



## Ledamöter och ersättare

**SOCIALNÄMNDEN****Tid** torsdag 23 oktober 2025 kl. 08:15**Plats** Stadshuset, Sessionssalen, våning 1

Upprop

Val av justerare

**INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

<b>Punkt</b>	<b>Rubrik</b>	<b>Ärendenr</b>	<b>Sida</b>
1	Information från ordföranden 2025	2025/31	3
2	Information från socialdirektören	2025/32	4
3	Information om ekonomi inom hemtjänsten	2025/1184	5
4	Månadsrapport september 2025	2025/1185	6
5	Redovisning av meddelanden oktober 2025	2025/1130	7 - 67
6	Redovisning av delegationsbeslut oktober 2025	2025/1129	68 - 70
7	Ansökan om statsbidrag för 2026 till kommunernas arbete med att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap	2025/925	71 - 80
8	Statistikrapport avseende ej verkställda gynnande beslut enligt 4 § Socialtjänstlagen (SoL) kvartal två 2025	2025/1064	81 - 84
9	Statistikrapport avseende ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § lagen om stöd och service (LSS) kvartal två 2025	2025/1063	85 - 87
10	Norrbottens flyktingmottagande 2026	2025/1104	88 - 95
11	Projektdirektiv arbetsmiljösatsning	2025/1149	96 - 115
12	Information 1 - Verksamhetsplan 2026	2025/346	116



13	Information 1 - Socialnämndens plan för internkontroll 2026	2025/347	117
14	Information om HR, arbetsmiljö och kompetensförsörjning 2025	2025/1058	118 - 138
15	Information om Kronan särskilt boende för äldre	2025/1186	139
16	Meddelanden vuxna och barn från enskilda utskottet 2025-09-10	2025/1000	140 - 141
17	Meddelanden vuxna och barn från enskilda utskottet 2025-09-24	2025/1056	142 - 143
18	Information - rapportering om enskilda ärenden enligt lex Sarah	2025/1207	144
19	Information - rapportering om enskilda ärenden enligt lex Maria	2025/1232	145

## **Information från ordföranden**

Ärendenr 2025/31-3.9.0.2

## **Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

## **Sammanfattning av ärendet**

Socialnämndens ordföranden delger socialnämnden information om aktuella frågor.

## **Information från socialdirektören**

Ärendenr 2025/32-3.9.0.1

### **Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

Socialdirektören delger socialnämnden information om aktuella frågor.

## **Information om ekonomi inom hemtjänsten**

Ärendenr 2025/1184-3.9.0.1

### **Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

Socialnämnden delges information om ekonomi inom hemtjänsten.

## Förslag till beslut gällande månadsrapport september 2025

Ärendenr 2025/1185-3.9.0.1

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna månadsrapporten för september månad 2025.

### Sammanfattning av ärendet

Socialförvaltningen informerar om ekonomiskt utfall för perioden och prognos för året. Ekonomiskt utfall och prognos redovisas per verksamhetsområde och statistik redovisas gällande personlig assistans, individ och familjeomsorg, försörjningsstöd, stöd i hemmet och särskilt boende. Månadsrapporten följer löpande upp större investeringar.

### Beslutsunderlag

- Månadsrapport september 2025 (skickas ut innan sammanträdet).

### Beslutet skickas till

Socialförvaltningens ledningsgrupp



## Redovisning av meddelanden oktober 2025

Ärendenr 2025/1130-1.1.1.7

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att lägga redovisade meddelanden till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Följande meddelanden redovisas:

Avsändare	Ämne
Hjälpmedelsnämnden 2025-09-23	Änr 2025/1130 (Hid: 2025.2708) Hjälpmedelsnämndens protokoll 2025-09-23
Patientnämnden 2025-09-25	Änr 2025/1130 (Hid: 2025.2768) Delårsrapport Patientnämnden per augusti 2025
Kommunfullmäktige 2025-09-22 § 159	Änr 2025/1130 (Hid: 2025.2784) Sammanträdesordning för kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och utskott 2026
Kommunfullmäktige 2025-09-22 § 159	Änr 2025/1130 (Hid: 2025.2785) Bilaga – Sammanträdesordning för kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och utskott 2026
Kommunfullmäktige 2025-09-22 § 168	Änr 2025/654 (Hid: 2025.2796) Motion (KD, M, L, C) om att möjliggöra för fler aktörer att bedriva gruppboende och servicebostäder
Kommunfullmäktige 2025-09-22 § 169	Änr 2024/1314 (Hid: 2025.2800) Motion (L) om ny nämndstruktur, dela upp socialnämnden i två nya nämnder
Arbetsmiljöverket 2025-10-10	Änr 2025/963 (Hid: 2025.2858) Inspektionsmeddelande - Resultatet av inspektionen 4 september 2025
Regionstyrelsen 2025-10-07 § 177	Änr 2025/1130 (Hid: 2025.2877) Protokollsutdrag - Delårsrapport Patientnämnden per augusti 2025



Regionstyrelsen 2025-10-07 § 178	Änr 2025/1130 (Hid: 2025.2878) Protokollsutdrag - Delårsrapport Gemensamma hjälpmedelsnämnden per augusti 2025
Kommunstyrelsen 2025-10-06 § 234	Änr 2025/1202 (Hid: 2025.2883) Beslut - Undantag för jourtjänstgörande personal gällande arbetstid/dygnsvila inom personlig assistans
Kommunstyrelsen 2025-10-06 § 233	Änr 2025/1203 (Hid: 2025.2884) Beslut - Undantag för jourtjänstgörande personal gällande arbetstid/dygnsvila inom stödboende





## Redovisning av delegationsbeslut oktober 2025

Ärendenr 2025/1129-1.1.1.7

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna redovisningen av anmälda delegationsbeslut.

### Beskrivning av ärendet

Beslut fattade på delegation ska anmälas till socialnämnden på nästföljande sammanträde. Följande beslut redovisas enligt gällande delegationsordning:

Delegat	Beslutsdatum
<b>Socialnämndens enskilda utskott</b>	
Änr 2024/1479 (Hid: 2025.2717) Ställningstagande överklaga dom i mål nr 543-25	2025-09-24
<b>Verksamhetschef/avdelningschef</b>	
Änr 2025/146 (Hid: 2025.2710) Upphandling – App för digitalt föräldraskapsstöd	2025-09-18
Änr 2025/146 (Hid: 2025.2711) Avtal – SES Family ApS	2025-09-29
Änr 2025/1116 (Hid: 2025.2802) Ansökan om bidrag till AVI - Akut vårdkedja och informationsöverföring i samverkan - ett förberedelseprojekt för Silverspåret i Norrbottens län. Vinnova.	2025-10-06
Änr 2025/378 (Hid: 2025.2823) Beslut om rekvisering av statsbidrag för subventioner av placeringar i den sociala barn- och ungdomsvården, bidragsår 2025 - påfyllnadsmedel	2025-10-07
<b>MAS/MAR/SAS</b>	
Änr 2025/809 (Hid: 2025.2640) Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad	2025-09-17



Änr 2025/1143 (Hid: 2025.2674) 2025-09-23  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1154 (Hid: 2025.2718) 2025-09-29  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/851 (Hid: 2025.2720) 2025-09-29  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1079 (Hid: 2025.2721) 2025-09-29  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1057 (Hid: 2025.2727) 2025-09-30  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1001 (Hid: 2025.2728) 2025-09-30  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/471 (Hid:2025.2755) 2025-10-01  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr2025/1105 (Hid:2025.2772) 2025-10-02  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1155 (Hid: 2025.2799) 2025-10-03  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1145 (Hid: 2025.2840) 2025-10-07  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1151 (Hid: 2025.2866) 2025-10-13  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

Änr 2025/1159 (Hid: 2025.2864) 2025-10-13  
Lex Sarah – bedömning av allvarlighetsgrad

### Övriga beslut

**Antal avslagsbeslut för personer över 85 år  
gällande särskilt boende** September 2025

Inga avslagsbeslut för september 2025

- Personalärenden/anställningar, september 2025 (bilaga 2)
- Delegationsbeslut från Combine, september 2025 (bilaga 3)
- Förhöjt arvode till familjehem, inget att rapportera



- Fullmakt, nr 33--40 2025 (bilaga 5)



## § 72

### **Ansökan om statsbidrag för 2026 till kommunernas arbete med att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap**

Ärendenr 2025/925-2.4.3.1

#### **Socialnämndens arbetsutskotts förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att ansöka om statsbidrag i syfte att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap 2026.

#### **Sammanfattning av ärendet**

För året 2026 kan kommuner söka medel för att genomföra åtgärder för att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap, så att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap.

Statsbidraget regleras i förordning (2023:490) om statsbidrag till kommuner för socialtjänst och hälso- och sjukvårdens beredskap.

Kommunerna kan söka medel för åtgärder inom ett eller flera av följande områden:

- krigsorganisation och krigsplacering,
- samverkan och ledning,
- kontinuitetshantering,
- beredskapsplanering,
- utbildning och övning,
- informationssäkerhet, och
- målgruppsanpassad kriskommunikation.

Statsbidrag kan även sökas för kostnader för åtgärder inom andra områden som är prioriterade för kommunernas arbete med socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap i syfte att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap.

Socialförvaltningen har i dialog med kontor säkerhet och beredskap inom kommunstyrelseförvaltningen gjort en plan för ansökan gällande 2024 års statsbidrag, även ansökan för 2026 års statsbidrag följer den planen.

Ansökan ska ha inkommit senast 3 november 2025 till Socialstyrelsen. Statsbidraget fördelas under förutsättning att Riksdagen beviljar medel för



ändamålet. Bidragets storlek fastställs i regleringsbrev som beslutas under december månad.

Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att ansöka om statsbidrag i syfte att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap, så att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap 2026.

Ansökningen följer socialförvaltningens plan. Ärendet kommer kompletteras med föreslagen summa till arbetsutskottet då den utgår från regeringens helt nyligen beslutade budget.

Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att ansöka om statsbidrag i syfte att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap 2026.

### **Sammanträdet**

Socialförvaltningen föredrar ärendet.

### **Beslutsgång**

Ordföranden ställer socialförvaltningens förslag under proposition och finner att arbetsutskottet bifaller förslaget.

### **Dialog**

Dialog kring beredskapsfrågor sker löpande inom kommunen.

### **Beslutsunderlag**

- Anvisningar om statsbidrag till kommuner för beredskapsåtgärder, SOC Hid: 2025.2790
- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande ansökan om statsbidrag för 2026 till kommunernas arbete med att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap, SOC Hid: 2025.2789
- Bidragsansökan 2026 - ansökan om statsbidrag för 2026 till kommunernas arbete med att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap, SOC Hid: 2025.2842

## Anvisningar om statsbidrag till kommuner 2026 för socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att fördela statsbidrag till kommuner för att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap så att verksamhet inom socialtjänst och hälso- och sjukvård kan upprätthållas under höjd beredskap. Läs dessa anvisningar innan ni fyller i och lämnar in ansökan.

Statsbidraget regleras i förordningen (2023:490) om statsbidrag till kommuner för socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap (förordningen).

### *Begrepp*

Med *socialtjänst* avses verksamhet som bedrivs enligt socialtjänstlagen (2001:453), lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade och lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall.

Med *hälso- och sjukvård* avses verksamhet som en kommun ansvarar för enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30).

Med *höjd beredskap* avses antingen skärpt beredskap eller högsta beredskap.<sup>1</sup> Vid högsta beredskap är Sverige i krig. Skärpt beredskap kan ske vid till exempel krig eller konflikter i Sveriges närområde, eller om läget i omvärlden allvarligt påverkar vårt land eller hotar vår säkerhet och självständighet. Regeringen kan besluta om höjd beredskap för att stärka Sveriges möjligheter att försvara sig.<sup>2</sup>

## Bidragets storlek

Statsbidraget fördelas under förutsättning att Riksdagen beviljar medel för ändamålet. Bidragets storlek fastställs i regleringsbrev som beslutas under december månad.

---

<sup>1</sup> Lag (1992:1403) om totalförsvar och höjd beredskap

<sup>2</sup> Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Om höjd beredskap och krig, Krisinformation.se

## Vilka kan söka bidraget?

Statsbidraget kan sökas av kommuner.

## Vad kan kommunerna söka bidrag för?

Kommuner kan ansöka om statsbidrag för *förberedande* åtgärder som behövs för att verksamheter inom socialtjänst och hälso- och sjukvård kan upprätthållas under höjd beredskap. Statsbidraget kan även sökas för åtgärder inom krisberedskap som leder till att verksamheterna kan upprätthållas under höjd beredskap.<sup>3</sup> Däremot kan åtgärder vid en inträffad händelse inte finansieras med statsbidraget.

