



---

# Budget 2025 ÄVO

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

# Innehållsförteckning

|          |                                                              |           |
|----------|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inledning .....</b>                                       | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Sammanfattning .....</b>                                  | <b>4</b>  |
| <b>3</b> | <b>Förutsättningar.....</b>                                  | <b>5</b>  |
| 3.1      | Demografisk utveckling.....                                  | 5         |
| 3.2      | Arbetsmarknad .....                                          | 6         |
| 3.3      | Kompetensförsörjning.....                                    | 7         |
| 3.4      | Systematiskt arbetsmiljöarbete .....                         | 8         |
| 3.5      | Jämställda och konkurrenskraftiga löner.....                 | 9         |
| 3.6      | Förvaltningens Tioårsplan.....                               | 9         |
| 3.7      | Ekonomiskt nuläge .....                                      | 12        |
| <b>4</b> | <b>Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2025.....</b> | <b>14</b> |
| 4.1      | Nämndens intäkter och kostnader .....                        | 14        |
| 4.2      | Riktlinjer för god ekonomisk hushållning .....               | 15        |
| 4.3      | Eget kapital.....                                            | 15        |
| 4.4      | Resursfördelningsmodell hemtjänst .....                      | 16        |
| 4.5      | Resursfördelningsmodell korttid.....                         | 16        |
| 4.6      | Resursfördelningsmodell vård- och omsorgsboende .....        | 17        |
| 4.7      | Resursfördelning av övrigt kommunbidrag .....                | 19        |
| 4.8      | Budgetramar 2025 .....                                       | 20        |
| 4.9      | Ekonomiska utmaningar .....                                  | 20        |
| <b>5</b> | <b>Budget 2025 Mål .....</b>                                 | <b>22</b> |
| <b>6</b> | <b>Budget 2025 Uppdrag .....</b>                             | <b>23</b> |

# 1 Inledning

Nämndens budget utgår från Göteborg stads budget och de mål och uppdrag som riktats till nämnden. Lagstiftning och ekonomiska ramar står över mål, riktlinjer, planer, program och policys, som alla utgör styrande dokument. Övrigt ska utföras som tidigare, enligt gällande lagstiftning och övriga styrdokument.

I budgethandlingen för 2025 beskrivs inledningsvis grundläggande förutsättningar sett till demografisk utveckling, tioårsplanen, arbetsmarknad och kompetensförsörjning, ekonomiskt nuläge, ekonomisk ram och ekonomistyrningsprinciper inklusive resursfördelningsmodeller. Därefter presenteras budgetförslag för 2025, ekonomiska ramar för nämndens verksamhet.

Göteborgs stads budget beslutades av kommunfullmäktige den 7 november. Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs stads övergripande styrdokument och ska styra stadens utveckling. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Det är också viktigt att medarbetarna i Göteborgs stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

## 2 Sammanfattning

Välfärden står inför stora förändringar för att möta den växande andelen äldre i befolkningen och samtidigt hantera begränsade personella resurser. För att klara utmaningarna krävs flera viktiga åtgärder. En av de största förändringarna är att stärka det förebyggande arbetet, med fokus på att fördröja behovet av vård och omsorg. Det är också avgörande att ha effektiva processer i verksamheten genom att minska onödig administration och fokusera på arbetsuppgifter som skapar värde för både omsorgstagare och medarbetare.

Förändringar i arbetsmiljön och bemanningen är centrala, med fokus på hållbar bemanning. Detta inkluderar scheman som ger marginaler för återhämtning, ökad trygghet genom fler tillsvidareanställningar och att minska antalet tidsbegränsade- och timanställningar. Ledarskapet ska stärkas genom färre medarbetare per chef, vilket ger chefer mer tid för ett närvarande ledarskap.

För att säkerställa framtidens kompetensförsörjning krävs satsningar på konkurrenskraftiga löner och kompetensutveckling. Detta innebär kortsiktiga kostnadsökningar, men är en långsiktig investering för att attrahera och behålla medarbetare och minska omsättningen på medarbetare.

## 3 Förutsättningar

I avsnittet nedan beskrivs viktiga förutsättningar som finns för äldre samt vård- och omsorgsnämndens utifrån demografisk utveckling, de personella resurserna och förvaltningens tioårsplan.

### 3.1 Demografisk utveckling

Göteborg står inför stora demografiska utmaningar när befolkningen förändras och de äldre generationernas behov ökar.

#### **Befolkningsförändringar**

Antalet göteborgare i åldern 65–74 år har vuxit markant, särskilt med fyrtiotalisterna och femtiotalisterna som nu tillhör åldersspannet. Från 2025, när även sextiotalisterna går i pension, förväntas denna grupp växa ytterligare, med en prognos om cirka 70 000 personer, vilket motsvarar en ökning på 34 procent fram till 2050.

Gruppen göteborgare i åldern 75–84 år, som ofta gör debut inom äldreomsorgen, har ökat snabbt de senaste åren. Gruppen väntas stiga från 34 000 till cirka 37 000 personer inom de kommande fem åren. När sextiotalisterna når denna ålder kommer tillväxten att accelerera, med en förväntad total ökning på 40 procent fram till 2050.

För göteborgare över 85 år väntas också en ökning de närmaste åren efter en tidigare nedgång. Denna åldersgrupp har ett högre behov av äldreomsorg. När fyrtiotalisterna når 85 år efter 2025 förväntas denna grupp växa betydligt snabbare, och beräkningar visar att gruppen kommer att ha mer än fördubblats till 2050 jämfört med idag. Denna demografiska förändring förväntas leda till en ökning i efterfrågan på välfärdstjänster i Göteborg med cirka 115 procent.

#### **Medellivslängden**

Medellivslängden i Sverige har stigit de senaste decennierna med fem år för kvinnor och sex år för män sedan 1970-talet. Mäns medellivslängd har ökat snabbare, och framöver förväntas skillnaden mellan könen minska.

Livslängden påverkas av sociala faktorer och hälsoförbättringar. När gruppen äldre växer ökar även variationen i hälsa inom gruppen. Med stigande ålder ökar risken för kognitiv svikt, fysiska sjukdomar och demens. Sedan år 2000 har hälsan förbättrats med cirka 0,4 procent per år, och för framtiden förväntas enligt SCB en ökning med cirka 0,6 procent.

#### **Utvecklingen av behov inom äldreomsorgen**

Behovet av äldreomsorg påverkas av flera faktorer. En viktig faktor är en högre utbildningsnivå, då forskning visar att personer med högre utbildning generellt har ett lägre vårdbehov under sina sista levnadsår. Dessutom har förebyggande insatser spelat en viktig roll för att minska behovet. Historiskt har behovet av vård- och omsorgsboenden i Göteborg minskat med i genomsnitt 1,4 procent per år under de senaste 20 åren, även när hänsyn tas till befolkningsökningen.

Mellan 2017 och 2024 har andelen äldre 90–99 år som använder äldreomsorg minskat i majoriteten av åldersspannet där behovet tidigare varit högt. Denna minskning blev särskilt framträdande efter pandemin. Samtidigt har den genomsnittliga åldern för personer på vård- och omsorgsboende minskat något, från strax över till strax under 90 år.

