



Socialnämndens samverkansgrupp

Tid

14:00-16:00

Plats

Digitalt via Teams

Arbetsgivarens representanter

Maria Engdahl (ordförande)
Bernitha Karlsson (enhetschef)
Anna Tollin (enhetschef)
Sandra Narancic (enhetschef)
Jennifer Westher (enhetschef)
Maria Lindholm (enhetschef)
Kristina Michaelsen (enhetschef)
Marcus Thevathason (enhetschef)
Eldin Memic (controller)
Maria Linby (MAS)
Carina Åkesson
Johan Wikberg (enhetschef)

Fackliga Representanter

Maria Edlund (Kommunal)
Kristin Birath Johansson (Kommunal)
Hanna Bergman (Vårdförbundet)
Faridah Kjellén (Vision)
Marie Udd (Sveriges Arbetsterapeuter)

Övriga

Protokollet innehåller paragraferna §§34-39

Ordförande

Maria Engdahl, socialchef

Justerare

Maria Edlund, Kommunal

Sekreterare

Carina Åkesson



Ärendelista

- | | |
|-----|--|
| §34 | Val av justerare |
| §35 | Föregående mötesprotokoll |
| §36 | Ärenden till socialnämnden |
| §37 | Informationsärende Rutin - bemanning vid vak |
| §38 | Revidering av bemanningshandbok |
| §39 | Övriga ärenden |

Justerare signatur

Utdragsbestyrkande



rJ0sW8Tqzx-r1Ys-8pqfe



§34 - Val av justerare

Ärendebeskrivning

Maria Edlund, Kommunal, utses att tillsammans med ordföranden justera dagens mötesprotokoll.

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



§35 - Föregående mötesprotokoll

Ärendebeskrivning

Samverkansgruppen har inget att erinra mot föregående protokoll, varvid protokollet läggs till handlingarna.

Underlag

- Protokoll skapad SON-SAM 2026-08-28 08.37.05 - (179981)

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



§36 - Ärenden till socialnämnden

Ärendebeskrivning

Ärenden till socialnämnden

1. Projekt för hospitering inom socialförvaltningen.
Föredragande: Sandra Narancic, enhetschef
Socialförvaltningen kommer under hösten 2026 att påbörja ett projekt med hospitering mellan olika verksamheter inom förvaltningen. Initiativet syftar till att öka förståelsen för verksamheternas uppdrag, arbetssätt och förutsättningar samt stärka samverkan och erfarenhetsutbyte mellan medarbetare.
Det har redan visats ett stort intresse för detta.
Kommer att ske över gränserna för att kunna få ett kunskapsutbyte och en större förståelse för olika roller och befattningar.
2. Riktlinje för verkställighet utförare inom äldreomsorg
Föredragande: Bernitha Karlsson, enhetschef och Sandra Narancic, enhetschef
För att säkerställa en rättssäker, likvärdig och kvalitativ verkställighet av biståndsbedömda insatser, enligt socialtjänstlagen (SoL) har en riktlinje för utförarverksamheten tagits fram.
3. Implementering av differentieringsmodellen
Föredragande: Bernitha Karlsson, enhetschef; Sandra Narancic, enhetschef och Carina Åkesson, HR-specialist
En länsgemensam differentieringsmodell för vård och omsorg i Örebro län antogs av länets socialchefer i december 2024. Riskanalys är genomförd med fackligt förtroendevalda. Regionen har anställt en person på 50% kommer vara behjälplig med att implementera detta i kommunerna.
4. Månadsrapport 2026
Inga handlingar klara till samverkan, beroende på att vissa uppgifter inte kan tas fram före månadsskiftet.
5. Ferierapport 2026
Föredragande: Eldin Memic, controller
Lekebergs kommun erbjöd under sommaren 2026 feriejobb till 87 ungdomar inom 22 kommunala verksamheter.
Hemtjänsten tog för första gången emot 8 feriejobbare. 47% av feriejobben återfanns inom socialförvaltningens verksamheter.
Feriejobben bidrar till framtida kompetensförsörjning.
6. Utvärdering av scheman och schemaläggning inom vård- och omsorg och LSS
Föredragande: Eldin Memic, controller
Utvärdering har genomförts genom analys av kvantitativa verksamhetsdata och relevanta nyckeltal kopplade till bemanning och personalförsörjning. Resultatet redovisar utvecklingen av centrala nyckeltal och ger ett faktabaserat underlag för att utvärdera schema och schemaläggning för verksamheten.
Övertiden minskat, delade turer har tagits bort, bättre kontinuitet med mera, redovisas som positiva delar som identifierats i utvärderingen.
7. Utvärdering av sommarvikarier inom vård och omsorg och LSS, 2026
Föredragande: Eldin Memic, controller

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



En uppföljning har genomförts för att utvärdera sommarvikariernas erfarenheter av arbete inom vård och omsorg under sommaren 2026.

