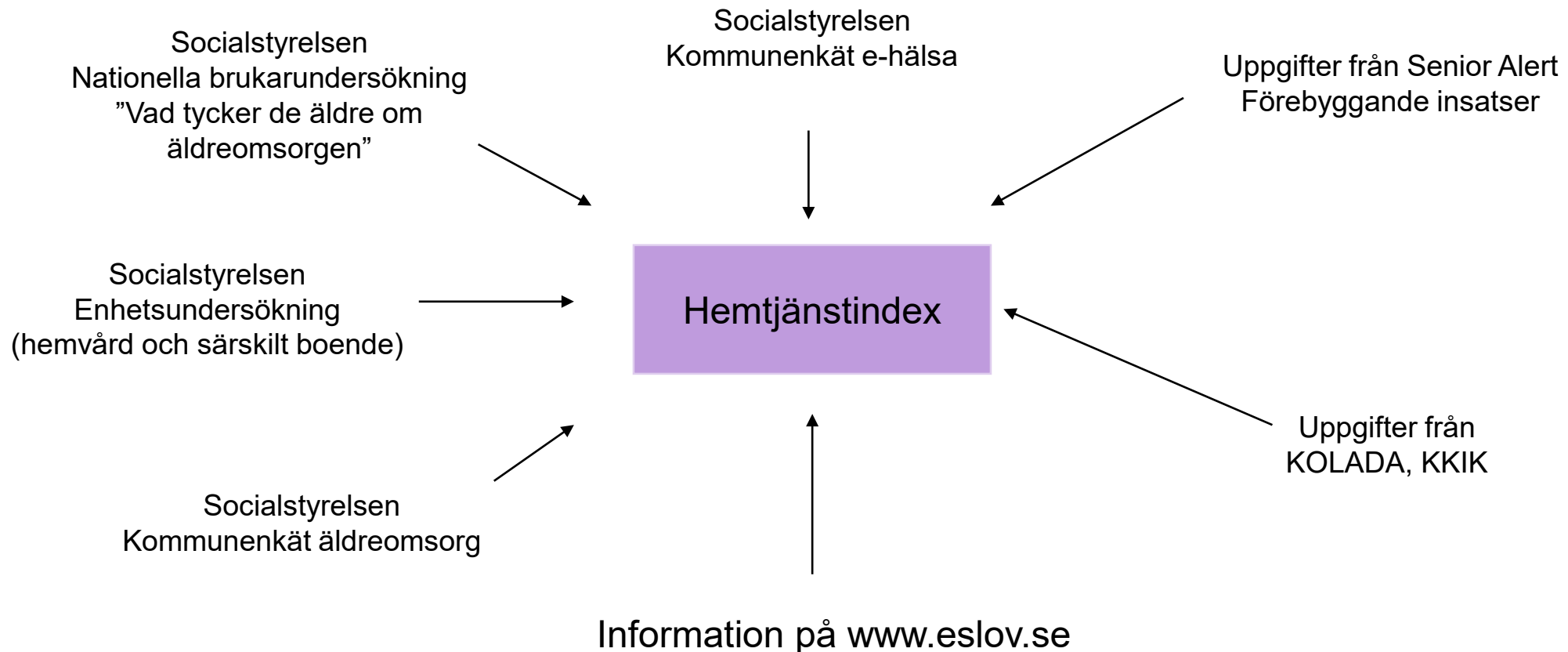
Delindex 4: Vad är viktigast avseende kommunens stöd och utveckling?

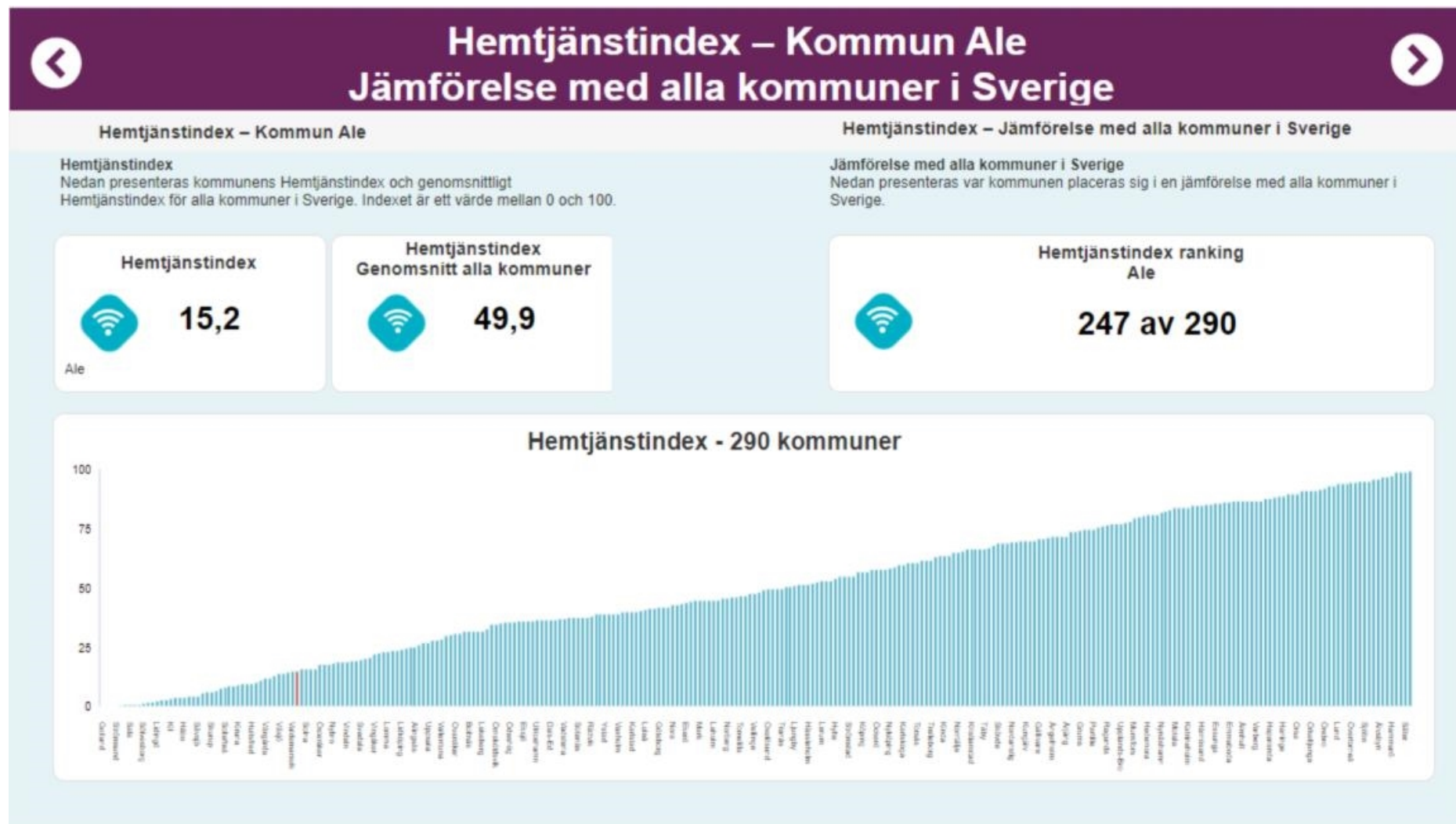
16 (49)