Minskningen i användandet av vård- och omsorgsboende, hemtjänst, korttidsvård och dagverksamhet är större än vad som kan förklaras enbart av förbättrad hälsa eller längre medellivslängd. Detta är en tydlig trend som kommer att påverka hur den demografiska utmaningen utvecklas framöver.

Om utvecklingen av nära vård och minskat behov av äldreomsorg fortsätter kan efterfrågan av hälso- och sjukvård, vård- och omsorgsboende och hemtjänst bli lägre, trots att andelen äldre i befolkningen växer.

Om utvecklingen med minskat behov av äldreomsorg fortsätter kan behovet av vård- och omsorgsboende, hemtjänst och medarbetare bli lägre, trots att andelen äldre i befolkningen växer.

Samtidigt finns ett scenario där andelen äldre med äldreomsorg förblir oförändrad och behovet ökar i takt med en växande äldre befolkning. I detta fall skulle behovet av vård- och omsorgsboende och hemtjänst öka kraftigt, vilket skulle skapa bland annat stora bemanningsutmaningar. Å andra sidan, om minskningen i andelen äldre som använder äldreomsorg fortsätter, särskilt genom förebyggande insatser, kan behoven minska ytterligare. För 20 år sedan bodde cirka 20 procent av alla över 80 år på vård- och omsorgsboenden, medan siffran idag är 10 procent. Om trenden fortsätter kan andelen sjunka till 6 procent inom tio år. Behovet av hemtjänst har också minskat med tre procentenheter per decennium.

### **Äldres boende former**

För att möta kommande behov är det avgörande att utveckla bostadslösningar som underlättar för äldre att leva självständigt och tryggt, samtidigt som resurserna för vård och omsorg används effektivt.

De flesta äldre bor idag i vanliga bostäder, såsom hyresrätter, bostadsrätter eller egna hus och där flera bostäder inte är tillgänglighets anpassade. För att komplettera detta finns så kallade mellanboendeformer, som exempelvis trygghetsboenden och seniorboenden. Dessa boendeformer erbjuder ökad gemenskap och trygghet för äldre som inte har behov av vård och omsorg dygnet runt.

Trygghetsboenden har utvecklats för att ge äldre ett alternativ mellan eget boende och vård- och omsorgsboenden. Det finns ett växande behov av att planera och bygga fler trygghetsboenden eller andra alternativ boendeform för äldre för att möta framtiden. En åldrande befolkning kräver att stadsplaneringen anpassas för att skapa en stad som fungerar för alla.

## **3.2 Arbetsmarknad**

Den framtida befolkningsutvecklingen innebär att färre personer kommer att vara i yrkesaktiv ålder, vilket gör det svårare att täcka verksamhetens behov av medarbetare. Detta märks särskilt tydligt inom områden som vård och omsorg, där behovet av arbetskraft ökar i takt med att behovet ökar. För att möta dessa utmaningar krävs att administrativa arbetsuppgifter minskas, att medarbetarna erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling och att arbetsmiljön görs hållbar för att behålla och attrahera medarbetare, så att medarbetare orkar och vill stanna längre i yrket än idag. För att möta kompetens utmaningen behöver också en omställning ske till nya arbetssätt där ett fokus är digitalisering som en del i verksamhetsutvecklingen.

Riktåldern för pension har nyligen höjts till 66 år, vilket har lett till att den genomsnittliga pensionsåldern ökat med 1,2 år. Enligt prognoser förväntas dock pensionsåldern sjunka något under 2024, med 0,4 år enligt Pensionsmyndigheten. Regeringen har också beslutat att riktåldern ska höjas till 67 år, år 2030. Detta

innebär att förvaltningen behöver analysera och bedöma hur dessa förändringar kommer att påverka tillgången på arbetskraft i framtiden.

Redan idag är konkurrensen om arbetskraft inom vård- och omsorgsyren stor, framför allt för sjuksköterskor, undersköterskor och enhetschefer. Att kunna attrahera, rekrytera och behålla medarbetare är en växande utmaning, särskilt då flera väntas gå i pension inom vård och omsorg jämfört med andra branscher.

Utbildningar inom vård och omsorg, som vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet, arbetsmarknadsutbildningar och Komvux, spelar en viktig roll i att tillgodose framtidens behov. Den skyddade yrkestiteln "undersköterska" kräver dessutom nu specifik utbildning, vilket ställer ytterligare krav på utbildningsinsatser.

Om dagens utveckling fortsätter, med lågt intresse för vårdutbildningar, få examinerade och en fortsatt påverkan av pensionsavgångar, förväntas en betydande brist på utbildade medarbetare i framtiden. För att säkra medarbetarresurserna över tid behöver efterfrågan på välfärdsinsatser förändras, med fokus på att fler äldre ska kunna bevara sin hälsa längre och att behovet av omsorg fördröjs. Samtidigt konkurrerar många branscher om arbetskraft, vilket gör det nödvändigt att förbättra förutsättningarna för äldreomsorgens chefer och medarbetare, både i arbetsmiljö och arbetsvillkor.

### 3.3 Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen står inför flera utmaningar. Det råder en viss brist på sjuksköterskor, som tidigare år har inneburit höga kostnader för inhyrd personal som påverkar kontinuitet och kvalitet i vården. Sedan hösten 2023 har ett systematiskt arbete lett till att förvaltningen har kunnat rekrytera fler tillsvidareanställda sjuksköterskor. Det har resulterat i en betydande minskning av inhyrda sjuksköterskor. Behovet av undersköterskor ökar, särskilt på grund av nya krav så som skyddad yrkestitel och fast omsorgskontakt inom hemtjänsten. Förvaltningen erbjuder möjlighet till vidareutbildning till undersköterska och vårdbiträde genom Äldreomsorgslyftet och vid nyrekrytering av utbildade medarbetare prioriteras kandidater som har de förkunskaper som krävs för att kunna läsa vidare. Att rekrytera erfarna socialsekreterare och erfarna enhetschefer är utmanande, verksamheterna har däremot lättare att rekrytera mer oerfarna i dessa yren.

En prioriterad åtgärd under 2024 är att arbeta förbättra introduktioner för nya medarbetare. En bra introduktion är en viktig åtgärd för att få medarbetare att vilja stanna, att säkerställa att medarbetare rustas med rätt kunskap och att förvaltningen blir en mer attraktiv arbetsgivare.

Många medarbetare närmar sig pensionsåldern, vilket innebär att kompetensbehovet kommer att öka ytterligare. Flera välfärdsyren konkurrerar om samma arbetskraft, och den ökade konkurrensen gör det svårt för äldreomsorgen att attrahera och behålla medarbetare. I syfte att behålla seniora medarbetares viktiga kompetens i förvaltningen erbjuds en jobbmatchning via en intern jobbonärpool. Där det finns möjlighet att fortsätta arbeta i den tidsomfattning som passar personen och att kombinera detta med uttag av pension är ett sätt att förlänga arbetslivet.