Övergripande positiva svar på utskickad enkät. Över 90% var nöjda och flertalet kan tänka sig att rekommendera andra att arbeta inom socialförvaltningen. Positiva svar kopplat till introduktion och bemötande från personal. En del negativa synpunkter är kopplade till digitala system.

8. Redovisning av åtgärder för avvikelser i internkontrollrapport 2 - socialnämnden 2026

Föredragande: Eldin Memic, controller

Dokumentation, journalföring, uppföljningar av klagomål med mera har granskats.

Identifierat behovet av att göra denna granskning för att tidigt kunna förbättra de avvikelser som upptäcks.

9. Revidering av riktlinje för ärenden inom ekonomiskt bistånd

Föredragande: Marcus Thevathason, enhetschef; Alexander Widbark, teamledare och Maria Engdahl, socialchef

Årlig revidering av riktlinje inom ekonomiskt bistånd, kopplat till förändringar som trädde i kraft 1 juli.

10. Revidering av riktlinje för ärenden inom vård i nära relationer

Föredragande: Marcus Thevathason, enhetschef; Alexander Widbark, teamledare och Maria Engdahl, socialchef

Denna revidering har kortats ner för att göra den enklare att följa.

11. Sammanträdestider - socialnämnden 2027

Föredragande: Maria Engdahl, socialchef

12. Sammanträdestider - socialnämndens arbetsutskott 2027

Föredragande: Maria Engdahl, socialchef

13. Information om pågående Lex Sarah/Lex Maria 2026

Föredragande: Maria Linby, MAS

Det har varit en pågående anmälan om Lex Maria, men det visade sig efter utredning att det inte var någon vårdskada.

Inga aktuella Lex Sarah-utredningar.

Underlag

- Tjänsteskrivelse - Sammanträdestider för socialnämnden 2027 - (SON 26-383-1)

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



§37 - Informationsärende Rutin - bemanning vid vak

Ärendebeskrivning

Informationsärende: Rutin - bemanning vid vak

Föredragande: Bernitha Karlsson, enhetschef; Sandra Narancic, enhetschef

Socialförvaltningens enhetschefer har valt att förslaget om "Rutin vid extra extra vak" utgår, vilket innebär att det inte finns någon "Rutin - vid extra extra vak" att samverka.

Istället bifogas för information den rutin som tydliggör hur tillsättning av bemanning vid vak kommer att ske, vid kvällar, nätter och helger.

Då detta är ett informationsärende kommer det inte att samverkas, utan ges enbart som information.

Underlag

- Rutin- bemanning vid VAK till samverkan - (181414)

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



§38 - Revidering av bemanningshandbok

Ärendebeskrivning

Revidering av bemanningshandbok

Ärende från Anette Bergdahl, huvudskyddsombud, Kommunal.

Att ha en bemanningshandbok som "låser" chefer och medarbetare till att jobba med bemanningsfrågor på samma sätt i alla verksamheter är inte bara osmidigt utan också inskränkande på chefens mandat att själv bestämma vad som är bäst för just "sin" verksamhet. Detta syns tydligt genom att man följer Handboken i de avseenden man tycker och går "lite utanför" när det passar. Då blir det en tydlig orättvisa i arbetstagarledet och det gör arbetsmiljön sämre för både chefer och medarbetare.

- 4 veckors schema är INTE optimalt för återhämtning för arbetstagare. Det är jättesvårt att planera sin fritid när den kan ändras var 4:e vecka.
- Vad gäller fridagar är det också i medarbetarnas intresse att de kan vara MINST 9 per 4 veckors period så återhämtningen kan ökas
- Planerad frånvaro känns som medarbetarna inte kan ha över huvud taget då det skall lämnas in 4 veckor före ny schemaperiod (vilket i realiteten kan vara 8 veckor). Ett läkarbesök eller en fritidsaktivitet kan sällan planeras så långt i förväg.

Så mina förslag på ändringar i Bemannings Handboken är:

- Låt verksamheterna (chef, planerare och personal) själva bestämma vilken tid schemat skall gälla för.
- Ändra skrivningen till MINST 9 dagars ledighet/ 4 veckor och låt verksamheterna fixa resten
- Om schemaperioderna ändras till längre än 4 veckor så kan man i verksamheterna göra upp om hur många veckor innan färdigt schema man skall vara inne med sin ansökan om ledighet.

Anette Bergdahl
HSO, Kommunal

Arbetsgivaren tackar för inkomna synpunkter från huvudskyddsombudet från Kommunal.

Svar från arbetsgivaren bifogas här,

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



Svar på synpunkter från Kommunal inför revidering av Bemanningshandboken

Tack för de synpunkter som har lämnats från huvudskyddsombudet inför den framtida revideringen av Bemanningshandboken.

Socialförvaltningen ser positivt på att synpunkterna lyfts i samverkan. Vi delar bilden av att arbetstidsförläggning och schemaläggning har stor betydelse för såväl arbetsmiljö, återhämtning och möjlighet att planera sin fritid som för verksamhetens kvalitet, kontinuitet och bemanning.

Samtidigt behöver Bemanningshandboken skapa en gemensam och tydlig struktur för förvaltningens verksamheter. Det är därför förvaltningens bedömning att grundprinciperna i den reviderade Bemanningshandboken behöver vara gemensamma och gälla oavsett verksamhet.

Det innebär inte att alla verksamheter behöver organiseras eller bemannas på exakt samma sätt. Verksamheterna har olika förutsättningar och det finns därför ett ansvar för chef och verksamhet att inom de gemensamma ramarna anpassa schemaläggningen efter verksamhetens behov. Däremot ser förvaltningen ett värde i att de grundläggande principerna är lika och tydliga för alla.

4-veckorsschema

När det gäller 4-veckorsschema är förvaltningens bedömning att detta fortsatt är en lämplig gemensam planeringsperiod.

Vi har förståelse för synpunkten att en kortare schemaperiod kan upplevas som mindre förutsägbart och att det kan vara svårt för medarbetare att planera sin fritid. Samtidigt ger en 4-veckorsperiod en rimlig balans mellan framförhållning och möjlighet att regelbundet anpassa bemanningen efter verksamhetens behov. Det finns ett grundschema som varje enskild medarbetare kan lägga ut framåt för att kunna planera och finns inte kunskapen hos den enskilda medarbetaren så uppmuntrar vi till kontakt med sin chef.

4-veckorsschemat ska också ses tillsammans med arbetet med hållbara scheman, återhämtning, kontinuitet och verksamhetens bemanningsbehov. Förvaltningen bedömer därför inte att det är aktuellt att öppna för att varje verksamhet själv väljer schemaperiodens längd.

Fridagar

Synpunkten om minst nio fridagar per fyra veckorsperiod är noterad, frågan är även lagstadgad.

Förvaltningen delar uppfattningen att återhämtning är en viktig del av ett hållbart schema. Samtidigt behöver arbetstid och ledighet planeras utifrån verksamhetens bemanningsbehov, arbetstidsmått, dygns- och veckovila samt gällande kollektivavtal.

Det är därför inte möjligt att enbart ange ett fast antal fridagar som ska gälla oberoende av verksamhetens förutsättningar. Frågan om återhämtning behöver ses i sin helhet och inte enbart utifrån antalet fridagar.

Planerad frånvaro

När det gäller planerad frånvaro har vi förståelse för att framförhållningen kan upplevas som lång ibland, särskilt när det gäller aktiviteter eller besök som inte kan förutses flera veckor i förväg.

Samtidigt behöver verksamheten ha framförhållning för att kunna säkerställa bemanning och kvalitet. När schemat väl är fastställt blir möjligheten att göra förändringar betydligt mer begränsad och kan få konsekvenser för både kollegor och verksamheten.

Det är därför viktigt att skilja mellan planerad frånvaro, som bör anmälas med framförhållning, och situationer som uppstår med kortare varsel och som behöver hanteras utifrån de förutsättningar som gäller i det enskilda fallet.

Förvaltningen ser däremot ett behov av att tydliggöra tillämpningen så att medarbetare vet vad som

Justerare signatur

Utdragsbestyrkande



rJOsW8Tqzx-r1Ys-8pqfe



gäller och så att reglerna upplevs som rimliga och förutsägbara. Detta kommer cheferna att arbeta med under hösten och ta fram vad som skiljer sig i tillämpningen

Likvärdighet och lokala förutsättningar

När det gäller synpunkten att handboken kan uppfattas som "låsand" delar förvaltningen inte bedömningen att lösningen är att varje verksamhet själv bestämmer vilka grundläggande regler som ska gälla.

En sådan ordning skulle riskera att skapa olika förutsättningar för medarbetare inom socialförvaltningen beroende på vilken verksamhet eller arbetsplats de tillhör. Det skulle också kunna göra det svårare att säkerställa en likvärdig och transparent tillämpning.

Förvaltningens ambition är därför att ha gemensamma spelregler men ett lokalt handlingsutrymme inom dessa.

Det är också viktigt att vara tydlig med att alla regler inte har samma ursprung. Vissa krav följer av lag och kollektivavtal och är därför inte möjliga för förvaltningen att välja bort. Andra delar är lokala planeringsprinciper som förvaltningen efter verksamheternas behov kan utveckla och anpassa.

Sammanfattande bedömning

Förvaltningen kommer därför inte att ändra de grundläggande principerna i Bemanningshandboken utifrån de framförda förslagen om att varje verksamhet själv ska kunna välja schemaperiod, att minst nio fridagar ska fastställas som en generell regel eller att varje verksamhet själv ska bestämma framförhållningen för planerad frånvaro.

Däremot tar förvaltningen med sig synpunkterna i det fortsatta arbetet med hur Bemanningshandboken ska vara tydlig, begriplig och möjlig att tillämpa på ett bra sätt i olika verksamheter.

Vår ambition är att göra vårt bästa för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för både verksamhet och medarbetare inom de ramar som lag, kollektivavtal och verksamhetens behov ger.

Det är också viktigt för förvaltningen att med regelbundenhet följa upp hur den reviderade Bemanningshandboken fungerar i praktiken. Om tillämpningen visar att vissa delar behöver förtydligas eller utvecklas ska det självklart kunna tas upp i den fortsatta samverkan.

Sammanfattningsvis står förvaltningen fast vid de gemensamma grundprinciperna, men är beredd att lyssna, följa upp och utveckla tillämpningen där det finns behov i framtiden.

Socialförvaltningen i Lekeberg

Samverkansgruppen har inget att erinra i frågan, varvid ärendet läggs till handlingarna.

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------



§39 - Övriga ärenden

Ärendebeskrivning

Inga övriga ärenden har inkommit till samverkan.

Justerare signatur	Utdragsbestyrkande
--------------------	--------------------





Document history

Document summary

COMPLETED BY ALL:

05.10.2026 14:43

SENT BY OWNER:

Carina Åkesson • 02.10.2026 17:45

DOCUMENT ID:

r1Ys-8pqfe

ENVELOPE ID:

rJOsW8Tqzx-r1Ys-8pqfe

DOCUMENT NAME:

Protokoll från SON-sam 2026-09-30.pdf

11 pages

SHA-512:

bbe2126892143a470a967830614883ce2d76d7cee35ed
4f46f79c8edeb0a3ba182dda22a6fc65274291094c6dbe
e6726855e436d8074829d4e54fcef02e1f188

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
1. Klara Maria G Johansson Engdahl	Signed	04.10.2026 23:44	eID	Swedish BankID (DOB: 1973/02/28)
maria.engdahl@lekeberg.se	Authenticated	04.10.2026 23:40	Low	IP: 194.236.30.9
2. MARIA MAGDALENA EDLUND	Signed	05.10.2026 14:43	eID	Swedish BankID (DOB: 1976/02/15)
maria.edlund@lekeberg.se	Authenticated	05.10.2026 12:01	Low	IP: 194.236.30.9

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.

Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed

Attachments

No attachments related to this document

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.

Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed