

Österåkers kommun

Datum: 2013-09-30

Svar på interpellation nr 13/2013, KF §6:24 - Delar du äldreminister, Maria Larssons (KD) syn på Österåker?

Är det så att du och övriga politiskt ansvariga inte vågar se missförhållanden när personalen larmar?

Jag ser det som en självklarhet att personalen ska larma när ett missförhållande upptäcks och välkomnar alla former av initiativ till att upptäcka missförhållanden, antingen via Lex Sarah, Lex Maria, inrapporterade avvikelser eller på annat sätt. Vård- och omsorgsnämnden har infört ett kvalitetsledningssystem enligt SOSFS 2011:9 och som innebär att nämnden har system och rutiner för riskanalys, egenkontroll samt klagomål och synpunkter. Vård- och omsorgsnämnden har bl.a. infört en förstärkt rutin som innebär att vid varje nämndsammanträde redovisas samtliga inkomna rapporter enligt Lex Sarah och Lex Maria. Vård- och omsorgsnämnden bedömer fortlöpande om det finns risk för att händelser skulle kunna inträffa som kan medföra brister i verksamhetens kvalitet och för att säkra verksamhetens kvalitet utförs systematisk uppföljning i form av egenkontroll. Resultaten från bl.a. öppna jämförelser, kvalitetsregister, brukarundersökningar, bemötande undersökningar analyseras. Informationen från de olika källorna sammanställs och redovisas för Vård- och omsorgsnämnden i syfte att ge nämnden en övergripande och korrekt bild av kvaliteten av vård- och omsorg för äldre.

Hur ser du på hemtjänsten i Österåkers kommun – vilka förbättringar tänker du genomföra och hur?

Under maj månad 2013 genomfördes fördjupad verksamhetsuppföljning av hemtjänst i resp. kommunal och privat regi. Uppföljningen är en del i kommunens kvalitetskontroll. Resultatet visar att det finns utvecklingsområden i varierande grad hos de olika hemtjänstutförarna. Den sociala dokumentationen kan förbättras hos samtliga. Samverkan, sekretess och mål för verksamheten är andra förbättringsområden. En hemtjänstutförare uppvisar brister i ledningens kompetens och styrning. De verksamheter som drivs i kommunal regi saknar kvalitetsledningssystem som uppfyller kraven i SOSFS 2011:9. Oavsnämnda

förbättringsområden kommer att åtgärdas i enlighet med de handlingsplaner som Vård- och omsorgsnämnden begärt in. Som exempel på åtgärder kan nämnas att personalen på Solgårdens hemtjänst har fått en genomgång av bl.a. verksamhetens mål. Avsikten är att under hösten ska målen, hur man når och nått upp till dem vara en stående punkt vid arbetsplatsträffar. Ledningen kommer att strukturera upp hur arbetet fortgår och kontinuerligt följa utvecklingen. Under våren 2013 har nästan all personal genomgått en grundläggande utbildning i hur man ska dokumentera i verksamhetssystemet Procapita av verksamhetens specialkunnige i dokumentation och dokumentationssystemet. Rutiner finns avseende ett godtagbart kvalitetsledningssystem men de behöver revideras och aktualiseras i verksamheten vilket avses göras under hösten 2013. Enhetschefen har börjat strukturera en långsiktig planering för att vidta olika kvalitets- och arbetsmiljöåtgärder och därmed nå en attraktiv verksamhet för både brukare och personal. Arbetet har påbörjats med att en arbetsgrupp utsetts för att arbeta fram skriftliga rutiner för introduktion med checklista för hur och vilken information som ska ges till alla nyanställda och vikarier. Arbetet ska även utmynna i att båda parterna vid en introduktion ska med sin signatur bekräfta att de gett/erhållit den ifyllda informationen.



Mikael Ottosson
Ordförande Vård- och omsorgsnämnden

Svar på interpellation från Ann-Christine Furustrand – Utbilda och informera tydligt om vad som gäller angående yttrande- och meddelarfrihet.

Bakgrund

Ann-Christine Furustrand har ställt en interpellation till undertecknad avseende yttrande- och meddelarfrihet. Hon hänvisar till en motion från april 2009 där socialdemokraterna föreslagit tre saker, dels att kommunens chefer på alla nivåer ges utbildning/information om vad yttrande- och meddelarfrihet innebär. Dels att kommunen till personalen förtydligar rättigheten inom ramen för yttrande- respektive meddelarfriheten. Dels att information om detta tillgängliggörs på kommunens hemsida.

Med anledning av detta samt av ett aktuellt fall (Expressens artiklar 9 resp 10 augusti) anser hon att frågan om yttrande- och meddelarfrihet behöver klargöras och framställer två frågor i ärendet.

Fråga: Är du beredd att medverka till att chefer alla nivåer ges ett bättre stöd genom utbildning och information om vad som gäller angående yttrande- och meddelarfriheten? Och att cheferna får stöd i hur de skall hantera lagstiftningen.

Svar: Det är tjänstemannaledningens uppgift - för vilket man har mandat - att tillse att cheferna i den kommunala organisationen har erforderlig utbildning inom detta, såväl som andra områden.

- Alla chefer har genomgått utbildning i "Chefers verktygslåda" – en utbildning i kommunikation, coaching och konflikthantering, där man får ett antal verktyg och tekniker för ett utvecklat ledarskap.
- Utbildningspass rörande kommunikation har genomförts.
- Utbildning i meddelarfrihet (Två halvdagsutbildningar) är genomfört.
- Kommunikationschef har träffat ledningsgruppen i det aktuella fallet.

Kommunstyrelsens ordförande
Michaela Fletcher Sjöman

2013-09-25 KS 2013/20-101 (38)

Fråga: Är du beredd att se till att på kommuns webbsida lägga ut som en stående information, om de rättigheter som yttrande- och meddelarfriheten ger kommunens personal.

Svar: På kommunens intranät får man 13 träffar om man söker på ordet "Meddelarfrihet".

I sammanhanget är det framför allt angeläget att poängtera våra grundlagsskyddade rättigheter **yttrandefrihet** liksom **tryckfrihet**. (Tryckfrihetsförordningen samt Yttrandefrihetsgrundlagen).

Offentlighetsprincipen inbegrips i tryckfrihetsförordningen och omfattar handlingsoffentlighet, meddelarfrihet, tryckfrihet och förhandlingsoffentlighet.

Av *meddelarfriheten* följer att det i princip står fritt för offentliganställda att meddela uppgifter och underrättelser för publicering i vilket ämne som helst för offentliggörande i tryckt skrift, såvida det inte är sekretessbelagda uppgifter. Den som publicerar materialet har inte rätt att avslöja källan om personen i fråga vill vara anonym. Endast tidningens utgivare har rätt att kräva namnet men har absolut tystnadsplikt. För t.ex. en kommunanställd chef är det rent av straffbart att eftersöka vem som lämnat uppgifter till media.

Tryckfriheten innebär en rättighet att föra fram åsikter och att sprida dem utan förhandscensur.

Då vi har att följa lagen och lagen bland annat medger rätten till meddelarfrihet finner jag ingen anledning att utöver det, och det som redan står att finna på kommunens intranät, från politiskt håll markera särskilda avsnitt ur lagen på kommunens hemsida eller intranät.



Michaela Fletcher Sjöman
Kommunstyrelsen ordförande