Många anställda upplever hög arbetsbelastning, vilket kan leda till stress, sjukskrivningar och ökad personalomsättning. Brist på chefer och stora medarbetargrupper per chef påverkar ledarskapet negativt, vilket i sin tur påverkar arbetsmiljön. En hög andel timanställda och tidsbegränsade anställningar skapar

osäkerhet och minskar kontinuiteten.

Medarbetare behöver löpande kompetensutveckling för att hantera förändringar, som nya tekniska hjälpmedel och arbetsmetoder. För att möta framtidens behov krävs även att arbetsuppgifter differentieras och att nya yrkesgrupper tillförs.

Äldreomsorgen måste stärka sitt arbetsgivarvarumärke för att visa att förvaltningen är en attraktiv arbetsplats med konkurrenskraftiga löner, goda arbetsvillkor och en hållbar arbetsmiljö. Arbetet med arbetsgivarvarumärket har prioriterats under året och fått en tydligare samordning och resurser. Det gör det möjligt för förvaltningen att genomföra kampanjer och aktiviteter löpande, riktat till rätt målgrupper, på ett systematiskt sätt. Bland annat pågår ett arbete med att stärka ambassadörsskapet genom att hitta och aktivera fler engagerade medarbetare som kan vara talespersoner för förvaltningens yrken och på så sätt höja förvaltningens attraktivitet.

### 3.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Förvaltningen ska arbeta för hållbar bemanning och stärkt ledarskap. Med bristen på kvalificerade medarbetare är det avgörande att attrahera och behålla kompetenta medarbetare, därför behöver ett arbete göras om hållbara arbetsvillkor och ett stärkt ledarskap.

#### **Så stärker vi mötet med hållbar bemanning och marginaler i schemat**

Resultaten från chefs- och medarbetarenkäter visar att det finns högt engagemang, trivsel och en känsla av meningsfullhet i arbetet. Samtidigt upplever många hög arbetsbelastning, vilket påverkar både arbetsmiljön och möjligheten att säkra långsiktig kompetensförsörjning.

Hållbar bemanning är en nyckel för att stärka äldreomsorgens förutsättningar. Att marginaler i schemat innebär att det finns utrymme för oväntade händelser, flexibilitet och möjlighet för återhämtning. Detta bidrar till att minska stress och förbättra arbetsmiljön.

Komponenter för en hållbar bemanning;

- Återhämtning och pauser där scheman ska ge tillräcklig tid mellan arbetsuppgifter.
- Marginaler för oväntade situationer skapar utrymme att hantera akuta behov utan att det påverkar övriga uppgifter.
- Ge utrymme att vara med och utveckla verksamheten, kunna ta uppdrag som till exempel ambassadör och språkombud.

Förvaltningen har idag cirka 300 årsarbetare som är timanställda och 700 med tidsbegränsade anställningar, vilket kostar cirka 800 miljoner kronor per år. Genom att minska antalet tim- och tidsbegränsade anställningar och istället öka antalet tillsvidareanställda, skapas en mer stabil bemanning. Det ger trygghet för medarbetarna och stärker verksamhetens långsiktiga effektivitet och kompetensförsörjning.

#### **Så stärker vi mötet med fler chefer och färre kringfunktioner**

Mötet mellan medarbetare och omsorgstagare är kärnan där kvaliteten i äldreomsorgen skapas. För att förbättra förutsättningarna för både ledarskap och medarbetarskap behöver antalet chefer öka och antalet kringfunktioner minska.

Förändringen ska leda till att chefer har tid och förutsättningar att ha;

Ett närvarande och engagerat ledarskap där chefer skapar förtroende och



motivation.

- Mer tid att involvera medarbetare i beslut som påverkar deras arbete stärker medarbetares engagemang och motivation.
- Mer tid för regelbunden och tydlig kommunikation skapar förståelse och utveckling. Feedback hjälper medarbetare att se sin roll i verksamheten.
- Att kunna stödja medarbetare i prioritering vid hög arbetsbelastning hjälper medarbetarna att fokusera och minskar stress.
- Möjlighet till återhämtning under arbetsdagen förbättrar hälsa och produktivitet.

### 3.5 Jämställda och konkurrenskraftiga löner

Jämställda och konkurrenskraftiga löner spelar en viktig roll för att behålla och attrahera medarbetare. Genom rätt lönestruktur är det möjligt att både behålla erfarna medarbetare och locka nya att börja. En analys av lönestrukturen visar att det behövs åtgärder för att justera lönerelationerna och eliminera osakliga löneskillnader samt möta stadens lönepolitiska mål.

För att klara detta behöver löneökningar göras för yrkesgrupper som inte når upp till målbilden. Ytterligare satsningar krävs de kommande åren för flera yrkesgrupper inom förvaltningen. Yrken som undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeuter, socialsekreterare, lokalvårdare, måltidsbiträden och kockar ligger under målbilden, och dessa yrkesgrupper utgör cirka 75 procent av förvaltningens medarbetare. En utmaning med att höja lönerna för dessa grupper är att andra yrkesgrupper också påverkas inom förvaltningen, till exempel sjuksköterskor, enhetschefer, socionomer och fysioterapeuter, där det också finns behov av löneutveckling.

Förvaltningen har de senaste åren avsatt medel utöver riktvärdet för löneindex för att kunna arbeta med konkurrenskraftiga och jämställda löner. Sedan 2021 har skillnaden i lönestrukturerna minskat och till 2025 görs ytterligare ekonomiska prioriteringar utöver löneindex för att behålla det långsiktiga arbetet med att jämma ut konkurrenskraftiga och jämställda löner.

### 3.6 Förvaltningens Tioårsplan

Sverige står inför en betydande välfärdsutmaning med en befolkning där andelen äldre ökar och andelen yngre minskar. I takt med att människor lever längre och med olika förutsättningar för hälsa växer behoven av vård och omsorg, samtidigt som de personella resurserna blir alltmer begränsade. För att möta dessa utmaningar behöver förvaltningen arbeta förebyggande och med hållbara och effektiva processer.

Den traditionella ett- till tvååriga planeringshorisonten som används idag inom budget- och uppföljningsprocessen är otillräcklig för att hantera de långsiktiga utmaningar som välfärden står inför. För att skapa ett mer systematiskt och långsiktigt perspektiv tog förvaltningen 2022 fram en tioårsplan som kompletterar de årliga planerna som styr nämndens arbete.

Tioårsplanen fokuserar på ett fåtal gemensamma och prioriterade områden där chefer och medarbetare kan samla sina resurser för att skapa förändringar med långsiktig effekt. Även om planen sträcker sig över tio år är den ett levande dokument och kompass som uppdateras vid behov. Den fungerar som en vägledning för förvaltningen vid viktiga beslut och prioriteringar.

Inför 2025 finns tre huvudsakliga prioriteringar som ska vägleda arbetet inom de tre fokusområdena. Dessa är att förbättra de strukturella förutsättningarna för hemtjänsten, minska de administrativa arbetsuppgifter samt slutföra det som har påbörjats.