Hemtjänstindex - en summering av olika uppgifter

17 (49)





Hur ligger Eslöv till enligt hemtjänstindex?

19 (49)

Eslöv placering 197 av 290 (jfr Gnosjö 1)

Eslöv kvalitetspoäng 49 (jfr Gnosjö 64.7)

Samlad data

 Print  Excel  CSV  Copy

Sök: Eslöv

Placering ▲	Kommun ▲	Län ▲	Kvalitets- poäng Hemtjänst- index 2022 ▲	Placering delindex 1: Information ▲	Placering delindex 2: Bistånds- handläggning ▲	Placering delindex 3: Utförande ▲	Placering delindex 4: Stöd och utveckling ▲	Kommentar ▲
197	Eslöv	Skåne	49.0	262	180	212	57	
Plac...	Kommun	Län	Kvalite...	Placeri...	Placeri...	Placeri...	Placeri...	Kommentar

Rankning för andra skånska kommuner

Samlad data

Print Excel CSV Copy

Sök: Skåne

Placering ▲	Kommun ▲	Län ▲	Kvalitetspoäng Hemtjänst-index 2022 ▲	Placering delindex 1: Information ▲	Placering delindex 2: Bistånds-handläggning ▲	Placering delindex 3: Utförande ▲	Placering delindex 4: Stöd och utveckling ▲	Kommentar ▲
19	Bjuv	Skåne	58.3	25	61	34	164	
21	Svedala	Skåne	58.2	9	89	79	117	
31	Osby	Skåne	57.1	220	18	15	66	
32	Lund	Skåne	57.1	106	4	148	17	
45	Östra Göinge	Skåne	56.3	88	114	76	20	
62	Sjöbo	Skåne	55.0	96	129	30	196	
106	Simrishamn	Skåne	53.1	157	151	200	5	
109	Kävlinge	Skåne	53.0	24	164	202	171	Data saknas från Socialstyrelsens enhetsundersökning
117	Bromölla	Skåne	52.6	137	92	88	194	
118	Skurup	Skåne	52.6	95	97	164	145	
136	Höganäs	Skåne	51.9	130	101	147	169	
137	Hässleholm	Skåne	51.9	254	158	138	19	
157	Kristianstad	Skåne	51.1	75	108	238	172	
164	Trelleborg	Skåne	50.7	117	191	267	6	
173	Tomelilla	Skåne	50.2	176	220	206	27	Data saknas från Socialstyrelsens kommunenkät äldreomsorg
174	Ängelholm	Skåne	50.2	115	176	235	93	
188	Helsingborg	Skåne	49.6	47	221	257	132	
190	Vellinge	Skåne	49.6	149	171	255	40	
197	Eslöv	Skåne	49.0	262	180	212	57	

208	Ystad	Skåne	48.7	216	212	217	60	
218	Staffanstorps	Skåne	48.2	129	222	271	34	
223	Båstad	Skåne	47.9	211	264	137	141	
224	Örkelljunga	Skåne	47.9	111	268	162	219	Data saknas från Socialstyrelsens kommunenkät äldreomsorg
228	Höör	Skåne	47.7	146	227	214	211	
255	Malmö	Skåne	45.4	222	202	283	77	
257	Landskrona	Skåne	45.3	143	232	279	177	Data saknas från Socialstyrelsens kommunenkät e-hälsa
267	Klippan	Skåne	44.0	57	226	282	267	Data saknas från Socialstyrelsens enhetsundersökning
274	Åstorp	Skåne	43.4	232	255	281	151	
279	Perstorp	Skåne	42.7	264	282	266	124	Data saknas från Socialstyrelsens kommunenkät äldreomsorg
282	Svalöv	Skåne	40.9	249	286	278	163	Data saknas från Socialstyrelsens kommunenkät äldreomsorg
284	Hörby	Skåne	38.4	290	277	237	275	Data saknas från Socialstyrelsens enhetsundersökning
286	Burlöv	Skåne	37.1	190	287	284	271	Data saknas från Socialstyrelsens enhetsundersökning
287	Lomma	Skåne	36.1	165	289	286	185	

Info från artikel om hemtjänstindex på www.dagenssamhalle.se

- Tyngst väger att
 - brukarna är nöjda
 - personalen är respektfull i sitt bemötande
- Rankningen toppas av Gnosjö
 - brukarna är väldigt nöjda med personalens bemötande
 - i stort sett alla anställda är utbildade undersköterskor
- högre kostnader för hemtjänsten i Gnosjö än i jämförbara kommuner.
- god kvalitet men för dyr enligt socialchef i Gnosjö.
- jfr Emmaboda som i flera år utmärkt sig genom att ha billig äldreomsorg och nöjda brukare. Arbetsgrupper små och självständiga.

Digital kommunrapport

22 (49)

- Hemtjänstindex erbjuder digital kommunrapport som kan vara underlag vid analys av styrkor samt att identifiera utvecklingsområden och vilka områden inom hemtjänsten som är viktigast att prioritera och utveckla.
- Kostnad för digital kommunrapport: 40 000 kr
 - Fyra användare
 - Skriftlig kommunspecifik analys ingår
 - 30 min introduktion av rapportverktyget ingår

Exempel där VoO deltar eller lämnar in uppgifter gällande *hemtjänst*

- **Socialstyrelsens "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen".**
 - Genomfördes inte 2021 då Socialstyrelsen upphandlade ny aktör för genomförandet. Därav finns inga siffror för 2021
 - Genomfördes våren 2022. Resultat kom innan midsommar. Delar av resultatet rapporterades i måluppföljningen i samband med delårsbokslutet. Mer info om resultat/analys i bokslutet. Resultat har analyserats av chefsgrupp inom AO. Respektive enhetschef arbetar med åtgärder/aktiviteter för att förbättra/bibehålla resultat.
- **Öppna jämförelser- Socialstyrelsens äldreundersökningar.**
 - Enhetsundersökning om äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård. Både hemvård och särskilt boende.
- **Kolada, www.kolada.se**
 - Databas med möjlighet att göra jämförelser och se trender.
 - Data från 50 källor
 - 6 000 nyckeltal
 - Drivs av RKA (Rådet för Kommunala Analyser), staten och SKR
 - Startade för 15 år sedan
 - Uppgifter som lämnas från VoO till Kolada hämtas från vårt verksamhetssystem Lifecare. Viktigt med kvalitetssäkrade uppgifter.
- **KKIK**
 - Står för **K**ommunens **K**valitet i **K**orthet
 - Nationellt projekt inom SKR (Sveriges Kommuner och Regioner)
 - Tar fram nyckeltal och jämför resultat; lägesbild och underlag för dialog, utveckling och styrning.
 - Cirka 170 kommuner ingår
 - Omfattar uppgifter för hemtjänst, IFO, bygglov, delaktighet
 - Projektledare inom kommunen är ekonomichef på KLK.

**Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete
2022**

5

VoO.2022.0487

2022-11-28

Alexandra Nord

+4641362147

alexandra.nord@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ärendebeskrivning

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med arbetsmiljöpolicyn samt föreskriften AFS 2001:1; Systematiskt arbetsmiljöarbete. Med tanke på de förtroendevaldas arbetsgivaransvar genomförs årligen en förvaltningsövergripande sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att på så sätt öka deras inblick i arbetsmiljöfrågorna. Varje enhet inom Vård och Omsorg har i samråd med skyddsombud gått igenom en checklista för det systematiska arbetsmiljöarbetet. En sammanställning av samtliga checklistor har gjorts och generella styrkor och förbättringsområden inom förvaltningen har sammanställts.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse avseende årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022
- Protokoll från förvaltningsövergripande samverskansmöte den 15 november 2022
- Sammanställning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete 2022

Beredning

Förvaltningen följer årligen upp checklistan för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar fortsatt bra inom Vård och Omsorg. För de delar inom arbetsmiljön som inte uppfylls har cheferna planerat in egna åtgärder. Utöver dessa åtgärder görs även åtgärder förvaltningsövergripande under 2023.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden godkänner uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2022.

Vård och Omsorg

Postadress: 241 80 Eslöv | Besöksadress: Stadshuset, Gröna torg 2
Telefon: 0413-620 00 | E-post: myndighetsbrevlåda@eslov.se | www.eslov.se

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Akten

Josef Johansson
Förvaltningschef

Alexandra Nord
HR-konsult

Sammanställning årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs årligen en uppföljning för att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. I checklistan följs även arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder upp, utifrån diskrimineringslagen. Därtill ska förbättringar i arbetsmiljöarbetet uppnås. Checklistan för årlig uppföljning är besvarad och svaren registreras digitalt i riskhanteringssystem KIA.

Den årliga uppföljningen har i år resulterat i 40 besvarade checklistor och anledningen till antalet är att checklistorna besvaras på olika sätt, en del besvaras per boende och en del för hela enheter. Resultatet av den årliga uppföljningen visar överlag på ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på Vård- och omsorgsförvaltningen.