### *Kostnader för personal*

Statsbidrag kan sökas för lönekostnader för personal som arbetar med åtgärder inom de sju nedanstående områdena för att stärka socialtjänst och hälso- och sjukvården under höjd beredskap. Statsbidraget kan även användas för lönekostnader för beredskapssamordnare, säkerhetssamordnare eller motsvarande. Statsbidraget ska endast bekosta den del av tjänsten som avser arbete med att stärka socialtjänstens och/eller hälso- och sjukvården under höjd beredskap.

### *Övriga kostnader*

Bidraget kan även sökas för övriga kostnader inom de sju nedanstående områdena, exempelvis kostnader för köpta tjänster och konsultarvode. Även avseende övriga kostnader får bidraget endast bekosta den del som avser arbete med att stärka socialtjänsten och/eller hälso- och sjukvården under höjd beredskap.

### *Områden och åtgärder*

Kommunen kan ansöka om medel till åtgärder inom ett eller flera av följande sju områden:

#### *1. Krigsorganisation och krigsplacering*

- Planering av kommunens krigsorganisation och dess bemanning
- Utbildning och information till deltagare i krigsorganisation
- Deltagande i utbildningar och övningar rörande krigsorganisation
- Kostnader för anpassningar av HR-system och andra administrativa åtgärder som kan krävas för arbetet med krigsorganisationens bemanning
- Kostnader för samverkan med privata aktörer för planering som rör personalförsörjning, avtal, leveransförmåga och liknande kopplat till socialtjänst och hälso- och sjukvårdsverksamhet under höjd beredskap. Statsbidraget täcker inte kostnader för avtal.

---

<sup>3</sup> På kunskapsguiden.se finns utförlig beskrivning av begreppen *civilt försvar, höjd beredskap och krisberedskap*

## *2.Samverkan och ledning*

Kunskaphöjande och förmågehöjande insatser, samt samverkan och ledning under höjd beredskap i socialtjänsten och den kommunala hälso- och sjukvården.

## *3.Kontinuitetshantering*

Kontinuitetshantering för socialtjänst och hälso- och sjukvård för att upprätthålla verksamhet under höjd beredskap. Det kan exempelvis vara kontinuitetsplanering för försörjningsberedskap eller personalplanering.

## *4.Beredskapsplanering*

Beredskapsplanering innefattar hur verksamheten ska kunna hantera större, långdragna allvarliga händelser under höjd beredskap. Kommunen kan utifrån detta ansöka om bidrag för att utifrån risk- och sårbarhetsanalyser upprätta beredskapsplaner. Kommunen kan även ansöka om bidrag för planering av storskalig utrymning och/eller planering av ett ökat antal individer som är i behov av hälso- och sjukvård eller socialtjänst under höjd beredskap. Medel kan även sökas för kommunens deltagande i aktörsgemensam planering av totalförsvaret.

## *5.Utbildning och övning*

- Deltagande i eller anordnande av utbildningar och övningar, konferenser och nätverksträffar inom området civilt försvar
- Stabs- och scenarioövningar
- Planering, genomförande och utvärdering av samverkansövningar på lokal, regional och nationell nivå avseende civilt försvar
- Lokala och regionala övningsplaner som syftar till att stärka socialtjänst och hälso- och sjukvård under höjd beredskap
- Kompetensutveckling, utbildning och övning med andra aktörer för att stärka socialtjänst och hälso- och sjukvård under höjd beredskap

## *6.Informationssäkerhet*

Informations- och cybersäkerhet handlar om att skydda viktig information och system så att obehöriga inte kan komma åt dem, att de inte kan manipuleras samt säkerställa att de kan användas som det är tänkt och är tillgängliga där och när de behövs. Utifrån detta kan kommunen ansöka om bidrag för risk- och sårbarhetsanalyser samt åtgärder utifrån analyserna inom socialtjänst och hälso- och sjukvård.

## *7.Målgruppsanpassad kriskommunikation*

Ta fram och anpassa kommunikationsplaner för höjd beredskap för verksamheter inom socialtjänst och hälso- och sjukvård till de som har särskilda behov av kommunikation och att det finns lättillgängliga stöd att använda för att delge information till så många som möjligt.



### *Övriga områden*

Statsbidrag kan även sökas för kostnader för åtgärder inom andra områden som är prioriterade för kommunernas arbete med socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap i syfte att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap.

## **Bidrag till privata aktörer**

En kommun kan söka medel för utbildning och övning tillsammans med av kommunen upphandlade utförare av verksamhet inom socialtjänst och hälso- och sjukvård.

Kommunen kan även söka medel för planering tillsammans med de upphandlade utförarna i fråga om kontinuitetshantering, beredskapsplanering, samverkan och ledning samt informationssäkerhet och målgruppsanpassad kriskommunikation för att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap som resulterar i att kommunens verksamheter inom socialtjänst och kommunala hälso- och sjukvård kan upprätthållas under höjd beredskap.

Det är kommunen som mottagare av bidrag som ansvarar för redovisning och utvärdering enligt 13 § i förordningen samt för att återbetala bidrag som inte har använts i enlighet med beslut, 16 § i förordningen.

## **Bidrag till investeringar**

En förutsättning för att beviljas statsbidrag för investering är att den tydligt stärker beredskapen inom socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård så att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap. Socialstyrelsen rekommenderar att kommunen utgår ifrån framtagna risk- och sårbarhetsanalys vid ansökan om statsbidrag för investeringar.

Kommunen kan ansöka om bidrag för åtgärder inom följande områden;

- Anpassning av lokaler för att möjliggöra vård och omsorg även under höjd beredskap
- Elförsörjning
- Vattenförsörjning
- Värmeförsörjning
- Robust kommunikation

Bidrag får enligt 7 § andra stycket i förordningen ges med högst 30 procent av den totala kostnaden för investeringen.

När det gäller statsbidraget ska kommunerna följa de regler för bokföring, bland annat i fråga om avskrivning och periodisering av kostnader, som i övrigt gäller inom kommunal verksamhet.

## Bidrag till utrustning och material

Socialstyrelsen rekommenderar att kommunen utgår ifrån framtagna risk- och sårbarhetsanalys vid ansökan om statsbidrag för utrustning och material.

Kommunen kan ansöka om inköp av utrustning och material för att minska sårbarheten inom socialtjänst och hälso- och sjukvård under höjd beredskap. Det kan exempelvis vara inköp av material och medicinteknisk utrustning för lagerhållning som kan nyttjas under höjd beredskap.

Bidrag får enligt 7 § andra stycket i förordningen ges med högst 30 procent av den totala kostnaden för inköp av utrustning och material för lagerhållning. En förutsättning för att beviljas statsbidrag för utrustning och material är att inköpen tydligt stärker beredskapen inom socialtjänst och/eller hälso- och sjukvård så att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap.

## Kostnader som inte omfattas av statsbidraget

Statsbidrag beviljas inte för:

- Arbete med krisberedskap som inte har betydelse för höjd beredskap.
- Investeringar och utrustning som avser kommunal ledningsplats. För kommunala ledningsplatser har kommunen möjlighet att söka medel för en del av kostnaden från MSB i särskild ordning.
- Investeringar för att stärka den generella IT-säkerheten.
- Abonnemangskostnader för Rakel. MSB subventionerar redan idag abonnemangsavgiften för kommuner. Kommuner har även möjlighet att söka medel från MSB för viss Rakelutrustning inom ramen för stödet till kommunala ledningsplatser.
- Tjänsteman i Beredskap (TiB). Statsbidraget kan inte användas för personalkostnader för Tjänsteman i Beredskap (TiB).
- Generellt säkerhetsarbete. Statsbidraget kan inte användas för internt skydd, exempelvis lås och larm, som inte är särskilt kopplat till det säkerhetsskydd som krävs för arbetet med civilt försvar.
- Inköp av bil
- Allmänna utbildningar i till exempel brandskydd och hjärt- och lungräddning
- Hjärtstartare
- Möbler, dator, telefon samt tillbehör för detta
- Resor till och från utlandet

Statsbidraget får inte heller bekosta del av tjänst eller åtgärd för vilka kommunen mottagit statsbidrag från andra myndigheter, till exempel del av tjänsten eller åtgärder som bekostas genom ersättningen från kommunernas överenskommelse om krisberedskap och civilt försvar.

## När behöver Socialstyrelsen ha er ansökan?

Ansökan ska ha kommit in till Socialstyrelsen senast den 3 november 2025. Vi beräknar preliminärt att ge besked om beslut i februari 2026.

## När kan ni använda statsbidraget?

Socialstyrelsen betalar ut beviljat statsbidrag under 2026. Bidraget avser kostnader för åtgärder som har genomförs från och med den 1 januari - 31 december 2026.

## Hur får kommunen del av statsbidraget?

Statsbidraget betalas ut engångsvis. Ansökan görs via Socialstyrelsens e-tjänst. Läs mer om e-tjänsten i faktarutan:

### Vägledning för ansökan via e-tjänst

Innan ni ansöker om bidraget behöver behörig företrädare (eller en person med fullmakt från denne) ansöka om att bli ombud. Tänk på att vara ute i god tid för att ansöka om att bli ombud. Beräknad handläggningstid är en månad.

► [Läs mer om ombudsansökan](#)

Efter att er ombudsansökan beviljats kan ni ansöka om statsbidraget via e-tjänsten. Ni ansöker via webbformuläret som ni hittar genom att klicka på ”Ansök nu” för det specifika bidraget som ni hittar under rubriken ”öppna utlysningar” i inloggat läge.

Kom ihåg att ladda upp och spara de bilagor som Socialstyrelsen begär i e-tjänsten.

## Vad gäller vid hinder mot utbetalning, återbetalning och återkrav av bidrag?

Socialstyrelsen får besluta att ett beviljat bidrag helt eller delvis inte ska betalas ut om det finns grund för återbetalning enligt 16 § förordningen.

En kommun som har tagit emot statsbidrag enligt förordningen är återbetalningskyldig om:

1. bidraget har lämnats felaktigt eller med för högt belopp,
2. bidraget helt eller delvis inte har använts eller inte har använts för det syfte som det har lämnats för,
3. mottagaren inte har lämnat en sådan redovisning som avses i 13 §, eller
4. villkor i beslutet om bidrag inte har följts.

Om mottagaren är återbetalningsskyldig ska Socialstyrelsen besluta att helt eller delvis kräva tillbaka bidraget. Om det finns särskilda skäl för det, får Socialstyrelsen besluta att helt eller delvis avstå från återkrav.

### **Vad gäller för återrapportering av bidrag?**

Den som tagit emot statsbidrag under 2026 ska i mars 2027 återrapportera hur statsbidraget har använts. Mer information om redovisningen publiceras på statsbidragets hemsida under 2025.

Vid återrapportering av statsbidraget kommer Socialstyrelsen att begära in uppgifter om kostnader och genomförda åtgärder. Därför är det viktigt att ni ser till att dokumentera uppgifter om hur ni använder bidraget och på vilket sätt ni uppnår syftet.

### **Kontakt**

Frågor om statsbidraget (ansökan och uppföljning) skickas till funktionsbrevlåda, [statsbidrag.beredskap@socialstyrelsen.se](mailto:statsbidrag.beredskap@socialstyrelsen.se)

## Bidragsansökan 2026

<b>Ansökan statsbidrag till kommuner för åtgärder i syfte att stärka socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap</b>	
<b>Krigsorganisation och krigsplacering</b>	<b>475 000</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagande i utb. om krigsorg. och dess bemanning</li> <li>• Kostnader för anpassningar av HR-system och andra administrativa åtgärder som kan krävas för arbetet med krigsorganisationens bemanning</li> </ul>	
<b>Samverkan och ledning</b>	<b>898 000</b>
Kommunen kan exempelvis ansöka om bidrag för att genomföra kunskapshöjande och förmågehöjande insatser, samt för samverkan och ledning under höjd beredskap i kommunal hälso- och sjukvård och socialtjänst.	
<b>Kontinuitetshandling</b>	<b>1 280 000</b>
Kommunen kan exempelvis ansöka om bidrag för arbetet med att ta fram kontinuitetsplaner för socialtjänst och hälso- och sjukvården under höjd beredskap. Det kan exempelvis vara kontinuitetshandling för försörjningsberedskap och personalplanering.	
<b>Beredskapsplanering</b>	<b>1 200 000</b>
Beredskapsplanering innefattar hur verksamheten ska kunna hantera större, långdragna allvarliga händelser under höjd beredskap. Kommunen kan utifrån detta exempelvis ansöka om bidrag för att utifrån risk- och sårbarhetsanalyser upprätta beredskapsplaner.	
Kommunen kan även ansöka om bidrag för planering av storskalig utrymning och/eller planering av ett ökat antal individer som är i behov av hälso- och sjukvård eller socialtjänst under höjd beredskap.	
Medel kan även sökas för kommunens deltagande i aktörsgemensam planering av totalförsvaret.	
<b>Utbildning och övning</b>	<b>960 000</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagande i eller anordnande av utbildningar och övningar, konferenser och nätverksträffar inom området civilt försvar</li> <li>• Stabs- och scenarioövningar</li> <li>• Planering, genomförande och utvärdering av samverkansövningar på lokal, regional och nationell nivå avseende civilt försvar</li> <li>• Kompetensutveckling, utbildning och övning med andra aktörer för att stärka socialtjänst och hälso- och sjukvården under höjd beredskap</li> </ul>	
<b>Målgruppsanpassad kriskommunikation</b>	<b>100 000</b>
Kommunen kan ansöka om bidrag för att ta fram och anpassa kommunikationsplaner för höjd beredskap för verksamheter inom kommunal hälso- och sjukvård och socialtjänst till de som har särskilda behov av kommunikation och att det finns lättillgängliga stöd att använda för att delge information till så många som möjligt.	
<b>Övriga områden</b>	<b>2 511 000</b>
Statsbidrag kan även sökas för kostnader för åtgärder inom andra områden som är prioriterade för kommunernas arbete med socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap i syfte att verksamhet kan upprätthållas under höjd beredskap.	
Investering= *30% av beloppet kan fås	<b>10 000 000*</b>
Summa	<b>10 424 000</b>
Summa inklusive investering	<b>17 424 000</b>



## § 73

**Statistikrapport avseende ej verkställda gynnande beslut enligt 4 § Socialtjänstlagen (SoL) kvartal två 2025**

Ärendenr 2025/1064-3.9.5.2

**Socialnämndens arbetsutskotts förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att överlämna redovisad statistikrapport till kommunfullmäktige.

**Sammanfattning av ärendet**

Socialtjänstlagen 16 kap 6 § föreskriver att socialnämnden ska redovisa till kommunfullmäktige en gång per kvartal gynnande beslut som socialnämnden inte verkställt inom tre månader från beslutsdagen samt gynnande beslut som avbrutits och som inte verkställts på nytt inom nämnda period.

Rapporteringen ska även visa könsfördelningen i berörda ärenden, det vill säga hur stor del av de ej verkställda besluten som gäller män respektive kvinnor. Socialnämndens verksamheter har följande antal ej verkställda gynnande beslut att rapportera för andra kvartalet 2025 fördelade på typ av insats och kön.

Verksamhet inom ÄO = Äldreomsorg OF = Omsorg om funktionshindrade enligt SoL IFO = Individ och familjeomsorg	Ej verkställda gynnande beslut Kvinnor	Ej verkställda gynnande beslut Män	Summa total
Särskilt boende, ÄO	31	17	48
Korttidsboende, ÄO	-	-	-
Dagverksamhet/ sysselsättning, ÄO	1	5	6
Kontaktperson, ÄO	7	1	8
<b>Total ÄO</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>
Särskilt boende, OF	0	1	1
Dagverksamhet/ sysselsättning, OF	-	-	-
Kontaktperson, OF	0	2	2
Boendestöd	-	-	-
Övrigt, OF	-	-	-
<b>Total OF</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



Bostad IFO	3	9	12
Kontaktperson, IFO	1	2	3
Kontaktfamilj, IFO	1	1	2
Öppen vården, IFO	-	-	-
Behandlingshem, IFO	-	-	-
<b>Total IFO</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
Totalt samtliga verksamheter	42	30	82

Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att överlämna redovisad statistikrapport till kommunfullmäktige.

### Sammanträdet

Socialförvaltningen föredrar ärendet.

### Beslutsgång

Ordföranden ställer socialförvaltningens förslag under proposition och finner att arbetsutskottet bifaller förslaget.

### Beskrivning av ärendet

Socialnämnden rapporterar 82 gynnande beslut enligt 4 § socialtjänstlagen (SoL), som ej har verkställts inom föreskriven tid.

Särskilt boende (ÄO) har 48 ej verkställda gynnande beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 10 beslut verkställda
- 20 beslut ej verkställda p g a att den enskilde har tackat nej till erbjudande
- 1 beslut ej verkställt då brukaren avlidit
- 17 beslut ej verkställda då det saknas plats (ex har kö, behov av/pågående sanering/reovering/ombyggnation)

Dagverksamhet/sysselsättning (ÄO) har 6 ej verkställda gynnande beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 1 beslut verkställt
- 2 beslut ej verkställda p g a hälsotillstånd är/har varit ett hinder merparten av väntetiden
- 1 beslut ej verkställt p g a att den enskilde ej medverkar till verksamhet
- 1 beslut ej verkställt p g a specifika önskemål
- 1 beslut ej verkställt p g a kommunikativa svårigheter i kontakten med den enskilde.

Kontaktperson (ÄO) har 8 ej verkställda gynnande beslut inom perioden.



Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 1 beslut avslutat på egen begäran
- 1 beslut avslutat utan verkställan
- 5 beslut ej verkställda p g arbetsrelaterade omständigheter att hitta rätt matchning.
- 1 beslut ej verkställt p g a hälsotillstånd är/har varit ett hinder merparten av väntetiden

Särskilt boende (OF) har 1 ej verkställt beslut inom perioden.

Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 1 beslut ej verkställt p g a saknar plats

Kontaktperson (OF) har 2 ej verkställda gynnande beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 2 beslut ej verkställda p g a arbetsrelaterade omständigheter att hitta rätt matchning.

Bostad (IFO) har 12 ej verkställda gynnande beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 5 beslut ej verkställda p g a att det saknas plats (ex har kö, behov av/pågående sanering/renovering/ombyggnation)
- 4 beslut verkställt
- 1 beslut ej verkställt avslutat på den enskildes begäran
- 1 beslut ej verkställt p g a att annan huvudman har ansvaret
- 1 beslut ej verkställt p g a att den enskilde tackat nej

Kontaktperson (IFO) har 3 ej verkställt gynnande beslut inom perioden. Denna är vid rapporteringstillfället:

- 2 beslut ej verkställda p g a saknar resurs
- 1 beslut verkställt

Kontaktfamilj (IFO) har 2 ej verkställda gynnande beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 2 beslut ej verkställda p g a saknar plats

Jämförelse med de två föregående kvartalsrapporterna samt det aktuella läget visar följande statistiska data:

	2024-12-31	2025-03-31	2025-06-30
Särskilt boende ÄO	35	41	48
Korttidsboende ÄO	0	0	0





Dagverksamhet/sysselsättning ÄO	3	8	6
Kontaktperson ÄO	13	10	8
<b>Totalt ÄO</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>62</b>
Särskilt boende OF	1	2	1
Kontaktperson OF	9	6	3
Boendestöd	0	0	0
Dagverksamhet/sysselsättning OF	0	0	0
Övrigt	0	0	0
<b>Totalt OF</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
Bostad IFO /Fyren	4	3	1
Bostad IFO/Krongyllen	3	3	2
Bostad IFO/ Övergångslägen- het	14	5	9
Kontaktperson/IFO	5	5	3
Kontaktfamilj/IFO	8	3	2
Familjehem/IFO	0	0	0
Öppenvården	0	0	0
Externt skyddat-boende/IFO	0	0	0
Behandlingshem/IFO	0	0	0
<b>Total IFO</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>17</b>
<b>Total samtliga verksamheter</b>	<b>95</b>	<b>86</b>	<b>83</b>

## Dialog

Dialoger genomförda med berörda rapportörer.

## Beslutsunderlag

- Socialförvaltningens förslag till beslut avseende statistikrapport avseende ej verkställda gynnande beslut enligt 4 § Socialtjänstlagen (SoL) kvartal två 2025, SOC Hid: 2025.2791



## § 74

### Statistikrapport avseende ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § lagen om stöd och service (LSS) kvartal två 2025

Ärendenr 2025/1063-3.9.6.2

#### Socialnämndens arbetsutskotts förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att överlämna redovisad statistikrapport till kommunfullmäktige.

#### Sammanfattning av ärendet

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade 28 § (LSS) föreskriver att socialnämnden ska lämna en statistikrapport till fullmäktige över hur många av nämndens gynnande beslut enligt 9 § LSS som inte har verkställts inom tre månader, från dagen för respektive beslut, samt gynnande beslut som avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader.

Socialnämndens verksamheter har följande antal ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § LSS att rapportera för andra kvartalet 2025 fördelade på typ av insats och kön.

Typ av insats enligt 9 § p. 1–10 LSS	Ej verkställda gynnande beslut fördelade på män respektive kvinnor		Summa total
	Män	Kvinnor	
9.1 Rådgivning eller annat personligt stöd	-	-	-
9.2 Biträde av personlig assistans	0	1	1
9.3 Ledsagarservice	-	-	-
9.4 Biträde av kontaktperson	13	5	18
9.5 Avlösarservice i hemmet	-	-	-
9.6 Korttidsvistelse utanför det egna hemmet	-	-	-
9.7 Korttidstillsyn för skolungdom över 12 år	-	-	-
9.8 Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar	-	-	-
9.9 Bostad med särskild service för vuxna eller annan särskild anpassad bostad för vuxna	18	9	27
9.10 Daglig verksamhet	4	1	5
<b>Summa total</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>51</b>



Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att överlämna redovisad statistikrapport till kommunfullmäktige.

### Sammanträdet

Socialförvaltningen föredrar ärendet.

### Beslutsgång

Ordföranden ställer socialförvaltningens förslag under proposition och finner att arbetsutskottet bifaller förslaget.

### Beskrivning av ärendet

Socialnämnden rapporterar **51** gynnande beslut enligt 9 § LSS, som inte har verkställts inom föreskriven tid.

9.2 Biträde av personlig assistans har 1 ej verkställt beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 1 beslut ej verkställt p g a arbetsrelaterade omständigheter att hitta rätt matchning.

9.4 Biträde av kontaktperson har 18 ej verkställda beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 14 beslut ej verkställda p g a arbetsrelaterade omständigheter att hitta rätt matchning.
- 1 beslut ej verkställt p g a annan huvudman har ansvaret
- 2 beslut ej verkställt p g a att den enskilde ej medverkar till verkställighet
- 1 beslut ej verkställt p g a kommunikativa svårigheter i kontakten med den enskilde.

9.9 Bostad med särskild service för vuxna eller annat särskilt anpassad bostad för vuxna har 27 ej verkställda beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 1 beslut ej verkställt avslutas på den enskildes begäran
- 2 beslut verkställda
- 2 beslut ej verkställt p g a att den enskilde tackat nej
- 22 beslut ej verkställda p g a att det saknar plats (ex kö, behov av/pågående sanering/renovering/ombyggnation

9.10 Daglig verksamhet har 5 ej verkställda beslut inom perioden. Av dessa är vid rapporteringstillfället:

- 1 beslut ej verkställda p g a att det saknas plats (ex kö, behov av/pågående sanering/renovering/ombyggnation
- 1 beslut ej verkställt p g a den enskilde ej medverkar till verkställighet



- 1 beslut avslutats utan verkställande
- 1 beslut ej verkställt p g a att den enskilde har specifika önskemål
- 1 beslut ej verkställt p g a faktorer i arbetsmiljön som påverkar den enskilde.

En jämförelse med de två föregående kvartalsrapporterna samt det aktuella läget visar följande statistiska data:

Typ av insats enligt 9 § p. 1–10 LSS	2024-12-31	2025-03-31	2025-06-30
9.1 Rådgivning eller annat personligt stöd	-	-	-
9.2 Biträde av personlig assistans	1	1	1
9.3 Ledsagarservice	-	-	-
9.4 Biträde av kontaktperson	26	18	18
9.5 Avlösarservice i hemmet	-	-	-
9.6 Kortidsvistelse utanför det egna hemmet	-	-	-
9.7 Korttidstillsyn för skolungdom över 12 år	-	-	-
9.8 Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar	-	-	-
9.9 Bostad med särskild service för vuxna eller annan särskild anpassad bostad för vuxna	37	31	27
9.10 Daglig verksamhet	7	5	5
<b>Summa total</b>	<b>71</b>	<b>55</b>	<b>51</b>

## Dialog

Dialog genomförd med verksamheternas rapportörer.

## Beslutsunderlag

- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande statistikrapport avseende ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § lagen om stöd och service (LSS) kvartal två 2025, SOC Hid: 2025.2792



## § 75

### Norrbottens flyktingmottagande 2026

Ärendenr 2025/1104-3.9.0.1

#### Socialnämndens arbetsutskotts förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna Migrationsverkets och Länsstyrelsens förslag till kommunal och fördelningstal om mottagande för Luleå kommun 2026.

#### Sammanfattning av ärendet

Länsstyrelsen i Norrbottens län har lämnat förslag till Luleå kommun om förslag på flyktingmottagande för 2026. Förslag innefattar kommunal av nyanlända totalt, fördelningstal av skyddsbehövande enligt massflyktingsdirektivet samt ensamkommande barn. Länsstyrelsen önskar beslut senast 2025-10-17 hur Luleå kommun ställer sig till de föreslagna talen.

#### *Fördelningen Luleå*

Luleå kommuns preliminära fördelning för 2026 är enligt följande:  
Kommuntalet för Luleå föreslås EKB andelar i promille per kommun 7,17 och fördelningstal skyddsbehövande 3.

Gällande kvotflyktingar, f.d. asylsökande och folkbokförda massflyktingar svarar socialnämnden inte på förslaget då detta besvaras av arbetsmarknads- och gymnasienämnden.

Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att godkänna Migrationsverkets och Länsstyrelsens förslag till kommunal och fördelningstal om mottagande för Luleå kommun 2026.

#### Sammanträdet

Socialförvaltningen föredrar ärendet.

#### Beslutsgång

Ordföranden ställer socialförvaltningens förslag under proposition och finner att arbetsutskottet bifaller förslaget.

#### Beskrivning av ärendet

Varje år tilldelas kommuner en mottagningskvot av nyanlända, ensamkommande barn och personer med skyddsbehov enligt massflyktsdirektivet. För-



delningen sker på olika sätt inom de tre flyktingkategorierna och länsstyrelsen har i uppgift att föra dialog om mottagande med kommunerna. Migrationsverket har nu presenterat en preliminär kommunfördelning för 2026 och även om dessa fortfarande kan komma att justeras så ger de en klar indikation över förväntat kommunmottagande för 2026.

Migrationsverket gör bedömningen att det under 2026 kommer att finnas ett behov av 6400 boendeplatser i Sverige för nyanlända (inkl. massflyktingar som har möjlighet att folkbokföra sig). 313 personer bedöms komma att anvisas till Norrbotten. Av dessa är 225 personer massflyktingar som tidigare varit anvisade till kommunerna enligt lagen om mottagande av asylsökande m.fl. (LMA) och som beräknas att folkbokföra sig i Sverige under 2026. Denna grupp bor således redan i kommunerna och kommer efter folkbokföring att anvisas på nytt till sin vistelsekommun enligt reglerna i bosättningslagen. Fördelningstal (massflyktingar, anvisningar enligt LMA).

Vidare gör Migrationsverket bedömningen att det nationellt kommer att finnas ett behov av 2800 anvisade platser för nya massflyktingar som söker skydd under 2026, det så kallade fördelningstalet.

För ensamkommande barn tilldelas varje kommun/län en andel av det totala mottagandet av ensamkommande barn i Sverige. För Norrbottens del innebär förslaget ett andelstal på 26,34 promille för 2026 (2025 låg andelstalet på 26,95).

Det finns möjligheter att omfördela kommunalt, fördelningstal avseende skyddsbehövande samt andelstal för ensamkommande barn. Gällande kommunalt kan omfördelningen inte ske för de i kategorin folkbokförda massflyktingar då dessa enligt reglerna ska anvisas till samma kommun som de vistas. Omfördelningar kan bara ske mellan två kommuner inom samma län. Kommunerna kan undersöka intresset och förutsättningarna för eventuella omfördelningar hos andra kommuner innan det slutliga fastställandet. Länsstyrelsen kommer 2025-09-30 att hålla ett dialogmöte med kommunernas integrationsansvariga gällande 2026 års flyktingmottagande. Det kommer då att ges tillfälle att meddela sin kommuns inställning till sina tilldelade mottagningsandelar. Om det nås en överenskommelse om omfördelning mellan två kommuner behöver Länsstyrelsen få information om det. Sista dag för att nå överenskommelse och meddela Länsstyrelsen är 2025-10-17. Om inga överenskommelser inkommit vid det datumet beslutar Länsstyrelsen beslutar då enligt Migrationsverkets förslag.



## Dialog

Dialog har förts med arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen och inom socialförvaltningen.

## Beslutsunderlag

- Information om flyktingmottagande i Norrbotten 2026, SOC Hid: 2025.2600
- Länsstyrelsen Norrbottens förslag på fördelningen flyktingmottagande i Norrbotten 2026, SOC Hid: 2025.2601
- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande flyktingmottagande i Norrbotten 2026, SOC Hid: 2025.2793



## § 76

### Projektdirektiv arbetsmiljösatsning

Ärendenr 2025/1149-3.9.0.1

#### Socialnämndens arbetsutskotts förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna projektdirektivet och ger socialdirektör i uppdrag att genomföra projektdirektivet i enlighet med bilaga.

#### Sammanfattning av ärendet

Socialförvaltningen står inför utmaningar kopplade till arbetsmiljön, främst utifrån den demografiska utvecklingen. Även utvecklingen av färre personer i arbetsför ålder påverkar möjligheterna att rekrytera vid pensionsavgångar och när medarbetare väljer att avsluta sin anställning.

Arbetsmiljösatsningen ska omfatta samtliga medarbetare inom socialförvaltningens verksamheter. Riktade insatser planeras för verksamheter där specifika behov av aktiviteter identifierats. Genom att kombinera riktade insatser med omvärldsbevakning och erfarenheter från tidigare arbetsmiljösatsningar, skapas en stabil grund för förbättring. Arbetet sker parallellt med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa hållbarhet och långsiktig effekt.

Syftet med projektet är att förbättra arbetsmiljön för samtliga medarbetare inom socialförvaltningen, i syfte att öka trivseln och skapa förutsättningar så att medarbetare väljer att stanna kvar inom socialförvaltningens verksamheter. Projektet syftar till att möjliggöra att medarbetare blir kvar längre i anställning så att erfarenhet och kompetens bibehålls.

Satsningen är en strategisk investering i verksamhetens framtid – för medarbetarna, för kommunen och ytterst för kommunens invånare – där en stärkt arbetsmiljö bidrar till ökad kvalitet inom socialförvaltningens verksamheter och en mer robust och hållbar organisation.

Socialnämnden har fått tillskott i Mål och budget, beslutad av kommunfullmäktige i juni månad 2025, motsvarande 2 mkr/år 2026–2028.

Uppföljning av projektet sker i del- och helårsrapportering och direktivet ändras vid behov av Socialnämnden.





Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att godkänna projektdirektivet och ger socialdirektör i uppdrag att genomföra projektdirektivet i enlighet med bilaga.

### **Sammanträdet**

Socialförvaltningen föredrar ärendet.

### **Beslutsgång**

Ordföranden ställer socialförvaltningens förslag under proposition och finner att arbetsutskottet bifaller förslaget.

### **Dialog**

Dialog har skett inom förvaltningen och med schemastöd och HR-kontoret.

### **Beslutsunderlag**

- Förslag till projektdirektiv arbetsmiljösatsning, SOC Hid: 2025.2795
- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande Projektdirektiv arbetsmiljösatsning, SOC Hid: 2025.2794
- Presentation om arbetsmiljösatsning 2026-2028, SOC Hid: 2025.2843



## Arbetsmiljösatsning

Projektdirektivet är en överenskommelse mellan beställare av projektet Socialnämnden  
och



## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	3
1.1	Beställare/projektägare .....	3
1.2	Bakgrund .....	3
1.3	Syfte .....	3
1.4	Intressenter .....	3
2	Mål.....	3
2.1	Effektmål.....	4
2.2	Projektmål.....	4
3	Uppdrag .....	6
3.1	Leveranser .....	6



## 1 Inledning

### 1.1 Beställare/projektägare

Socialnämnden genom

### 1.2 Bakgrund

Socialförvaltningen står inför utmaningar kopplade till arbetsmiljön, främst utifrån den demografiska utvecklingen. Även utvecklingen av färre personer i arbetsför ålder påverkar möjligheterna att rekrytera vid pensionsavgångar och när medarbetare väljer att avsluta sin anställning.

Arbetsmiljösatsningen ska omfatta samtliga medarbetare inom socialförvaltningens verksamheter. Riktade insatser planeras för verksamheter där specifika behov av aktiviteter identifierats. Genom att kombinera riktade insatser med omvärldsbevakning och erfarenheter från tidigare arbetsmiljösatsningar, skapas en stabil grund för förbättring. Arbetet sker parallellt med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa hållbarhet och långsiktig effekt.

### 1.3 Syfte

Syftet med projektet är att förbättra arbetsmiljön för samtliga medarbetare inom socialförvaltningen, i syfte att öka trivseln och skapa förutsättningar så att medarbetare väljer att stanna kvar inom socialförvaltningens verksamheter.

Projektet syftar till att möjliggöra att medarbetare blir kvar längre i anställning så att erfarenhet och kompetens bibehålls.

Satsningen är en strategisk investering i verksamhetens framtid – för medarbetarna, för kommunen och ytterst för kommunens invånare – där en stärkt arbetsmiljö bidrar till ökad kvalitet inom socialförvaltningens verksamheter och en mer robust och hållbar organisation.

### 1.4 Intressenter

- Samtliga medarbetare på socialförvaltningen
- Fackligt förtroendevalda
- HR- enheten inom Kommunledningsförvaltningen
- Brukare som har insatser beviljade av socialförvaltningen.

## 2 Mål

Genom att investera i medarbetarnas arbetsmiljö skapas värde för såväl personalen, organisationen och kommunens medborgare. Projektets mål beskrivs nedan:



## 2.1 Effektmål

Arbetsplatser som arbetar aktivt och långsiktigt med friskfaktorer har större chans att skapa en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro vilket gör att medarbetare stannar kvar längre. Friskfaktorerna delas in i åtta områden: En rättvis och transparent organisation, Närvarande och tillitsfullt ledarskap, Delaktighet och inflytande, En välutvecklad kommunikation och återkoppling, Prioritering av arbetsuppgifter, Kompetensutveckling hela arbetslivet, Systematiskt arbetsmiljöarbete och Tidiga insatser och arbetsanpassning.

Projektet har följande effektmål:

- **Ett förstärkt arbete med friskfaktorer bidrar till ökad hälsa och arbetsglädje**

En god arbetsmiljö har ett starkt samband med låg sjukfrånvaro, både korttidsfrånvaro och sjukskrivningar. En låg sjukfrånvaro i arbetsgruppen skapar bättre förutsättningar för återgång till arbetet efter sjukskrivning. Sammantaget bidrar det till en mer stabil och effektiv verksamhet med ökad kontinuitet och kvalitet i arbetet.

- **Ett aktivt arbete med friskfaktorer skapar hållbara och attraktiva arbetsplatser**

En god arbetsmiljö ökar möjligheten att behålla medarbetare. Låg personalomsättning ger bättre förutsättningar för effektiva arbetsprocesser, utvecklad samverkan och möjligheter till kompetensutveckling som stärker den professionella tryggheten och arbetsförmågan. En låg omsättning på personal sänker kostnader när verksamheten inte behöver rekrytera och utbilda ny personal.

### **Mätbara mål:**

Mål verksamhetsplan minskad sjukfrånvaro (2025: 8,4%, 2026: 8%, 2027: 7,5%). Utifrån denna satsning ges förslag om revidering av målen till: 2026 7,5%, 2027 7%, 2028 6,5%.

Mål personalomsättning extern: (2025: 10,5%, 2026: 10%, 2027: 9,5%). Utifrån denna satsning ges förslag om revidering av målen till: 2026 9,5%, 2027 8,5%, 2028 7,5%.

Mål personalomsättning intern: (2025: 1,5%, 2026: 1,7%, 2027: 1,9%). Utifrån denna satsning ges förslag om revidering av målen till: 2026 1,9%, 2027 2,0%, 2028 2,1%.

- Skattningar av upplevd hälsa och arbetsglädje före och efter åtgärd – mätas under hela projektiden.
- Skattningar av kompetensutveckling före och efter åtgärd – mätas under hela projektiden.

## 2.2 Projekt mål

**Projektet har följande projekt mål:**

Samtliga verksamheter inom socialförvaltningen omfattas av mål enligt block 1,2,3, med syfte att stärka arbetsmiljön och lärandet samt säkerhetsställa en kvalitetssäkrad



introduktion för nya medarbetare. Verksamheter som omfattas av riktade satsningar har ytterligare mål enligt block 3.

## **Block 1: Erfarenheter och Omvärldsanalys**

- Utvärdera tidigare arbetsmiljösatsningar för att identifiera framgångsfaktorer och förbättringsområden.
- Etablera samverkan med andra kommuner för erfarenhetsutbyte och omvärldsbevakning kopplat till arbetsmiljöutveckling.

## **Block 2: Systematiskt arbetsmiljöarbete och kompetens**

- Säkerställa och möjliggöra att samtliga chefer har genomgått utbildning i både systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med friskfaktorer. Ökad kompetens ger bättre förutsättningar för ett arbetsmiljöarbete i samverkan.
- Höja den interna kompetensen genom att tillsätta en medarbetare med huvudansvar för verksamhetsnära stöd i arbetsmiljöfrågor.
- Införa en anpassad introduktionsprocess för nya medarbetare och chefer med fokus på att skapa förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö från start.

## **Block 3: Riktade satsningar**

- Schemaprocessen: skapa en mer effektiv och hållbar schemaläggning som stödjer verksamhetens behov och medarbetarnas arbetsmiljö. Utvärdera befintlig schemaprocess och revidera gällande schemapolicy i syfte att säkerställa att både process och styrdokument möter behov, moderna arbetssätt och tillgänglig teknik.
- Utvärdera sommaren 2025 för att identifiera förbättringsområden och goda exempel, samt tydliggöra behov inför planeringen av sommaren 2026. Resultatet ska ligga till grund för förändringar och anpassningar utifrån verksamhetens behov och arbetsmiljömässiga förutsättningar.
- Utredda möjligheten om extra tid för reflektion och återhämtning under arbetsdagen kan ha en positiv inverkan på den upplevda arbetsmiljön för medarbetare inom barn och ungaenheten på myndighet. Projektet ska beskriva möjliga tillvägagångssätt och undersöka hur andra kommuner gjort liknande insatser.
- Utredda möjligheten att erbjuda tid för återhämtning för medarbetare i ålder 64 år och uppåt, i syfte att öka deras möjligheter att stanna kvar i yrket. Denna medarbetargrupp besitter stor kompetens och värdefull erfarenhet som bidrar till en välfungerande verksamhet. Att behålla deras kompetens längre skulle vara positivt både ur ett kvalitets- och ur bemanningssynpunkt.



- Vid framtagandet av organisation och arbetssätt för större vård- och omsorgsboenden ska arbetsmiljön säkerställas. Det innebär att de organisatoriska strukturerna och arbetssätten ska utformas så att de främjar en god arbetsmiljö för medarbetarna, med hänsyn till både fysiska, psykiska, digitala och sociala arbetsmiljöaspekter.
- Kartlägga möjligheter till differentierade arbetsuppgifter inom vård- och omsorg för att bättre nyttja alla medarbetares kompetens och samtidigt skapa en mer hållbar arbetsmiljö.

## 3 Uppdrag

### 3.1 Leveranser

Projektet har en tidsplan om 3 år.

- Rapportering av resultat till socialnämnden sker i del- och helårsrapporten och vid behov.

# Arbetsmiljösatsningen Socialnämnden 2026-2028

Projektledare  
2025-10-09







# Arbetsmiljösatsning

Treårig finansiering som i projektform binder ihop:

- ❖ tidigare satsningar vi genomfört (lärdomar, goda exempel)
- ❖ det pågående arbetsmiljöarbetet (SAM)
- ❑ Utifrån riktade satsningar

Göra omvärldsanalys och etablera samverkan med andra kommuner för att dela erfarenheter

Säkerställa och möjliggöra kompetensutveckling och arbete med friskfaktorer

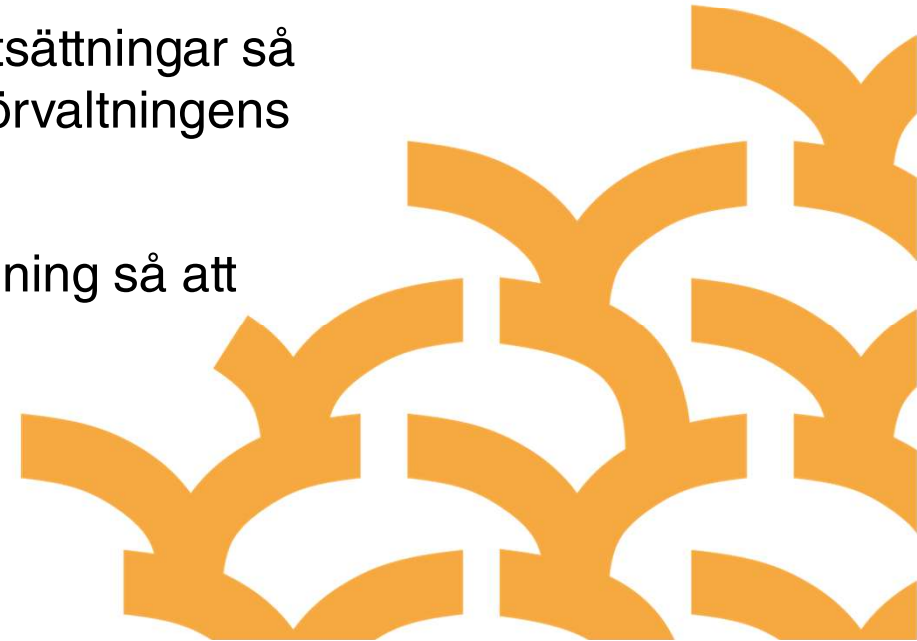
Bygga kompetensen internt genom verksamhetsnära stöd

Bygga arbetsmiljön från början genom en anpassad introduktion



# Riktat sig till samtlig och befintlig personal

- Förbättra arbetsmiljön, öka trivseln och skapa förutsättningar så att medarbetare väljer att stanna kvar inom socialförvaltningens verksamheter.
- Möjliggöra att medarbetare blir kvar längre i anställning så att erfarenhet och kompetens bibehålls.





# Riktade satsningar som drivs i projektform



# Schemaprocessen

- Skapa en mer effektiv och hållbar schemaläggning som stödjer verksamhetens behov och medarbetarnas arbetsmiljö
- Utvärdera befintlig schemaprocess; revidera gällande schemapolicy i syfte att säkerställa att både process och styrdokument möter behov, moderna arbetssätt och tillgänglig teknik.



# ”Sommarsynken”

## – synka verksamhetens behov och arbetsmiljön

- Utvärdera sommaren 2025 för att identifiera förbättringsområden och goda exempel, samt tydliggöra behov inför planeringen av sommaren 2026.
- Resultatet ska ligga till grund för förändringar och anpassningar utifrån verksamhetens behov och arbetsmiljömässiga förutsättningar.



# Medarbetare i ålder 64 år och uppåt

- Utredda möjligheten att erbjuda tid för återhämtning för medarbetare i ålder 64 år och uppåt, i syfte att öka deras möjligheter att stanna kvar i yrket.
- Att behålla kompetensen längre skulle vara positivt både ur ett kvalitets- och ur bemanningssynpunkt.



# ”Rätt kompetens – på rätt plats, i rätt tid”

- Kartlägga möjligheter till differentierade arbetsuppgifter inom vård- och omsorg för att medarbetare ska kunna nyttja sin kompetens och samtidigt skapa en mer hållbar arbetsmiljö.
- Målet är att fler medarbetare stannar inom socialförvaltningens verksamheter.



# Barn och ungaenheten

## - skapa utrymme för reflektion och återhämtning

- Utredda möjligheten om extra tid för reflektion ger återhämtning under arbetsdagen kan ha en positiv inverkan på den upplevda arbetsmiljön för medarbetare inom barn och ungaenheten på myndighet.
- Beskriva möjliga tillvägagångssätt och undersöka hur andra kommuner gjort liknande insatser.





# ”Omsorgsbygget”

– tydligt och modernt, med fokus på både medarbetare och verksamhet

- Vid framtagandet av organisation och arbetssätt för större vård- och omsorgsboenden ska arbetsmiljön säkerställas.
- De organisatoriska strukturerna och arbetssätten ska utformas så att de främjar en god arbetsmiljö för medarbetarna, med hänsyn till både fysiska, psykiska, digitala och sociala arbetsmiljöaspekter.



# Effektmålen

## **Arbete med friskfaktorer bidrar till ökad hälsa och arbetsglädje**

**Mäts genom skattningar av hälsa och arbetsglädje före och efter samt sjukfrånvaro och korttidsfrånvaro**

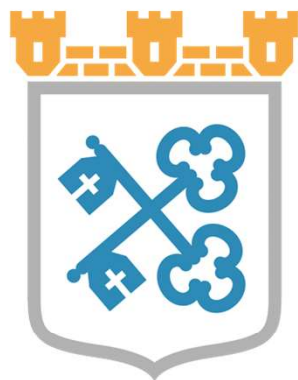
- Samband mellan en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro.
- När sjukfrånvaron är låg ges bättre förutsättningar att komma tillbaka efter sjukskrivning.
- Sammantaget: en mer stabil och effektiv verksamhet med ökad kontinuitet och kvalitet i arbetet.

## **Arbete med friskfaktorer skapar hållbara och attraktiva arbetsplatser**

**Mäts genom skattningar av kompetensutveckling före och efter åtgärd**

- En god arbetsmiljö ökar möjligheten att behålla medarbetare
- Låg personalomsättning ger effektiva arbetsprocesser, utvecklad samverkan och ger möjligheter till kompetensutveckling som stärker den professionella tryggheten och arbetsförmågan.
- Låg personalomsättning sänker kostnader när verksamheten inte behöver rekrytera och utbilda ny personal.

# Tack!



## LULEÅ KOMMUN

Kontakt  
Namn  
Förvaltning

## Information 1 - Verksamhetsplan 2026

Ärendenr 2024/1022-3.9.0.1

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att lägga information om till verksamhetsplan 2026--2027 till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

Socialförvaltning ger återkoppling från socialnämndens planeringsdag den 13 oktober 2025.

Vid planeringsdagen utgick socialnämnden från kommunfullmäktiges fokusområden inför verksamhetsplan 2026–2027 och lämnade förslag till socialförvaltningen gällande mål för socialnämndens verksamhetsplan.

Information ges om hur socialförvaltningen har omhändertagit förslagen och utformat som föreslås beslutas om vid socialnämndens möte i december 2025 i samband med beslut om verksamhetsplan 2026.

### Dialog

Dialog om sammanfattning av socialnämndens förslag har genomförts tillsammans med socialdirektörens ledningsgrupp.

### Beslutsunderlag

- Informationsunderlag inför Verksamhetsplan 2026 läggs i ärendet inför SN.

## **Information 1 - Socialnämndens plan för internkontroll 2026**

Ärendenr 2024/1023-3.9.0.2

### **Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att lägga informationen om plan för internkontroll 2026 till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

Socialförvaltning ger återkoppling från socialnämndens planeringsdag den 13 oktober 2025. Under planeringsdagen genomfördes workshop om planen för internkontroll 2026.

Information ges om hur socialförvaltningen har omhändertagit resultaten av workshopen och utformat förslag som socialnämnden kommer besluta om i december 2025.

### **Dialog**

Dialog om sammanfattning av socialnämndens förslag har genomförts tillsammans med socialdirektörens ledningsgrupp.

### **Beslutsunderlag**

- Underlag för information läggs i ärendet inför SN.

## **Information om HR, arbetsmiljö och kompetensförsörjning 2025**

Ärendenr 2025/1058-3.9.0.1

### **Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

Socialnämnden delges information om kompetenscentrums verksamhetsplan.

### **Beslutsunderlag**

- Information om kompetenscentrums verksamhetsplan,  
SOC Hid: 2025.2430
- Verksamhetsplan 2025 - 2027 Kompetenscentrum,  
SOC Hid: 2025.1962

## Information om kompetenscentrums verksamhetsplan

Ärendenr 2025/139-3.9.0.1

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att lägga information om kompetenscentrums verksamhetsplan till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

En verksamhetsplan har upprättats som ett stöd för uppbyggandet och implementeringen av ett Kompetenscentrum i socialförvaltningen.

Kompetenscentrum ska bidra till att säkerställa kvaliteten i utförandet av vård, stöd- och omsorgsinsatser till dem vi finns till för. Uppdraget är att skapa förutsättningar för medarbetare inom vård, stöd och omsorg att i olika lärandemiljöer utvecklas i yrket.

Kompetenscentrums verksamhet har ett nära samband med målinriktade aktiviteter i socialnämndens verksamhetsplan för att säkerställa kompetensförsörjningen för att klara verksamhetens grunduppdrag.

Vidare finns samband och beroende med socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan. Kompetenscentrums målinriktade aktiviteter följer socialnämndens årshjul och rutin för verksamhetsplanering och uppföljning. Rapportering av Kompetenscentrums verksamhet kommer att ske genom tertialrapportering till socialnämndens verksamhetsplan.

### Beskrivning av ärendet

Kompetenscentrum är en paraplyorganisation i socialförvaltningen med uppdraget att samordna och organisera behov av introduktion, utbildning och övriga kompetenshöjande insatser för medarbetare inom vård, stöd och omsorg. Kompetenscentrums verksamhet sker i nära samarbete med berörda verksamheter i socialförvaltningen. Kompetenscentrum är organiserad till socialförvaltningens kompetensförsörjningsenhet som har det samordnande ansvaret. Socialförvaltningens kompetensråd ansvarar för den strategiska styrningen av Kompetenscentrums verksamhet. En resurstillsättningsgrupp finns med ansvar att möjliggöra och säkerställa intern kompetens utifrån identifierade behov av utbildning eller andra kompetenshöjande insatser.

En kompetensgrupp har bildats med uppdrag att utgöra en beredande funktion för resurstillsättningsgruppen och socialförvaltningens kompetensråd. Kompetensgruppen ansvarar för att i en behovsprocess

identifiera behov av kompetenshöjande insatser. Kompetensgruppen föreslår en årlig planering för aktiviteter inom ramen för Kompetenscentrum.

Visionen är att lärande och utveckling genom arbetslivet ger arbetsglädje och kvalitet. De bärande principerna är att bidra till en inkluderande och hållbar arbetsmarknad. Det förutsätter att aktiviteterna inom ramen för Kompetenscentrum på olika sätt bidrar till en ökad jämställdhet, en ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och en minskad diskriminering på arbetsmarknaden.

Kompetenscentrums pedagogiska grund bygger på forskning om lärande och kompetensutveckling i arbetslivet. Introduktion och utbildningar som tas fram bygger på agil metod och iterativ process. Målsättningen är att Kompetenscentrums samlade organisering för introduktion, utbildning och lärande i arbetslivet ska vara tillgängligt och anpassat till olika medarbetares behov och förkunskaper. Kompetenscentrum erbjuder ett brett utbildningsutbud för kompetenshöjande insatser till medarbetare inom vård, stöd och omsorg.

Kompetenscentrum ska bidra till utveckling av nya arbetssätt och samverkansformer i syfte att motivera medarbetare till ökad kompetens och lärande i arbetet. I uppdraget ingår att initiera och/eller att delta vid behovskartläggningar för att säkerställa socialförvaltningens kompetensförsörjning.

Kompetenscentrum bistår med stöd och hjälp till socialförvaltningens verksamheter exempelvis vid behov av förändrade arbetssätt, nya yrkesroller, karriärvägar, pilotprojekt och andra satsningar inom kompetensområdet.

Kompetenscentrum ska bidra till utveckling av alternativa lärmiljöer, studieformer och utbildning på arbetsplatserna för att säkerställa kvalitet och kompetens i verksamheterna. Uppdragsutbildningen som ingår i Kompetenscentrums utbildningsutbud är fortsatt viktig, dels för att öka organisationens formella kompetens, dels för den enskilde medarbetarens konkurrenskraft på arbetsmarknaden men den behöver kompletteras med alternativa lärmiljöer.

### **Dialog**

Interna dialoger har skett med verksamheterna i samband med framtagandet av verksamhetsplan och för att fastställa Kompetenscentrums organisation. Ärendet har behandlats vid fora för information och förhandling med fackliga samverkansparter i förvaltningsövergripande samverkan.



### **Beslutsunderlag**

- Verksamhetsplan 2025 – 2027 Kompetenscentrum, SOC Hid: 2025.1962

### **Beslutet skickas till**

Socialförvaltningens ledningsgrupp.



# Verksamhetsplan 2025 – 2027

## Kompetenscentrum

---





## Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Verksamhetsplanens syfte.....	3
Kompetenscentrum .....	3
Uppdrag .....	3
Vision.....	3
Bärande principer .....	4
Samband och beroende.....	4
Arbetsätt och verksamhetens nytta.....	4
Målgrupp .....	5
Avgränsning.....	5
Pedagogisk grund och metodik.....	5
Agil metodik.....	5
Iterativ process .....	5
Learning by doing .....	7
Motivation och lärande.....	7
Lärande och kompetensutveckling i arbetslivet .....	7
Alternativa lärmiljöer i Kompetenscentrum.....	8
Kompetenscentrum som nav för lärande och utveckling.....	9
Utbildningsutbud .....	9
Uppdragsutbildningen .....	10
E-utbildningar .....	12
Verksamhetsnära utbildningar.....	12
Lärboxar .....	12
Organisation .....	12
Verksamhetsansvar .....	12
Strategisk styrning.....	13
Resurstillsättningsgrupp .....	13
Kompetensgrupp .....	13
Interna kompetenser .....	13
Övriga resurser och samverkan.....	14
Mål och uppföljning .....	14
Mål 2025 – 2027 .....	14
Uppföljning 2025 – 2027.....	15
Aktivitetsplan 2025.....	16
Kompetenscentrums budget.....	17



## **Inledning**

Kompetensförsörjningen inom vård, stöd och omsorg är tveklöst välfärdssektorns största utmaning. Socialförvaltningen har sedan flertalet år svårt att rekrytera undersköterskor och stödassistenter till socialförvaltningens verksamheter för vård, stöd och omsorg. Många anställda saknar den utbildning och kompetens som krävs i arbetet och är inte rustade för den omställning som sker i vård, stöd och omsorg. En god kvalitet och en personcentrerad vård, stöd och omsorg förutsätter att medarbetarna har den kompetens som krävs för yrket. Omställningen till nära vård innebär att det kommunala uppdraget förändras, vilket ger ökade krav på anställdas kompetens. Framtidens vård, stöd och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning ska vara uppbyggt på forskning och beprövad erfarenhet. Det i sin tur kommer att öka kraven på kompetens i yrkesutövningen. För att socialförvaltningen ska kunna bedriva verksamhet enligt grunduppdrag och gällande lagstiftning krävs en långsiktig strategi men också insatser på kort sikt för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Inrättandet av ett Kompetenscentrum i socialförvaltningen är ett sätt att säkerställa kompetens och tillgodose medborgares behov av vård, stöd och omsorg i Luleå kommun.

## **Verksamhetsplanens syfte**

Syftet med verksamhetsplanen är att utveckla och implementera Kompetenscentrum i socialförvaltningen.

## **Kompetenscentrum**

Kompetenscentrum ska bidra till att säkerställa kvalitet i utförandet av vård, stöd- och omsorgsinsatser till dem vi finns till för.

## **Uppdrag**

Kompetenscentrums uppdrag är att skapa förutsättningar för medarbetare inom vård, stöd och omsorg att i olika lärandemiljöer utvecklas i yrket.

Kompetenscentrum samordnar introduktion, utbildning och kompetensutveckling för medarbetare inom utförarverksamhet vård, stöd och omsorg. Kompetenscentrum ansvarar för socialförvaltningens kursadministration i systemet utbildningar & event. Kompetenscentrum ansvarar för information och aktivitetsflöde i egen flik under gruppen Rekrytering – Utbildning – Introduktion – Socialförvaltningen, på intranätet.

## **Vision**

Lärande och utveckling genom arbetslivet ger arbetsglädje och kvalitet.



### **Bärande principer**

Kompetenscentrum ska bidra till en inkluderande och hållbar arbetsmarknad. Det förutsätter att aktiviteterna inom ramen för Kompetenscentrum på olika sätt bidrar till en ökad jämställdhet, en ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och en minskad diskriminering på arbetsmarknaden.

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha likvärdiga förutsättningar och möjligheter på arbetsmarknaden, jämställd utbildning och personlig utveckling.

Tillgänglighet handlar om att förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning. Att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i utbildning och i arbetslivet på likvärdiga villkor.

En minskad diskriminering handlar om att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **Samband och beroende**

Kompetenscentrums verksamhet har ett nära samband och beroende med:

- En väg in – en kvalitetssäkrad rekrytering och introduktion.
- #blommaut - möjlighet till breddad karriärväg i socialförvaltningen.
- Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan.
- Socialnämndens mål att säkerställa kompetensförsörjningen för att klara verksamhetens grunduppdrag.

### **Arbetsätt och verksamhetens nytta**

Kompetenscentrums pedagogiska grund och arbetsätt ger verksamheten nytta när det gäller att:

- Förbättra patientsäkerheten. Genom att utbilda medarbetare i grundläggande vårdprinciper och rutiner för att minska risken för brister i omvårdnaden
- Öka kvaliteten på vård, stöd och omsorg. Välutbildade medarbetare kan ge bättre och mer professionellt omhändertagande.
- Främja arbetsmiljön. När medarbetare känner sig säkra och kompetenta i sina arbetsuppgifter, ökar trivselen och arbetsmoralen.
- Möta lagkrav och standarder. Många vård-, stöd- och omsorgsverksamheter är skyldiga att följa specifika regler och rutiner, kompetenshöjande insatser hjälper till att uppfylla dessa krav.
- Stödja karriärutveckling. Genom att erbjuda utbildning och utvecklingsmöjligheter kan medarbetare avancera i sin yrkesutveckling.



- Stärka språkkompetensen i svenska. Arbetet med att hitta former för att utveckla språkutbildning till våra befintliga medarbetare sker kontinuerligt med olika samarbetspartners. Det långsiktiga målet är att stärka språkkompetensen i svenska samt öka antalet utbildade inom vård, stöd och omsorg.

### **Målgrupp**

Den primära målgruppen är medarbetare och chefer inom socialförvaltningens utförarverksamheter för vård, stöd och omsorg. Den sekundära målgruppen är övriga medarbetare och chefer i socialförvaltningen.

### **Avgränsning**

Kompetenscentrum omhändertar inte Yrkesresan som är en nationell satsning med regionalt genomförande för lokal kompetens. Initialt omhändertar inte Kompetenscentrum utbildningsinsatser för medarbetare och chefer till den sekundära målgruppen.

### **Pedagogisk grund och metodik**

Kompetenscentrums pedagogiska grund bygger på forskning om lärande och kompetensutveckling i arbetslivet. Introduktion och utbildningar som tas fram till Kompetenscentrums utbud bygger på agil metod och iterativ process.

### **Agil metodik**

Den agila metodiken vid framtagandet av utbildningar kännetecknas av hög grad av flexibilitet, många korta faser och aktiv användarmedverkan. Det agila arbetssätt innehåller löpande utvärderingar och delarna i utbildningen byggs stegvis upp. Det skapar större flexibilitet och anpassningsbarhet i förhållande till vad som efterfrågas av kunden eller uppdragsgivaren. Genom att löpande utvärdera och arbeta i korta faser finns möjlighet att leverera resultat successivt med nyfunna insikter och kunskaper. Delarna byggs sedan stegvis på med mer innehåll och blir på så sätt anpassade utifrån kundens behov av utbildningsinsats.

### **Iterativ process**

Ordet iterativ betyder upprepande. En iterativ process innebär att upprepa en sekvens eller en cykel av processen om och om igen för att nå det önskade resultatet.<sup>1</sup> När ett team följer en iterativ process innebär det att kontinuerligt under arbetets gång fokusera på att förbättra sin produkt eller sin design. Det betyder att ständigt testa sin produkt, eller sin prototyp vilket är förstadiet till en

---

<sup>1</sup> Överskådlig bild av iterativ process, sidan 7.



färdig produkt, för att sedan kunna utvärdera produktens styrkor, svagheter och identifiera möjligheter till förbättring i en SWOT-analys<sup>2</sup>.

På den mest grundläggande nivån så förlitar sig den iterativa processen på en kontinuerlig cykel av planerande, analys, testande och utvärdering. Den iterativa processen startar alltid med planering och insamling av alla krav som finns på slutprodukten.

### **Planering och insamlande av krav**

I det första steget tas en karta fram över de primära kraven som kunden eller uppdragsgivaren har på slutprodukten. I det här steget sker insamling av relevant dokumentation och en plan med tidslinje fastställs för den första iterativa cykeln.

### **Analys och design**

I det här steget fastställs alla behoven som finns för arbetet och produkten. Här skapas en struktur för arbetet som gör alla inblandade aktörer och parter nöjda.

### **Genomförande – spridning**

Under implementeringen utvecklas den funktionalitet och design som krävs för att möta kundens behov och målsättningen med utbildningen.

### **Testning**

I det fjärde steget identifieras eventuella problem, samt var i processen eller i designen av produkten som problemet finns. Vid testning av produkten så gör den i relation till de förväntningar som finns på produkten. Relevanta aktörer, användare och produkttestare får alla yttra sig i frågan.

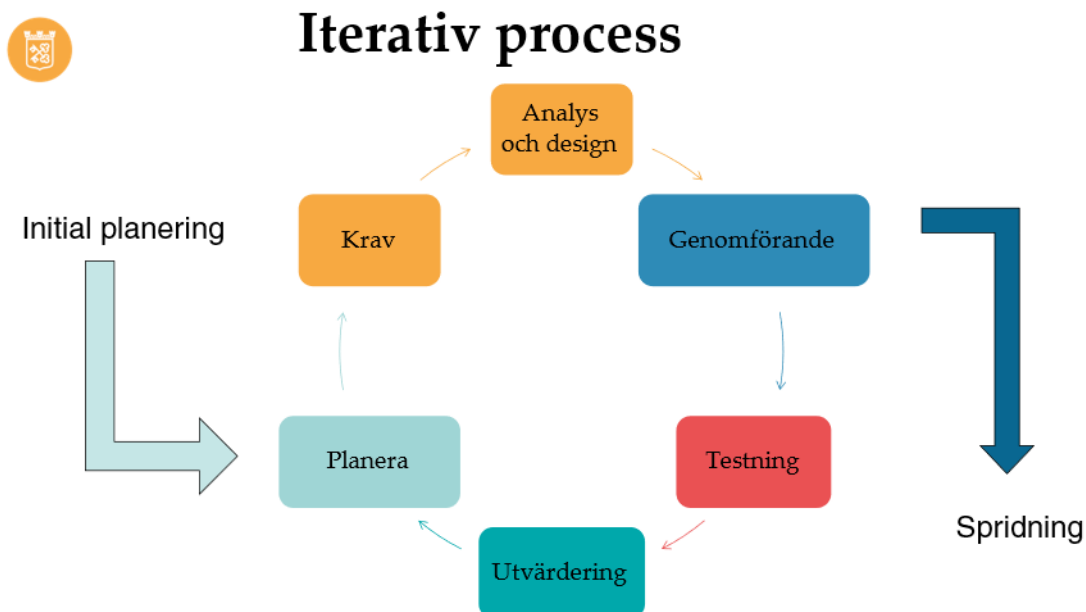
### **Utvärdering**

Slutligen så jämförs iterationens resultat med de krav och förväntningar som finns på produkten. Efter att ha genomgått alla fem steg så är det dags att gå vidare till nästa cykel.

Enligt den iterativa processen börjar allt om från början med steget planering och krav. Skillnaden är att i nästa runda finns bättre koll på vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra med produkten (utbildningen). Det blir på så sätt lättare att göra de modifieringar som krävs för att ta en närmare målbilden. Det är viktigt att alltid ägna tid och fokus åt att identifiera lärdomar från den föregående iterationen, för att applicera den kunskapen i den kommande cykeln.

---

<sup>2</sup> Förkortningen SWOT står för engelskans Strengths, Weaknesses, Opportunities och Threats.



### Learning by doing

En metod, fritt översatt till learning by doing härstammar från en av 1900-talets mest inflytelserika pedagogiska tänkare. Metoden handlar om att lära genom att göra. Ett begrepp inom pedagogiken som avser synsättet att lärande kan fördjupas genom omfattande inslag av färdighetsträning och praktiska tillämpningsuppgifter. Det centrala i pragmatiska pedagogik var relationen mellan kunskap och handling, hans förslag om laboratorieskola och hans begrepp "learn to do by knowing and to know by doing".

### Motivation och lärande

har inriktat sin forskning på vuxenutbildning, högre utbildning och arbetsliv och mer specifikt om motivation och lärande, övergången från studier till arbetsliv, lärares och simuleringsinstruktörers pedagogiska utveckling, medicinsk simulering i allmänhet och interprofessionellt lärande vid simulering i synnerhet, pedagogiska processer i vården samt lärande i emotionellt svåra situationer.

### Lärande och kompetensutveckling i arbetslivet

centrala spår i forskningen har varit lärande och kompetensutveckling i arbetslivet. Fokus har varit att analysera och få kunskap om vad som kännetecknar en god och utvecklande arbetsplats.





Genom analys och kunskap kan arbetet och arbetsplatsen utformas på ett sätt som främjar både individens utveckling och en i vid mening effektiv verksamhet. Viktigt är då inte minst att skapa samspel mellan olika former av formell utbildning och ett informellt lärande i både vardagen och i arbetslivet.

### **Långsiktiga effekter**

I sammanhanget har forskningen undersökt hur en kan skapa långsiktiga effekter av kompetensutveckling i arbetslivet. Effekter av kompetensutveckling uppstår inte med automatik. Många satsningar följs inte upp och kopplas inte till ett fortsatt lärande i vardagen. När så inte sker är sannolikheten stor att de avsedda effekterna uteblir både för deltagande individer och för verksamheten.

En mycket stor del av de kunskaper och den kompetens som utvecklas genom utbildning och andra former för kompetensutveckling tas helt enkelt inte tillvara i tillräcklig utsträckning. Detta är negativt både för individen och för den verksamhet där individen befinner sig. Det räcker alltså inte med att planera och genomföra bra utbildningar med motiverade deltagare – det krävs också att man arrangerar en utvecklande lärmiljö där det finns möjligheter till fortsatt lärande i det dagliga arbetet.

### **Livslångt lärande**

En viktig utgångspunkt i forskning är att arbetslivet kan ha en nyckelroll för det livslånga lärandet – något som dock tyvärr inte uppmärksammas i tillräcklig grad. Det är nämligen för många människor genom arbetet som de kan få möjlighet att på nytt delta i utbildning eller andra lärandeaktiviteter efter avslutad skolgång. Detta visar sig också för många vara "en kick" för fortsatt lärande också utanför arbetet. En effekt av lärande i arbetslivet är också att även personer med kort formell utbildningsbakgrund, som vanligen kan vara svåra att motivera för vidareutbildning, kan få ett intresse för att delta i läraaktiviteter och bli nyfikna på att lära sig ännu mer.

### **Alternativa lärmiljöer i Kompetenscentrum**

Kompetenscentrum med inspiration av erbjuder en lärmiljö där kunskap aktivt skapas av deltagarna. Kortare teoripass varvas med praktiska övningar i reella värdsituationer och verklighetsnära miljöer. Vidare ingår reflektion över läromomenten som bidrar till motivation och delaktighet. I kombination med den pedagogiska grunden och modellen skapas alla utbildningar tillsammans med ämnesexperter och medarbetare från verksamheterna som också fungerar som internutbildare. Kompetenscentrums lärmiljö bygger på så sätt både på evidensbaserad och verksamhetsnära kunskap samt förbättringskunskap genom agil metodik och iterativ process.



Målsättningen är att Kompetenscentrums samlade organisering för introduktion, utbildning och lärande i arbetslivet ska vara tillgängligt och anpassat till olika medarbetares behov och förkunskaper. Kompetenscentrum erbjuder ett brett utbildningsutbud för kompetenshöjande insatser till medarbetare inom vård, stöd och omsorg.

### **Kompetenscentrum som nav för lärande och utveckling**

Utöver de utbildningar som beskrivs i nästa avsnitt fungerar Kompetenscentrum som en plattform eller ett nav för lärande, utveckling och erfarenhetsutbyte. Kompetenscentrum arbetar aktivt med omvärldsbevakning, deltar i nätverk och främjar samarbeten med lärosäten och forskning.

Kompetenscentrum ska bidra till utveckling av nya arbetssätt och samverkansformer i syfte att motivera medarbetare till ökad kompetens och lärande i arbetet. I uppdraget ingår att initiera och/eller att delta vid behovskartläggningar för att säkerställa socialförvaltningens kompetensförsörjning. Kompetenscentrum bistår med stöd och hjälp till socialförvaltningens verksamheter exempelvis vid behov av förändrade arbetssätt, nya yrkesroller, karriärvägar, pilotprojekt och andra satsningar inom kompetensområdet.

Kompetenscentrum erbjuder en möjlig karriärväg<sup>3</sup> för erfarna och/eller seniora medarbetare genom att anlitas för uppdrag som interna utbildare.

Kompetenscentrum ska bidra till utveckling av alternativa lärmiljöer, studieformer och utbildning på arbetsplatserna för att säkerställa kvalitet och kompetens i verksamheterna. Uppdragsutbildningen som ingår i Kompetenscentrums utbildningsutbud är fortsatt viktig, dels för att öka organisationens formella kompetens, dels för den enskilde medarbetarens konkurrenskraft på arbetsmarknaden men den behöver kompletteras med alternativa lärmiljöer.

### **Utbildningsutbud**

Utbildningarna och lärboxarna som beskrivs nedan utgör basen i Kompetenscentrums utbud verksamhetsåren 2026 – 2028. Genom ett agilt arbetssätt kan utbildningsutbudet anpassas utifrån behov som uppkommer i verksamheten. Det gäller dels utbildningarnas innehåll, dels val av pedagogisk metod och lärmiljö. Undantaget är uppdragsutbildningen som håller en nationell programstruktur för vård och omsorgsutbildning.

---

<sup>3</sup> Sidan 16, om interna kompetenser.



### **Uppdragsutbildningen**

I socialförvaltningen finns medarbetare med varierande utbildningsbakgrund och erfarenhet. För de som helt eller delvis saknar den utbildning som krävs för befattningen undersköterska/stödassistent finns möjlighet att på arbetstid studera i socialförvaltningens uppdragsutbildning. Uppdragsutbildningen är reglerat i ett avtal mellan socialförvaltningen och vuxenutbildningen i Luleå kommun där behöriga vårdlärare ansvarar för undervisningen.

#### ***Pedagogiskt stöd och inläsningsstöd***

Avtalet reglerar erbjudande om pedagogiskt stöd till medarbetare i behov av stöd, exempelvis vid studieovana eller om medarbetaren har andra utmaningar som kan påverka studieresultatet. För medarbetare som är otrygga i svenska språket kan inläsningsstöd erbjudas.

Utbildningen ger eleven en formell och nationell utbildning för att arbeta som undersköterska inom äldreomsorg och inom hälso- och sjukvård, skötare inom psykiatrisk vård, personlig assistent, boendestödjare och stödassistent. Totalt ska medarbetaren studera 1 500 gymnasiepoäng och det finns olika alternativa studievägar för medarbetaren. Gemensamt för alla är att medarbetaren studerar i en nationell betygsskala.

#### ***Inledande kartläggning***

Inom uppdragsutbildningen erbjuds och rekommenderas medarbetare att inleda sin studieresa med en inledande kartläggning. Den inledande kartläggningen kan göra det möjligt för en individ som överväger att börja studera att få en överblick över sin studieplan. En individ ska inte behöva läsa det hen redan kan. Den inledande kartläggningen hjälper medarbetaren till en ändamålsenlig väg genom utbildningssystemet.

#### ***Sammanhållen utbildning 1500 poäng***

Utbildningen är sammanhållen och medarbetaren ingår i en klass som studerar 40 procent av sin arbetstid under tre terminer. Utbildningen följer Skolverkets kunskapskrav och Socialstyrelsens bestämmelser.

#### ***Kombinationsutbildning***

Kombinationsutbildningen riktar sig till medarbetare som har betyg motsvarande årskurs 6 i svenska (SFI D nivå). I kombinationsutbildningen studerar medarbetare vård- och omsorgskurser i kombination med svenska med målet att utbilda sig till undersköterska. Den totala utbildningstiden varierar då den är individuellt anpassad utifrån medarbetarens förutsättningar med hänsyn till språknivå och yrkeserfarenhet.



### ***Kurser i vård och omsorgsutbildning***

Uppdragsutbildningen har ett studiealternativ som är mer flexibelt där medarbetarna kan studera de kurser de saknar för att uppnå 1500 poäng. Studietiden är individuell, beroende på medarbetarens tidigare utbildning och erfarenhet samt i vilken utsträckning de har möjlighet att studera på arbetstid. Kurserna följer Skolverkets kunskapskrav och Socialstyrelsens bestämmelser.

### ***Specialistutbildningar på eftergymnasial nivå***

För medarbetare som har en formell vård och omsorgsutbildning på gymnasienivå finns möjligheten att studera till specialiserad undersköterska vid yrkeshögskola. Medarbetaren ansöker till aktuell utbildning och lärosäte efter beslut från närmaste chef.

### ***Insatser för att stärka svenska språket***

Uppdragsutbildningen genomför språkutvecklande insatser i syfte att stärka medarbetare i svenska språket. På individnivå blir medarbetare säkrare och tryggare med det svenska språket, vilket kan bidra till att de stanna kvar i yrket. Det innebär även en strukturell påverkan, att hela arbetslag tänker på att använda enklare svenska.

### **Språkverktyget Lingio**

Socialförvaltningen har möjlighet att erbjuda språkverktyget Lingio. Lingios utbildningspaket innehåller branschsäkrade kurser i yrkessvenska och grundläggande kurser inom vård och omsorg med inbyggt språklexikon. Kurserna genomförs i en mobilbaserad utbildningsplattform.

### **Språkombudsutbildning**

En insats är språkombudsutbildning. Utbildningen ger kunskaper och praktiska verktyg på temat språk och kommunikation samt språkutvecklande arbetssätt. Med hjälp av arbetsplatsuppdrag undersöker de blivande språkombuden kommunikationen och språksituationen på sina arbetsplatser. Tillsammans med sin chef tar de också fram en handlingsplan för hur rollen som språkombud, och det språkutvecklande arbetssättet, ska implementeras på bästa sätt. Utbildningen innehåller kunskaper om hur vuxna lär sig ett andraspråk och vilka hinder som är vanliga för språkinläring.



### **E-utbildningar**

Kompetenscentrum ansvarar för att sammanställa aktuella E-utbildningar för medarbetare som arbetar i vård, stöd och omsorg. Detta för att underlätta vilka utbildningar som finns. Prioriteringen av vilka utbildningar som ska genomföras och under vilken tidsram styrs av verksamheten och den enskilde medarbetarens behov. Kompetenscentrum rekommenderar att medarbetaren har tillgång till stöd av exempelvis en kollega före och under E-utbildningen i de fall någonting upplevs svårt.

I en föränderlig omvärld med snabb teknikutveckling tar Kompetenscentrum höjd för ett förändrat behov av introduktioner och kompetensutveckling samt på vilket sätt vi behöver utveckla verksamheten för att möta de nya behoven och erbjuda moderna arbetssätt.

Alla e-utbildningarna finns i systemet Utbildningar & Event med förvald prioriteringsordning för olika yrkesgrupper samt i Kompetenscentrums broschyr.

### **Verksamhetsnära utbildningar**

Med verksamhetsnära utbildning avses socialförvaltningens interna introduktion och övriga utbildningar med särskilt utsedda internutbildare. Utbildningarna sker i grupp. Beroende på utbildning varvas teori med praktiska moment. Kompetenscentrum ansvarar för att sammanställa vilka utbildningar som finns och även dessa finns i broschyren som beskrivs ovan.

### **Lärboxar**

Lärboxarna ger kunskap i vanligt förekommande vårdmoment och innehåller också medicintekniskt material. Lärboxar är framtagna för kunskapshöjande insatser på arbetsplatserna och finns för utlåning. Vilka lärboxar som är framtagna finns beskrivna i broschyren över alla utbildningar som finns att tillgå.

### **Organisation**

Kompetenscentrum är en paraplyorganisation i Socialförvaltningen med uppdraget att samordna och organisera behov av introduktion, utbildning och övriga kompetenshöjande för medarbetare inom vård, stöd och omsorg. Kompetenscentrums verksamhet sker i nära samarbete med berörda verksamheter i socialförvaltningen.

### **Verksamhetsansvar**

Kompetenscentrum är organiserad till socialförvaltningens kompetensförsörjningsenhet som har det samordnande ansvaret.



### **Strategisk styrning**

Socialdirektörens kompetensråd ansvarar för den strategiska styrningen för Kompetenscentrums verksamhet.

### **Resurstillsättningsgrupp**

Resurstillsättningsgruppen ansvarar för att möjliggöra och säkerställa intern kompetens utifrån identifierade behov av utbildning eller andra kompetenshöjande insatser.

### **Kompetensgrupp**

Kompetensgruppen har en beredande funktion för resurstillsättningsgruppen och socialdirektörens kompetensråd. Kompetensgruppen ansvarar för att i en behovsprocess identifiera behov av kompetenshöjande insatser samt föreslår en årlig planering för aktiviteter inom ramen för Kompetenscentrum.

### **Interna kompetenser**

Medarbetare med särskilda kompetenser och roller inom socialförvaltningen verkar som interna utbildare inom Kompetenscentrum.

Enhet förebyggande stöd vuxna erbjuder resurser i form av metodutvecklare och kognitiva stödteamet för introduktion och fortbildning till medarbetare inom vård, stöd och omsorg. Beroende av utbildningsbehov kan även andra yrkesprofessioner avropas till utbildning. Några exempel är:

Verksamhetsområdena vård och omsorg, stöd och service samt socialpsykiatri, stöd och assistans erbjuder kompetens i form av måltidsutvecklare, specialistundersköterskor, erfarna och/eller seniora medarbetare för kompetenshöjande insatser till nya och/eller mindre erfarna kollegor. Att verka som internutbildare är att betrakta som en karriärväg för medarbetare i vård, stöd och omsorg.

Verksamhetsområdet Hälso- och sjukvård erbjuder resurser i form av sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut till Kompetenscentrum.

I övrigt finns förvaltningsövergripande stödfunktioner som kan ha en roll i utbildningsinsatser inom ramen för Kompetenscentrum.

### **Nätverk för interna kompetenser**

Kompetenscentrum kan skapa förutsättningar för nätverk för interna utbildare med ansvar för olika verksamhetsnära utbildningar. Nätverkens sammansättning och mötesfrekvens fastställs utifrån behov för aktuell utbildning eller samordning. Samordnaren är sammankallande och administrativt ansvarig för



samtliga nätverk i syfte att säkerställa Kompetenscentrums verksamhetsidé, vision och bärande principer.

### **Övriga resurser och samverkan**

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen (AUF) erbjuder vårdlärarkompetens i uppdragsutbildningen enligt avtal.

Ansvariga för socialförvaltningens uppdragsutbildning och vårdlärare har regelbundet möten för planering av uppdragsutbildningen.

### **Mål och uppföljning**

Kompetenscentrums verksamhet har ett nära samband med målinriktade aktiviteter i Socialnämndens verksamhetsplan för att säkerställa kompetensförsörjningen för att klara verksamhetens grunduppdrag.

Vidare finns samband och beroende med socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan. Kompetenscentrums målinriktade aktiviteter följer socialnämndens årshjul och rutin för verksamhetsplanering och uppföljning.

### **Mål 2025 – 2027**

- Kompetenscentrum är implementerad och känd i socialförvaltningen.
- Kompetenscentrum ska vara ett nav för introduktion, utbildning, lärande och utveckling i arbetslivet.
- Kompetenscentrum ska samla socialförvaltningens arbete med introduktion, utbildning och kompetensutveckling under ett gemensamt paraply och beskriven organisation.
- Utbildningsinsatser ska ske både i form av e-utbildningar och fysisk utbildning i klass- och metodrumsmiljö och på arbetsplatser.
- Både nya och befintliga medarbetare ska ges möjlighet till introduktion och kompetensutveckling under hela året.
- Kompetenscentrum ska bidra till att socialförvaltningen är en lärande organisation och att kunskaperna är evidensbaserade.
- Kompetenscentrum ska bidra till att socialförvaltningens arbetsgivarvarumärke stärks.
- Kompetenscentrum ska bidra till ökad patient- och brukarsäkerhet och förbättrad kvalitet.
- Kompetenscentrum ska bidra till höjd kompetens och därmed bättre arbetsmiljö.



### Uppföljning 2025 – 2027

Uppföljning av Kompetenscentrums verksamhet bygger på följande indikatorer där samtliga även har fördelning kvinnor respektive män.

- Andelen undersköterskor/stödassistenter ska öka.
- Antal uppnådda poäng inom uppdragsutbildningen.
- Antal medarbetare som genomfört utbildning i basal omvårdnad.
- Antal medarbetare som genomfört utbildning i trygg och säker förflyttning.
- Antal medarbetare som genomfört delegeringsutbildning.
- Antal medarbetare som får delegering.
- Andelen chefer och medarbetare inom utförarverksamhet som har kännedom om Kompetenscentrum (utgångsvärde för indikator).

Uppföljning av Kompetenscentrums utbildningar bygger på följande delar:

- Kvantitativ och kvalitativ uppföljning av utbildningarna. Fokus på tillgänglighet, upplevd kvalitet och effekt för medarbetare och för verksamhet.
- Att socialförvaltningens chefer är nöjda med den utbildning och de utbildningsformer som erbjuds till medarbetarna. Uppföljningen är kvalitativ och sker i dialog med cheferna.

Uppföljning av olika utbildningars tillgänglighet, kvalitet och effekt är svårt att jämföra. Uppföljningen bör därför jämföras över tid för att synliggöra inte bara årets resultat utan också tendenser eller trender i någon riktning. Att mäta chefernas nöjdhet är också svårt. Initialt sker uppföljningen som en temperaturmätare av året som gått, förväntningar och förslag på förändringar.





## Aktivitetsplan 2025

Aktivitetsplanen ger en färdriktning över planerade aktiviteter och leveranser första året och kommer därefter löpande att uppdateras.

Aktivitet	Beskrivning	Tidpunkt
SLG kompetensråd godkänner VP.		11 juni
Fastställa organisation och mötesstruktur.	Utse representanter till nätverk/grupper som ingår i organisationen. Planera för uppstart.	juni
Samordnaren och SSK med ansvariga chefer.	Identifiera, beskriva och fastställa processer och rutiner som behövs för att säkra KC:s verksamhet. Exempelvis: utlån av lärboxar och kunskapsförmedling, framtagande av utbildning, hur KC får vetskap och kan bidra med stöd inom kompetensförsörjningsområdet	Uppstart augusti
Kommunikationsplan	Internt stöd som säkerställer att kommunikationsinsatser sker i rätt tid, i rätt kanal och till rätt målgrupp.	juni 2025 – augusti
Information till SN	Information om innehåll i VP för Kompetenscentrum.	Augusti
Works-shop	Uppstart med nätverk/grupper som ingår i KC. Dialog om arbetsformer/erfarenhetsutbyte.	september - oktober
Omvärldsbevakning	Följa rutin för verksamhetsplanering.	augusti
Tertialrapportering SN verksamhetsplan	Analys till SN verksamhetsplan.	deadline 22 augusti
SLG kompetensråd, beslutsärende.	Beslut om framtagna arbetsprocesser och rutiner kopplade till KC:s verksamhet.	november
Uppföljning och utvärdering.	Sammanställa och analysera resultat.	november - december
Tertialrapportering SN verksamhetsplan.	Analys till SN verksamhetsplan.	deadline 15 december



## Kompetenscentrums budget

När det gäller lönekostnader finns budgeterat för två anställda, en sjuksköterska och en samordnare. Kostnaderna är fördelade på den verksamhet som har arbetsgivaransvaret, vilket för sjuksköterskan är verksamhetsområdet hälso- och sjukvård, för samordnaren är enhet kompetensförsörjning. Kompetenscentrum är en paraplyorganisation med ett gemensamt åtagande i socialförvaltningen. Det innebär att kostnader för interna utbildare finansieras i ordinarie verksamhet.

Kompetenscentrum ansvarar för socialförvaltningens övergripande utbildningsbudget motsvarande 2 miljoner kronor årligen. Utbildningsbudgeten växlas upp med ersättning som betalas ut av utbildningsanordnare för att socialförvaltningen tar emot elever i arbetsplatsförlagt lärande (APL).

Socialdirektörens kompetensråd beslutar årligen vilka satsningar som ska genomföras inom ramen för den övergripande utbildningsbudgeten. Kompetenscentrum är i behov av nationellt stöd med extern finansiering för att möta behovet av kompetenshöjande insatser. Budgeten för uppdragsutbildningen finansieras till stor del av statsbidraget Äldreomsorgslyftet. Dessvärre finns i dagsläget inget statsbidrag som ersätter lönekostnader för medarbetare som inte omfattas av Äldreomsorgslyftet. Vidare finns inga statsbidrag för utbildningsvikariat när ordinarie medarbetare är i utbildning. Detta innebär att en stor andel av kostnaderna vid utbildningsverksamhet är lönekostnader för ordinarie medarbetare i utbildning och vikarier som täcker upp i verksamheten. Dessa kostnader täcks i dag av verksamheterna.

Socialförvaltningen i Luleå ligger på en nivå om cirka 10 miljoner kronor årligen för uppdragsutbildningen och lönekostnader i samband med utbildning. Därutöver kommer kostnader för lokal och drift.

För att fortsätta bedriva utbildningsverksamhet i nuvarande och eventuellt ökande volym är extern finansiering en förutsättning.

## **Information om Kronan särskilt boende för äldre**

Ärendenr 2025/1186-3.9.0.1

### **Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

Socialnämnden delges information om Kronan särskilt boende för äldre.