## Tioårsplanen



### Fokusområde aktivt och hälsosamt åldrande

För att öka möjligheten för fler att klara sig hemma längre utan offentlig vård och omsorg, behöver det förebyggande arbetet stärkas. Budgeten för det förebyggande och hälsofrämjande arbetet behöver över tid prioriteras.

- Främja självständigt liv och fördröja ett inträde till äldreomsorgen.
- Arbeta för en åldersvänlig stad.
- Fler behöver klara sitt oberoende längre, utan stöd från offentlig vård och omsorg.
- Fler behöver bo kvar längre i sin bostad och få stöd i hemmet.

Slutföra och hålla i åtaganden från 2024:

- Organisationsförändringar för avdelning service och kvalitét och utveckling

Nya åtaganden för 2025:

- Ta fram en förvaltningsövergripande kommunikationsstrategi
- Utredda möjligheten att omvandla ett vård- och omsorgsboende till någon alternativ boendeform för äldre
- Säkerställa anpassning av verksamhet till ny socialtjänstlag som träder i kraft juli 2025

## **Fokusområde hållbar vård- och omsorg**

För att fortsätta arbetet mot en mer hållbar vård och omsorg behöver särskild prioritering göras för att förbättra hemtjänstens strukturella förutsättningar och fortsätta anpassningen av verksamheten i riktningen där fler behöver klara sig hemma längre utan offentlig vård och omsorg.

- Färre personer ska ha hemtjänst men de som har hemtjänst ska ha fler timmar.
- Färre omsorgstagare ska ha serviceinsatser, så att omsorgspersonal kan fokusera på omsorgsnära arbete och hemtjänstens grunduppdrag.
- Minska administrativa arbetsuppgifter – det är i mötet mellan medarbetare och omsorgstagare kvalitet skapas. Administrativa arbetsuppgifter ska stärka det mötet

Slutföra och hålla i åtaganden från 2024:

- Genomföra beslutad ny taxekonstruktion. Införandet ska leda till färre administrativa arbetsuppgifter och en minskning av antalet tjänster.
- Anpassa det mobila arbetssättet med fokus på det omsorgsnära mötet och färre administrativa arbetsuppgifter.
- Fortsatt arbeta med Nära Vård och in- och utskrivningsprocessen. Hålla i arbetet med modell för hemgång så individen med rätt stöd ska kunna bo kvar längre i sitt hem.
- Förbättra in- och utskrivningsprocessen och arbeta med modell för hemgång så individen med rätt stöd ska kunna bo kvar längre i sitt hem.
- Minska antal vård- och omsorgsboendeplatser i kommunal regi.

Nya åtaganden för 2025:

- Formulera hemtjänstprocessen och grunduppdrag.
- Utvärdera riktlinje för hemtjänst och föreslå förändringar som bidrar till minskade administrativa arbetsuppgifter.
- Utvärdera hemtjänstens förfrågningsunderlag och föreslå förändringar som bidrar till minskade administrativa arbetsuppgifter.

## **Fokusområde attraktiv arbetsgivare**

För att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kvaliteten i äldreomsorgen behöver fokus ligga på hållbar bemanning, konkurrenskraftiga löner och en minskning av administrativa arbetsuppgifter som inte bidrar till värde för vare sig omsorgstagare eller medarbetare. Arbetsmiljön för chefer måste stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket möjliggör ett närvarande ledarskap där chefer har tid att involvera medarbetare, kommunicera tydligt och prioritera vid hög arbetsbelastning.

- Hållbar bemanning med luftiga scheman
- Förvaltningens medarbetare ska ha konkurrenskraftiga och jämställda löner

Slutföra och hålla i åtaganden från 2024:

- Identifiera vilka administrativa arbetsuppgifter som kan tas bort och leda till att antalet administrativa tjänster minskar.
- Fortsätt jämma ut osakliga löneskillnader, genom att avsätta mer än preliminärt löneindex.

Nya åtaganden för 2025:

- Öka antalet tillsvidare anställda och minska antalet timavlönade- och tidsbegränsade tjänster.

- Öka antalet chefer och minska antalet kringfunktioner.

## 3.7 Ekonomiskt nuläge

### Ekonomiska förutsättningar för Sveriges kommuner

Svensk ekonomi har under 2024 präglats av höga räntor, svag konsumtion och nästan obefintlig tillväxt. Enligt konjunkturinstitutet finns förhoppningar om en starkare ekonomisk utveckling under 2025. För kommunerna innebär detta en blandning av utmaningar och möjligheter. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) förutspår ett negativt resultat för kommunsektorn 2024, men en viss återhämtning förväntas under 2025.

Denna återhämtning beror främst på minskad inflation, vilket kan leda till lägre kostnader. En särskild ljuspunkt är de minskade pensionskostnaderna och SKR bedömer att tjänstepensionskostnaderna kommer att minska avsevärt under de kommande åren.

### Göteborgs stads budget

Kommunfullmäktiges budget för 2025 som beslutades den 7 november 2024. Stadens skattesats ligger kvar på 21:12 kronor per skattekrona. Enligt skatteprognosen från augusti 2024 ser det ekonomiska läget för kommande år något bättre ut än de senaste två åren. Detta beror på ökade skatteintäkter, lägre inflation och sjunkande räntor. Trots detta kvarstår ekonomiska utmaningar eftersom tidigare kostnadsökningar har lett till en högre kostnadsnivå som fortfarande påverkar ekonomin. Även om befolkningsprognosen ser något ljusare ut är befolkningstillväxten svagare än tidigare år. Nämndens ekonomiska tilldelning justeras utifrån förändringar i befolkningen.

För 2025 har nämndens ram räknats upp med prisindex för kommunal verksamhet (PKV), som är 0,2 procent enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Den låga uppräkningen beror på att kostnaderna för pensioner, som tidigare ökat kraftigt, nu har återgått till mer normala nivåer. Om pensionsförändringarna inte räknas med motsvarar indexhöjningen 3,5 procent till Göteborgs stads nämnder. Stadens internränta är oförändrad på 2,25 procent för 2025, vilket påverkar framförallt nämndens hyreskostnader.

Den beslutade budgeten innehåller även en riktad besparing på ledningsarbete, marknadsföring och administration.

Budgeten kan komma att ändras under året, eftersom Kommunstyrelsen vid tre tillfällen under 2025 kommer att fatta beslut om kompletteringsbudgetar.

### Nämndens ekonomiska nuläge

Under de senaste åren har nämnden lyckats hålla ekonomin i balans genom att planera långsiktigt och undvika kortsiktiga beslut eller onödiga besparingar. För framtiden behöver förvaltningen fortsätta denna strategi och anpassa sig till nya förutsättningar. På grund av den demografiska utvecklingen förväntas förvaltningen behöva genomföra sitt uppdrag med cirka 75 procent av dagens resurser, vilket kräver omprioriteringar för att klara framtida utmaningar.