Nedan redovisas paragraferna i AFS 2001:1 tillsammans med delar av verksamheternas svar på årets checklista för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3 § Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

På förvaltningen ingår det systematiska arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Eslövs kommuns centrala mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön blev antagna januari 2022. Årets uppföljning visar på att målen är kända i de flesta verksamheterna men att det fortsatt är ett utvecklingsområde då målen inte är kända i alla verksamheter än.

4 § Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetstagarna och skyddsombuden ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Majoriteten anser att skyddsombudet har tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag men det finns två enheter som uppger att skyddsombuden behöver ytterligare utbildning. Samverkan uppges fungera bra men en enhet uppger att samverkansgruppens arbetssätt och uppgifter inte är klart uttalade. När det gäller årliga utvecklingssamtal uppger en enhet att dessa inte genomförs.

5 § Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicy och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Det finns en arbetsmiljöpolicy samt skriftliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och dessa lyfts på arbetsplatsträffar. Ett fåtal enheter uppger dock att rutinerna inte är kända på arbetsplatsen samt att det inte säkerställs att rutinerna följs i det vardagliga arbetet. Det finns också riktlinjer för rehabilitering men ett fåtal enheter uppger att dessa inte är kända på arbetsplatsen.

6 § Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om

- *regler som har betydelse för arbetsmiljön*
- *fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall*
- *åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall*
- *arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.*

Arbetsgivaren skall se till att de som får uppgifterna skall ha tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns mer än tio

arbetstagare i verksamheten.

Verksamheterna har överlag fungerande fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter. De flesta chefer anges ha tillräcklig utbildning gällande arbetsmiljö samt kunskaper för att förebygga och hantera ohälsa och kränkande särbehandling. Det finns dock ett fåtal chefer som behöver uppdatera sina kunskaper genom att gå uppdateringsutbildningen i BAM (Bättre arbetsmiljö).

7 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet.

Chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetet och dess risker för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas. Majoriteten uppger att det finns skriftliga instruktioner för riskfyllda arbetsuppgifter och det säkerställs att dessa rutiner följs. Det finns enstaka enheter som uppger att det inte finns skriftliga instruktioner samt att de inte följs. Ett fåtal enheter uppger att nyanställd personal och personal med nya arbetsuppgifter inte får en tillräckligt bra introduktion där arbetsmiljö ingår.

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

I enlighet med rutiner undersöks, bedöms, åtgärdas och utvärderas risker fortlöpande vad gäller den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön, samt vid planering av ny eller förändrad verksamhet. Enligt en enhet undersöks, bedöms och utvärderas risker inte. Riskbedömningarna dokumenteras i riskhanteringssystemet KIA och hanteras i facklig samverkan.

9 § Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, skall arbetsgivaren utreda

orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Det finns rutiner för rapportering och uppföljning av tillbud och arbetsskador och det säkerställs att dessa följs. Anmälan, utredning och uppföljning av tillbud och arbetsskador sker i KIA. Majoriteten gör en sammanställning av arbetsskador och tillbud på arbetsplatsen, två enheter uppger dock att detta inte görs. En enhet anger att tillbud och arbetsskador inte följs upp i samverkan. Detta kan bero på att de inte har en lokal samverkan. Samtliga av förvaltningens tillbud och arbetsskador tas upp varje månad på Fösam. Regelbunden uppföljning av sjukfrånvaro görs.

10 § Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen skall anges när åtgärder skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs. Genomförda åtgärder skall kontrolleras.

Det finns skriftliga handlingsplaner för de händelser som inte omedelbart kan förebyggas. Alla utom två enheter anger att åtgärder i handlingsplanerna följs upp, kontrolleras och utvärderas.

12 § När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Företagshälsovården och HR-avdelningen används i arbetsmiljöarbetet. En del enheter uppger dock att kontakten med företagshälsovården inte fungerat tillfredsställande. HR-strategen som arbetar med arbetsmiljöfrågor har fått denna återkoppling och för dialog med företagshälsovården i syfte att förbättra.

Diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder 1 § I led med det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren undersöka, analysera, vidta åtgärder,

följa upp och utvärdera arbetsförhållanden utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen 2008:567 skyldig att bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Ingen får missgynnas av arbetsförhållanden på grund av någon diskrimineringsgrund. Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Riktlinjer mot kränkande särbehandling och diskriminering är kända på alla arbetsplatser utom två. Samtliga anger att det säkerställs att riktlinjerna följs. Arbetsgivaren undersöker, åtgärdar och följer upp de sociala och organisatoriska arbetsförhållandena så kränkande särbehandling och diskriminering kan motverkas på arbetsplatsen. Samtliga enheter uppger att det aktiva arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter sker i samverkan.

Åtgärder

Cheferna har planerat in åtgärder för de delar i arbetsmiljön som inte uppfylls. Utöver detta togs beslut på Fösam att HR under 2023 ska vara behjälpliga med att gå igenom vilka av Arbetsmiljölagens föreskrifter som gäller på respektive enhet och upprätta en lista med aktuella föreskrifter. Hösten 2022 togs det fram en riktlinje med rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete i Eslövs kommun, denna ska HR också vara behjälpliga med att gå igenom med cheferna. Ytterligare en åtgärd är att se till att alla chefer inom Vård- och omsorg har gått uppdateringsutbildningen BAM (Bättre arbetsmiljö) under 2023. Detta följs upp av HR.

Åtgärderna följs upp på Fösam under 2023.

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

Plats och tid Stadshuset tisdagen den 15 november 2022 kl.13.00-15.00

För arbetsgivaren	Josef Johansson	Ordförande
	Linda Xhelili-Ferizi	HR/sekreterare
	Alexandra Nord	HR
	Sofia Persson	Verksamhetschef

För arbetstagarna	Daniel Nilsson	Kommunal
	Cecilia Green	Kommunal
	Ann-Catrine Hellman	Vision
	Hanna Landin	Vårdförbundet
	Marie Hansson	Fysioterapeuterna

**Övriga
närvarande****Kallade, ej
närvarande** SSR**Utses att justera** Ordföranden och Vision**Justeringens
plats och tid****Paragrafer** § 1-3

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

Sekreterare

Linda Xhelili-Ferizi

Ordförande

Josef Johansson

Justerande

Ann-Catrine Hellman

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

§ 1 Val av justerare

Samtliga närvarande fackförbund är eniga i att utse Vision justera protokollet.

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

§ 2 Arbetsmiljö och hälsa

- **Genomgång av föregående protokoll**

Inget att tillägga

- **Personal**

- ***Beslut om områdesindelning hemvården (I,D,B)***

Verksamhetschef för äldreomsorgen informerar att hemvården söder och väster är alldeles för små områden. Man har tittat på en lösning och det är att hemvården söder kommer att försvinna och delas upp till hemvården norr, väster och öster. Verksamhetschef informerar att i det nya kommer det vara ca 100 brukare per område. Medarbetarna är informerade om vad det innebär. Förändringen ska riskbedömas vad det innebär på chefsnivå och medarbetarnivå. Verksamhetschef vill idag ta ett beslut om områdesindelningarna.

Vårdförbundet lyfter att förändringen har varit uppe på Losam HSL och att de ser svårigheter när det gäller sjuksköterskorna. Vårdförbundet menar att utmaningarna handlar främst om att det blir en fortsatt ojämn fördelning av vårdtagarnas sjuksköterska respektive undersköterska indelning. Vårdförbundet tillägger att man även ser fördelar med områdesindelningarna, fördelarna syftas på att det blir en jämnare arbetsbelastning för sjuksköterskor. Verksamhetschef informerar hur grupperna kan komma att se ut efter den nya indelningen. Verksamhetschef informerar att rehabenheten kommer att gå in i den nya indelningen.

Fysioterapeuterna menar att det inte kommer vara några problem när det gäller rehabenheten och har därför inga invändningar.

Kommunal lyfter att det är viktigt med riskbedömningar för att se hur man kommer att hantera personella tillhörigheter, som exempelvis lokaler, omklädningsrum, möjligheter för cyklar, fikarum. Annars har kommunal inget mer att tillägga kring de nya områdesindelningarna.

Justerares signatur

Utdragsbestyrkande

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

Verksamhetschef informerar att det är Losam på måndag den 21/11 för de berörda områdena. Då kommer man att presentera de nya områdesindelningarna och börja med riskbedömningarna. Den 16/1 2023 är tanken att både hemgångsteamet och de nya områdesindelningarna drar igång.

- **Arbetsmiljö**

- ***Aktuellt kring Covid-19 (I)***

Förvaltningschef informerar att misstänkt Covid-smitta finns men inte i samma utsträckning som tidigare.

Fysioterapeuterna och Vårdförbundet tillägger att det är mycket provtagningar fortfarande.

- ***Återlämnat arbetsmiljöansvar Kvarngatan (I, D)***

Förvaltningschef informerar att frågan har lyfts på CESAM. Ett förslag är att sätta upp skyltar om att det är förbjudet att svänga vänster. Detta förslag kommer tas upp i Losam på Kvarngatan. Samtliga fackförbund tar med sig frågan till Losam.

- ***Årlig uppföljning 2022 (I,D,B) Se bilaga 3***

HR går igenom resultatet av Årlig uppföljning.
Diskussion kring åtgärder i handlingsplanen.

Beslut tas om att åtgärder i handlingsplanen för 2023 är att:

- AFS-listor tas fram i alla verksamheter. Detta görs i samarbete med HR. I samband med att vi gör detta arbete kan vi också titta på vilka riskbedömningar som behövs göras i våra olika verksamheter. Ha med SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete) hela tiden i dialogen.
- Jobba med arbetsmiljöhandboken, *Riktlinje med rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete i Eslövs kommun*.
- Alla chefer på VoO ska ha gått BAM utbildning/uppdatering BAM under 2023.

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

- ***Flytt från Åkermansväg och Stadshusets ombyggnation (I, D, B)***

Beslut taget för igångsättning av ombyggnationen.
Renoveringen påbörjas i vecka 4 och ska vara klart vecka 23.

Förvaltningschef informerar att ledningen har möte på fredag den 18/11 för att titta på inflyttning och var man ska sitta. Nya riskbedömningar kommer att behöva göras.

- ***Arbetsskador och tillbud augusti 2022 (I, D) Se bilaga 1***

HR redovisar arbetsskador och tillbud för oktober 2022.

HR informerar att anmälningarna i KIA behöver kategoriseras rätt. Medarbetare behöver utbildas och chefer bör uppmärksammas om att anmälningarna måste ligga rätt för att kunna skicka en anmälan till Försäkringskassan.

- ***Statistik Kränkande särbehandling/diskriminering (I, D)***

HR redovisar antal inrapporterade anmälningar om kränkande särbehandling/diskriminering för oktober 2022.

- **Kvalitet**

Inget att informera.

- **Ekonomi**

- ***Information ekonomisk handlingsplan (I)***

Förvaltningschef informerar att de jobbar intensivt med handlingsplanen på förvaltningen. Man gör en genomlysning i hela kommunen vad gäller ekonomin. Planen ska vara klar i januari 2023.

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

- **Övrigt**

Inget att tillägga

- **Tema**

- ***Medarbetarenkäten VoO (D) Se bilaga 2.***

HR går igenom resultatet av medarbetarenkäten för VoO.
Diskussion kring de områden som ligger under 4 och de
områden där resultatet har ökat från förra året.

Samtliga fackförbund anser att det skulle vara intressant att se
hur det ser ut på de andra förvaltningarna. Jämföra hur
resultatet ser ut hos dem jämfört med VoO. På nästa Fösam
presenterar HR de olika förvaltningarnas resultat på HME
(Hållbart medarbetarengagemang).

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

Vård och Omsorg
Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

§ 3 Vård- och omsorgsnämndens sammanträde

1. Val av protokolljusterare
2. Ekonomisk månadsrapport 2022 (VoO.2022.0001)
3. Inriktningsbeslut för nytt vård- och omsorgsboende med inriktning på demens (VoO.2021.0399)
4. Revidering av demensplan för Eslövs kommun (VoO.2022.0132)
5. Revidering av riktlinjer för Eslövs kommuns arbete med stöd för anhöriga (VoO.2022.0390)
6. Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete 2022 (VoO.2022.0424)
7. Sammanträdestider för vård- och omsorgsnämnden 2023 (VoO.2022.0425)
8. Utnämning av dataskyddsombud för vård- och omsorgsnämnden (VoO.2022.0426)
9. Förvaltningschefen informerar, 2022 (VoO.2022.0002)
10. Redovisning av delegeringsbeslut 2022 (VoO.2022.0003)
11. Redovisning av delegeringsbeslut i Platina
12. Anmälningar för kännedom

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

**Uppföljning av projektet "Från försörjningsstöd
till egen försörjning"**

6

VoO.2021.0178

2022-12-01

Ingrid Westerlund

+4641362386

ingrid.westerlund@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; Uppföljning av projektet "Från försörjningsstöd till egen försörjning"

Ärendebeskrivning

Vård- och omsorgsförvaltningen har efterfrågat en uppföljning av den strategiska planen "Från försörjningsstöd till egen försörjning" som antogs på vård och omsorgsnämnden i juni 2021. Syftet med planen är att finna åtgärder som på sikt kan minska försörjningsstödet och öka egenförsörjningen i Eslövs kommun. Planen är ett resultat av ett samarbete mellan vård- och omsorgsnämnden (VoO) och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GoV).

Beslutsunderlag

Slutrapport och Redovisningsbilaga – Från försörjningsstöd till egen försörjning december 2022

Beredning

Planen "Från försörjningsstöd till egenförsörjning" består av 12 åtgärder som har till syfte att minska individens beroende av ekonomiskt bistånd. Under de 18 månader som gått sedan planen antogs av gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och vård- och omsorgsnämnden har 11 av de 12 åtgärdsförslagen genomförts. Åtgärderna har sedan implementerats i ordinarie verksamhet. En åtgärd har inte genomförts på grund av förändrade omständigheter på nationell politisk nivå, (åtgärd 2 som handlar om extratjänster).

De från planen planerade uppföljningar är generellt av sådan art att det är svårt att hänföra om åtgärden nått önskat resultat eller inte. Uppföljning av kvantitativ art låter sig inte göras. Det kan till exempel vara uppföljning som är kopplad till ökad genomströmning på Svenska för invandrare (SFI) eller minskat beroende av ekonomiskt bistånd. Eftersom förvaltningen inte har möjlighet att jämföra resultaten mellan genomförda åtgärder och inte genomförda åtgärder, blir sådan uppföljning i förekommande fall endast primära spekulationer.

Vård och Omsorg

Postadress: 241 80 Eslöv | Besöksadress: Stadshuset, Gröna torg 2
Telefon: 0413-620 00 | E-post: kommunledningskontoret@eslov.se | www.eslov.se

Vid genomgång av handlingsplanen där ledning för förvaltningarna Vård och Omsorg och Barn och Utbildning, inklusive ledning för arbetsmarknadsenheten (AME), enheten ekonomiskt bistånd (EEB), och SFI deltagit, har det kunnat konstateras att de 11 fortsatt aktuella åtgärderna är implementerade i de delar som dessa aktuella enheter kan ta ansvar för. Vissa delar i åtgärdsprogrammet har legat utanför vård- och omsorgsnämndens och gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens kontroll, t ex åtgärder som involverat Arbetsförmedlingen eller andra förvaltningar inom Eslövs kommun.

Genom att åtaganden är implementerade kan verksamheterna påbörja arbetet med att identifiera nya områden där fördjupat samarbete kan stödja berörda deltagare.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden har tagit del av redovisningen av åtgärderna kopplat till planen ”Från försörjningsstöd till egen försörjning” och lägger planen till handlingarna.
- Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att arbeta för att en ny strategisk plan med liknande mål, dvs att minska behovet av försörjningsstöd och öka egenförsörjningen, ska upprättas tillsammans med förvaltningen Barn och Utbildning och andra aktuella förvaltningar och myndigheter.

Beslutet skickas till

Enhetschef för ekonomiskt bistånd

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Josef Johansson
Förvaltningschef

Ingrid Westerlund
Verksamhetschef hälsa och bistånd

Slutrapport: Från försörjningsstöd till egen försörjning

Sammanfattning

I juni 2021 antog vård- och omsorgsnämnden (VoO) och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GoV) den strategiska planen *Från försörjningsstöd till egen försörjning*. Syftet med planen var att genom ett antal åtaganden, gemensamma och förvaltningsseparata, minska behovet av försörjningsstöd och öka målgruppens egenförsörjning. Planen var ett gemensamt åtagande från VoO och GoV men inkluderade också insatser som involverade andra aktörer såsom Arbetsförmedlingen, kommunens upphandlingsenhet samt i vissa avseende även andra verksamheter inom Eslövs kommun.

De 12 åtaganden som lyfts fram i planen hade mål som var av arten ökad genomströmning på Svenska för invandrare, SFI, eller minskat utbetalat försörjningsstöd. Dessa typer av mål har visat sig vara svåra att följa upp då det är svårt att avgöra vad som påverkat genomströmning på SFI eller volymen försörjningsstöd. En lärdom som kommit ut av planen är att målen behöver vara mer mätbara och därmed uppföljningsbara.

En effekt av den strategiska planen har blivit att samarbetet mellan VoO och GoV har stärkts och fördjupats. Detta har identifierats som en viktig byggkloss inför fortsatt arbete med målgruppen och för att i förlängningen kunna minska behovet av ekonomiskt bistånd hos målgruppen. Det har också blivit tydligt att för att nå längre och med mer långsiktiga resultat för målgruppen behöver åtgärderna förankras hos fler förvaltningar än Vård och Omsorg och Barn och Utbildning. Dessutom behöver målsättningen att minska individers beroende av ekonomiskt bistånd bli en kommungemensam, förvaltningsöverskridande, prioritering där alla förvaltningar arbetar för att kunna ta emot klienter i praktik eller arbete.

Under de 18 månader som den strategiska planen varit aktiv har båda nämnderna haft ett antal lägesavstämningar. Under resans gång har fler och fler åtaganden kunnat bockas av som genomförda eller uppfyllda. Efter denna tid kan det identifieras att av de 12 åtgärderna som ingått i planen har 11 åtgärder genomförts och implementerats i ordinarie verksamhet. En åtgärd, åtgärden nr 2, har ej genomförts på grund av förändrade omständigheter på nationell politisk nivå. Således har intentionerna med den strategiska planen uppfyllts inom ramen för vad kommunens egna verksamheter kan genomföra och planen kan som sådan kan läggas till handlingarna och utgöra den nya baslinjen inför nya åtaganden inom

området.

Redovisning av hur åtgärder är igångsatta och genomförda

Åtgärd 1: *SFI-undervisningen ska kombineras med andra studier eller någon form av praktik/anställning för att motsvara en heltidssysselsättning.*

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rector vuxenutbildningen och enhetschef Arbetsmarknadsenheten (GoV).

Redovisning:

Vuxenutbildningen har organiserat SFI så att det kan kombineras med praktik, andra studier såsom en yrkesutbildning eller arbete. Det är framför allt SFI 1 och 2 som organiserar så att elever kan kombinera SFI med praktikplats eller annan aktivitet. För SFI 3 finns redan sedan tidigare möjlighet att läsa SFI på kvällen för att kombinera med arbete.

Åtgärden är integrerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 2: *Vi ska erbjuda 100 extratjänster. Extratjänsterna ska vara minst 12 månader per person. Möjlighet finns att få pröva på fler arbetsområden om tiden förlängs.*

Planerad uppföljning:

- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd
- Genomströmning extratjänster

Huvudansvar:

Enhetschef Arbetsmarknadsenheten (GoV)

Redovisning:

Totalt hann arbetsmarknadsenheten, AME, med att få ut 16 individer på Extratjänster innan denna möjlighet helt togs bort av Arbetsförmedlingen (genom höstbudgeten 2021).

Åtgärden har ej genomförts.

Åtgärd 3: *En social klausul ska finnas vid kommunens upphandlingar.*

Planerad uppföljning:

- Hur många har fått nystartjobb/praktikplats till följd av sociala klausuler i upphandling.

Huvudansvar:

Avdelningschef för Gymnasie- och vuxenutbildning (GoV) och Verksamhetschef för hälsa och bistånd (VoO)

Redovisning:

Samverkan mellan Upphandlingsenheten och AME är på plats och sociala klausuler implementeras vid upphandling när så är lämpligt.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 4: Vi ska erbjuda 25 nystartsjobb, främst inom det privata näringslivet.

Planerad uppföljning:

- Antal nystartsjobb och praktikplatser inom näringslivet
- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd

Huvudansvar:

Enhetschef arbetsmarknadsenheten (GoV)

Redovisning:

AME har i oktober 2022 ca 128 individer i någon form av insatsanställningar. Ur dessa inkluderas 57 nystartsjobb inom kommunal verksamhet. AME har dessutom uppnått över 25 nystartsjobb eller fasta anställningar inom den privata sektorn. Men då deltagare som får jobb i den privata sektorn ej kan följas upp i register blir statistiken gällande deltagare hos privata sektorn något osäker.

Alla individer som gått till nystartsjobb har som en konsekvens av detta lämnat försörjningsstödet helt eller till stora delar.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 5: Vi behöver identifiera de personer som bör få stöd till anställning genom någon form av lönebidrag.

Planerad uppföljning:

- Antal personer med någon form av lönebidragsanställning
- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd

Huvudansvar:

Enhetschef arbetsmarknadsenheten (GoV)

Redovisning:

Denna åtgärd är direkt knuten till Arbetsförmedlingen som i dagsläget inte är i ett operativt läge där det går att samverka om denna fråga just nu varvid det ej finns någonting att redovisa. AME har hemställt till hos Arbetsförmedlingen att starta upp en operativ arbetsgrupp för att hantera frågan vilket inte ännu har hörtsammats.

Enheten för ekonomiskt bistånd (EEB) har dock anställt en arbetsterapeut (1 juni 2022) och denne arbetar med att göra sådana bedömningar som sedan kan samverkas med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Åtgärden ses som implementerad i ordinarie verksamhet utifrån vad kommunen kan göra.

Åtgärd 6: *Vi ska bemanna ett vägledningscentrum för att ge den enskilde god vägledning till arbete och studier.*

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen (GoV)

Redovisning:

Under 2021 - 2022 har det tillskapats ett vägledningscentrum på vuxenutbildningen, där vägledning av elever sker och där elever och deltagare kan vända sig för rådgivning. Vägledningscentrum är bemannat av studie- och yrkesvägledare från vuxenutbildningen, dock ej någon medarbetare från Arbetsförmedlingen. Att härleda vägledningscentrum till ökad genomströmning på SFI låter sig inte göras.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 7: *Vi ska bemanna ett lärcentrum för att förbättra stödet för personer som studerar inom vuxenutbildningen. Elever ska få tillgång till datorer och lärarpersonal varje dag utanför sina ordinarie lektioner.*

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Vux olika utbildningar

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen (GoV)

Redovisning:

Det har tillskapats ett Lärcentrum på vuxenutbildningen, där möjlighet till stöd av specialpedagog, speciallärare, ämneslärare samt en resursperson för IT-stöd finns för eleverna. Elever kan låna dator (på skolan) i datasal/grupprum eller sitta i lärcentrum. Bemanning finns på såväl förmiddagar som eftermiddagar under veckan. Att härleda lärcentrum till ökad genomströmning på SFI låter sig inte göras.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 8: Vi ska utveckla och permanenta arbetssätt från projekt som Ung kompetens.

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Ung kompetens

Huvudansvar:

Enhetschef arbetsmarknadsenhet (GoV), mångfaldsstrateg tillväxtavdelningen (förvaltning Kommunledningskontoret)

Redovisning:

Enheten Ung Kompetens har arbetat framgångsrikt sedan dess tillblivelse och har redan uppnått målen med projektet. Processen med att implementera arbetssätten från projektet pågår och beräknas vara fullt inkorporerat till 31/12-2022. Ung Kompetens som verksamhet kommer att fortsätta efter projektets slutförande.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 9: Enheten för ekonomiskt bistånd, EEB, ska anställa en integrationspedagog.

Planerad uppföljning:

- Utvärdering av tjänsten
- Tid från inskrivning EEB till utskrivning AME/alternativt genomströmning EEB

Huvudansvar:

Enhetschef för enheten ekonomiskt bistånd (VoO)

Redovisning:

Integrationspedagog anställdes hösten 2021.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 10: Varje ny sökande till EEB ska ha sitt första

inskrivningssamtal med en socialsekreterare och en arbetsmarknadssekreterare

Planerad uppföljning

- Genomströmning EEB
- Genomströmning AME

Huvudansvar:

Enhetschef för enheten ekonomiskt bistånd (VoO) och enhetschef arbetsmarknadsenheten (GoV)

Redovisning:

EEB och AME samverkar runt deltagarna i betydligt större omfattning än tidigare. Dock identifierades tidigt att det inte var effektivt att avsätta både en socialsekreterare och en arbetsmarknadssekreterare till det första inskrivningssamtalet då det ofta inte behövdes. Senare ändrades detta till att socialsekreterare samverkar vid första samtalet med klienter som är nära, eller ganska nära arbetsmarknad och egen anställning. Denna process har underlättats av att EEB och AME numera är samlokaliserade.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 11: Vi behöver identifiera de personer som bör få stöd till att få sjukersättning.

Planerad uppföljning

- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd

Huvudansvar:

Enhetschef för enheten ekonomiskt bistånd (VoO)

Redovisning:

VoO har anställt en arbetsterapeut som påbörjar sin anställning juni 2022.

Genom arbetsterapeuten kommer de som bör få stöd till att få sjukersättning få hjälp att snabbare få denna ersättning. Dessutom kommer arbetsterapeuten att arbeta med delar av de som av olika anledningar står långt ifrån arbetsmarknaden för att ge stöd dessa individer så att de kan få en förankring på arbetsmarknaden eller uppnå förflyttning närmare egen försörjning. I detta arbete kommer EEB och AME att samverka nära med deltagarna.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 12: Vi ska finna annan sysselsättning för gruppen av individer som har svårigheter att klara av studier inom SFI.

Planerad uppföljning

- Planerat projekt avslutas med förslag på åtgärder inom befintlig verksamhet

Huvudansvar:

Avdelningschef för gymnasie- och vuxenutbildning (GoV)

Redovisning:

En del av denna punkt genomförs via en utredning Nyanländas studieprogression och arbetsmarknadsetablering - Möjligheter för Eslövs kommun. Rapporten är färdigställd och i delar är förslag till aktiviteter genomförda.

En ytterligare del i denna åtgärd är att samverka mellan Vuxenutbildningen, AME och EEB förstärks kring elever som har låg progression. I de fall bristande progression beror på inaktivitet anmäls detta till EEB för att stoppa utbetalningar av ekonomiskt bistånd.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.