Trots ekonomiskt tuffa år har ett aktivt och systematiskt arbete med ekonomin gjort det möjligt att behålla balansen. Samtidigt har viktiga strukturella förändringar genomförts för att möta framtida behov, som en ny socialtjänstlag, välfärdsutmaningen och omställningen till nära vård. Ett arbetat har gjorts med att förändra verksamheterna långsiktigt, bland annat genom omstruktureringar, avveckling av icke ändamålsenliga verksamheter och systematiskt kunna prioritera en ökning på jämställda och konkurrenskraftiga löner.

Förändringar har gjorts i att minska antalet vård- och omsorgsboendeplatser i egen regi. Detta har möjliggjort att öka budgeten per vård- och omsorgsboende trots ekonomiskt tuffa år. Även antalet korttidsplatser har justerats för att omhänderta omställningen till nära vård.

Sedan omorganisationen 2021 arbetar förvaltningen med att skapa mer likvärdiga och effektiva verksamheter över hela staden. Ett tydligt exempel är resursfördelningsmodellen för vård- och omsorgsboenden, där målet är att alla boenden ska hålla en likvärdig nivå. Detta arbete har lagt grunden för en fortsatt hållbar och rättvis verksamhet över staden.

# 4 Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2025

## 4.1 Nämndens intäkter och kostnader

### Kommunbidrag och intäkter

Äldre- och vård-omsorgsnämndens ekonomi baseras på tre huvudsakliga intäktskällor: kommunbidrag från kommunfullmäktige, avgifter för tjänster och statsbidrag.

Kommunbidraget utgör den största delen av nämndens intäkter och kommer från stadens skatteintäkter. För 2025 tilldelas nämnden 6,8 miljarder kronor, vilket är en ökning med 156 miljoner kronor jämfört med 2024. Ökningen inkluderar ersättning för indexhöjning på 0,2 procent, justering för befolkningsförändringar och effektiviseringar inom administrationen.

Avgifter för tjänster är drygt 1,1 miljard och kan delas in i tre kategorier.

- Omsorgsavgifter för vård- och omsorgsboende, korttid och hemtjänst. För 2025 beräknas dessa intäkter uppgå till 800 miljoner kronor.
- Intäkter för hälso- och sjukvårdsinsatser som utförs åt nämnden för funktionsstöd, är cirka 130 miljoner kronor.
- Intäkter från andra socialnämnder för lokalvård, vaktmästeri och måltidsservice. Dessa beräknas till 120 miljoner kronor för 2025

Sedan pandemin har statsbidragen varit en betydande intäktskälla. Inför 2025 förväntas en fortsatt minskning av de riktade statsbidragen, då dessa gradvis ersätts med mer generella bidrag. En större omställning av statsbidragssystemet är att vänta 2026, vilket kräver en successiv anpassning av verksamheten för att hantera de nya förutsättningarna.

För 2025 budgeteras statsbidragsintäkterna till cirka 100 miljoner kronor. Förväntade bidrag omfattar stöd till kvalitet inom äldreomsorgen genom "God vård och omsorg", fortsatta insatser för utbildning och kompetensutveckling via "Äldreomsorgslyftet", samt finansiering för att anpassa verksamheten till krav från den nya socialtjänstlagen. Dessutom ingår statsbidragsintäkt för att utöka bemanningen av sjuksköterskor på vård- och omsorgsboende.

### Kostnader

Äldre- och vård-omsorgsnämndens kostnader uppgår till cirka 8 miljarder kronor, där den största delen, omkring 5 miljarder kronor, går till medarbetare. Under 2025 förväntas dessa kostnader minska något på grund av förändringar i personalomkostnadspålägget (PO). De senaste årens ökade PO-kostnader, som till stor del har påverkats av inflationen förväntas nu avta. Samtidigt kommer lönerna att fortsätta höjas enligt index, vilket innebär fortsatta kostnadsökningar.

Kostnader för tjänster från externa leverantörer, som hemtjänst och platser på vård- och omsorgsboenden, uppgår till cirka 1,3 miljarder kronor. Lokalkostnaderna är omkring 600 miljoner kronor och påverkas av stadens internränta (ränta på stadens lån) samt nödvändiga investeringar i underhåll och nybyggnation.

Övriga kostnader, som omfattar livsmedel, hjälpmedel, transporter och leasing av

inventarier, uppgår till cirka 800 miljoner kronor och justeras enligt index. IT-kostnaderna uppgår till cirka 250 miljoner kronor, men endast en liten del, knappt 10 procent, används för utveckling och innovation inom IT och digitalisering.

#### Nämndens intäkter och kostnader

|                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nämndens kommunbidrag är 6,8 miljarder</b>                                                   |
| 6,8 miljarder är kommunbidrag                                                                   |
| <b>Nämndens intäkter är cirka 1,2 miljarder</b>                                                 |
| 800 miljoner är omsorgsavgifter för vård- och omsorgsboende, korttid och hemtjänst              |
| 130 miljoner är insatser för hälso- och sjukvårdsinsatser åt nämnden för funktionsstöd          |
| 120 miljoner är insatser från andra socialnämnder för lokalvård, vaktmästeri och måltidsservice |
| 100 miljoner är statsbidrag                                                                     |
| <b>Nämndens kostnader är cirka 8 miljarder</b>                                                  |
| 5 miljarder rör medarbetare                                                                     |
| 1,3 miljard är köp i annan regi av hemtjänst och vård- och omsorgsboende                        |
| 800 miljoner är övrigt som till exempel livsmedel, transporter, leasing, hjälpmedel             |
| 600 miljoner är inom området lokaler                                                            |
| 250 miljoner för IT och digitalisering, cirka 10 procent är direkt kopplat till utveckling      |

## 4.2 Riktlinjer för god ekonomisk hushållning

God ekonomisk hushållning innebär att verksamheten ska bedrivas inom de ekonomiska ramar som finns, samtidigt som lagar, riktlinjer och mål följs. Enligt kommunallagen är kommuner och regioner skyldiga att säkerställa en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet.

I Göteborgs stad ställer kommunfullmäktige krav på att alla nämnder ska bedriva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt, bidra till en hållbar utveckling och hantera ekonomin ansvarsfullt. Detta innebär att nämnderna måste arbeta effektivt, prioritera rätt insatser och använda de till delade ekonomiska resurser på ett sätt som gynnar helheten.

## 4.3 Eget kapital

Enligt Göteborgs stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning ska nämndernas egna kapital främja ett långsiktigt ekonomiskt tänkande. Det används för att hantera plötsliga och oförutsedda kostnader som kan uppstå och som inte har kunnat förutses i budgetarbetet.

Kommunstyrelsen fastställer varje år nämndernas ingående egna kapital i samband med bokslutsberedningen. I beslutet den 24 april 2024 sattes nämndens egna kapital till 96 miljoner efter nyttjande av eget kapital på 4 miljoner 2023. Efter årsbokslutet 2024 lämnar nämnden en egen värdering i samband med årsrapporten.

Nämndens möjlighet att använda det egna kapitalet, till exempel för att täcka ett underskott, är också reglerad. För att göra detta måste nämnden hemställa hos kommunstyrelsen. Beslut om att använda eget kapital fattas av kommunstyrelsen i samband med kompletteringsbudgetarna under året.

## 4.4 Resursfördelningsmodell hemtjänst

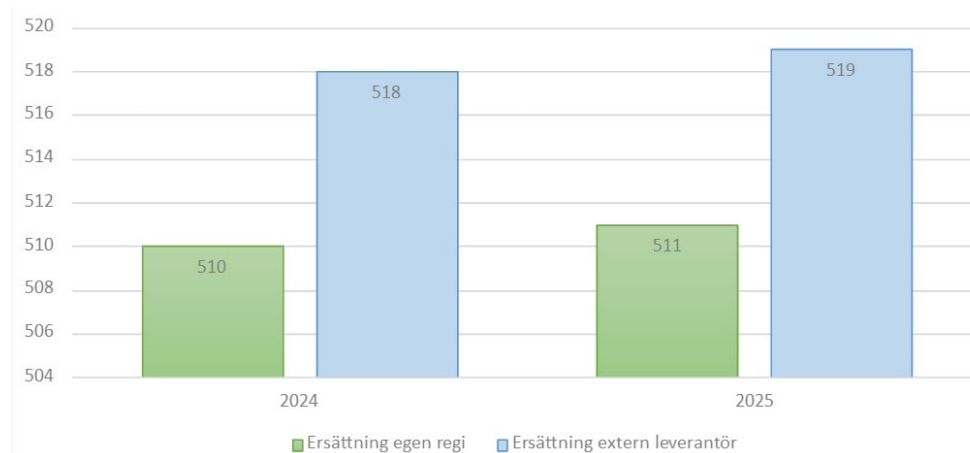
Ungefär 1,3 miljarder kronor är till hemtjänsten.

Hemtjänsten använder en resursfördelningsmodell som styrs av Lagen om valfrihet (LOV). Det innebär att riktlinjer och den ekonomiska ersättningsmodellen bestämmer hur resurserna fördelas. Kommunfullmäktige beslutar om taxan för hemtjänst i samband med budgetbeslutet. Utförare av hemtjänst får ersättning baserat på den tid som beviljats enligt socialtjänstlagen. Från den 1 april 2025 är ersättningen 519 kronor per timme för externa utförare och 511 kronor per timme för kommunala utförare. Skillnaden beror på momskompensationen. Natt- och larmtjänster omfattas inte av LOV och utförs endast av kommunen.

För hemtjänsten inom LOV ersätter myndighet utförare för den tid som beviljats. Den kommunala hemtjänsten har ett strukturellt underskott, delvis på grund av hög administrativ belastning. Förvaltningen arbetar aktivt för att minska dessa kostnader, bland annat genom att effektivisera de administrativa arbetsuppgifterna.

Ett viktigt steg i att minska administrationen är att införa en ny taxemodell. Den 12 juni 2024 beslutade kommunfullmäktige om en ny taxemodell för hemtjänst, som träder i kraft den 1 januari 2025. Den nuvarande taxemodellen är svår att förstå, eftersom den specificerar utförd tid i hundradelar på fakturan. Detta skapar otydlighet för omsorgstagare kring hur mycket tid som faktiskt utförts. Många upplever också oro över att inte kunna förutse sina kostnader för hemtjänsten, eftersom den nuvarande modellen inte ger besked i förväg om månadskostnaden. Den nya taxemodellen inför fyra fasta avgiftsnivåer, vilket ger omsorgstagaren bättre möjligheter att förutse sina kostnader. Samtidigt minskar de administrativa arbetsuppgifterna, och en förändring kommer ske med att det inte längre krävs att medarbetarna stämplar in och ut vid varje besök och insats. Modellen syftar också till att minska stressen för både omsorgstagare och medarbetare.

### Förändring av ersättning per timme mellan åren 2024 och 2025



## 4.5 Resursfördelningsmodell korttid

Cirka 250 miljoner kronor är till korttidsverksamheten.

Korttidsmodellen är en av nämndens resursfördelningsmodeller och syftar till att ge alla korttidsplatser likvärdiga och effektiva förutsättningar. Modellen omfattar kostnader för hälso- och sjukvårdsinsatser, måltider, vård och omsorg, lokaler samt administrativa kostnader. Den baseras på ekonomiska underlag och nyckeltal och följs kontinuerligt upp för att säkerställa att den ger rätt förutsättningar för



verksamheten.

Både korttidsmodellen och vård- och omsorgsmodellen bygger på liknande principer men har olika ersättningsnivåer. En korttidsplats kräver generellt mer resurser, främst på grund av högre kostnader för hälso- och sjukvård, som utgör cirka 25 procent av de totala kostnaderna. En korttidsplats i egen regi kostar i genomsnitt cirka 1,3 miljoner kronor per år.

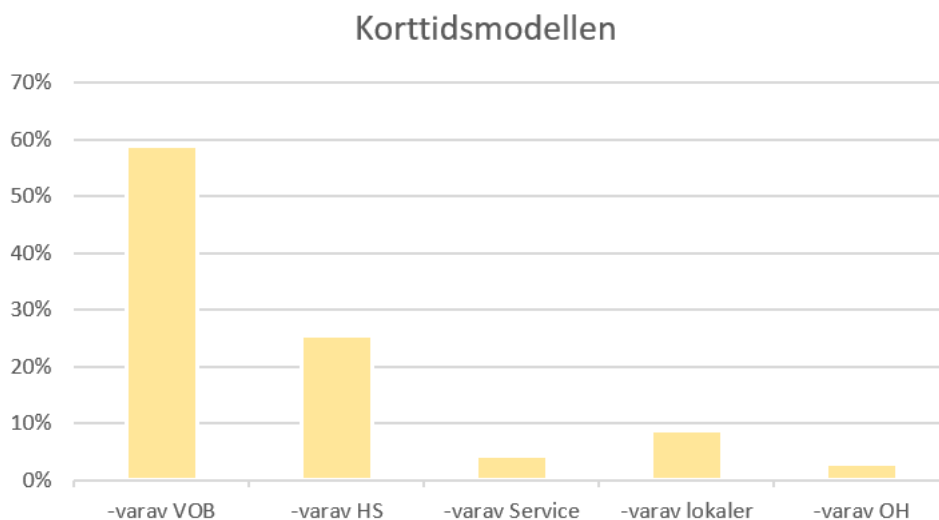
För att säkerställa att antalet korttidsplatser möter behoven och stödja omställningen till nära vård, samtidigt som välfärdsutmaningen hanteras, krävs ett fortsatt arbete med att systematisera processerna för in- och utskrivning. Detta innebär att utveckla nya arbetssätt och avsätta resurser för att ge individen en trygg hemgång. Målet är att fler ska kunna bo kvar längre i sina hem, vilket stärker deras självständighet och minskar behovet av korttidsplatser.

Den kommande socialtjänstlagen betonar också vikten av förebyggande arbete för att individer ska kunna behålla sin hälsa längre. Under 2025 kommer ett systematiskt arbetssätt att implementeras för att minska antalet inskrivningar till sluten vård. Detta kan bidra till att minska belastningen på in- och utskrivningarna mellan sluten vård, kommunal primärvård och primärvård, vilket i sin tur stärker vårdkedjan och främjar en mer effektiv resursanvändning.

#### Antal korttidsplatser i budget 2024:

- Antalet budgeterade platser, 186 i egen regi.

#### Procentuell fördelning av kostnader korttidsboende egen regi:



\*VOB- vård och omsorg

\*HS- hälso- och sjukvård

\*OH- overhead

## 4.6 Resursfördelningsmodell vård- och omsorgsboende

Cirka 2,9 miljarder går till vård- och omsorgsboenden.

Vård- och omsorgsboendemodellen är en av nämndens resursfördelningsmodeller

och syftar till att alla boendeplatser ska ha likvärdiga och effektiva förutsättningar.

### **Egen regi och extern regi**

För vård- och omsorgsboenden i egen regi inkluderar kostnaderna hälso- och sjukvårdsinsatser, måltider, vård och omsorg, lokaler samt administrativa kostnader. Modellen baseras på ekonomiska underlag och nyckeltal och följs upp kontinuerligt för att säkerställa att verksamheten har rätt förutsättningar.

För vård- och omsorgsboenden i extern regi utgår kostnaderna från villkoren i gällande ramavtal. Kostnaden per plats är något lägre än för egen regi och detta på grund av hanteringen av statsbidrag. En viss variation finns också beroende på avtalsvillkor för respektive leverantör.

- Kostnad per plats (egen regi): cirka 900 000 kronor per år (inklusive statsbidrag och indexuppräknings för löner, PO och måltider).
- Kostnad per plats (extern regi): cirka 875 000 kronor per år (exklusive statsbidrag). Kostnaden justeras årligen baserat på omsorgsprisindexi (OPI) som leverantör begär uppräknings för.

### **Jämförelse med andra kommuner**

En större andel äldre bor på vård- och omsorgsboenden i Göteborg jämfört med andra storstäder och riket i genomsnitt, enligt siffror från 2023. Bland personer över 80 år är andelen i Göteborg 12,8 procent, jämfört med 11,1 procent i andra storstäder och 10,5 procent i hela Sverige. För åldersgruppen 65–79 år är andelen i Göteborg 1,6 procent, medan den är 1,4 procent i storstäder och 1,3 procent i riket. Detta innebär att Göteborg har cirka 500 fler vård- och omsorgsboendeplatser än andra storstäder. Kostnaden per plats i Göteborg är i stort sett densamma som i andra storstäder, med en skillnad på cirka 5 000 kronor mindre per plats, vilket är ett resultat av förvaltningens prioriterade arbete för att stärka kvaliteten per vård- och omsorgsboendeplats.

### **Anpassning av antalet platser**

Förvaltningen ser ett behov av att hålla i den minskning av platser i egen regi som har gjorts för att hålla ekonomin i balans. Detta arbete är kopplat till nämndens beslutade uppdrag att:

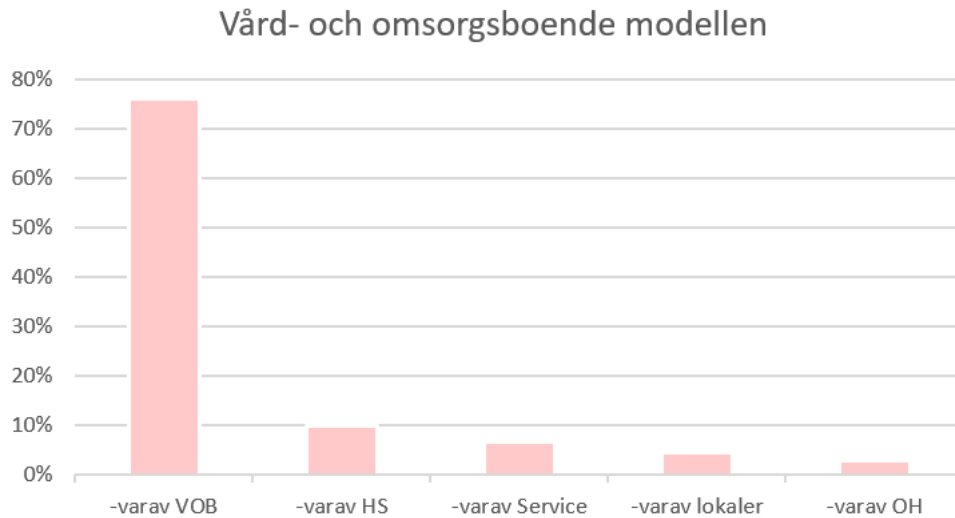
- Anpassa verksamheten och antalet platser för att bättre möta omsorgstagarnas behov och önskemål.
- Säkerställa resurser för hållbara bemanningsnivåer.
- Prioritera medarbetarnas löner och förbättra kvaliteten för de boende.

Att anpassa antalet platser i egen regi möjliggör fortsatt god kvalitet och rätt ersättningsnivå per plats, samtidigt som nämndens resurser används effektivt. Beslutad åtgärdsplan 2023 ger fortsatt en ekonomisk effekt under våren eftersom anpassningen gjordes halvårsskiftet 2024. Nämnden har inte genomfört 2024 års beslutade åtgärd om att anpassa med 100 platser i egen regi utan planeras genomföras andra halvan av 2025.

### **Antal vård- och omsorgs boende platser i budget 2025:**

- Under våren 2025 är antalet budgeterade platser, 2 945 i egen regi.
- Budget 2024 innebär ytterligare en minskning av 100 platser i egen regi och ekonomisk effekt sker kvartal fyra.
- Antal platser i extern regi är upp till 730 platser med en beredskap på oförutsägbara behov
- Tre stiftelser är antalet upptill 360 platser.
- Kallebäck och Bergsjöhöjd, vård- och omsorgsboendeplatser med inriktning beroende är det 60 platser

## Procentuell fördelning av kostnader korttidsboende egen regi:



\*VOB- vård och omsorg

\*HS- hälso- och sjukvård

\*OH- overhead

## 4.7 Resursfördelning av övrigt kommunbidrag

### Hälsofrämjande och förebyggande arbete

Verksamheter som träffpunkter, dagverksamhet och mötesplatser är viktiga för att främja hälsa och förebygga vårdbehov bland äldre. Dessa insatser bidrar till att fler göteborgare kan leva friska längre utan att vara beroende av offentlig vård och omsorg. Cirka 110 miljoner kronor avsätts till hälsofrämjande och förebyggande arbete.

### Myndighetsutövning

Den demografiska utvecklingen kräver nya och förändrade arbetssätt, med ett ökat fokus på förebyggande insatser. Insatserna ska vara ändamålsenliga och tillgodo se rätt behov, därför behövs ett ökat fokus på uppföljning för att säkerställa detta. Cirka 200 miljoner kronor avsätts till myndighet.

### Hälso- och sjukvård

Totalt fördelas cirka 890 miljoner kronor till hälso- och sjukvårdsinsatser. Av dessa är cirka 300 miljoner kronor kopplade till kostnader för vård- och omsorgsboenden samt korttidsplatser. De resterande 590 miljonerna används för övrig kommunal hälso- och sjukvård, hospice och tekniska hjälpmedel.

### Fastigheter inklusive lokalvård och vaktmästeri

Nämnden betalar självkostnadshyra till Stadsfastighetsnämnden, totalt cirka 610 miljoner kronor. Cirka 280 miljoner kronor finansieras genom hyresintäkter från vård- och omsorgsboenden samt korttidsboenden. Kostnader för tomställda lokaler uppgår till 32 miljoner kronor, vilket inte fullt ut täcks av kommunfullmäktiges centrala avsättning. Nämnden har delvis tomställda lokaler för renovering utöver de 32 miljoner kronor.

### Digitalisering

Cirka 250 miljoner kronor går till digitaliseringskostnader. Detta inkluderar kostnader från Intraservice och kostnader för verksamhetsspecifika IT-tjänster inom vård och omsorg som förvaltas och utvecklas av socialnämnden nordost.

#### **Stödgemensamma resurser**

De stödgemensamma resurser omfattar funktioner som HR, stab och kommunikation, kvalitet och utveckling, ekonomi samt trygghetsjouren. Trygghetsjouren utför arbete för flera verksamheter och fakturerar även andra nämnder och kranskommuner. Cirka 370 miljoner kronor avsätts till stödgemensamma resurser, inklusive kostnader för företagshälsovård och fackliga utgifter.

#### **Budgetreserv**

För att hantera ekonomisk osäkerhet och oförutsedda kostnader avsätts en budgetreserv på 60 miljoner kronor, motsvarande 1 procent av kommunbidraget.

#### **Förvaltningsgemensamma resurser**

Cirka 240 miljoner kronor går till förvaltningsgemensamma resurser, inklusive löneindex 2025, semesterlöner och budget för vård- och omsorgsboenden på Kallebäck och Bergsjöhöjd som drivs av socialnämnd sydväst.

## **4.8 Budgetramar 2025**

| Avdelning (mnkr)                     | Budget 2025  | Andel av nämndens ram |
|--------------------------------------|--------------|-----------------------|
| Hälsofrämjande och förebyggande      | 110          | 2%                    |
| Myndighetsutövning                   | 200          | 3%                    |
| Hemtjänst oavsett regi               | 1 360        | 20%                   |
| Korttid                              | 250          | 4%                    |
| Vård- och omsorgsboende oavsett regi | 2 900        | 42%                   |
| Kommunal hälso- och sjukvård         | 590          | 9%                    |
| Fastigheter inklusive service        | 470          | 7%                    |
| IT och digitalisering                | 250          | 4%                    |
| Stödgemensamma resurser              | 370          | 5%                    |
| Budgetreserv                         | 60           | 1%                    |
| Förvaltningsgemensamma resurser      | 240          | 3%                    |
| <b>Total ram</b>                     | <b>6 800</b> | <b>100%</b>           |

## **4.9 Ekonomiska utmaningar**

**Demografiska förändringar:** En åldrande befolkning ökar behovet av vård och omsorg, vilket utmanar kommunernas resurser. Samtidigt minskar andelen personer i arbetsför ålder, vilket påverkar skatteintäkterna negativt.

**Ekonomisk återhämtning och investeringar:** Trots en förväntad förbättring av ekonomin med ökade skatteintäkter och minskad inflation, kvarstår behovet av betydande investeringar i bland annat fastigheter.

**Kompetensförsörjning:** Bristen på kvalificerade medarbetare inom vård och omsorg, förväntas fortsätta. Detta ställer krav på att attrahera och behålla kompetenta medarbetare samt att erbjuda konkurrenskraftiga löner och goda arbetsvillkor.

**Långsiktig ekonomisk planering:** För att hantera dessa utmaningar behövs det långsiktig ekonomisk planering, effektiv resursanvändning och samarbete med andra aktörer. Detta inkluderar att anpassa verksamheter efter förändrade behov och att säkerställa en hållbar ekonomisk utveckling.

De ekonomiska utmaningarna är komplexa, där demografiska förändringar, behov av investeringar och kompetensbrist kräver strategiska åtgärder för att säkerställa en hållbar och effektiv vård- och omsorg.

## 5 Budget 2025 Mål

Göteborgs stads politiska inriktning styrs av nedanstående övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt.

Kommunfullmäktiges budget föreskriver att mål ska brytas ned och omsättas i praktisk handling av nämnder och styrelser. Planer, program, riktlinjer, uppdrag och policydokument som kommunfullmäktige, nämnder och styrelser har antagit ska följas och genomföras, men är underordnade budgeten.

Följande mål för Göteborgs stads budget 2025 omfattar:

- Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.
- Segregationen i Göteborg ska brytas.
- Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.
- Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.
- Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.
- Göteborgs stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.
- Göteborgs stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

## 6 Budget 2025 Uppdrag

Sex uppdrag riktas direkt till äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Därtill finns ett antal uppdrag som tydligt berör äldre samt vård- och omsorgsnämnden, ett antal uppdrag som riktas till alla nämnder och bolag samt skrivningar i budgetens löptext som ger riktningar eller målsättningar för stadens alla nämnder och bolag att förhålla sig till.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att minska löneskillnaderna för de yrkesgrupper som ligger sämst till givet den lönepolitiska målbilden. Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att ta fram en plan för att få äldre medarbetare att stanna kvar inom vård- och omsorgsycket, exempelvis genom anpassade uppgifter. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att säkerställa tillgång till delade ytterkläder för personal på vård- och omsorgsboenden. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att öppna en hbtqi-avdelning på ett vård- och omsorgsboende. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur ett system för sammanhållna team för serviceinsatser kan inrättas i egen regi. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med AB Framtiden utreda möjligheter att underlätta för seniorer att starta flyttkedjor. Möjligheten att erbjuda flytthjälp för seniorer i behov ska övervägas inom ramen för uppdraget.

Uppdrag som äldre samt vård- och omsorgsnämnden berörs av:

- Socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att genomföra arbetstidsinnovationer, exempelvis sänkt arbetstid. Innovationerna ska tas fram i samverkan med arbetstagarorganisationer och genomföras i verksamheter med hög sjukfrånvaro och där möjligheterna till distansarbete är begränsade. Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen.
- Grundskolenämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att implementera arbetssätt och rutiner för att förebygga och minska avfall i samtliga verksamheter.
- Socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utöka det vräkningsförebyggande arbetet med särskilt fokus på barnfamiljer, personer med funktionsnedsättning och äldre.
- Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att analysera sina inköp utifrån Göteborgs Stads spendrapport och ta fram förslag på hur inköpsarbetet kan förbättras avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stötta i detta arbete.

- Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik.