



Årsrapport nämnder och styrelser 2024

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	8
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	10
2.1	Verksamhetens utveckling	10
2.1.1	Redovisning av resultat.....	10
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	12
2.2	Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål	13
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	13
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	14
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	14
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	15
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	15
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	16
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	17
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	19
3.1	Väsentliga personalförhållanden	19
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (nämnder)	19
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	19
3.2	Ekonomisk uppföljning	21
3.2.1	Analys av årets utfall - Nämnder	21
3.2.2	Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder.....	22
3.2.3	Uppföljning av erhållna statsbidrag.....	23
3.3	Värdering av eget kapital	24
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	25
3.4.1	Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll	25
3.4.2	Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning	25
3.4.3	Ej verkställda SoL/LSS beslut	26
3.4.4	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah	27
3.4.5	Uppföljning av antal medarbetare per chef.....	27

3.4.6	Övriga beslut och/eller uppdrag.....	28
3.4.7	Gränssnitt.....	28
4	Bokslut.....	30
4.1	Sammanfattande analys	30
4.2	Resultaträkning.....	31
4.3	Balansräkning	32
5	Styrinformation till nämnden.....	34
5.1	Uppföljning hemtjänst och vård- och omsorgsboende.....	34
5.1.1	Uppföljning extern regi	34
5.1.2	Egen regi.....	38
5.2	Kvalitetsrapport hälsofrämjande och förbyggande	42
5.3	Patientsäkerhetsberättelsen	43
5.4	SBA Systematiskt brandskyddsarbete	43
5.5	Samlad riskbild och intern kontroll	44
5.6	Säkerhet	45
5.7	Systematiskt miljöarbete	47
5.8	Tips till visseblåsarfunktionen.....	47
5.9	Uppföljning vid avslutning av tjänst	49
5.10	Rapportering, planer och program	50
5.11	Samordningsansvar för nämnden	51
5.12	Uppföljning tioårsplanen	51
5.12.1	Fokusområde 1	52
5.12.2	Fokusområde 2	53
5.12.3	Fokusområde 3	56
5.13	Stadsrevisionens rekommendationer	59
5.13.1	Hantering av delegationsbeslut (två rekommendationer)	59
5.13.2	Styrning, kontinuitet och uppföljning av hemtjänsten (tre rekommendationer)	60
5.13.3	Välfärdsbrottslighet – Styrning, uppföljning och kontroll av hemvårdsbidrag	61
6	Redovisning av nämndens och styrelsens uppdrag	62
6.1	Redovisning av KF/KS-uppdrag i och utanför budget.....	62
6.1.1	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa en rutin för hur personalen ska upptäcka, och agera vid misstanke om, våld och våld i nära relationer hos kommunens brukare inom funktionshinderverksamheten samt äldreomsorgen.....	62

6.1.2	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa screening-processer inom funktionshinderverksamheten och inom äldreomsorgen för att på bästa sätt upptäcka våld och våld i nära relationer.....	62
6.1.3	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att stärka arbetet kring hur kommunens vård- och omsorgspersonal kompetensutbildas i att upptäcka våld och dess olika uttryck.	63
6.1.4	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att fortsätta implementeringen av välfärdsteknik och förstärka arbetet med mobilt arbetssätt.	63
6.1.5	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningar att anställa en läkarstrateg.....	64
6.1.6	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.....	64
6.1.7	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. .	65
6.1.8	Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att stärka arbetet mot välfärdsbrott i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.....	66
6.1.9	Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse.	67
6.1.10	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning säkerställa att personal i äldreomsorgen uppmuntras och bereds möjlighet att studera till upp till nivån vårdbiträde respektive undersköterska på arbetstid.	67
6.1.11	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk.....	68
6.1.12	Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att tillgängliggöra lokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.	68
6.1.13	Förskolenämnden, grundskolenämnden, idrotts- och föreningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, utbildningsnämnden samt äldre samt vård- och	

omsorgsnämnden ges i uppdrag att ta fram funktionsprogram i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.....	69
6.1.14 Förskolenämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och socialnämnd Sydväst får i uppdrag att återrapportera hur genomförande av uppdrag om låglönesatsning har bidragit till lönemässiga förflyttningar i de grupper med lägst löner i Göteborgs Stad.	69
6.1.15 Kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att vidta de åtgärder som behövs för att ta över driften av Tre Stiftelsers (Stiftelserna Göteborgs sjukhem, Ålderdomshemmet och Otium, samt Tre Stiftelser Service handelsbolag) verksamhet enligt vad som framkommer i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.....	70
6.1.16 Nämnden för funktionsstöd, nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, inköps- och upphandlingsnämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomföra upphandlingar helt eller delvis reserverade för idéburen sektor.	70
6.1.17 Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att omedelbart säkerställa att geografiska inköpsstopp och annan sanktionspolitik enbart utgår från sanktioner beslutade av FN eller EU.	71
6.1.18 Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet. Konsekvenser relaterade till arbetsmiljöaspekter och eventuella upphandlingsregler ska redovisas. Samverkan ska i samband med uppdragets genomförande ske med fackliga parter.	71
6.1.19 Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut.	71
6.1.20 Socialnämnderna, äldre- samt vård och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att utreda lämpliga arbetstidsinnovationer för verksamheter med hög sjukfrånvaro. Utredningen ska göras i samverkan med fackliga organisationer.	72
6.1.21 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samarbete med stadsfastighetsnämnden utreda	

möjligheten till evakueringsalternativ till de underhållsrenoveringar av vård- och omsorgsboenden som ingår i nämndens lokalbehovsplan, i syfte att respektive evakuering skall ha så låg påverkan som möjligt för omsorgstagare och medarbetare. Utredningen skall inkludera möjliga finansieringsalternativ.	73
6.1.22 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att ta fram en vision för kvalitet och attraktivitet för framtidens vård- och omsorgsboende i egen regi som ska komplettera funktionsprogrammet för vård- och omsorgsboenden.	74
6.1.23 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur tillsyn inom hemtjänst och på vård- och omsorgsboende kan utgå från en modell kring "Digitalt först". En framtida modell ska bygga på frivillighet.....	74
6.1.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får med stöd av vad som framkommit i stadsledningskontorets utredningar och av den externa utredarens rapport, i uppdrag att genomföra upphandling i lämplig form.....	75
6.1.25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd och förskolenämnden får i uppdrag att minska andelen visstidsanställda och öka andelen tillsvidareanställda i sina verksamheter.	75
6.1.26 Äldre- samt vård och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomlysna sina verksamheter för att identifiera administrativa arbetsuppgifter som bedöms möjliga att ta bort i syfte att frigöra tid och resurser till brukarnära arbete. Kartläggningen ska redovisas till kommunstyrelsen.	76

Bilagor

1. Ej verkställda beslut kvartal 4 2024
2. Lex Sarah kvartal 3
3. Lex Sarah kvartal 4
4. Lex Maria kvartal 3
5. Kvalitetsrapport hälsofrämjande och förebyggande 2024
6. Kvalitetsrapport hemtjänst 2024 (egen regi)
7. Kvalitetsrapport vård- och omsorgsboende 2024 (egen regi)
8. Rapport uppföljning privata vård- och omsorgsboenden 2024
9. Rapport uppföljning privat hemtjänst 2024
10. Rapport riktad uppföljning av privata utförare av vård- och omsorgsboende
11. Rapport riktad uppföljning av privata utförare av hemtjänst
12. Patientsäkerhetsberättelse 2024
13. Uppföljning av samlad riskbild och intern kontrollplan 2024
14. Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2022–2024
15. Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026
16. ÄVO 2024 – Enkät till SLK och Stockholm uppföljning av minoritetslagens tillämpning 2023 - 2024

1 Sammanfattning

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har utifrån tioårsplanen en tydlig vägledning för hur arbetet med att möta välfärdsutmaningen ska prioriteras. För att möta en växande äldre befolkning krävs ett långsiktigt, strukturerat arbete som innefattar nya arbetssätt, insatser för kompetensförsörjning och hållbara arbetsmiljöer. Målet är att fler ska kunna behålla sin hälsa längre och bo kvar hemma med rätt stöd.

För att uppnå detta behöver effektiva arbetsprocesser utvecklas inom vård och omsorg. Fokus ligger på att utveckla hållbara lösningar, där omställningen till nära vård och ny socialtjänstlag har en central roll. Ett prioriterat arbete i förvaltningen är att arbeta med in- och utskrivningsprocessen och att säkerställa en trygg hemgång för personer som behöver stöd, så att de kan bo hemma längre. Förvaltningen satsar på förebyggande arbete, inklusive hälsosamtal för seniorer, för att minska ensamhet och uppmuntra till aktiviteter. Socialsekreterare har mer fokus på förebyggande insatser, och mottagningsenheter har öppnats i varje stadsområde för att stödja äldre och fördröja behovet av hemtjänst.

För att säkerställa en hållbar och effektiv verksamhet fortsätter förvaltningen att kartlägga flöden och processer, minska administrativa arbetsuppgifter och säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgifter. Arbetet med att bedöma behov och prioritera fortsätter utifrån det långsiktiga perspektivet i tioårsplanen. Satsningar på att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för chefer och att arbeta med konkurrenskraftiga och jämställda löner för medarbetarna är också viktiga delar i förvaltningens långsiktiga strategi. Som ett led i detta ser förvaltningen resultat i att personalomsättningen har minskat med 4,4 procentenheter, från 13 till 8,6 procent. Det kan förklaras av ett aktivt kompetensförsörjningsarbete och att fler medarbetare väljer att stanna i förvaltningen och rekryteringar för året har minskat.

Förvaltningen har vidtagit flera åtgärder inom kompetensförsörjning, men anser att dessa inte kommer att ge tillräcklig långsiktig effekt om inte de grundläggande förutsättningarna förbättras. Kompensatoriska åtgärder riskerar att leda till ökad administration och fler stödfunktioner, IT-system och regler och mallar. Förvaltningen anser att det viktigaste är att ge medarbetare och chefer möjlighet till kompetensutveckling nära verksamheten.

För att förbättra kompetensförsörjningen krävs förändringar i arbetsmiljö och bemanning. Det innebär att skapa scheman med marginal som ger utrymme för återhämtning, öka tryggheten genom fler tillsvidareanställningar och minska användningen av tidsbegränsade och timavlönade. Ledarskapet ska stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket ger chefer mer tid för närvarande ledarskap och bättre möjlighet att tillsammans med medarbetare utveckla verksamheten för de vi är till för. Förvaltningens fortsatta fokus kommer vara att bygga vidare på de insatser som redan gjorts inom staden och förvaltningen, särskilt när det gäller att utveckla chefens uppdrag, introduktion av nya medarbetare och att erbjuda kontinuerliga möjligheter till kompetensutveckling. Genom att stärka dessa områden kan en stabil grund skapas för att möta välfärdsutmaningen och säkerställa att verksamheten inte bara är hållbar på kort sikt, utan även på lång sikt.

Förvaltningens helårsresultat för året visar en positiv avvikelse på 179 miljoner kronor jämfört med budget. Det motsvarar en avvikelse på cirka 2,7 procent av kommunbidraget. Den ekonomiska utvecklingen är ett resultat av de långsiktiga ekonomiska åtgärderna som har genomförts. Strategin har varit att göra riktade

förändringar där de behövs, i stället för att göra generella neddragningar i verksamheten. En av de största framgångarna har varit att minska kostnader för inhyrda sjuksköterskor, från 88 miljoner kronor till 18 miljoner kronor. Detta har skapat en bättre och mer hållbar arbetsmiljö.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Redovisning av resultat

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

	2024	2023	2022
Personer i permanent vård och omsorgsboende (snitt per månad)	3 945	3 906*	3 862*
Personer med hemtjänst (snitt per månad)	7 076	7 350	7 351
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård (snitt per månad)	8 127	8 153	7 943
Andel externa boendeplatser belagda inom vård och omsorgsboende, (%)	26%	25%	24%
Andel beviljade hemtjänsttimmar externa utförare, (%)	11%	10%	8,5%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden utförd av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst, (%)	9,3%	9,4%	9,9%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden i förvaltningen, (%)	7,4%	7,6%	7,9%

* justerat efter UR 2 Augusti. En korrigering har gjorts i Treserva.

Timavlönade

Andelen timmar som utförs av timavlönade medarbetare i omsorgsnära yrkesgrupper har minskat med 0,1 procentenheter jämfört med föregående år.

Inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst utgör oplanerad frånvaro (akut frånvaro) cirka 70 procent av det önskade beställningsbehovet via bemanningsenheten. 12 procent utgörs av planerbar frånvaro (ex. ledighet, möte/utbildning, bredvidgång, fackligt uppdrag) och vakansbeställningar utgörs av cirka 17 procent. Beställningsbehovet via bemanningsenheten har minskat med 39 årsarbetare jämfört med föregående år, vilket visar på ett minskat behov inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende.

Sedan 2022 har andelen timavlönade i hela förvaltningen successivt minskat. Årets utfall på 7,4 procent, är en minskning från 7,6 procent året innan, vilket motsvarar 36 årsarbetare. Störst minskning har skett inom vård- och omsorgsboende, där antalet årsarbetare minskat med 32. Minskningen gäller främst undersköterskor, biträden, sjuksköterskor och lokalvårdare. Antalet timavlönade vårdbiträden är en grupp som har ökat med 25 årsarbetare medan biträde har minskat med cirka 30 årsarbetare.

Av den arbetade tiden som utförs av timavlönade är 53 procent biträden, 17 procent vårdbiträden och 14 procent undersköterskor. Det följs av sjuksköterskor med 7 procent och lokalvårdare med 3 procent. Fördelningen är i stort sett densamma som föregående år.

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

	2024	2023	2022
Nettokostnadsutveckling, %	4,3 %	+9,5 %	+4,6 %
Personer i permanent vård- och omsorgsboende, snitt per månad, %	+1,0 %	+1,1 %	+6,1 %
Beviljade timmar hemtjänst över 65 år, %	+0 %	-2,8 %	+0,2 %
Antalet unika personer inskrivna i hälso- och sjukvård med minst en insats under en månad	-0,4 %	+2,6 %	

Nettokostnadsutvecklingen

Nettokostnadsutvecklingen, som visar skillnaden mellan intäkter och kostnader över tid, var historiskt hög under föregående år med en ökning på 9,5 procent. Detta berodde främst på inflation och fler medarbetare än tidigare. Under året har ökningen av nettokostnader varit drygt 4 procent vilket främst beror på ett högre personalomkostnadspålägg. Att nettokostnadsutvecklingen inte är lika hög som föregående är ett resultat av de ekonomiska åtgärder som beslutades i åtgärdsplanen 2023 och att budgeten för året gett effekt.

Vård- och omsorgsboende

Antalet personer på vård- och omsorgsboende ökade med 1 procent under året jämfört med föregående år, vilket är en låg ökning i förhållande till befolkningsökningen, utvecklingen ligger i linje med intentionerna i tioårsplanen. Samtidigt har behovet varierat kraftigt under de senaste 13 månaderna, vilket inte framgår av årssiffran. I slutet av 2023 och januari 2024 minskade antalet markant, delvis på grund av influensasäsongen. Detta ledde till färre hyresgäster på vård- och omsorgsboende jämfört med året innan och var inte i nivå med den förväntade befolkningsökningen. Efter påsk var behovet på samma nivå för året som föregående år och har sedan ökat kontinuerligt. Under vårens minskning av hyresgäster fanns ändå en ökning av nya beslut till vård- och omsorgsboende. Det har inneburit att väntelistan för inflytt till vård- och omsorgsboende förändrats mycket under året. Årets största påverkan har varit evakuering av Annedals vård- och omsorgsboende. Placeringar på externa boendeplatser har en markant uppgång under våren och sista månaderna under året. Förvaltningen arbetar för effektiva processer och arbetet med in- och utflyttningsprocessen har gett effekt med en kortare väntetid innan flytt jämfört med tidigare. Trots en större befolkning idag är antalet hyresgäster på vård- och omsorgsboende jämförbart med 2019.

Korttid

Förvaltningen har under året minskat behovet av köpta korttidsplatser, vilket är ett resultat i en omställning och förändrade arbetsprocesser som krävt stort arbete av förvaltningen. Denna förändring har möjliggjorts genom ett gemensamt arbete. Behovet av korttidsplatser skiftar under året och det är viktigt att fortsätta utveckla processerna för att kunna hantera de kontinuerliga toppar som kommer.

Hemtjänst

Antalet beviljade hemtjänsttimmar är oförändrat jämfört med föregående år, trots en tidigare minskning och en växande befolkning. Under året har antalet personer med hemtjänst minskat med cirka 3 procent. Förvaltningens mål är att minska

antalet personer som får hemtjänst, samtidigt som de som har hemtjänst får fler timmar för att kunna erbjuda ett mer omfattande stöd och förebyggande insatser. Årets siffror kan indikera att denna förändring är på gång. Andelen privata utförare fortsätter att öka gradvis, med en årlig ökning på drygt 1 procentenhet.

Hemtjänstens strukturella förutsättningar är förvaltningens mest prioriterade område, kostnaderna för hemtjänsten i egen regi har de senaste åren ökat. Årets nettokostnad är omkring 1 procent vilket visar på att tidigare års kostnadsökningar har stannat av och en effektivisering på 3 procent har gjorts under året.

Kommunal hälso- och sjukvård

Antalet personer inskrivna i den kommunala hälso- och sjukvården har minskat med 0,4 procent och nivån har varit jämn under året. Under det senaste året har förvaltningen aktivt arbetat med att rekrytera sjuksköterskor, vilket har lett till att det finns få vakanser, en markant förbättring jämfört med föregående år då antalet vakanser uppgick till 75. Detta arbete representerar ett tydligt trendbrott efter flera år av många vakanta tjänster.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Utmaning med samverkan med regional primärvård i utskrivningsprocessen samt i arbetet med utvecklingen av nära vård
Orsak till att avvikelsen uppstått
Omställningen till nära vård, där flera aktörer behöver agera tillsammans kräver större samverkan och kommunikation. Vårdinsatser förväntas bli mer samordnade för att patienter ska få möjlighet till vård i hemmiljö eller på vårdcentraler. Samordningsansvaret som regional primärvård har i utskrivningsprocessen, behöver förbättras. Avsaknad av detta leder till otrygghet hos omsorgstagare som ofta ansöker om korttidsvistelse. Vidare innebär det också att fler omsorgstagare är på korttid i väntan på vård- och omsorgsboende.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Omställningen kan påverka vårdkvaliteten för de verksamheten är till för. Målgruppen kommer att uppleva en ny och förändrad kontakt med vården i jämförelse med tidigare. Omsorgstagare riskerar att skrivas ut från sjukhus trots fortsatt stort behov av medicinska insatser som inte kan tillgodoses i hemmet. Då samverkan med regionen i utskrivningsprocessen inte fungerar optimalt riskerar sköra äldre onödiga återinskrivningar på sjukhus.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Situationen påverkar flera verksamheter med ökad arbetsbelastning för medarbetare och chefer. I synnerhet planeringsorganisationens medarbetare, men också vårdplanerare inom kommunal hälso- och sjukvård. Förvaltningen kompenserar brister i utskrivningsprocessen med att bevilja korttidsplatser vilket medför onödiga kostnader och administration med in- och utskrivningar på korttid.
Ekonomiska konsekvenser
Omställningen kommer att innebära utökat ansvar. Detta kommer att kräva ekonomiska resurser för både medarbetare och deras utbildning och fortbildning samt för utrustning, hjälpmedel och administration. Ökade behov påverkar arbetsbelastningen och därmed även ekonomin inom flera områden. Behovet av korttidsplatser ökar och eventuellt uppstår ökade kostnader för utskrivningsklara patienter
Vidtagna åtgärder
Socialtjänsten behöver bl.a. utveckla insatser för att stödja personer som vårdar sina närstående, fortsätta samverka med den regionala primärvården om SIP och fastvårdkontakt samt med kommunal hälso- och sjukvård. Omsorgstagare på korttid ges tillfälligt företräde till plats på vård- och omsorgsboende. Nyckeltal följs gällande kötid, utskrivningsklara, väntande på korttid, ledtider med mera. En pilot för modell för förstärkt hemgång pågår i samarbete mellan hemtjänst, hälso- och sjukvård samt myndighet. Beslut om förstärkt hemgång beviljas i form av insatsbeslut om utökad tid med avsikt att

trygga upp vid hemgång. Enhetscheferna inom planeringsorganisationen har månatliga samverkansträffar med samtliga korttidsenheter för dialog och samsyn kring patientsäkerhet och effektiv utskrivningsprocess.

2.2 Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.

För att konkretisera hur förvaltningens verksamheter svarar upp till budgetmålet, görs följande analys av hur initiativ och åtgärder främjar jämlikhet, trygghet, inflytande och delaktighet för omsorgstagare.

Verksamheterna arbetar för att säkerställa likvärdig omsorg och service dygnet runt, i enlighet med grunduppdrag och värdighetsgarantier. Målet är att omsorgstagare ska kunna vara delaktiga i sin omsorg genom användandet av genomförandeplaner, både inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende. Enligt Göteborgs Stads kravspecifikation ska 100 procent av hemtjänsttagare ha en aktuell genomförandeplan efter 14 dagar med hemtjänst. Egenkontroll i oktober 2024 visade att 84 procent har en aktuell plan, och det pågår arbete för att öka andelen. Grundförutsättningar för medarbetarna är att det finns en bra bemanning och schema med marginal.

Implementeringen av fast omsorgskontakt syftar till kontinuitet, trygghet och individanpassad omsorg. Genom att tilldela en fast kontaktperson får omsorgstagare en ökad trygghet, kontinuitet, samordning och individanpassning för personer som har hemtjänst.

Hemtjänsten deltar i ett forskningsprojekt som syftar till att ge både omsorgstagare och medarbetare större inflytande. Modellen främjar flexibilitet i arbetet och ökar medarbetarnas handlingsutrymme, vilket i sin tur kan bidra till att göra arbetet inom hemtjänsten mer attraktivt och meningsfullt.

Samverkan är också avgörande för god, säker och personcentrerad vård. Hälso- och sjukvården arbetar för att omställningen till nära vård ska ge patienterna större inflytande och delaktighet. Det innebär ökad samverkan med interna och externa aktörer för att bättre möta patienternas behov.

Anvisningar för måltider inom äldreomsorgen implementeras genom projektet "Implementering av anvisningar för måltider". Projektet, som startade i januari 2024, inkluderar utbildningar för medarbetare inom måltid och nätverksaktiviteter för kontaktchefer. Dessa insatser ger medarbetare och ledning verktyg för att bättre förstå och tillgodose de äldres behov. Genom att skapa tydliga riktlinjer och kontinuerligt följa upp resultatet, ges de äldre möjlighet till större delaktighet och inflytande, samtidigt som tryggheten ökas genom hög och jämlik kvalitet på tjänsterna.

De åtgärder som beskrivs svarar upp till målet om en jämlik och trygg stad genom att förbättra kontinuitet och kvalitet i äldreomsorgen och ge omsorgstagare möjlighet till delaktighet och inflytande. Fast omsorgskontakt, genomförandeplaner och kompetensutveckling skapar en individanpassad omsorg som stärker de äldres trygghet och självbestämmande. Samverkan, forskning och utveckling av nya arbetssätt bidrar också till långsiktiga förbättringar.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Hälsofrämjande och förebyggande genomför flera uppsökande arbeten för att nå ut brett över hela staden. Ett exempel på detta är att vykort har postats till alla seniorer som är 65 år och äldre i Angered och närliggande områden, med information om den nya mötesplatsen Seniorhörnan. För att ytterligare nå en bredare målgrupp har information även skickats till personer som är 72 år och äldre och som bor i Bergsjön. Arbetet med att uppmuntra till deltagande i mötesplatser som, exempelvis Seniorhörnan, skapar en trygg plats där seniorer kan mötas, få stöd och känna sig värdefulla i sitt lokalsamhälle. Genom dessa förebyggande och hälsofrämjande insatser bidrar förvaltningen till att skapa ett mer sammanhållet samhälle där varje individs delaktighet ses som viktig för helheten.

Kommunikationsinsatsen har lett till att fler göteborgare har kommit i kontakt med kommunen, vilket bidrar till ökat engagemang och delaktighet i lokalsamhället. Genom dessa uppsökande åtgärder får seniorer och andra invånare möjlighet att ta del av kommunens stöd och aktiviteter på ett sätt som är lättillgängligt och synligt.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område som omhändertas inom förvaltningens tioårsplan (fokusområde 3 - Attraktiv arbetsgivare, se avsnitt 5.12.3). Nämndens beslutade kompetensförsörjningsplan 2022-2024 löper ut vid årsskiftet. En slutlig uppföljning av planen genomfördes under hösten. Förvaltningens tioårsplan ger riktning och prioritering av kompetensförsörjningsarbetet som komplement till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning.

Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av de demografiska förändringarna samtidigt som behovet av vård- och omsorgsinsatser succesivt kommer att öka. Det ställer krav på att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning och vid rätt tidpunkt. Förvaltningen fortsätter med kompetenshöjande utbildningsinsatser och utvecklingsarbete för att tillvarata medarbetarnas kompetens genom differentiering av arbetsuppgifter med fokus på de vård- och omsorgsnära yrkesgrupperna.

Det pågår ett systematiskt utvecklingsarbete med att säkerställa att förvaltningen är rätt bemannad och organiserad såväl på kort som på längre sikt. Det innebär bland annat att fortsätta utveckla attraktiva och hållbara schema- och anställningsvillkor, jämställda och konkurrenskraftiga löner, kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete, bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering samt att systematisera introduktioner och mentorskap för alla medarbetare och chefer.

Chefers förutsättningar är fortsatt ett prioriterat område. Det stadengemensamma arbetet med riktvärde för antal medarbetare per chef är ett pågående och långsiktigt arbete (se utfall 2024 under avsnitt 3.5.5).

Andelen medarbetare som närmar sig pensionsåldern ökar succesivt. För att främja ett längre arbetsliv och ta tillvara på seniora medarbetares kompetens kommer förvaltningen att starta upp en Äldreförmedling (jobbonär pool). Uppdraget planeras starta i början av 2025 och ska utvärderas till årsskiftet nästa år.

Förvaltningens arbetsgivarvarumärke är ett pågående och fortsatt prioriterat område. Genom samordning genomför förvaltningen löpande kampanjer och aktiviteter riktat till olika målgrupper. Bland annat pågår ett arbete med att stärka

ambassadörskapet genom att involvera fler engagerade medarbetare som kan vara talespersoner för förvaltningens olika yrken. Sommarrekryteringen är också en återkommande och omfattande aktivitet varje år.

2.2.4 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.

Förvaltningen bidrar till målet om en grön och levande stad utan bostadsbrist genom att vara en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor som trygghetsarbete, folkhälsoarbete, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen och samverkan med civilsamhället.

Genom förvaltningens samordningsansvar för handlingsplanen för ett Åldersvänligt Göteborg, arbetar förvaltningen för att skapa en sammanhängande och tillgänglig stad där äldre kan vara delaktiga i samhällslivet. För att äldre ska kunna bo kvar hemma krävs en god bostadssituation och förvaltningen samarbetar med aktörer som AB Framtiden och exploateringsförvaltningen för att skapa fler trygghetsbostäder. Förvaltningen belyser också behovet av goda planlösningar och rimliga hyror, vilket är särskilt viktigt för äldre med låg ekonomisk standard.

Förvaltningens engagemang i Göteborgs Stads program för bostadsförsörjning 2027-2031 samt i lokalfunktionsprogrammet för vård- och omsorgsboenden, är ytterligare insatser som främjar en hållbar stadsutveckling. Genom att säkerställa att nya vård- och omsorgsboenden har grönskande utemiljöer och genom att samordna transporter, bidrar förvaltningen till att skapa en grönare stad med minskad klimatpåverkan. Detta är ett konkret exempel på hur stadens utveckling kan främja både ekologisk hållbarhet och en hög livskvalitet för invånarna, särskilt för äldre som behöver tillgång till både bra bostäder och grönområden.

Vidare arbetar förvaltningen aktivt med att integrera äldreperspektivet i stadsplanering och samhällsutveckling. Genom att delta i tidiga skeden av stadsplanering, göra sociala konsekvensanalyser och bidra till utformningen av parker samt gång- och cykelvägar, hoppas förvaltningen kunna skapa miljöer som är både mer tillgängliga och tryggare. Detta arbete är en viktig del av att bygga en stad där alla, oavsett ålder, kan känna sig inkluderade.

Sammanfattningsvis svarar förvaltningens arbete upp till målet om en grön och levande stad utan bostadsbrist genom att arbeta för tillgängliga och trygga bostäder för äldre, integrera miljö och grönska i stadsplaneringen och säkerställa att äldre kan bo hemma så länge som möjligt. Dessa insatser, i samverkan med andra aktörer, bidrar till att skapa en hållbar och inkluderande stad för alla invånare.

2.2.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.

Förvaltningens arbete, i enlighet med anvisningarna för systematiskt miljöarbete och de initiativ som beskrivs, bidrar till att stödja målet om att staden ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald. Förvaltningens insatser sträcker sig över flera områden och beskrivs nedan.

En åtgärd som förvaltningen genomfört är fastställandet av en rutin för hantering av miljöavvikelser, som säkerställer att miljöfrågor hanteras systematiskt i verksamheterna. Arbetet med att bedöma miljörisker, som kommer att fortsätta under nästa år, är också en viktig del av att skapa en mer klimatanpassad förvaltning.

Ett annat miljöinitiativ är förvaltningens arbete med att minska matavfall. Genom att fokusera på minskat matsvinn i verksamheterna kan förvaltningen bidra till en minskad belastning på resurser och en mer hållbar konsumtion. Pilotprojektet "Engångsmaterialet ska minska - hygien och miljö i samspel" är ett exempel på hur förvaltningen aktivt arbetar för att minska användningen av engångsmaterial och därigenom minska plastavfall och främja cirkulära lösningar.

Cirkulär ekonomi är en central del i förvaltningens arbete, där förvaltningen deltar i projekt som cirkulära möbelflöden. Genom att minska nyinköp, och i stället återbruka möbler i samband med avflytt och inflytt i vård- och omsorgsboenden, bidrar förvaltningen till minskad resursanvändning och en mer hållbar konsumtion. Detta arbete ska även skalas upp under 2025, vilket förväntas stärka förvaltningens bidrag till klimatomställningen.

Förvaltningens fordonsflotta är ett område där hållbarhet har fått större fokus. Genom att minska antalet fordon, effektivisera användningen av korttidshyrda bilar och samutnyttja bilar mellan verksamheter, minskar både kostnader och klimatpåverkan. Förvaltningen har genomfört en översyn av sina leasingavtal, vilket har lett till att vissa bilar har återlämnats eller bytts ut mot mer långsiktiga lösningar. Detta arbete bidrar till att minska utsläpp och resursförbrukning, och är ett exempel på förvaltningens arbete för att minska sin klimatpåverkan. Vid årsskiftet 2023-2024 var det totala antalet fordon i förvaltningen 619, varav 559 var långtidsleasade och 60 var korttidshyrda. Under 2024 har antalet bilar minskat, och i december 2024 är det totala antalet 579, varav 547 är långtidsleasade och 32 är korttidshyrda.

Sammanfattningsvis arbetar förvaltningen aktivt och konkret för att minska sin klimatpåverkan och främja en hög biologisk mångfald genom en rad initiativ inom områden som matavfall, cirkulär ekonomi, fordonsflotta och systematiskt miljöarbete. Dessa insatser bidrar till att förvaltningen arbetar mot en mer klimatanpassad stad.

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

För att möta målet om en välfärd som möter göteborgarnas behov fokuserar förvaltningen på initiativ som tar hänsyn till demografiska förändringar, förbättrad vårdtillgång, ökat inflytande för invånarna och ett effektivt samarbete mellan aktörer. Dessa insatser är avgörande för att anpassa välfärden till den växande äldre befolkningen och förändringar i samhället.

En central del av förvaltningens arbete är omställningen till "Nära vård", som syftar till att möta det ökande behovet av vård och omsorg under dygnets alla timmar. Hälso- och sjukvården samarbetar med Västra Götalandsregionen för att förbättra vårdövergångar, både vid in och utskrivning från slutenvården samt när inskrivning i kommunal hälso- och sjukvård är aktuell, vilket bidrar till en mer tillgänglig vård.

För att möta behovet av vård för personer med demens och BPSD (beteendemässiga och psykiska symptom vid demens) har en kartläggning genomförts för att utveckla anpassade vårdformer. Resultaten kommer att presenteras 2025 och syftar till att skapa en högre kvalitet på vården för denna grupp. Förvaltningen har också genomfört en utredning för att på bästa sätt omhänderta personer med stora medicinska behov. Detta arbete pågår och ska fortsätta under nästa år, vilket visar att förvaltningen tar ett långsiktigt och metodiskt grepp för att säkerställa att även individer med komplexa medicinska behov får den vård och omsorg de behöver.

Ett viktigt arbete är stjärnmärkning av vård- och omsorgsboenden, som är en kvalitetsindikator som ska stärka förmågan att möta hyresgästernas individuella behov. Under året har tio boenden stjärnmärkts och fler är på väg. Detta återspeglar ett långsiktigt och systematiskt arbete med att förbättra kvaliteten och standarden på boendena.

Förvaltningen har också investerat i renoveringar och ombyggnationer av befintliga vård- och omsorgsboenden för att anpassa miljöerna till hyresgästernas behov. Det handlar om att skapa tryggare, mer funktionella och lättillgängliga miljöer som främjar en funktionell vardag för både hyresgäster och medarbetare.

Förvaltningen arbetar aktivt för att skapa en välfärd som möter göteborgarnas behov. Detta arbete är i linje med målet att bygga en välfärd som är både anpassad till den demografiska utvecklingen och till individernas specifika behov.

2.2.7 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Förvaltningen har utifrån Kommunfullmäktiges mål satt upp specifika mål för den organisatoriska arbetsmiljön och arbetsvillkoren. Nedan presenteras konkreta åtgärder som vidtagits under året:

Stärka delaktighet: För att förbättra dialogen och delaktigheten på arbetsplatserna har en ny arbetsplatsträff (APT)-mall och en instruktionsfilm tagits fram. HR har besökt ledningsgrupper inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende för att ge chefer bättre verktyg för att använda APT som ett effektivt mötesforum. Under hösten har HR också hållit samma dialog med andra chefer, och 2025 ska dessa chefer visa filmen och hålla samtal med sina medarbetare om APT.

Förbättra chefers arbetsförutsättningar: Genom att undersöka och jämföra chefers faktiska arbetsuppgifter med vad som är avsett i uppdraget, har det identifierats att stora medarbetargrupper påverkar både ledarskapet och arbetsmiljön negativt. Utifrån Kommunfullmäktige beslut om en rekommendation på max 25 medarbetare per chef har förvaltningen satt ett lokalt riktvärde på 20 medarbetare per chef.

Höja kompetens inom arbetsmiljöarbete: En heldagsutbildning inom arbetsmiljö har utvecklats för att uppfylla stadens krav på grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM-dag 3). Den genomfördes under hösten för chefer och skyddsombud och ska erbjudas tre gånger per termin framöver. Fokus har varit på att öka kunskapen om riskfaktorer och samverkansgruppernas roll.

Utveckling av SAM-hjulet: Förvaltningen har planerat och utvecklat SAM-hjulet för 2025, där två nya teman har lagts till: Aktiva åtgärder mot diskriminering och riskbedömning kring hot, våld och otillåten påverkan.

Förbättring av riskbedömningar: För att höja kvaliteten på riskbedömningar har förvaltningen haft dialog med fackliga parter och tagit fram en ny mall och en instruktionsfilm. Dessa används för att förbereda enheter inför riskbedömningar.

Fortsatt arbete är att prioritera strukturella förutsättningar i stället för att göra fler kompensatoriska åtgärder. Med strukturella förutsättningar menas hållbar grundbemanning, schema med marginaler, konkurrenskraftiga löner och färre medarbetare per chef. Med kompensatoriska åtgärder avses de åtgärder som vidtas för att kompensera för de strukturella problemen.

Förvaltningens arbete har varit inriktat på att skapa en mer strukturerad och hållbar arbetsmiljö för både chefer och medarbetare. För att effektivisera arbetet och

minska administrationen fortsätter förvaltningen identifiera arbetsuppgifter som kan tas bort. Arbetet med att bedöma behov och prioritera fortsätter utifrån långsiktigt perspektiv i tioårsplanen och förväntas bidra till bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor. Arbetet ska även leda till att ledarskapet ska kunna utvecklas och stärkas.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Väsentliga personalförhållanden

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv (nämnder)

	2024	2023	2022
Total sjukfrånvaro (%)	9,5	9,6	10,1
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	8,6	13,0	14,5
Antal årsarbetare	8 415	8 583	8 467

Sjukfrånvaron har minskat med ytterligare 0,1 procentenheter, där korttidssjukfrånvaron har minskat över tid. Det är fortsatt ett prioriterat arbete med kompetenshöjande insatser för att stärka ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete.

Personalomsättningen har minskat med 4,4 procentenheter, från 13 procent till 8,6 procent, och kan förklaras av ett aktivt kompetensförsörjningsarbete som gett effekt. Fler medarbetare väljer att stanna i förvaltningen och rekryteringar för året har minskat.

Den totalt arbetade tiden har minskat med 167 årsarbetare och minskningen utgörs främst av tidsbegränsad och timavlönad tid. Verksamhetsförändringar inom vård- och omsorgsboende (Annedal) och anpassningar till ersättningen inom Lagen om valfrihet (LOV) i hemtjänst kan ha bidragit till minskningen. Gruppen undersköterska har minskat med 126 årsarbetare. Inom gruppen har undersköterska med specialistutbildning ökat med 21 årsarbetare. Vårdbiträde och biträde har minskat med 145 årsarbetare.

Sjuksköterskor har ökat med 104 årsarbetare. Genom ett aktivt kompetensförsörjningsarbete har förvaltningen rekryterat fler tillsvidareanställda sjuksköterskor som bidragit till en betydande minskning av inhyrda sjuksköterskor. Socialsekreterare har ökat med 23 årsarbetare, trots utmaningar med att rekrytera.

Gruppen administratör har minskat med cirka 20 årsarbetare och förvaltningen fortsätter med att identifiera och minska administrativa arbetsuppgifter.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Förvaltningen fortsätter att bygga en gemensam kultur och skapa förutsättningar för samverkan och samarbete för att öka delaktighet, medskapande och utveckling.

Personalomsättningen har minskat med 4,4 procentenheter som bland annat kan förklaras av ett aktivt och pågående kompetensförsörjningsarbete utifrån förvaltningens tioårsplan (avsnitt 5.12.3). Aktiviteterna är både kort- och långsiktiga. Det innebär bland annat att fortsätta utveckla attraktiva och hållbara schema- och anställningsvillkor för medarbetare och chefer. Under 2023-2024

genomfördes projekt hållbar bemanning för att skapa struktur i bemannings- och schemafrågorna, vilket är fortsatt ett prioriterat område. Förvaltningen arbetar för att bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering och att systematisera introduktioner och mentorskap för medarbetare och chefer. Arbetet med arbetsgivarvarumärket är pågående med kampanjer riktat till olika målgrupper och rekryteringsaktiviteter. Förvaltningen visar goda resultat på rekrytering av sjuksköterskor och även socialsekreterare har ökat under året.

Det pågår utvecklingsarbete för att tillvarata medarbetares kompetens, kompetenshöjande insatser och differentiering av arbetsuppgifter inom de vård- och omsorgsnära yrkesgrupperna för att möta behovet för dem vi är till för. I syfte att behålla seniora medarbetares kompetens ska förvaltningen starta upp en intern jobbonärpool i början av 2025.

Kompetenshöjande insatser genomförs för att stärka chefer i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete (avsnitt 2.2.7) och inom arbetslivsinriktad rehabilitering. Chefers förutsättningar i rehabiliteringsarbetet påverkas bland annat utifrån storlek på arbetsgrupp. Det finns också utmaningar att möta de individuella anpassningsbehov som finns vilket påverkar möjligheten att klara arbetet till pensionen. Utifrån Kommunfullmäktige beslut om en rekommendation på max 25 medarbetare per chef har förvaltningen satt ett lokalt riktvärde på 20 medarbetare per chef (avsnitt 3.5.5). Under hösten har planering för Chefoskopet påbörjats, med start 2025. Syftet med Chefoskopet är skapa gemensam förståelse kring chefers förutsättningar och hur organisatoriska förutsättningar för chefer på samtliga nivåer kan utvecklas och förbättras.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen och därmed möjligheten att utföra grunduppdraget. Behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att kunna eliminera oförklarade löneskillnader på gruppnivå. Yrkesgrupper som inte når de lönepolitiska målen som prioriteras är lokalvårdare, måltidsbiträde, biträde äldreomsorg, vårdbiträde, kock, undersköterska, arbetsterapeut och socialsekreterare. För att stärka förvaltningens förmåga att attrahera och behålla medarbetare har prioriteringar även gjorts för sjuksköterskor och fysioterapeuter där arbetsmarknaden är gynnsam. Låglönesatsningen som genomfördes under året omfattade medarbetare med en månadslön understigande 25 000 kronor i 2023 års nivå.

Sjukfrånvaron har minskat med 0,1 procentenheter och det är korttidssjukfrånvaron som minskat över tid. Medarbetarenkäten visar ett stort engagemang, möjlighet till utveckling och meningsfulla uppdrag. Hållbart medarbetarengagemang (HME) ligger på 81 (2023; 80). Utvecklingsområden som identifieras för både chefer och medarbetare är möjligheten att återhämta sig efter perioder av hög arbetsbelastning, arbetsmängd och tid för att utföra arbetsuppgifter.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Analys av årets utfall - Nämnder

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Bokslut 2024	Budget 2024	Avvikelse	Bokslut 2023	Bokslut 2022
Intäkter	1 466	1 280	186	1 463	1 458
Kostnader	-7 979	-7 954	-35	-7 709	-7 161
Kommunbidrag	6 674	6 674	0	6 240	5 824
Kommuninterna bidrag	18	0	18	2	0
Resultat	179	0	179	-4	121
Eget kapital	179	96	276	96	100

Årets resultat är 179 miljoner kronor bättre än budgeterat. Den ekonomiska utvecklingen är ett resultat av de långsiktiga ekonomiska åtgärderna som har genomförts. Strategin har varit att göra riktade förändringar där de behövs, i stället för att dra ner på alla delar av verksamheten. En av de största framgångarna har varit att minska inhyrda sjuksköterskor. Detta har också skapat en bättre och mer hållbar arbetsmiljö. Genom att göra denna typ av förändringar skapas bättre och mer långsiktiga förutsättningar för framtida planering.

Nedan beskrivs de största förändringarna inom varje verksamhetsområde som har påverkat årets ekonomi:

Förebyggande

Som en del av det förebyggande arbetet har mottagningsenheter öppnats i samtliga stadsområden för att förbättra tillgängligheten och ge stöd i ett tidigt skede. Detta initiativ har följts av satsningar för att stärka socialsekreterarnas fokus på förebyggande arbete, vilket har resulterat i en ökning med 29 årsarbetare. Dessutom har hälsosamtalen för äldre utvecklats med stöd av statsbidrag och blivit en viktig del av det förebyggande arbetet. Antalet medarbetare som arbetar med hälsofrämjande och förebyggande insatser har även ökat med nio årsarbetare. Arbetet har prioriterats i budgeten för att säkerställa långsiktig effektivitet och förbättra livskvaliteten för äldre.

Hemtjänst

Kostnaden per timme för hemtjänst är fortsatt högre än den ersättning som kommunfullmäktige har beslutat. Det skapar ett strukturellt underskott i den kommunala hemtjänsten. Under året har detta underskott minskat med cirka 3 procent. Lönekostnader utgör ungefär 90 procent av hemtjänstens totala kostnader. För att minska det strukturella underskottet har antalet årsarbetare minskat med 152 medarbetare, varav över hälften är utbildade eller arbetar med administration. Förändringen har varit möjlig genom arbete med verksamhetsuppföljning och schemaläggning. I arbetet med det nya planeringssystemet Epsilon kan det till viss del ses positiva effekter i form av mindre administration. Systemet ska vara fullt implementerat under 2025.

Andelen hemtjänst som utförs av externa leverantörer har ökat med ungefär 1

procentenhet, medan uppdragen för den kommunala hemtjänsten har minskat med 1 procent.

Innan sommaren beslutade kommunfullmäktige att ändra avgiftssystemet för hemtjänst. Från och med 2025 kommer avgiften till omsorgstagare att baseras på det behov som beviljats och inte på tid. Omsorgstagarna har informerats om förändringen och kommer att få sina fakturor enligt det nya systemet från februari. Syftet med ändringen är att göra avgiften tydligare och mer begriplig för omsorgstagarna samt minska det administrativa arbetet. Och för att minska minutstyrningen i hemtjänsten.

Vård och omsorgsboende

Kostnader för vård- och omsorgsboende oavsett regi är lägre än budgeterat över året som helhet men där sista månaderna ligger över budget. Antalet belagda lägenheter i egen regi har ökat från tidigare nivåer och är i enlighet med förvaltningens uppdrag från nämnden att ha en ändamålsenlig beläggningsgrad. I samband med ekonomisk åtgärdsplan 2023 har förvaltningen under året evakuerat Annedals vård- och omsorgsboende för renovering. Det har inneburit att beläggningsgraden i egen regi har ökat på grund av evakuering och kostnaderna för icke nyttjade lägenheter har minskat. Inför kommande fasadrenoveringar har berörda lägenheter succesivt pausats i uthyrning vilket har gett en högre beläggningsgrad på andra boenden i egen regi, men har även haft effekten att fler externa platser köpts. Under året har det varit en markant ökning av boende på externa platser inom ramavtalet, cirka 125 placeringar från januari till december, vilket innebär en ökad kostnad på 79 miljoner kronor. I december är det 737 personer som bor på placeringar externa boenden.

Korttid

Arbetet med effektiva processer för in- och utskrivning samt modell för hemgång, att individen kan komma hem med rätt stöd och kunna bo kvar längre i sitt hem, har inneburit lägre kostnader. Kostnaderna för köp av korttid externt är 23 miljoner lägre än tidigare år. Antalet betaldagar är under utredning för att använda samma utgångspunkt och en osäkerhetsfaktor finns i kostnadsnivån. Under några perioder av året är det ett mer ansträngt läge vilket har naturliga orsaker av att hälsotillstånd skiftar över året i befolkningen, vid dessa toppar ökar behoven av köp av vård- och omsorgsboende.

Hälso- och sjukvård

Kostnaden för inhyrda sjuksköterskor minskar, från 89 miljoner föregående år till 18 miljoner kronor i år, en minskning med 71 miljoner kronor. Under samma period har verksamheten ökat antalet tillsvidare anställda och den arbetade tiden med ungefär 100 årsarbetare.

3.2.2 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder

Kommuncentral post (Belopp i tkr)	Utfall	Budget	Avvikelse
Evakuering och omställningskostnader	1 150	1 976	-826

Under året uppgår nämndens investeringsrelaterade driftskostnader till 2 miljoner kronor. Av detta har nämnden fått en kompensation på 1,2 miljoner kronor som motsvarar 58 procent. Resterande 0,8 miljoner kronor finansierats av nämndens kommunbidrag.

Utöver investeringskostnader har nämnden även utgifter för tomställda lokaler. När

vård- och omsorgsboenden renoveras måste hyresgäster evakueras, vilket innebär att vissa lokaler står tomma men fortfarande kräver hyresbetalning. Hyresgästerna placeras istället i befintliga verksamheter, nyöppnade boenden eller i externa lägenheter. Detta leder till att förvaltningen tillfälligt betalar dubbel hyra för både de tomställda lokalerna och de nya placeringarna.

3.2.3 Uppföljning av erhållna statsbidrag

Specialdestinerat/riktat statsbidrag	Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2024 (tkr)	Speckod (obligatoriskt)	Bidragsgivare (tex Skolverket)
Romsk inkl projledare	207	9026	Länsstyrelsen Stockholm
Massflyktsdirektivet	12 622	9034	Migrationsverket
Nyanlända med uppehållstillstånd	5 169	9038	Migrationsverket
Äldreomsorgslyftet	21 993	9062	Socialstyrelsen
Vårdens medarbetare	16 260	9063	Kammarkollegiet
Lönebidrag	7 575	9068	Arbetsförmedlingen
Nystartsjobb/Anställningsstöd	1 330	9069	Arbetsförmedlingen
Förvaltningsområde för finska språket	447	9081	Länsstyrelsen Stockholm
Krisberedskap och civilt försvar	1 440	9082	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
Högriskskydd sjuklönekostnader	1 511	9084	Försäkringskassan
God vård och omsorg om äldre personer	163 500	9094	Socialstyrelsen
Ökad specialistundersköterskekompetens	815	9099	Socialstyrelsen
Motverka ensamhet bland äldre genom hälsosamtal	2 831	9127	Socialstyrelsen
Folkhälsa gem avtal VGR	105	9B01	Västra Götalandsregionen, Socialstyrelsen
Omställningsfonden - förebyggande insatser	1 395	9P70	Kammarkollegiet

Samtliga statsbidrag som förvaltningen söker värderas kontinuerligt i förhållanden till bidragets syfte, målgrupp och om det är i linje med politikens riktning och förvaltningens tioårsplan. Detta eftersom varje bidrag medför en del kostnader för administration för att planera, fördela, följa upp och redovisa enligt de ekonomiska kraven som bidragsgivaren kräver. Förvaltningen arbetar i riktningen med att statsbidragens värde ska minst uppgå till 1,5 miljoner kronor för att den administrativa insatsen ska kunna motiveras.

Förvaltningen fördelar bidrag till andra förvaltningar och externa utförare baserat på en bedömning utifrån både befolknings- och utförarperspektiv. Medel som avser

befolkningsperspektivet fördelas till förvaltningar och externa utförare inom vård- och omsorgsboenden och hemtjänst.

Fördelning grundar sig i andelen av totalen inom verksamhetsområdet vid tidpunkten när medlen fördelas. Under året har fördelning av avsatta medel varit 11 procent till de externa utförarna inom hemtjänst (konkurrensutsatt del) och 24 procent till de externa inom vård- och omsorgsboende. För året har externa utförare tagit del av statsbidragen Äldreomsorgslyftet, Vårdens medarbetare samt bidraget God vård och omsorg om äldre personer. Dessa bidrag har också fördelats till förvaltningar som har rätt till dem.

3.3 Värdering av eget kapital

Enligt Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning är det huvudsakliga syftet med nämndernas egna kapital att möjliggöra ett långsiktigt ekonomiskt tänkande i verksamheten så att hastigt förändrade förutsättningar kan överbryggas. Nämnden ska kunna möta ekonomiska risker i form av oförutsedda kostnader som kan uppstå och som nämnden inte har vetskap om i samband med budgetarbetet.

I bokslutsberedningen fastställer kommunstyrelsen årligen nämndernas ingående egna kapital utifrån de rekommenderade intervallen. Enligt beslut i bokslutsberedningen avseende 2023, den 24 april 2024, fastställdes nämndens egna kapital till 96 miljoner kronor. Årsbokslutet 2024 visar ett positivt resultat på 179 miljoner kronor vilket innebär att 276 miljoner kronor finns i eget kapital. Nämndens rekommenderade riktnivå för eget kapital är inom intervallet 75-125 miljoner kronor utifrån nämndens storlek. Efter 2024 års resultat ligger nämnden över det rekommenderade intervallet och förvaltningen gör bedömningen att eget kapital för 2025 ska värderas till 125 miljoner kronor. Nämnden återredovisar 151 miljoner kronor till kommunstyrelsen.

I reglerna för ekonomisk planering, budget och uppföljning regleras även nämndens möjlighet att använda det egna kapitalet, det vill säga tillåtas att gå med underskott. För att göra detta måste nämnden begära tillstånd (hemställa) från kommunstyrelsen och beslutet fattas av kommunstyrelsen i samband med eventuella kompletteringsbudgetar under året.

Nämnden har utmaningar i framtiden som innebär att nuvarande nivå av eget kapital är nödvändig. Nuvarande nivå bedöms behövas för att hantera framtida risker i form av:

- De aktiviteter som planeras för att möta den demografiska förändringen får inte full effekt, vilket kan leda till högre kostnader än budget.
- Rekryteringsutmaningar utifrån att andelen arbetsföra minskar parallellt med att behovet av välfärdstjänster ökar, vilket påverkar förutsättningarna för bemanning.
- Minskningen av intäkter i form av statsbidrag kräver en relativt stor anpassning av nämndens kostnader på en relativt kort tid.
- Den ökade valfriheten leder till förändringar i fördelning av vård- och omsorgsplatser mellan kommunal och extern regi och kan då medföra tomgångskostnader.

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll ska nämnder och styrelser årligen utvärdera sitt system för styrning, uppföljning och kontroll för att förbättra effektiviteten och lämna en bedömning i samband med årsrapporten. Utvärderingen bygger bland annat på en enkät, till nämndens ledamöter och en gemensam skattning gjord av förvaltningsledningen.

En elektronisk enkät skickades ut till nämndens 22 medlemmar i december. 11 svar erhöles vilket ger en svarsfrekvens på 50 procent. Förra året var det en svarsfrekvens motsvarande 68 procent. Enkäten besvarades anonymt. Områden för enkätens elva frågor var beslutsunderlag, information, arbetsprocesser, riskhantering och samarbete. I enkäten fanns fyra svarsalternativ att välja på: Instämmer i mycket hög grad, Instämmer i hög grad, Instämmer i viss grad, Instämmer inte alls.

Bland svaren fanns en viss spridning, dock användes de fyra svarsalternativ för endast en fråga. Högst andel, 100 procent (instämmer i hög grad + instämmer i mycket hög grad) fick frågorna "förvaltningens ekonomiska rapporter och prognoser är tillförlitliga" samt "det är ett bra samtalsklimat i nämnden".

De två frågor som identifieras som förbättringsområden är "nämndens beslut verkställs i rimlig tid" och "när jag ställer frågor till förvaltningsledningen får jag relevanta svar i rätt tid". Antalet svar som tycker att det stämmer i viss grad eller inte alls, motsvarar 37 procent.

Underlaget som förvaltningsledningen gick igenom innehöll frågor helhetssyn, inkludering, effektiva möten, agenda, teamsarbete, mod, reflektion och uppföljning. Som förbättringsområde framkom inkludering, reflektion och uppföljning.

I det arbete som redovisas i kvalitetsrapporterna framkommer en systematik i tillvägagångssättet med riskanalyser, egenkontroller, utredningar, analyser av undersökningar som ger ett underlag för en sammanfattande bedömning. En bedömning som ger ett bra underlag för det fortsatta arbetet.

Utifrån svaren på enkäterna och den dialog som varit mellan förvaltning och nämnd görs bedömningen att systemet för styrning, uppföljning och kontroll har en tillräckligt effektiv hantering.

3.4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning

Personer 65 år och äldre får varje år möjlighet att besvara Socialstyrelsens enkätundersökning "Vad tycker äldre om äldreomsorgen" med frågor riktade till de som har hemtjänst eller som bor på vård- och omsorgsboende. Frågor ställs inom olika kvalitetsområden där andel positiva svar mäts. Syftet med undersökningen är att kommuner ska kunna jämföra sitt resultat över tid och även mellan kommuner för att få en bild av vad som är bra och vad som kan bli bättre i verksamheterna.

Resultatet i Socialstyrelsens enkätundersökning är en viktig och återkommande informationskälla för förvaltningen för att kunna identifiera vad äldre tycker om kvaliteten i verksamheterna. Förvaltningen analyserar resultatet utifrån vad som kan bli bättre i upplevelse av mötet med omsorgspersonal, arbetssätt, miljö och rutiner.

Båda är viktiga för att uppleva trygghet, känna förtroende och vara nöjd.

Analysen görs både på verksamhets- och enhetsnivå för att förbättra upplevelse av kvalitet ur omsorgstagarens perspektiv. Analysen ingår i den egenkontroll som genomförs i verksamheterna inom ramen för förvaltningens kvalitetsledningssystem. Verksamheterna beskriver sitt kvalitetsarbete i årliga kvalitetsrapporter till nämnden där också andra informationskällor ingår som synpunkter, klagomål och avvikelser som alla kan leda till åtgärder och systematiskt förbättringsarbete.

3.4.3 Ej verkställda SoL/LSS beslut

	SoL 2024-12-31	LSS 2024-12-31
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag	263	
Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet	1	

Beslutstyp	Totalt antal beslut ej verkställda inom tre månader	Status
Vård- och omsorgsboende	235	49 personer har tackat ja och beslut har verkställts
		12 personer har återtagit sin ansökan
		7 personer har avlidit
		167 personer har fått erbjudande och tackat ja men ej hunnit flytta in eller tackat nej av olika anledningar
Trygghetslarm	11	5 personer har återtagit sin ansökan
		1 person har fått sitt trygghetslarm verkställt
		5 personer har inte lämnat nycklar trots erbjudande om stöd/hjälp
Dagverksamhet	9	5 personer har återtagit sin ansökan
		3 personer har tackat nej till erbjudande
		1 person har fått sitt beslut verkställt
Avlösning i hemmet	3	1 person har återtagit sin ansökan
		2 personer har tackat nej till erbjudande
Korttidsplats för avlösning	5	1 person har återtagit sin ansökan
		2 personer har fått sitt beslut verkställt
		2 personer har tackat nej till erbjudande
Vård och omsorgsboende (VoB)	1	1 person har avbrutit verkställighet och valt att flytta hem igen, men inte återtagit ansökan

3.4.4 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

	Kvartal 3 2024	Kvartal 4 2024
Antal anmälningar enligt Lex Maria	1	
Antal anmälningar enligt Lex Sarah	3	1

Övergripande åtgärder Lex Sarah

Under hösten besökte larmenheten alla hemtjänstgrupper. Målet var att diskutera larmenhetens uppdrag och skapa bättre samverkan.

Medarbetare inom larm har under hösten också fått tillgång till hemtjänstens planeringsverktyg för att på detta sätt få en bättre överblick över när omsorgstagarnas hemtjänstinsatser ges.

3.4.5 Uppföljning av antal medarbetare per chef

Antal medarbetare - per intervall (se anvisning)	Antal chefer (se anvisning)	Kommentar
-19	73 (2023; 63)	
20-25	79 (2023; 75)	
26-30	83 (2023; 76)	
31-40	79 (2023; 80)	
41-50	5 (2023; 20)	
51 -	0 (2023; 1)	

Uppgifterna är hämtade från HR-systemet Personec och gäller för november månad 2024 och oktober månad för 2023.

Förvaltningens verksamheter och chefer påverkas av olika faktorer, som exempelvis uppdragens komplexitet (styrning och vägledning), geografisk spridning, behov av dygnet-runt-uppdrag, kompetens och gruppssammansättning. Många verksamheter samarbetar också med andra aktörer och förvaltningar.

Fördelning av chefer per spann:

- Stödfunktionerna: Majoriteten av cheferna återfinns i spannet -19.
- Myndighet och hälsofrämjande förebyggande: Majoriteten av cheferna finns i spannet -19 och 20-25.
- Hälso- och sjukvården: Cirka 50 procent av cheferna är i spannet -19, medan 30 procent finns i spannet 20-25. Resten är fördelade i spannet 26-30 och 31-40.
- Vård- och omsorgsboende: Cirka 62 procent av cheferna finns i spannen, -19, 20-25 och 26-30. 39 procent återfinns i spannen 31-40 och 41-50 (tre chefer i spannet 41-50).
- Hemtjänsten: Cirka 66 procent av cheferna finns i spannen -19, 20-25 och 26-30. 34 procent är i spannen 31-40 och 41-50 (varav tre chefer ingår i detta

spann).

Förändringar jämfört med föregående år:

Det har skett en positiv utveckling med en förflyttning av chefer inom spannen 41-50 och 51+, särskilt inom vård- och omsorgsboende (12), hemtjänst (7) och service (2). Samtidigt har antalet chefer i spannet -19 ökat.

Chefsenkätresultat:

Chefsenkäten visar att cheferna upplever sitt arbete som meningsfullt, att de är informerade om arbetsplatsens mål och får relevant information från sina närmaste chefer. Områden med lägre resultat handlar om brist på stödforum, organisatorisk tillit och arbetsbelastning. Något lägre utfall framgår också om förvaltningsledningen fångar upp medarbetares synpunkter och idéer och ger återkoppling. Hållbart medarbetarengagemang (HME) ligger på 85, vilket är ett bra resultat och en ökning från föregående år.

Framtida arbete och mål:

För att förbättra chefers arbetsförhållanden och underlätta genomförandet av budgetuppdrag med mindre administrativt arbete, kommer förvaltningen att ha fler chefer med färre medarbetare och schema med marginal. Det ska också bidra till att chefer får mer tid för ett närvarande ledarskap och möjlighet att fånga upp, åtgärda och följa upp enskilda medarbetares behov.

Utifrån Kommunfullmäktige beslut om en rekommendation på max 25 medarbetare per chef har förvaltningen satt ett lokalt riktvärde på 20 medarbetare per chef. Förvaltningens arbete fortsätter med att öka antalet chefer och minska antalet kringfunktioner.

Chefoskopet kommer att genomföras för att ge chefer möjlighet att delta och bli delaktiga i det kommande förändringsarbetet.

3.4.6 Övriga beslut och/eller uppdrag

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har ett utökat ansvar att samordna införandet av programmet Millennium i flera av stadens förvaltningar. Program Millennium är den projektorganisation på Koncernkontoret i Västra Götalandsregionen som har uppdraget att implementera det nya vårdinformationssystemet. Alla 49 kommuner ingår i genomförandet av programmet. Det har varit pågående en längre tid och involverar många olika parter. Målet är att skapa en hållbar och modern vårdinformationsmiljö som ska möta behov och krav i nutid och framtid, och göra det enklare att samverka mellan vårdgivare.

Västra Götalandsregionen beslutade den 15 november 2024 att tillfälligt pausa breddinförandet av Millennium i södra området, några dagar efter driftstarten. De tidigare tidsangivelserna gäller därmed inte. De kommer att uppdateras när det finns beslut om fortsatt väg framåt.

3.4.7 Gränssnitt

I samband med omorganisationen 2021 förändrades reglementena för socialförvaltningarna och under 2023 gjordes en förändring i riktlinjer och rutiner, vilket innebär ett förändrat gränssnitt mellan äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd. Detta har påverkat kostnaderna för respektive nämnd och kommer påverka kostnaderna framöver. Den ena delen avser ärenden med omfattande behov som nämnden för funktionsstöd hanterade

tidigare men som nu har flyttats över och som bedöms kosta cirka 24 miljoner kronor. Den andra delen av förändrade gränssnitt är ärenden som tidigare flyttades över när åldern 65 år hade passerats och där nämnden för funktionsstöd behåller kostnaden motsvarande cirka 30 miljoner kronor. Nettoeffekten av de förändringar har förvaltningar tillsammans uppskattat till 6 miljoner kronor för 2024 som justerades från äldre samt vård- och omsorgsnämnden till nämnden för funktionsstöd i oktober 2024. Eftersom korrigeringen inte var ramhöjande hemställer nämnder att den görs även för 2025.

4 Bokslut

4.1 Sammanfattande analys

Nämnden har några poster vilka påverkar resultaträkningen och/eller balansräkningen som är väsentliga för årets utveckling.

Ekonomiska risker

- Nämnden har en risk att det utdöms ett vite från Inspektionen för vård och omsorg efter tillsynen av medicinsk vård och behandling på särskilda boenden för äldre. En bedömning har gjorts och en summa är reserverad.
- Nämnden löper en risk för vite från Konkurrensverket eftersom det tillfälliga vårdavtalet med Tre Stiftelser enligt förvaltningsrätten var en otillåten direktupphandling. En bedömning har gjorts och en summa har reserverats.
- Nämnden har inte ansvaret för ärendet gentemot Konkurrensverket utan det hanteras av stadsledningskontoret. Däremot har ansvar för eventuell kostnad för vite tillfallit nämnden.
- Eventuellt skadeståndsanspråk för att vårdavtalet med Tre Stiftelser inte bedöms korrekt har förvaltningen inte gjort någon reservering för.
- Nämnden har haft en fördjupad granskning av statsbidraget Äldreomsorgslyftet under året som gäller redovisningen för åren 2020 till 2023. Förvaltningen bedömer det som låg risk för återbetalning och har inte reserverat något belopp.
- Köp av huvudverksamhet påverkas av betaldagar hos Västra Götalandsregionen. En överenskommelse gjorde i våras på ett antal fakturor som tolkades olika vem som hade det ekonomiska ansvaret. Under sommaren och hösten har tolkningen fortsatt vara olika. Dialog förs för att skapa samsyn kring kostnaderna.

Större förändringar som påverkar ekonomin

- Personalomkostnadspålägg (PO-pålägg) har haft stora variationer de senaste åren och 2024 ökade det markant under året. Nästan hela ökningen av kostnaden för medarbetare förklaras av ett högre PO-pålägg. Inför 2025 så sänks PO-pålägget kraftigt och poster på balansräkningen har justerats ned och det påverkar resultatet positivt för 2024 med cirka 30 miljoner kronor.
- Prisbasbeloppet justerades upp kraftigt i och med inflationen. Nämndens taxor är i flera fall knutna till prisbasbeloppet. Förvaltningen har haft en ökad intäkt och samtidigt en liknande ökning på kostnadssidan.
- Semesterlöneskulden har justerats ned vid årsskiftet jämfört med planen att den skulle växa och detta är för att antalet årsarbetare har minskat och för att medarbetare har tagit ut mer semester.
- Löneöversyn för Vårdförbundet mynnade ut i en konflikt. Lönerna var färdigförhandlade och gäller från och med juni i stället för april och detta innebar förändrade kostnader. Konflikten innebar också att fler anställningar var klara tidigare inför sommaren och det innebar en högre lönekostnad.

Kommunbidragets utveckling under året

- Kommunbidragets utveckling under året har varit stigande. I första

tilläggsbudgeten omvandlades ett statsbidrag till kommunbidrag.
Tillsammans med övriga tilläggsbudgetar har nämndens kommunbidrag ökat med 50 miljoner kronor under året.

Statsbidrag

- Intäkterna för statsbidragen minskar jämfört med förra året, som planerat. En budgetering av förväntade statsbidragsintäkter görs årligen och innebär vissa risker. För årets utfall blev intäkterna högre än budgeterat.

Det finns en skillnad mellan årets resultat och den prognos som nämnden lämnat under hösten. Detta beror främst på osäkerhet kring vilken nivå viten och skadeståndsanspråk skulle utgöra. Dessutom har kommunbidraget ökat månad för månad. Avvikelsen beror också på att verksamheterna avslutade året med ett bättre ekonomiskt resultat än vad som tidigare förväntats och prognostiserats. Prognosen under hösten har värderats utifrån Rådet för kommunal redovisnings rekommendation att personalomkostnadspålägget (PO-pålägg) som används ska vara det som avser bokslutsåret. Staden förmedlade den 16 december en annan värdering som innebar att PO-lägg ska vara i nivå med kommande år, detta ger den största förändringen för 2024 års resultat jämfört med lämnad prognos.

4.2 Resultaträkning

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden (mnkr)	Årets utfall	Årets budget
Taxor och avgifter	252	240
Hyror och arrenden	278	266
Bidrag	289	238
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	387	310
Försäljningsintäkter	261	246
Övriga intäkter		-20
- Verksamhetens intäkter	1 466	1 280
Personalkostnader	-5 067	-5 096
Lämnade bidrag	-75	-86
Köp av huvudverksamhet	-1 252	-1 198
Lokal- och markhyror	-595	-606
Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader	-62	-60
Bränsle, energi och vatten	-0	-0
Kostnader för transportmedel	-50	-43
Köp av entreprenad och tjänster	-377	-364
Övriga verksamhetskostnader diverse	-501	-500
Förlust anläggningstillgångar		
- Övriga verksamhetskostnader	-2 912	-2 858
- Verksamhetens kostnader	-7 979	-7 953
- Verksamhetens nettokostnader	-6 513	-6 674

Kommunbidrag	6 674	6 674
Kommuninterna bidrag	18	
- Generella statsbidrag och utjämning	6 692	6 674
- Verksamhetens resultat	179	0
Finansiella intäkter	0	
Finansiella kostnader	-0	
- Resultat efter finansiella poster	179	0
- Resultat	179	0

4.3 Balansräkning

Kontogrupp (mnkr)	Ingående balans	Utgående balans
Kundfordringar	129	123
Avräkning kundinbetalningar		0
Värdereglering kundfordringar	-9	-11
Fordringar hos anställda	8	9
Ankomstregistrerade leverantörsfakturer	147	118
Fordringar för statliga bidrag och kostnadsersättningar	61	21
Andra kortfristiga fordringar	1	1
Kommunkonto	733	761
Ingående moms	-0	0
Beräknad ingående moms	0	0
Fordran moms, redovisningskonto	12	14
Förutbetalda kostnader	2	2
Upplupna intäkter	12	3
Summa Fordringar	1 096	1 040
Bank	14	17
Checkkonto	17	25
Summa Kassa och bank	31	42
Summa Omsättningstillgångar	1 127	1 082
Summa Tillgångar	1 127	1 082
Årets resultat		-179
Summa Årets resultat		-179
Eget kapital, ingående värde	-96	-96
Summa Övrigt eget kapital	-96	-96
Summa Eget kapital	-96	-276
Andra avsättningar		-10
Summa Andra avsättningar		-10

Summa Avsättningar		-10
Leverantörsskulder	-410	-213
Utgående moms 25%		0
Utgående moms 12%		0
Utgående moms 6%		0
Beräknad utgående moms	0	0
Moms redovisningskonto	-0	-1
Övriga löneavdrag		0
Skulder statsbidrag och avgifter, skatter	-59	-48
Förmedlingsmedel	-0	-0
Övriga kortfristiga skulder	-13	-13
Övriga kortfristiga skulder avräkning	0	0
Upplupna löner	-62	-63
Upplupna semesterlöner	-200	-187
Upplupna sociala avgifter	-124	-101
Övriga interimsskulder	-163	-171
Summa Kortfristiga skulder	-1 030	-796
Summa Skulder	-1 030	-796
Summa Eget kapital, avsättningar och skulder	-1 127	-1 082
Summa Balansräkning	0	0

5 Styrinformation till nämnden

5.1 Uppföljning hemtjänst och vård- och omsorgsboende

5.1.1 Uppföljning extern regi

Verksamhet som utförs av extern utförare där nämnden är huvudman följs upp på två nivåer:

- Socialsekreterare ansvarar för individuppföljning
- Enheten för kontrakt och uppföljning följer upp att krav uppfylls i kontrakt/avtal med Göteborgs Stad.

Uppföljningen gällande att krav uppfylls i kontrakt/avtal består av olika delar.

Kontroll ansökan/anbud

Ansökan om att bli privat utförare av hemtjänst kan lämnas löpande så länge Göteborgs Stad har ett valfrihetsystem. I handläggning av ansökan genomförs kontroller för att säkerställa att förutsättningar finns för att bedriva hemtjänst. Om krav inte uppfylls godkänns inte ansökan. Sedan valfrihetssystem enligt Lagen om valfrihet (LOV) infördes har många utförare ansökt om att bli utförare och cirka en tredjedel av dessa ansökningar har godkänts och blivit valbara utförare.

Anbud för att tilldelas ramavtal med Göteborgs Stad lämnas under en avgränsad tid. I utvärdering av anbud genomförs kontroller för att säkerställa att förutsättningar finns för att bedriva vård- och omsorgsboende. Nuvarande ramavtal gäller till och med 2028-03-31.

Löpande uppföljning

Från att en extern utförare får kontrakt eller ramavtal med Göteborgs Stad genomförs löpande uppföljning avseende grundläggande krav såsom inbetalning av skatter och socialförsäkringsavgifter, uteslutningsgrunder, ekonomisk och finansiell ställning. Den löpande uppföljningen kan resultera i händelsestyrd uppföljning om något indikerar att krav inte uppfylls.

Händelsestyrd uppföljning

Händelsestyrd uppföljning genomförs utifrån indikation om eventuell brist. Uppgifter kan inkomma från olika källor, men det är vanligt att uppgifter kommer från myndighetsutövning, hälso- och sjukvård eller från den löpande uppföljningen.

Uppföljning av ny utförare (avser endast LOV)

Externa utförare kontrolleras i samband med ansökan. För att säkerställa att förutsättningarna fortfarande är aktuella efter godkännande och inte har förändrats genomförs uppföljning 9-12 månader efter uppstart.

Basuppföljning

Basuppföljningens syfte är att följa upp att förutsättningar för kvalitet finns och att säkerställa att krav på utförare och tjänsten uppfylls. Vid basuppföljning granskas kvalitetsrapport, årsredovisning, nationella undersökningar samt patientsäkerhetsberättelse avseende vård- och omsorgsboende. Slutprodukten blir en rapport per utförare som anger om utföraren uppfyller krav, om det behövs åtgärder samt eventuella rekommendationer. Slutligen sammanställs resultatet i en

samlad rapport per verksamhetsområde som biläggs årsrapporten (*Bilaga Rapport uppföljning externa vård- och omsorgsboende 2024 & Rapport uppföljning av extern hemtjänst 2024*).

Riktad uppföljning

Riktad uppföljning är en fördjupad uppföljning som kan vara mer tidskrävande, kräver andra metoder och underlag än vad som är möjligt i basuppföljningen. Under våren 2024 genomfördes den första riktade uppföljningen inom kravområden som beslutades av förvaltningsdirektör. (*Bilaga Rapport riktad uppföljning externa vård- och omsorgsboende 2024 & Rapport riktad uppföljning av extern hemtjänst 2024*).

Avtalsuppföljning (avser endast LOU)

Avtalsuppföljning följer upp ramavtalets ändamålsenlighet, avropade volymer i förhållande till upphandlade volymer samt upphandlande myndighets avtalstrohet. (*Bilaga Rapport uppföljning externa vård- och omsorgsboende 2024*)

5.1.1.1 Hemtjänst

Under året har elva externa utförare haft kontrakt med Göteborgs Stad om att utföra hemtjänst, tio av dessa är aktiebolag och en är en stiftelse. Totalt hade 745 omsorgstagare valt extern utförare av hemtjänst den 1 november 2024 vilket motsvarar 10 procent av antal omsorgstagare med hemtjänst.

Det finns 36 LOV-områden från och med den 1 oktober 2023. Det saknas privata utförare inom ett av dessa områden: Södra Skärgården. Inom övriga områden finns, utöver den kommunala hemtjänsten, från en upp till nio privata utförare att välja mellan. Det är första gången sedan LOV började tillämpas inom hemtjänsten i Göteborg som det finns valfrihet inom alla områden utom ett.

Handläggning av ansökningar

Under året har sju ansökningar om att bli privat utförare av hemtjänst inkommit. En utförare har godkänts och startat upp sin verksamhet. Övriga sex ansökningar har inte godkänts.

Löpande uppföljning

Den löpande uppföljningen visar att utförarna sköter inbetalning av skatter och sociala avgifter. Samtliga har en stabil ekonomi och god kreditvärdighet.

Händelsestyrd uppföljning

Under året har tio händelsestyrda uppföljningar genomförts och en är pågående. Uppföljningarna berör flera olika utförare.

Händelsestyrd uppföljning av två utförare avseende registrerad utförd tid 2023 har föranlett fortsatt uppföljning av dessa två utförare 2024 samt uppföljning av övriga utförare. Uppföljning av åtgärdsplaner och vidtagna åtgärder har skett vid flera tillfällen under året då fortsatta brister konstaterats. Övriga uppföljningar har berört områden så som exempelvis social dokumentation, tillgänglighet, arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Utförare har inkommit med åtgärdsplaner och beskrivning av vidtagna åtgärder som därefter följts upp. I vissa fall pågår fortsatt uppföljning av vidtagna åtgärder. En uppföljning har lett till hävning av utförarens kontrakt då utföraren inte uppfyllde krav avseende bland annat arbetsvillkor, registrering av utförd tid och fakturering.

Uppföljning av ny utförare

Ingen utförare har under året varit aktuell för uppföljning 9 till 12 månader efter uppstart.

Basuppföljning

Uppföljningen visar att utförarna sköter inbetalning av skatter och sociala avgifter. Samtliga bedöms ha en stabil ekonomi och god kreditvärdighet.

Av kvalitetsrapporterna framgår att samtliga utförare i olika grad planerar, leder, kontrollerar, följer upp, utvärderar samt förbättrar sin verksamhet med stöd av sitt kvalitetsledningssystem. Sex av 10 utförare uppfyller krav varav en har rekommenderats att ta del av och arbeta med brukarundersökningens resultat. En utförare har tilldelats avvikelse och tre utförare har tilldelats anmärkning utifrån olika brister och förbättringsområden i det systematiska kvalitetsarbetet.

Sammanfattande gemensamma drag från de externa utförarnas systematiska kvalitetsarbete:

Ett antal utförare beskriver risker i uppdraget att utföra hemtjänst med god kvalitet till följd av svårigheter i att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Ett antal av utförarna har i sin egenkontroll upptäckt brister som rör social dokumentation. Det åtgärdas bland annat genom utbildning samt stöd och handledning för medarbetare i arbetet med att dokumentera.

Synpunkter och klagomål från omsorgstagare berör utförande av insats med exempel som att omsorgstagare inte är nöjd med hur tvätt- eller städsinsats utförs. Andra synpunkter och klagomål berör försenade besök och att inte ha fått meddelande om försening (värdighetsgaranti).

Avvikelser kan både ha rapporterats externt och internt. Flera utförare beskriver i sina kvalitetsrapporter avvikelser rörande läkemedelshantering. Åtgärder inkluderar utbildning, rutingenomgång, ökad egenkontroll och fler utbildade medarbetare i läkemedelshantering. Andra avvikelser som rapporteras handlar om social dokumentation, uteblivna eller utförda insatser samt fall.

I Socialstyrelsens enkätundersökning, "*Vad tycker de äldre om äldreomsorgen*", får privata utförare lägre andel positiva svar i jämförelse med kommunala utförare i ett större antal frågor, men skillnaderna är inte statistiskt säkerställda. Privata utförare har högre andel nöjda omsorgstagare än kommunala utförare i fråga som avser att kunna påverka tider men har försämrat sitt resultat i denna fråga sedan föregående år. De externa utförarna har varierande resultat mellan olika utförare.

Den sammantagna nöjdheten för privata utförare är 78 procent där motsvarande siffra för landet är 85 procent och för kommunal hemtjänst är 77 procent.

För rapporten i dess helhet, se bilaga Rapport uppföljning av extern hemtjänst 2024.

Riktad uppföljning

Stadsrevisionen rekommenderade 2023 äldre- och vård- och omsorgsnämnden att stärka uppföljningen av kontinuitets- och krisberedskapsförmågan hos privata hemtjänstutförare. Den riktade uppföljningen 2024 fokuserar därför på privata utförares kontinuitetshantering

Uppföljningen har genomförts genom att utförarna har fått svara på en enkät. Privata utförares svar har bedömts i förhållande till uppföljning av kommunala utförare och hur långt dessa kommit i sitt utvecklingsarbete. Samtliga 11 utförare uppfyller kraven på kontinuitetshantering enligt risk- och sårbarhetsanalyser. Fem utförare saknar eller behöver utveckla kontinuitetsplaner för vissa kritiska resurser och har rekommenderats att göra detta.

För rapporten i dess helhet, se bilaga Rapport riktad uppföljning av privat utförare av hemtjänst 2024.

5.1.1.2 Vård- och omsorgsboende

Under året har femton externa vård- och omsorgsboenden varit aktuella för förvaltningens verksamhetsuppföljning. Av aktuella boenden har 12 ramavtal. Fem av dessa drivs av Attendo, fyra av Vardaga och tre drivs av leverantörer som endast har verksamhet i Göteborg, ett aktiebolag, en ideell förening respektive en stiftelse. Övriga tre boenden drivs av Tre Stiftelser. Den 1 november 2024 bodde 699 personer på de tolv vård- och omsorgsboendena som har ramavtal. Det utgör 18 procent av det totala antalet som bor på vård- och omsorgsboende i Göteborg (inkluderat med Tre stiftelser där det den 1 november bodde 344 hyresgäster är det totalt 27 procent som bor på externt vård- och omsorgsboende).

Löpande uppföljning

Den löpande uppföljningen visar att utförarna sköter inbetalning av skatter och sociala avgifter. Alla boenden utom ett har en stabil ekonomi och god kreditvärdighet. Förvaltningen har en dialog med aktuellt boende.

Händelsestyrd uppföljning

Under året har fyra händelsestyrda uppföljningar initierats och en pågår fortfarande. Tre av uppföljningarna avser brister i vård och omsorg. Utförarna har uppmanats att inkomma med åtgärdsplaner vilket utförarna gjort och de har godkänts av förvaltningen. Uppföljning av effekterna av åtgärdsplanerna sker inom lämpligt tidsintervall. En uppföljning avser direkt marknadsföring och är åtgärdad.

Basuppföljning

Uppföljningen visar att utförarna sköter inbetalning av skatter och sociala avgifter. Alla boende utom ett har en stabil ekonomi och god kreditvärdighet. Uppföljningen visar att leverantörerna uppfyller krav på tjänsten enligt ramavtalet.

Av granskade patientsäkerhetsberättelser och kvalitetsrapporter framgår att samtliga utförare planerar, leder, kontrollerar, följer upp, utvärderar samt förbättrar sin verksamhet med stöd av sitt kvalitetsledningssystem. 5 av 12 utförare har brister i dokumentationen av sitt systematiska kvalitetsarbete och har uppmanats att inkomma med kompletteringar.

Sammanfattande gemensamma drag från de externa utförarnas systematiska kvalitetsarbete:

Flera utförare har i sin egenkontroll identifierat risker inom brandskyddsarbete och omorganisationer. Åtgärder har exempelvis varit översyn av rutiner och utbildning för medarbetare. Hälften av utförarna har identifierat risker inom läkemedelshantering. Åtgärder som har vidtagits är bland annat granskning av delegeringar, utvecklade rutiner för förbättrad dokumentation i verksamhetssystem samt att några utförare har infört digitalt signeringssystem.

De flesta utförare har upptäckt brister i den sociala dokumentationen. Åtgärder har varit att se över rutiner, utbilda medarbetare och stöd från dokumentationsansvariga. Flera utförare har också upptäckt brister i hygienrutiner och livsmedelshygien. Åtgärder har varit utbildningar och att utse ombud som stödjer medarbetarna i det dagliga arbetet.

Synpunkter och klagomål som har inkommit från hyresgäster eller anhöriga berör främst utförande av tvätt, städning, aktiviteter samt maten som serveras. Det åtgärdas bland annat genom utbildning och att ta upp frågorna på brukarråd. Avseende maten har exempelvis kostombud tillsatts samt anordning av kostråd.

Avvikelse som har rapporterats berör främst utförande av insats exempelvis utförandet av städning, tvätt men även omvårdnadsinsatser såsom dusch och byte av inkontinensskydd. Exempel på åtgärder har varit att utbilda medarbetare och implementera det IT-stöd som finns för planering och registrering av insatser.

I Socialstyrelsens enkätundersökning, "*Vad tycker de äldre om äldreomsorgen*", får privata utförare högre andel positiva svar i jämförelse med kommunala utförare men skillnaderna är inte statistiskt säkerställda förutom i frågor som avser kan påverka tider, hänsyn tas till önskemål, hur maten smakar, trivsel i gemensamma utrymmen, möjlighet att delta i aktiviteter och att komma utomhus. I dessa frågor har privata utförare bättre resultat. De externa utförarna har varierande resultat mellan olika utförare.

Den sammantagna nöjdheten på privata vård- och omsorgsboenden är 82 procent. Motsvarande resultat för landet är 79 procent och för kommunala vård- och omsorgsboenden 75 procent. Skillnaderna är inte statistiskt säkerställda.

Avtalsuppföljning

Ramavtalets ändamålsenlighet och förvaltningens avtalstrohet bedöms vara god utifrån att en hög andel avrop (strax under 90 procent) kan göras inom ramavtalet. Placeringar som har skett utanför ramavtalet är baserade på synnerliga skäl alternativt avser en målgrupp som inte omfattas av det aktuella ramavtalet.

Riktad uppföljning

Under 2024 har en uppföljning av medicinsk vård och behandling på privata vård- och omsorgsboenden genomförts. Den baserades på enkäter till sjuksköterskor och verksamhetsansvariga. Frågorna till sjuksköterskorna var delvis hämtade från Inspektionen för vård- och omsorgs (IVO) tidigare tillsyn av äldreboenden i kommunal regi, medan verksamhetsansvarigas enkät fokuserade på avtalskrav.

Sjuksköterskor från alla boenden och samtliga verksamhetsansvariga besvarade enkäterna. Då uppföljningen var mindre omfattande än IVO:s tillsyn, går resultaten inte att jämföra rakt av. Resultaten visar att färre sjuksköterskor såg patientsäkerhetsrisker kopplade till läkemedelshantering, dokumentation och sitt ansvarsområde jämfört med IVO:s undersökning. Däremot var andelen som såg risker kopplade till vårdpersonalens språkkunskaper lika stor. Planeringen för att patienter inte ska avlida ensamma var också på samma nivå.

Där brister mot avtalskrav identifierats har leverantörerna informerats och rekommenderats att vidta åtgärder.

För rapporterna i helhet, se bilaga Rapport uppföljning externa vård- och omsorgsboende 2024 och Rapport riktad uppföljning av privata vård och omsorgsboende 2024.

5.1.2 Egen regi

5.1.2.1 Sammanfattande bedömning från kvalitetsrapport, hemtjänst egen regi

Förbättringsområden och pågående åtgärder

Kompetens och bemanning

Kompetensförsörjning inom hemtjänsten (och förvaltningen i stort) är en långsiktig utmaning, försvårad av den växande äldre befolkningen och minskad arbetskraft i arbetsför ålder. Rekryteringen av medarbetare med rätt kompetens har blivit svårare, samtidigt som behoven ökar på grund av fler äldre med komplexa diagnoser. Det finns satsningar på att höja kompetensen, men organisationens storlek gör att förändringar tar längre tid att genomföra. Pensionsavgångar kommer också påverka kompetensnivån framöver.

För att hantera detta pågår arbete för att utveckla och utbilda befintliga medarbetare genom kompetenshöjande insatser, särskilt för vårdbiträden, undersköterskor och

specialistundersköterskor. Detta sker i samverkan med arbetsmarknads- och vuxenutbildning (ARBVUX). Förvaltningen arbetar också med att skapa en hållbar bemanning och högre grundbemanning, vilket fortsätter under 2025.

Individens behov i centrum (IBIC) och genomförandeplan

Genomförda egenkontroller pekar på fortsatta brister på följsamhet till rutin för social dokumentation samt att det krävs ytterligare åtgärder för att kvalitetssäkra statistik kring andel genomförandeplaner. Verksamheten ser behov av omhändertagande av IBIC.

Kontinuitet

Målvärdet för kontinuitet uppnåddes inte 2023. Verksamheten fortsätter följa kontinuiteten. Under 2024 har införande av nytt planeringssystem påverkat möjlighet till statistikuttag.

Samverkan

Införande av rutin för samverkan kring verksamhetsfrågor samt rutin för samverkan med och för individen pågår i samtliga verksamhetsområden. Det sker samverkansmöte på olika nivåer med fokus på samverkan kring individ- och i verksamhetsfrågor. Det finns behov av fortsatt implementering.

Struktur - Tillgänglighet, komma på avtalad tid, meddela förändringar och påverka tider

Resultatet i Socialstyrelsens enkätundersökning *Vad tycker de äldre om äldreomsorgen* gällande tillgänglighet, komma på avtalad tid, meddela förändringar och påverka tider är lägre än föregående år. Under enkätundersökningens genomförandeperiod pågick flera förändringar inom verksamheten som kan ha påverkat resultatet. Det pågående arbetet med att implementera fast omsorgskontakt, införa mindre omsorgslag och öka kontinuiteten förväntas ge positiva effekter på sikt.

Kompetensförsörjning

Andelen undersköterskor varierar mellan områden. Detta påverkar möjligheten till att leva upp till lagstiftningen om fast omsorgskontakt. Utbildningssatsningar pågår som på sikt förväntas öka andelen utbildade undersköterskor.

Hantering av avvikelser i samverkan i it stöd MedControl PRO

Det finns behov av att förtydliga processen kring rapportering av avvikelser samt omhändertagande av avvikelserna i samverkan. Göteborgs Stads hemtjänst kommer att inkludera analys av externa avvikelser när övriga avvikelser analyseras.

Lex Sarah

Analysen pekar på en ökad följsamhet till rutin avseende att lex Sarah rapporter skickas till socialt ansvarig samordnare. Ett antal lex Sarah rapporter rör områdena påbörja, utföra och följa upp insatser enligt socialtjänst (SoL) och lagen om stöd och service (LSS). Verksamheten kommer följa utvecklingen. Sammanställning av lex Sarah rapporter pekar på behov av ökad kunskap kring lex Sarah.

Stadsrevisionen rekommenderar:

- att säkerställa att omsorgstagarna har en aktuell genomförandeplan.
- att säkerställa att statistiken kring genomförandeplaner är korrekt.
- att säkerställa att omsorgstagarna, förutom i de fall det är uppenbart obehövligt, tilldelas en fast omsorgskontakt.

Inom verksamheten pågår ett flertal åtgärder bland annat utbildningsinsatser i verksamhetsområdena kopplat till social dokumentation och egenkontroll av antal genomförandeplaner. Fast omsorgskontakt är identifierad som en av verksamhetens

prioriterade utvecklingsfrågor inför 2025.

Informationsöverföring

Verksamheten har identifierat risk för brister i informationsöverföring mellan legitimerad personal och omsorgspersonal då bland annat verksamhetssystem inte stödjer informationsöverföring. Risk för brister i informationsöverföring kring enskilda med enbart hälso- och sjukvårdsinsatser har särskilt identifierats. Som en åtgärd har en kartläggning genomförts kring hur många personer som enbart har ordinerade och/eller delegerade hälso- och sjukvård (ej beslut om hemtjänst). Risken är lyft i förvaltningens riskanalys inför 2025.

Anhörigperspektivet

Verksamheten har identifierat anhörigperspektivet som ett förbättringsområde. För att stärka detta har anhörigperspektivet förtydligats i befintliga styrande dokument och inkluderats som en del av introduktionen för nya medarbetare.

Styrkor och upprätthållande av resultat

Resultatet från Socialstyrelsens enkätundersökning "*Vad tycker de äldre om äldreomsorgen*" gällande bemötande ligger på samma nivå som föregående år och är i nivå med resten av landet. 94 procent upplever att de får ett bra bemötande från personalen.

Avvikelse uppföljning och analys

Andel ej bedömda avvikelser fortsätter att minska i förhållande till halvår 2, 2023 samt i förhållande till tidigare perioder. Det kan antyda en förbättrad följsamhet till avvikelseprocessen.

Ökade förutsättningar för metodstöd och en lärande arbetsmiljö

Verksamheten arbetar för att forma en organisatorisk struktur för kompetensutvecklingsinsatser i hemtjänsten där verksamheten utvecklar pedagogiska arbetssätt för att förankra ny kompetens och tillvarata befintlig kompetens på alla nivåer. Kompetensförsörjningen ska vara hållbar över tid och leda till en lärande organisation där bland annat vårdlärare tillsammans med omsorgshandledare samordnar arbetet.

HME

I 2023 års medarbetarenkät var verksamhetens resultat för hållbart medarbetarengagemang, HME, högre än stadens resultat och i nivå med förvaltningens resultat.

Indikator	Utfall 2022 Avd hemtjänst	Utfall 2023 Avd hemtjänst	Utfall 2023 ÄVO	Utfall 2023 Göteborgs Stad
Medarbetarengagemang (HME)	81	80	80	78

Förbättringsområden

Följande utgör förbättringsområden inför 2025:

- Implementera fast omsorgskontakt
- Kontinuitet
- Struktur - Tillgänglighet, komma på avtalad tid, meddela förändringar och påverka tider (*Socialstyrelsen enkätundersökning Vad tycker de äldre om äldreomsorgen*)
- Kompetensförsörjning
- Samverkan
- Följsamhet till rutin social dokumentation och IBIC inklusive revisionens

- rekommendationer att säkerställa att omsorgstagare har en aktuell genomförandeplan och att statistik kring genomförandeplaner är korrekt
- Avvikelsehantering lex Sarah och MedControll PRO

För att förbättra kompetensförsörjningen krävs också förändringar i arbetsmiljö och bemanning. Det innebär att skapa scheman som ger utrymme för återhämtning, öka tryggheten genom fler tillsvidareanställningar och minska användningen av tidsbegränsade och timavlönade. Ledarskapet ska stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket ger chefer mer tid för närvarande ledarskap och bättre möjlighet att fänga upp och följa upp medarbetares behov.

5.1.2.2 Sammanfattande bedömning från kvalitetsrapport, vård-och omsorgsboende, egen regi

Förbättringsområden och pågående åtgärder

Kompetens och bemanning

Kompetensförsörjning för vård- och omsorgsboende är ett långsiktigt utvecklingsområde. Äldreomsorgens möjligheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens försvåras av välfärdsutmaningen med fler äldre och färre i arbetsför ålder. Under flera år har attraktiviteten till arbete inom vård och omsorg minskat. Bristen har påverkat förutsättningarna att möta behoven när kompetensnivån hos nya medarbetare minskar samtidigt som andelen sjuka äldre med komplexa diagnoser och behov ökar. Satsningar för att höja kompetensen görs på olika sätt men storleken på organisationen skapar en komplexitet och leder till längre tider för genomförande. Utifrån åldersstrukturen hos medarbetarna inom vård- och omsorgsboende kommer kompetensen också påverkas av ökade pensionsavgångar kommande år. Samtidigt kommer äldreomsorgen behöva öka antalet anställda med 30 procent för att möta den växande befolkningen över 80 år. Antalet personer i arbetsför ålder stiger inte tillräckligt under de kommande åren och lösningarna är därför inte så enkla som att enbart rekrytera fler.

Arbete pågår med att förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna med kompetenshöjande insatser. Utbildningsinsatser för att öka andelen vårdbiträden, undersköterskor och specialistundersköterskor pågår löpande i samverkan med förvaltningen för arbetsmarknads- och vuxenutbildning (ARBVUX). Förvaltningen har också intensifierat arbetet med att implementera en hållbar bemanning med högre grundbemanning. Arbetet kommer pågå under 2025.

Systematiskt kvalitetsarbete utifrån samverkan och informationsöverföring

Många avvikelser handlar om brister i samverkan avseende informationsöverföring och kommunikation mellan verksamheter vilket bland annat innefattar språklig kompetens. Förvaltningsledningen beslutade i juni 2024 att införa en ny organisation för kvalitetsledningssystem. Fokus ligger på att kvalitetsarbetet ska komma från enheterna och utgå från den enskildes behov. Den nya kvalitetsorganisationen ska stärka samordning och samverkan mellan verksamheterna i det systematiska kvalitetsarbetet och informationsöverföring. För att öka den språkliga kompetensen har både lång- och kortsiktiga åtgärder genomförts. I flera år har regelbundna utbildningar i yrkessvenska för medarbetare skett i samarbete med ARBVUX. Som en vidareutveckling av konceptet startades under hösten 2024 en Språklyftsutbildning med fokus på yrkesspråk. Under hösten 2023 och under våren 2024 utbildades språkombud enligt Vård- och omsorgscollege koncept. Inom verksamhet vård- och omsorgsboende har språkombuden under hösten 2024 knutits till ett sammanhållet språkombudsnätverk för att skapa likvärdighet och kompetensutbyte med målet att få språkutvecklande arbetsplatser.

Styrkor och upprätthållande av resultat

Stjärnmärkning av vård- och omsorgsboenden utgör en del i kompetensutvecklingen som syftar till att möta hyresgästernas individuella behov och ge en förbättrad kvalitet för boendeupplevelsen. I nuläget är hälften av boendena stjärnmärkta. På ytterligare tio vård- och omsorgsboenden pågår stjärnmärkning som förväntas bli klara inom kort. Kvarvarande vård- och omsorgsboenden kommer påbörja stjärnmärkning under 2025. Samtliga vård- och omsorgsboenden arbetar enligt grunduppdraget och värdighetsgarantierna vilket är en central del i verksamhetsplanen och årshjulet för kvalitetsarbetet. Samtliga vård- och omsorgsboenden arbetar löpande med olika typer av egenkontroller som syftar till att stärka och upprätthålla kvalitén och finna utvecklingsområden. Verksamheten har många engagerade enhetschefer vilka genom tillitsbaserad styrning och ledning ges möjlighet att utveckla verksamheten. Skickliga och engagerade enhetschefer får positiv påverkan både på arbetsnärvaro och personalomsättning vilket i sin tur förbättrar kontinuiteten för verksamheten och ökar kvalitén för hyresgästerna. Verksamheten arbetar mot att öka diversifieringen av tjänster såsom specialistundersköterska, omsorgshandledare och aktivitetssamordnare. Detta gör att vård- och omsorgsboenden har tillgång till fler typer av kompetenser vilket stärker den sammantagna kvalitén.

Förbättringsområden

Förbättringsområden inför 2025 är följande:

- Öka arbetsnärvaron och minska personalomsättning utgör viktiga förbättringsområden för vård- och omsorgsboende kommande år.
- Ökat fokus på att lära av varandras goda exempel genom samverkan och genom att titta på resultatet i brukarundersökningen.
- Fortsatt fokus på att utveckla och förbättra den palliativa vården
- Kontinuitet i bemanningen genom samverkan med bemanningsenheterna.
- Systematiskt brandsskyddarbete (SBA) och fortsatt arbete med utbildningar, övningar och ombudsträffar

5.2 Kvalitetsrapport hälsofrämjande och förbyggande

Risikanalys

Identifierade risker är brist på ett kontanthanteringssystem och otydliga nyttjandeavtal för lokaler. Utan ett kontanthanteringssystem finns risk för oegentligheter, vilket åtgärdas genom att införskaffa ett betalsystem och genomföra regelbundna kontroller. Otydliga lokalavtal kan leda till brist på lokaler för mötesplatser vilket hanteras genom samarbete med lokalplaneringsenheten och andra förvaltningar.

Egenkontroller

Förvaltningen har identifierat förbättringsområden för genomförandeplaner på dagverksamhet, inklusive behovet av att tydliggöra innehåll och syfte med genomförandeplaner. Utbildningsinsatser har genomförts för att förbättra kvalitet och rutiner för registrering av samtycke för kontakt med anhöriga ska utvecklas. För fixartjänsten har statistiken implementerats för att kunna rikta uppsökande verksamhet, men justeringar behövs för tillförlitlighet. Statistik förs även på mötesplatser, och uppskattningar av unika individer görs årligen. Fortsatt arbete krävs för att säkerställa tillförlitlig statistik och hantering av fixartjänster.

Synpunkter och klagomål

Under perioden inkom totalt 76 synpunkter, varav 30 var beröm, främst riktade till

dagverksamhet, mötesplatser och seniorläger. Klagomål om bemötande och aktivitetsutbud har hanterats av ansvarig chef. Synpunkterna visar inga övergripande brister, men det finns behov av att öka antalet synpunkter från stadsområde Nordost då de i dagsläget är underrepresenterade. Totalt rapporterades 122 avvikelser, främst kopplade till färdtjänst och samverkan med hemtjänst. Antalet avvikelser har ökat, delvis på grund av ökad kunskap om rapportering vilket är en positiv utveckling. Förbättringsområden inkluderar ökad kunskap om avvikelser och förbättrad samverkan med hemtjänst.

5.3 Patientsäkerhetsberättelsen

Enligt patientsäkerhetslagen (PSL 2010:659) ska vårdgivaren dokumentera sitt systematiska patientsäkerhetsarbete årligen i en patientsäkerhetsberättelse. I Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) finns bestämmelser och råd om innehåll och detaljeringsgrad i patientsäkerhetsberättelsen.

Patientsäkerhetsberättelsen gäller för nämnderna tillika vårdgivarna vilka samverkar kring kommunal hälso- och sjukvård (kommunal primärvård). De berörda nämnderna är äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd och socialnämnd sydväst.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen ansvarar för kommunal hälso- och sjukvård som utförs inom den egna förvaltningen, inom förvaltningen för funktionsstöd och inom socialförvaltningen sydväst. Patientsäkerhetsberättelsen är skriven i ett övergripande perspektiv utifrån insamlad information från respektive förvaltning. Varje förvaltning tillför information utifrån den egna nämndens ansvarsområde. Patientsäkerhetsberättelsen för 2024 gäller för perioden december 2023 till och med september 2024. Den biläggs till årsrapporten.

5.4 SBA Systematiskt brandskyddsarbete

Förvaltningen genomför varje år en uppföljning av verksamheternas systematiska brandskyddsarbete (SBA). Det sker genom att en enkät skickas ut till SBA-ansvariga enhetschefer. Enkäten består av tio frågor som ska besvaras med ja eller nej samt kommenteras vid behov. Årets SBA-uppföljning har riktats särskilt mot vård- och omsorgsboende och hemtjänst utifrån att det är där det bedöms finnas störst behov av att fortsatt följa upp arbetet.

Det utökade samarbetet med räddningstjänsten som påbörjades under föregående år har fortsatt även under 2024. Räddningstjänsten har under året utfört 127 utbildningstillfällen i allmän brandkunskap, varav huvuddelen på vård och omsorgsboenden. De har därutöver utbildat grupper av medarbetare i hjärt-lungräddning samt första hjälpen. Särskilda SBA-utbildningar för enhetschefer och brandskyddsombud har genomförts vid 30 tillfällen och särskilda utbildningar i utrymningspraktik för vård och omsorgsboenden har utförts vid 44 tillfällen. Räddningstjänsten ser en positiv trend i att allt fler boenden bokar in utbildningar i utrymningspraktik samtidigt som behovet av grundläggande SBA-utbildningar minskar.

Stadsrevisionen har i år utfört granskning av SBA på ett urval av verksamheter i Göteborgs Stad. Förvaltningens vård- och omsorgsboenden var en av de verksamheter som granskades. Stadsrevisionens rapport förväntas bli klar och presenteras under början av 2025.

Uppföljning av SBA på vård- och omsorgsboenden

Under året har vård och omsorgsboende tagit ett mer samlat grepp kring styrning och ledning av SBA inom verksamheterna. SBA-ansvariga enhetschefer från samtliga vård och omsorgsboenden har träffats för utbildning och dialog gällande SBA. Utbildningen genomfördes av räddningstjänsten. Konceptet att erbjuda utbildningar och dialogtillfällen i större format tillsammans med räddningstjänsten ses som en framgångsfaktor och planeras att genomföras även framöver.

Svaren på årets uppföljning visar att det har skett en klar förbättring från föregående år. Svarsfrekvensen var 100 procent och efterlevnaden har ökat inom samtliga uppföljningsområden och framför allt gällande frågan utrymning. En huvudsaklig orsak till det förbättrade resultatet bedöms vara det utökade samarbetet med räddningstjänsten och deras utbildningsinsatser samt att andra interna åtgärder under året av strukturell och organisatorisk karaktär har gett önskad effekt.

Av totalt 44 vård- och omsorgsboenden så är det i år 16 som har svarat att de inte har genomfört utrymningsövningar eller motsvarande förmågehöjande insatser under året. Föregående år svarade 30 boenden nej på samma fråga. Av de 16 boendena som har svarat nej i årets uppföljning så är det 13 som har meddelat att de har inplanerade övningar under slutet av 2024 eller första kvartalet 2025.

Sammanfattningsvis kan konstateras att årets uppföljning mot förvaltningens vård- och omsorgsboenden visar på en tydlig förbättring i efterlevnad av SBA-kraven jämfört med föregående år.

Uppföljning av SBA inom hemtjänsten

Hemtjänsten har infört ett årshjul för det systematiska brandskyddsarbetet. Årshjulet syftar till att utgöra ett stöd i arbetet ute i verksamheten och omhändertar aktiviteter fördelade över året.

Svarsfrekvensen på årets uppföljning var 100 procent. Årets uppföljning visar på att flertalet enheter inte har genomfört utbildningar, utrymningsövningar och egenkontroller enligt årshjul. De tre nämnda områdena blir således hemtjänstens huvudsakliga förbättringsområde inom SBA och behöver prioriteras under 2025. Räddningstjänsten i Storgöteborg finns som stöd till förvaltningen i det arbetet och dialog har inletts med Räddningstjänsten om att utöka räddningstjänstens utbildningsstöd till hemtjänstens verksamheter under 2025.

Åtgärder framåt

Under 2025 kommer förvaltningen att fortsatt prioritera att följa upp och erbjuda stöd till de verksamheter som inte lever upp till kraven på ett fungerande brandskyddsarbete.

5.5 Samlad riskbild och intern kontroll

Fyra risker har identifierats och ingår i den samlade riskbilden och samtliga har status "hantera" vilket innebär att åtgärder läggs in och följs upp. För en av riskerna planerades en uppföljning i form av intern kontroll, den gällde risk för brister i informationsöverföring.

Intern kontroll av risk för brist i informationsöverföring gjordes genom att undersöka och följa upp kontrollaktiviteten "avvikelsehantering". För uppföljningen av intern kontrollplan genomfördes tre intervjuer. De intervjuade var enhetschefer. Intervjuerna ger inte underlag för något resultat som kan generaliseras. Syftet var snarare att kunna få en djupare information med möjlighet att ställa följdfrågor.

Intervjuerna pekar mot att bland annat användarhandboken som finns för verksamhetssystemet Treserva inte är en källa till stöd i avvikelseprocessen. Det lyftes också från samtliga att avvikelser skrivs med olika mycket information och olika tydligt från medarbetare innan de kommer till enhetschefer. Vidare beskrivs handboken som något som inte är integrerat i utbildning av nya enhetschefer utan att chefer lär sig av varandra. Utöver detta ansågs utbildning som ett sätt att överbrygga osäkerhet i hur avvikelser skrivs samt hur processen kan bli mer effektiv för de som är inblandade. Samtliga beskrev dock att det finns nya väl upparbetade samarbeten mellan legitimerade och omvårdnadspersonal. Det finns möten som enhetschefer har, legitimerade och för SoL för att gå igenom olika avvikelser och hur delar av avvikelseprocessen kan bli tydligare. Kännedom och användning av användarhandboken för Treserva behöver inkluderas i introduktion av nya chefer men är också något som skulle kunna inkluderas systematiskt i årshjul eller under arbetsplatsträffar med medarbetare.

Vidare har också förvaltningen varit en del av uppdraget *Nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att tillsammans med övriga socialnämnder och äldre samt vård- och omsorgsnämnden utveckla avvikelsehanteringen och systematisera analyserna av avvikelserna, för att få fler inrapporterade avvikelser och missförhållanden eller allvarliga missförhållanden*. Som del i uppdraget finns en överenskommelse mellan förvaltningarna med syfte att säkra att de förvaltningar som bedriver socialtjänst enligt SoL eller hälso- och sjukvård har en gemensam avvikelseprocess. I detta ingår de tillhörande underliggande processerna, så som att utreda missförhållanden enligt lex Sarah, anmäla vårdskada enligt lex Maria, avvikelser i annan organisation samt avvikelser i samverkan med Västra Götalandsregionen. En arbetsgrupp har också arbetat med förtydligande av process gällande hälso- och sjukvårdsavvikelser. Arbetsgruppen har tagit fram förtydligande gällande hälso-sjukvårdsavvikelse, såväl gällande gränssnitt mot andra avvikelser som har behov av informationshöjande insatser.

Med anledning av Inspektionen för vård och omsorgs kritik gällande brister i styrning, ledning, följsamhet till styrande dokument och arbetssätt, samt uppföljning och utvärdering, genomfördes en kartläggning av användningen av kommunikationsmaterialet SBAR (situation, bakgrund, aktuellt tillstånd och rekommendation) i verksamheten. Kartläggningen bestod av både kvantitativa och kvalitativa delar. Den kvantitativa delen omfattade enkätsvar som samlades in på plats eller via telefon från totalt 165 respondenter. Den kvalitativa delen bestod av semistrukturerade intervjuer med 89 medarbetare, däribland 29 legitimerade medarbetare, 60 omvårdnadspersonal och 6 enhetschefer.

Resultatet av kartläggningen används som ett komplement till den interna kontrollplanen och det fortsatta arbetet med systematiska arbetssätt och informationsöverföring. Syftet är att säkerställa att relevant information alltid är tillgänglig för de som arbetar patientnära, samt att det finns tydligt rapporteringsstöd som används. Genom att fastställa en struktur för kommunikation och informationsöverföring minskas risken för att viktig information glöms bort eller missuppfattas.

5.6 Säkerhet

Civil beredskap

Under året har förvaltningen fortsatt utveckla och stärka förmågan att hantera fredstida kriser och höjd beredskap. Arbetet utgår från nationella, regionala och lokala planeringsföresättningar. Förvaltningens beredskapsarbete utgår från samhällets skyddsvärden, de nationellt utpekade målen för civilt försvar och

dimensioneras för att kunna motstå den yttersta krisen, ett väpnat angrepp.

Göteborgs Stad har antagit en ny plan för civil beredskap som gäller till och med 2027. I planen ställs bland annat krav på att samhällsviktiga verksamheter ska arbeta systematiskt med kontinuitetshantering. Förvaltningen har fortsatt arbetet med kontinuitetshantering i samhällsviktiga verksamheter. Parallellt med detta fortsätter arbetet med att utveckla ett systematiskt förvaltningsövergripande kontinuitetshanteringsarbete. En intern handlingsplan samt ansvarsfördelning har beslutats för de delar i planen som direkt berör förvaltningens verksamheter.

Under året har förvaltningens krisledning övat med utgångspunkt från fastställd krisledningsplan och de verktyg som finns för att larma och starta upp förvaltningens krisledningsorganisation. Ett trettiootal medarbetare har under året genomgått utbildning i stabsmetodik kopplat till krisledning. Förvaltningen har också arbetat med att vidareutveckla den resursfunktion, Hälsa, vård och omsorg som förvaltningen är ansvarig för och som ingår i Göteborgs Stads övergripande krigsorganisation.

En statlig offentlig utredning avseende EU:s CER-direktiv (Directive on the resilience of critical entities) har under hösten lämnats över till regeringen. Utredningen föreslår bland annat en ny lag om motståndskraft i samhällsviktig tjänst som förväntas träda i kraft i augusti 2025. Lagen ställer krav på kritiska verksamhetsutövare att öka motståndskraften i sina samhällsviktiga tjänster. Lagen förväntas i minsta läget omfatta kommunal hälso- och sjukvård, men kan också komma att omfatta offentlig förvaltning på kommunal nivå.

Personsäkerhet och fysisk säkerhet

Förvaltningen har under hösten genomfört en förnyad konkurrensutsättning avseende bevakningstjänster som exempelvis väktarbevakning. Det nya avtalet beräknas starta i mars 2025. De nya personlarmen har implementerats inom hemtjänst samt hälso- och sjukvård, utifrån det avtal som tecknades efter upphandling 2023.

I samband med arbetet att stärka säkerheten kring de kommunala akutläkemedelsförråden (KAF) har förbättringsområden samt förbättringsåtgärder avseende den fysiska säkerheten och relaterade rutiner i berörda verksamhetslokaler identifierats. Arbetet är fortsatt pågående under 2025.

Förvaltningen har tagit fram en ny rutin för hantering av situationer där vapen eller andra farliga föremål påträffas hemma hos omsorgstagare. Rutinen är framtagen för att stärka säkerheten för både medarbetare och omsorgstagare samt ge tydliga riktlinjer för hur sådana situationer ska hanteras.

Brottsförebyggande och trygghetsskapande

Under året har förvaltningen arbetat med att utveckla förmågan att bedriva ett kunskapsbaserat brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete. En viktig del i det arbetet är implementeringen av det stadengemensamma digitala verksamhetsstödet Embrace samt att stärka samverkan och kommunikationskanaler mellan förvaltningens verksamheter och de fyra socialförvaltningarna.

Informationssäkerhet, dataskydd och informationshantering

En högt prioriterad insats för att stärka förvaltningens informationssäkerhet har varit att stödja verksamheterna i att genomföra klassificering av information utifrån förvaltningens rutin och Göteborgs Stads riktlinje för informationssäkerhet. Stort fokus har också varit på utbildning, rutiner och förberedelser för att möta kraven i EU-direktivet NIS2, som ställer krav på informationssäkerhet inom samhällsviktig verksamhet. NIS2-direktivet kommer att införlivas i Sverige genom en ny lag, Cybersäkerhetslagen.

Under året har nya rutiner och processer utvecklats i syfte att åstadkomma ett mer effektivt arbetssätt kring konsekvensbedömningar. Anmälningssfrekvensen av personuppgiftsincidenter fördubblades under året till cirka 70 incidenter. Ökningen bedöms huvudsakligen vara ett resultat av utbildningsinsatser där ökad kunskap kring upptäckt och hantering av personuppgiftsincidenter har resulterat i ett ökat antal rapporter och anmälningar.

5.7 Systematiskt miljöarbete

Stadens gemensamma miljöledningssystem ska stärka miljö- och klimatarbetet och göra det enklare för stadens förvaltningar och bolag att arbeta systematiskt och samordnat. Miljöledningssystemet är ett viktigt arbetssätt för att staden ska kunna nå målen i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030.

Enligt miljörevisionen bedöms förvaltningen delvis ha ett systematiskt miljöarbete enligt anvisningens bestämmelser. Arbetet med att integrera miljöfrågorna i den ordinarie styrningen fortsätter. Förvaltningen har antagit en anvisning för ett systematiskt miljöarbete och har på ett exemplariskt sätt lagt in mål och aktiviteter för miljöarbetet i Stratsys. En stor utmaning är att nå ut med miljöfrågorna till alla berörda i organisationen som har olika verksamheter på flera platser.

Förvaltningen berörs av flera mål i miljö- och klimatprogrammet samt avfallsplanen genom sina stora volymer av livsmedel, engångsmaterial och kemiska produkter. Förvaltningen har också flest anta fordon. Förvaltningen deltar i cirkulär omställningsarena för att ställa om till en cirkulär verksamhet, med fokus på cirkulära möbler. Förvaltningen har nått sina egna mål på drygt 80 procent om fossilfri fordonsflotta men når ännu inte stadens mål på 100 procent. Utmaningen är tillgången till och nyinstallationen av laddstolpar som ofta kräver kontakt med fastighetsägare vilket kan fördröja processen. Om inte laddstolpar finns i tillräcklig utsträckning eller inom visst avstånd, kan inte elbilar väljas. Måltidsorganisationen och ett antal vård- och omsorgsboenden arbetar aktivt med att minska klimatpåverkan från matsvinn. En utmaning är att öka andelen ekologiska livsmedel utan centralt öronmärkta medel.

Förvaltningen fortsätter arbetet med att implementera anvisningen för systematiskt miljöarbete. Rutin för hantering av miljöavvikelser har tagits fram och beslutats. Planering inför uppdatering av miljökartläggningen samt framtagandet av mål och åtgärder inför 2025 pågår.

5.8 Tips till visselblåsarfunktionen

Totalt har förvaltningen mottagit 24 tips från visselblåsarfunktionen under året där samtliga har bedömts ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag, dessa har hanterats av berörda verksamheter som synpunkter.

Förvaltningen har utvecklat en rutin för hantering av utredningar av tips från visselblåsarfunktionen för att säkerställa korrekt hantering. Initialt fokuserar utredningen på att bedöma om det tipset anger går att belägga. Beroende på hur det fortgår och fördjupas utredningen med lämpliga metoder. Utredningen avseende tipset kan färdigställas när det är möjligt att bedöma huruvida en oegentlighet förekommit och skickas till stadsledningskontoret innan eventuella åtgärder är genomförda. Det är slutligen stadsledningskontoret som beslutar om att avsluta utredningen om de bedömer att förvaltningens utredning är tillräcklig.

N r	Äre nde nr	Ärendet gäller	Plats för hände lse	Utredni ng ÄVO	Bedömning
1	2- 2024	Ersättni ng för mertid och övertid	Kvalite t och utveck ling	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2	9- 2024	Arbetsm iljö	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
3	10- 2024	Sexuella trakasse rier, kränkan de särbeha ndling	Vård och omsor gsboe nde, Hälso och sjukvår d	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
4	17- 2024	Underle verantör av städtnj st	Hemtjä nst	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
5	27- 2024	Missnöj e med enhetsc hef	Hemtjä nst	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
6	33- 2024	Husdjur i lokalen	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
7	34- 2024	Parkerin g av privat bil	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
8	35- 2024	Särbeha ndling	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
9	37- 2024	Slöseri med pengar	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
10	38- 2024	Missnöj e med ledning	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
11	40- 2024	Kränkni ngar från ledning	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
12	58- 2024	Missnöj e med chef	Kvalite t och utveck ling	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
13	60- 2024	Missnöj e med chef	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.

1 4	56- 2024	Missnöj e med chef	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
1 5	64- 2024	Missnöj e med chef	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
1 6	65- 2024	Missnöj e med chef	Vård och omsåo rgsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
1 7	67- 2024	Missnöj e med chef	Vård och omsåo rgsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
1 8	69- 2024	Missnöj e med ledning	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
1 9	70- 2024	Brister vid rekryteri ng	HR	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2 0	88- 2024	Missnöj e med ledning	Vård och omsor gsboe nde	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2 1	99- 2024	Brister vid rekryteri ng	Hälso- och sjukvår d	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2 2	105- 2024	Brister i utrednin g	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2 3	107- 2024	Missnöj e med ledning	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2 4	112- 2024	Kränkande särbeha ndling	Servic e	Avsluta t	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.

5.9 Uppföljning vid avslutning av tjänst

Förvaltningen erbjuder en anonym avgångsenkät till alla månadsanställda medarbetare (tillsvidare- och visstidsanställda) som avslutar sin tjänst. Enkäten är frivillig och kompletterar det avgångssamtal som erbjuds av närmaste chef.

Under året har 146 medarbetare svarat på enkäten, vilket är fler än föregående års 69 svarande. Av de 683 medarbetare som sagt upp sig på egen begäran, motsvarar det en svarsfrekvens på cirka 21 procent. Trots den högre svarsfrekvensen är den

fortfarande låg, vilket gör det svårt att dra fullständiga slutsatser från enkäten.

Förvaltningen har under hösten arbetat för att öka medarbetares och chefers kännedom om enkäten. För att öka svarsfrekvensen behövs fortsatt arbete med kommunikation, information och distribution av enkäten.

Det finns flera olika avgångsorsaker till att medarbetare väljer att lämna förvaltningen. 44 procent av de svarande har valt "annat" som orsak. Det följs av "psykisk arbetsbelastning" på 23 procent och "lön" på 21 procent följt av "brist på utvecklingsmöjlighet" på 18 procent. 55 procent av de svarande upplever att de inte varit nöjda med sin lön.

84 procent upplever att de har kunnat påverka sitt arbete och 75 procent har angett att samarbetet i arbetsgruppen har fungerat väl. 74 procent har uppgett att stödet från närmaste chef har fungerat väl vilket är ett positivt resultat, dock upplever 32 procent att de inte fått tydlig återkoppling från chef. 73 procent upplever att de har kunnat få stöd från kollegor när arbetet har känts besvärligt.

Efter avslutad anställning har 27 procent angett att de byter tjänst inom Göteborgs Stad. 18 procent av de svarade byter till annan kommunal arbetsgivare och 16 procent avslutar för att pensionera sig.

86 procent kan tänka sig att komma tillbaka till Göteborgs Stad i framtiden och 72 procent av de svarande kan rekommendera någon de känner att söka arbete till äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen.

5.10 Rapportering, planer och program

Detta är en information om att förvaltningen rapporterat på följande planer och program.

- Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026
- Uppföljning av minoritetspolitikens utveckling och romsk inkludering 2023 och 2024
- Uppföljning av Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021 - 2026
- Uppföljning av handlingsplan Åldersvänliga Göteborg 2021-2024

Rapporterna finns som bilaga.

Bakgrund till förvaltningens arbete med nationella minoriteter och finskt förvaltningsområde

Förvaltningens arbete med nationella minoriteter och det finska förvaltningsområdet syftar till att öka kunskapen om nationella minoriteters rätt till delaktighet och inflytande. Det är viktigt att förbättra kommunikationen för att säkerställa att informationsskyldigheterna följs och att fler får grundläggande kunskaper om gällande lagstiftning. Forum för att kontinuerligt synliggöra nationella minoriteters behov och rättigheter inom förvaltning och verksamhet behövs för att stötta och förstärka arbetet.

För att förbättra arbetet ytterligare har förvaltningen infört en ny styrmodell som ska användas i större utsträckning. Genom att tillämpa ett rättighetsbaserat arbetssätt i vissa processer har förvaltningen redan sett goda resultat. Bland annat har antalet dialoger för att öka delaktigheten och inflytandet ökat, och fler äldre deltar i finskspråkiga mötesaktiviteter. Dessutom har referensgrupper för sverigefinska personer bildats nära verksamheterna eller engagerat sig i

förvaltningens processer.

Förvaltningen har också gett medarbetare möjlighet att fördjupa sina kunskaper om nationella minoriteter, deras språk, kultur och rättigheter, samt hur dessa ska tillämpas inom verksamheten. Nationella minoritetsspråk beskrivs som viktiga kunskaper och ses som en naturlig del av samhället, vilket öppnar upp möjligheter att arbeta med och på dessa språk. Genom ett tvåspråkigt och rättighetsbaserat arbetssätt, samt ett ökat samarbete mellan stödfunktioner och verksamheten, arbetar förvaltningen med att det finns tillgång till utbildade medarbetare som talar minoritetsspråk.

5.11 Samordningsansvar för nämnden

Sedan starten 2021 har nämnden fått ansvar för samordningen inom staden i fyra frågor. Detta samordningsarbete motsvarar till en del sådant som stadsledningskontoret tidigare gjort. Inga resurser har följt med det ökade ansvaret.

I äldre samt vård- och omsorgs reglementet § 13 finns följande skrivning: "Nämnden ansvarar för att enligt lag och förordningar administrera och samordna statsbidrag som rör fler än en nämnd avseende frågor som rör funktionshinder, äldreomsorg samt hälso-och sjukvård, i de fall ansvaret inte ligger på annan nämnd.

Enligt uppdrag från KF: Digitala hjälpmedel, äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att finansiera den initiala kostnaden samt förvalta samverkansavtalet om digitala hjälpmedel för en god hälsa och jämlik vård i samverkan med berörda nämnder.

Två andra frågor där nämnden har fått ett utökat ansvar är Nära vård och programmet Millennium.

Program Millennium är den projektorganisation på Koncernkontoret i Västra Götalandsregionen (VGR) som har uppdraget att implementera det nya vårdinformationssystemet. Alla 49 kommuner ingår i genomförandet av programmet. Det har varit pågående en längre tid och involverar många olika parter. Målet är att skapa en hållbar och modern vårdinformationsmiljö som ska möta behov och krav i nutid och framtid, och göra det enklare att samverka mellan vårdgivare.

VGR beslutade den 15 november 2024 att tillfälligt pausa breddinförandet av Millennium i södra området, några dagar efter driftstarten. De tidigare tidsangivelserna gäller därmed inte. De kommer att uppdateras när det finns beslut om fortsatt väg framåt.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har ansvar att leda, samordna och underlätta arbetet med handlingsplanen Åldersvänliga Göteborg 2021–2024 och ser att det är en styrka både sett till nämndens uppdrag och breda kontaktytor med seniorer. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden är huvudansvarig för genomförandet av fyra aktiviteter och medansvarig för övriga tolv. Vidare har nämnden också ett övergripande faciliteringsansvar för arbetet. Förvaltningens bedömning är att handlingsplanen för *Åldersvänliga Göteborg 2021–2024* har bidragit till målet om inkluderande och tillgängliga miljöer som främjar hälsa, delaktighet och trygghet för alla och med livskvalitet hela livet.

5.12 Uppföljning tioårsplanen

Uppföljning av budget och tioårsplan genom indikatorer och beskrivningar av

aktiviteter.

5.12.1 Fokusområde 1

Äldre samt vård- och omsorgsnämndens riktning i budgetarbetet:

För att kunna möta välfärdsutmaningen behövs ett systematiskt arbete för att bidra till att fler kan behålla sin hälsa över tid och bo kvar längre i sitt hem med rätt stöd. De som har störst behov ska prioriteras och det kommer kräva förändringar. Riktningen för årets budget innebär prioriteringar i relation till förvaltningens tioårsplan och dess fokusområden samt en ekonomi i balans. Prioriteringarna nedan konkretiseras i förhållande till respektive fokusområde och kritiska processer tillsammans med medföljande indikatorer.

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 måste höjas över tid.
- För året ökar budgeten därför med 5 procent.
- Främja hälsa, livskvalitet och självständigt liv samt fördröja ett inträde till äldreomsorgen.
- 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.
- Arbetet för en åldersvänlig stad behöver fortsätta och utvecklas
- Framgång i ovanstående punkter kräver en utökad samverkan med civilsamhället.

Ovanstående följs upp och inkluderas genom val av nyckeltal nedan. Indikatorer för tydlig styrning och uppföljning i relation till budget och fokusområde aktivt och hälsosamt åldrande genom val av nedan nyckeltal.

Status för pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

Förebyggande arbete och nya arbetssätt

För att fler ska kunna bo kvar hemma längre, utan att behöva offentlig vård och omsorg, behöver det förebyggande arbetet stärkas. En aktivitet för att uppnå detta är etableringen av mottagningsenheterna som startade under 2024, en per stadsområde. Dessa enheter som består av små grupper socialsekreterare som fokuserar på att identifiera och stödja de äldre som söker sig till äldreomsorgen, med målet att främja självständighet och fördröja behovet av hemtjänst eller andra insatser. Genom samtal med individer försöker mottagningsenheterna identifiera deras egna resurser och behov. En stor del av mottagningsenheternas uppdrag handlar om att hjälpa individer att behålla självständigheten. Det kan handla om att ge råd om bostadsbyte eller stödja individen i att fortsätta med vardagliga aktiviteter som att gå till närbutiken, även om det kräver vissa anpassningar. Enheterna knyter också kontakter med både kommunala och civilsamhällets olika initiativ för att bryta ensamhet och social isolering.

Förvaltningen testar nya metoder för att stärka social gemenskap, där hälsosamtal för seniorer utgör en del av arbetet. Syftet är att minska ofrivillig ensamhet och uppmuntra äldre att delta i aktiviteter. Arbetet sker i nära samarbete med socialsekreterare och andra aktörer för att identifiera individuella behov och ge stöd. Dessutom har en handlingsplan för att förebygga fallolyckor påbörjats där registrering och rapportering av fall och fallskador ger en möjlighet att följa utvecklingen av detta arbete över tid.

Arbetet för att skapa en åldersvänlig stad fortsätter att utvecklas, med ökat samarbete med civilsamhället. Samarbeten med frivilligcentraler och seniorrestauranger stärker det förebyggande och hälsofrämjande arbetet, vilket bland annat har bidragit till fler besökare på Sandarnas mötesplats och restaurang.

Digital delaktighet och handlingsplan

Den digitala kompetensen hos seniorer får en allt större betydelse, både för deras möjlighet att aktivt delta i samhällslivet och för att ta del av samhällstjänster. En handlingsplan för att öka seniorers digitala delaktighet är en viktig satsning och ska börja 2025.

Förvaltningen arbetar aktivt med användardrivna utvecklingsmetoder, som tjänstedesign, för att utveckla hälsofrämjande och förebyggande tjänster. Här är användarnas behov och preferenser i centrum, och de är medskapare under hela utvecklingsprocessen. Genom detta arbete strävar förvaltningen efter att förbättra livskvaliteten för seniorer på ett sätt som speglar deras önskemål och behov. Det bedöms inte vara möjligt att uppnå snabba resultat, utan detta bör i stället ses som en del av ett långsiktigt arbete inom fokusområdet och tioårsplanen.

Förvaltningen deltar också i utvärderingen av Handlingsplanen för Åldersvänliga Göteborg och arbetar kontinuerligt för att förbättra trygghet och folkhälsa för äldre. Genom utökade samarbeten och idéburna offentliga partnerskap (IOP) med frivilligcentraler stärks också samverkan med civilsamhället, vilket är avgörande för att nå framgång i arbetet med ett aktivt och hälsosamt åldrande.

Indikator	Specifikation	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Målvärde 2024	Utfall perioden
Antal personer med hemtjänst	Snitt per månad	7271	7351	7350	7300	6907
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård	Snitt per månad		7943	7976	Följs utan målvärde	8077
Antal personer på vård- och omsorgsboende	Snitt per månad		3924	3912	Följs utan målvärde	3979

5.12.2 Fokusområde 2

Hållbar vård och omsorg

- Effektiva processer i vård- och omsorgskedjan
- Systematiskt kvalitetsarbete
- Behov av samverkan över stadens förvaltningar och hela samhället för att möta välfärdsutmaningen

Hållbar vård och omsorg

- Färre personer ska ha hemtjänst men de som har hemtjänst ska ha fler timmar.
- Genomförande av projekt som omhändertar hemtjänstens strukturella förutsättningar för att minska produktionskostnaden per hemtjänststimme.
- Framtagande och genomförande av modell för förstärkt hemgång för att individen ska få en trygg hemgång med rätt stöd och för att kunna bo kvar

- längre i sitt hem.
- Genomförande av minskning av antalet platser på vård- och omsorgsboende i egen regi.
- Väntelistan till vård- och omsorgsboende ska användas som ett verktyg inom ett acceptabelt spann för att möta enskildas behov och samtidigt uppfylla socialtjänstlagens krav på verkställighet inom 90 dagar.

Ovanstående följs upp och inkluderas genom val av nyckeltal nedan. Indikatorer för tydlig styrning och uppföljning i relation till budget och fokusområde hållbar vård och omsorg genom val av nyckeltal nedan.

Status för pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

Hemtjänstens strukturella förutsättningar

För att uppnå ett mer effektivt resursutnyttjande och samtidigt minska kostnaderna per hemtjänsttimme krävs en kombination av strukturella förändringar och digitala lösningar. Övergången till beviljad tid är en central del i detta arbete, där målet är att säkerställa att förutsägbarheten för omsorgstagare blir enklare i relation till vad de betalar och att medarbetare får mindre administrativa arbetsuppgifter i fakturaprocessen.

Samtidigt pågår utvecklingen och implementeringen av ett nytt planeringsverktyg för hemtjänsten, vilket ska bidra till mer effektiv planering och användning av resurser. Dessutom pågår upphandling av matlådor och livsmedel till omsorgstagare. Upphandlingen syftar inte bara till att säkerställa bättre kvalitet på måltiderna utan också till att skapa kostnadseffektivitet och förbättra leveransen av dessa tjänster.

En annan viktig aspekt av det långsiktiga arbetet inom fokusområdet är att identifiera de faktorer som leder till strukturella kostnader inom hemtjänsten. Genom deltagande i forskning och utredningar om effektivitet kan potentiella förbättringsområden belysas.

Automatisering och digitalisering för effektivisering

En viktig del av arbetet med att minska kostnader och effektivisera handläggning är implementeringen av en automatiserad lösning för trygghetslarm. Genom att implementera en automatiserad lösning där e-tjänst tar över ansökningar om trygghetslarm kan resurser frigöras från administrativt arbete. Automatiseringen innebär att en robot beslutar om att bevilja larm och skickar besked till den som ansökt samt vidarebefordrar uppdrag till utförare. På så sätt frigörs tid för medarbetarna, som i stället kan fokusera på uppgifter som att träffa och stödja individen samt följa upp de beviljade insatserna.

Detta arbete är en del av ett större digitaliseringsarbete som också inkluderar läkemedelsautomater, digital tillsyn och trygghetslarm. Målet är att äldre personer ska få det stöd de behöver i sina hem, samtidigt som förvaltningen förbättrar hur dessa tjänster levereras. Genom tekniska lösningar kan omsorgen bli mer tillgänglig och resurseffektiv, vilket frigör tid och medel för andra viktiga insatser.

Modell för förstärkt hemgång och minskade vård- och omsorgsboendeplatser

För att minska behovet av vård- och omsorgsboenden och ge fler äldre möjlighet att bo kvar hemma längre genomförs ett projekt för en trygg hemgång från sjukhus. Detta arbete är direkt kopplat till omställningen mot en mer integrerad nära vård i hemmet. Målet är att möjliggöra för patienter att återvända till sina hem direkt efter sjukhusvistelse, med rätt stöd för att undvika behovet av korttidsboende. Pilotprojektet har utvärderats under 2024 och kommer att fortsätta under 2025, med en ny fas där digital tillsyn genom sensorteknik testas.

Kvalitetsarbete och systematiskt förbättringsarbete

En ny kvalitetsorganisation har beslutats och börjat implementeras. Den förväntas vara fullt i drift under våren 2025. Syftet med organisationen är att säkerställa att rätt saker görs på rätt sätt, följer lagar och uppfyller de mål som finns för verksamheten. Förändringsarbetet fokuserar på den enskildes behov och handlar om att ständigt lära av både misstag och framgångar för att arbeta långsiktigt och hållbart. I varje stadsområde kommer kvalitetsråd att samarbeta för att följa upp arbetet, utvecklas och lära av varandra.

IVO (Inspektionen för vård och omsorg) har i sin granskning påpekat att styrning och uppföljning på övergripande nivå behöver förbättras. Det nya kvalitetsledningssystemet ska bidra till att systematiskt utveckla och säkerställa kvaliteten i verksamheten genom att planera, leda, kontrollera, följa upp, utvärdera och förbättra verksamheten.

En uppdatering av processerna i ledningssystemet pågår. Under året har en ny process för hälso- och sjukvården tagits fram och kommer att börja gälla från januari 2025. Termer och laghänvisningar har uppdaterats och en ny process för palliativ vård har lagts till eftersom det tidigare saknades. Arbetet med att bättra synkronisera patientsäkerhetsberättelsen och kvalitetsrapporter har också startat. Målet är att förbättra kvaliteten i verksamheten och göra uppföljningen mer effektiv.

Indikator	Specifikation	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Målvärde 2024	Utfall perioden
Antal beviljade hemtjänsttimmar	Snitt per månad	181 219	181 508	176 498	177 000	179 032
Andel beviljade hemtjänsttimmar privata utförare	Följa utan målvärde (%)	7.0	8.5	10	Följs utan målvärde	11.7
Kontinuitet inom hemtjänsten (Avser personer över 65 år)	Antal medarbetare som en omsorgstagare möter under en 14 dagars period. Omfattar omsorgstagare som har minst två besök per dag, sju dagar per vecka. Andel (%)	16.4	16.0	15.9	15	15.89
Nyttjandegraden inom den kommunala hemtjänsten	Utförd av den totalt arbetade tiden ska öka, andel (%)	50	44	43	50	-
Beläggning platser inom kommunala vård- och omsorgsboende	Egen produktion, andel (%)			96	98	96
Andel externa boendeplatser belagda inom vård- och	Utifrån budget för 2024, andel (5%)	24	25	25	26	27

omsorgsboende						
Sammantagen nöjdhet enkät, vad tycker de äldre om äldreomsorgen ? (Hemtjänst)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		79	81	82	77
Sammantagen nöjdhet enkät särskilt boende, vad tycker de äldre om äldreomsorgen ? (Vård- och omsorgsboende)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		81	78	80	77
Sammantagen nöjdhet patientenkät (Hälso- och sjukvården)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		87	87	88	85
Andel omsorgstagare med mer än 26 tim hemtjänst av totalt antal omsorgstagare	Andel (%)			0,6	1	0,5
Andel personer med tillsyn via kamera i förhållande till personer med natttillsyn.	Andel (%)	25	24	22	27	22
Totalt antal betaldagar	Följs månadsvis	391	82	349	0	156
Kö till vård- och omsorgsboende	Följs månadsvis	303	329	378	Följs utan målvärde	359

5.12.3 Fokusområde 3

Attraktiv arbetsgivare

- Förvaltningen avsätter ytterligare 0,5 procent utöver löneindex för att fortsätta arbetet med konkurrenskraftiga och jämställda löner. Cirka 80 procent av samtliga medarbetare utgörs av de yrkesgrupper som inte når upp till Göteborgs Stads lönepolitiska målbild.
- Förvaltningen fortsätter arbetet och genomför ytterligare kartläggning av flöden och processer för att identifiera vilka administrativa arbetsuppgifter som kan tas bort. Succesivt ska antalet tjänster som inte arbetar direkt gentemot göteborgaren minska.
- Förvaltningen genomför projekt för hållbar bemanning med målsättning att säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgift och i rätt omfattning.
- Förvaltningen arbetar med chefers organisatoriska förutsättningar.

Ovanstående följs upp och inkluderas genom val av nyckeltal nedan. Indikatorer

för tydlig styrning och uppföljning i relation till budget och fokusområde kompetensförsörjning genom val av nyckeltal nedan.

Påbörjat och pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

Stärkta Chefers Förutsättningar och Förbättrad Arbetsmiljö

Sedan 2021 har förvaltningen arbetat för att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Målet har varit att skapa en mer hållbar arbetsmiljö och genom kompetenshöjande insatser fokusera på hälsa. Ett pågående långsiktigt arbete är att definiera riktvärden för hur många medarbetare varje chef ska ansvara för. Detta för att skapa en bättre arbetsbelastning och arbetsmiljö för chefer (se utfall 2024 under avsnitt 3.4.5).

För att effektivisera arbetet och minska administrationen har förvaltningen identifierat administrativa arbetsuppgifter som kan tas bort. Ett resultat av detta arbete är att yrkesgruppen administratör har minskat med 20 årsarbetare jämfört med föregående år. Arbete med att värdera behov och prioritering fortlöper utifrån långsiktigt perspektiv i tioårsplanen.

Attraktiva Arbetsvillkor och projekt hållbar bemanning

Förvaltningen har genomfört åtgärder för att göra arbetsplatsen mer attraktiv och behålla kompetenta medarbetare. Lönekartläggningar genomförs årligen och de yrkesgrupper som inte når upp till de lönepolitiska målen får särskild uppmärksamhet som följer mål från budgeten om ytterligare avsättning. Detta syftar till att skapa rättvisa och konkurrenskraftiga löner för medarbetarna.

Projektet hållbar bemanning (2023–2024) har genomförts med syfte att effektivisera bemanningen. Genom att minska antalet tim- och visstidsanställningar med 169 årsarbetare och införa fler heltidsanställningar har förvaltningen skapat en mer stabil arbetsmiljö. En bemanningshandbok och heltidsavtal har också utvecklats för att stödja denna struktur.

Stärkta Introduktionsprogram och Utbildning

Förvaltningen har fortsatt att utveckla introduktionsprogram för nya medarbetare och nya chefer. Under året har över 500 medarbetare deltagit i kortare utbildningar, exempelvis Stjärnmärkt och handledarutbildningar. Samarbeten med externa utbildningsaktörer har också lett till fler kompetenshöjande insatser, såsom utbildning av cirka 120 medarbetare till undersköterskor.

Employer Branding och Rekrytering

Förvaltningen har arbetat aktivt med sitt arbetsgivarvarumärke genom riktade rekryteringskampanjer och mässor. Detta syftar till att attrahera rätt talanger och stärka förvaltningens image. Dessutom har en pilot för språkbedömning i rekryteringsprocessen genomförts och kommer nu att införas för biträdespositioner, för att säkerställa att språkkrav möts redan från rekryteringsstart.

Förvaltningens arbete har varit inriktat på att skapa en mer strukturerad och hållbar arbetsmiljö för både chefer och medarbetare. Genom att minska administrativt arbete och fokusera på schema och bemanning har förvaltningen skapat bättre förutsättningar i kärnverksamheten. De förändringar som genomförts, inklusive förbättrade lönevillkor, en starkare rekryteringsstrategi och mer omfattande utbildningsinsatser syftar till att stärka organisationens långsiktiga kompetens och stabilitet. Fokus på hållbar bemanning, med fler heltidsanställningar och minskad andel tim- och visstidsanställningar, bidrar till en tryggare och mer attraktiv arbetsplats. Det bedöms inte vara möjligt att uppnå snabba resultat, utan aktiviteterna bör ses som en del av ett långsiktigt arbete inom fokusområdet och tioårsplanen.

Förvaltningen genomför den största semesterrekryteringen i Göteborgs Stad, sett

till volymen med en hantering av cirka 2500 semestervikarier varje år. Från i år har arbetet samordnats av rekryteringsenheten vilket skapar en mer effektiv och kvalitetssäkrad process. Rekryteringen till vård- och omsorgsboende och hemtjänst samordnas tillsammans med bemanningsenheterna med gemensam annons (en väg in) sedan föregående år. Det nya arbetssättet minskar administrationstiden och skapar en bättre och tydligare process för kandidaterna och för verksamheterna. Resultatet för semesterrekryteringen var mycket bra med 1000 fler sökanden till äldreomsorgen och nästan full tillsättning på alla vikariat. Undantaget är sjuksköterskor och sjuksköterskestudenter där tillsättningen inte blev lika hög trots fler sökanden än tidigare år. Rekryteringen av sjuksköterskor påverkades av den dåvarande vårdstrejken.

Nya åtaganden för 2025:

Det primära för arbetet 2025 är att prioritera arbetet med att förbättra de strukturella förutsättningarna i stället för att göra flera kompensatoriska åtgärder. Med strukturella förutsättningar menas hållbar grundbemanning med marginaler i schemat, konkurrenskraftiga löner och färre medarbetare per chef. Med kompensatoriska åtgärder avses de åtgärder som vidtas för att kompensera för de strukturella problemen.

Förvaltningen har över tid genomfört många åtgärder inom kompetensförsörjningsområdet men bedömer att dessa åtgärder inte ger tillräcklig långsiktig effekt om inte grundförutsättningarna blir bättre. Förvaltningen gör också bedömningen att kompensatoriska åtgärder riskerar att pådriva en utökad administration i form av fler stödfunktioner, IT-system samt regler och mallar att förhålla sig till. Det viktigaste är att ge medarbetare och chefer utrymme för kompetensutveckling så nära verksamhet som möjligt.

Förändringar i arbetsmiljön och bemanningen är centrala även för kompetensförsörjningen. Detta inkluderar scheman som ger marginaler för återhämtning, ökad trygghet genom fler tillsvidareanställningar och att minska antalet tidsbegränsade och timavlönade. Ledarskapet ska stärkas genom färre medarbetare per chef vilket ger chefer mer tid för ett närvarande ledarskap där enskilda medarbetares behov kan fångas upp, åtgärder vidtas och följs upp.

Indikator	Specifikation	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Målvärde 2024	Utfall perioden
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	Totalindex (%)	80	81	80	81	81
Medarbetare i direktkontakt med invånare i förhållande till förvaltningens totala personalstyrka	Andel (%)	81.5	80.2	79.6	80	80
Andel grundtimmar av totalt arbetade timmar, undersköterskor, vårdbiträde, biträden inom hemtjänst	Andel (%)	90.3	90.3	91.1	Följs utan målvärde	90.8
Andel grundtimmar av	Andel (%)	89.6	87	88.4	Följs utan	89.2

totalt arbetade timmar, undersköterskor, vårdbiträde, biträden inom vård- och omsorgsboende					målvärde	
Andel (%) av totalt arbetade timmar som utförs av timavlönade	Hela förvaltningen (%)	6.9	7.9	7.6	7.5	7.4
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden utförd av särskilda yrkesgrupper	Avser yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst (%)	8.7	9.9	9.4	9.4	9.3
Kostnad inhyrd personal hälso- och sjukvård	Minska kostnaden för inhyrd personal med 5 %, avser sjuksköterskor, (mnkr)	82.9	104	89	50	18
Sjukfrånvaro	Total sjukfrånvaro i förvaltningen (%)	10.1	10.1	9.6	9.5	9.5
Personalomsättning	Hela förvaltningen (%)	11.0	14.5	13.0	13.0	8.6

5.13 Stadsrevisionens rekommendationer

5.13.1 Hantering av delegationsbeslut (två rekommendationer)

5.13.1.1 Planerade åtgärder (egenkontroll i form av stickprovsgranskning).

Pågående

Utifrån stadsrevisionens rekommendationer gällande hantering av delegationsbeslut införde förvaltningen under året en egenkontroll i form av stickprovskontroll. Förvaltningen har under året genomfört två egenkontroller, en på våren och en på hösten. En översyn av delegationsordningen är fortsatt pågående med syfte att göra den tydligare och mer lättanvänd för medarbetare och chefer.

För att underlätta dokumentation av polisanmälningar, och anmälan av dessa delegationsbeslut till nämnd, tog förvaltningen under första halvan av året fram en mall som handläggare kan använda som stöd. Mallen finns tillgänglig i förvaltningens ärendehanteringssystem Ciceron. Under det senare halvåret har även en rutin avseende hantering av delegationsbeslut gällande polisanmälningar tagits fram. Syftet är att säkerställa att delegationsbeslut gällande polisanmälningar

hanteras korrekt. Rutinen finns tillgänglig för förvaltningens medarbetare på digitala navet.

Förvaltningen har även arbetat med kompetenshöjande insatser gällande delegationsbeslut inom HR. Informationsmöte med både chefer och medarbetare inom HR har genomförts under hösten 2024.

5.13.2 Styrning, kontinuitet och uppföljning av hemtjänsten (tre rekommendationer)

5.13.2.1 Planerade åtgärder

Pågående

Egenkontroll

Egenkontrollen, som genomfördes i oktober 2024, visade att 84 procent av omsorgstagare med beslut om hemtjänst har en genomförandeplan. Resultat varierar mellan enheterna. Analys av resultat av egenkontrollen har skett i samband med uppföljning av verksamhetsplan.

Flera verksamheter lyfter att de har ett pågående arbete med att öka andelen genomförandeplaner bland annat genom kompetensutveckling, teammöten/verksamhetsmöten samt kvalitetssäkring av uppgifter i verksamhetssystemet Treserva. Vidare lyfts behov av fortsatt arbete med pågående åtgärder samt att arbeta för att genomförandeplanerna ska vara ett levande dokument som används aktivt i stödet till den enskilde.

Inför egenkontrollen har följande skett:

- beskrivning av mätmetod samt länk till lathund hur man får ut statistik kring genomförandeplaner har funnits i rapporteringssystemet Stratsys.
- information om mätning, stödmaterial och stöd från lokala verksamhetsstöd (LVS) har getts på hemtjänstens ledningsgruppens möte 24 september 2024.
- e-post med information och stödmaterial har skickats 24 september 2024 till samtliga verksamhetschefer för vidarebefordran till enhetschefer.
- respektive verksamhetsområdes ledningsgrupp har haft möjlighet att bjuda in lokalt verksamhetsstöd (LVS) för genomgång av informationsmaterial samt möjlighet att ställa frågor.

Fast omsorgskontakt

Verksamheten har skickat ut en enkät kring fast omsorgskontakt till enhetschefer i hemtjänsten under våren 2024. Det var 52 enhetschefer som svarade på enkäten. Sammanställningen av enkäten visar att 56 procent svarar ”i hög utsträckning” på frågan om hur långt man kommit i arbetet med fast omsorgskontakt och över hälften uppger att fast omsorgskontakt tilldelats till fler än 50 procent av omsorgstagarna. Bristerna i IT-stödet Treserva avseende möjlighet att följa antal omsorgstagare med fast omsorgskontakt finns kvar.

Det pågår breddinförandet av nytt IT-stöd, Epsilon planering. Införandet påverkar implementeringen av fast omsorgskontakt. IT-stödet bedöms på sikt positivt bidra till att underlätta planeringen av mindre omsorgslag där fast omsorgskontakt ingår och bidrar till en ökad kontinuitet.

Andel undersköterskor varierar mellan verksamhetsområdena.

Verksamhetsområden med hög andel undersköterskor har möjlighet att utse fast

omsorgskontakt i nära anslutning till att omsorgstagaren har tackat ja till erbjudandet om fast omsorgskontakt. En lägre andel undersköterskor kan leda till att det dröjer innan omsorgstagare får en fast omsorgskontakt. Detta kan leda till behov av väntelista. Verksamheten arbetar kontinuerligt med kompetensförsörjning och nyttjar utbildningsplatser för att öka andelen undersköterskor. Detta förväntas på sikt minska behovet av väntelista. I enlighet med rutinen Göteborgs Stads kommunala hemtjänsts rutin för att hantera erbjudande om fast omsorgskontakt är det den enskildes behov och enhetens förutsättningar som styr vilken turordning som gäller. Det innebär att det är enhetschef som bedömer hur prioriteringen görs.

5.13.3 Velfärdsbrottslighet – Styrning, uppföljning och kontroll av hemvårdsbidrag

5.13.3.1 Planerade åtgärder

Pågående

Sedan senaste rapporteringen i delårsrapport augusti har en ny rutin fastställts som syftar till att underlätta handläggningen av ärenden där det antas rapporteras felaktig eller ofullständig folkbokföring. Förvaltningen har också yttrat sig över förslaget om en ny riktlinje som nämnden har beslutat om och skickat till stadsledningskontoret (SLK) i oktober månad. Förutom äldre samt vård- och omsorgsnämnden var det flera remissinstanser som yttrat sig om förslaget. Remissvaren sammanställdes av SLK och överlämnades till Kommunfullmäktige där beslut förväntas tas i början av nästa år.

Förvaltningen arbetar med att ta fram en checklista och utbildningsmaterial för att underlätta implementeringen av rutinen för underrättelse till Skatteverket. Implementeringen är tidsatt till januari månad 2025 eller i direkt anslutning till att rutinen fastställs.

6 Redovisning av nämndens och styrelsens uppdrag

6.1 Redovisning av KF/KS-uppdrag i och utanför budget

6.1.1 Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa en rutin för hur personalen ska upptäcka, och agera vid misstanke om, våld och våld i nära relationer hos kommunens brukare inom funktionshinderverksamheten samt äldreomsorgen.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har tagit fram en handbok för arbetet med våld i nära relationer som ska användas för att höja kompetensen inom området. För verksamheter inom förvaltningen har en ny rutin tagit fram och beslutats om. Syftet med rutinen är att säkerställa att arbetet mot våld i nära relationer genomförs i enlighet med gällande lag, föreskrifter och Göteborgs Stads styrande dokument. Arbete med implementering och kommunikationsinsatser pågår.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.2 Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa screening-processer inom funktionshinderverksamheten och inom äldreomsorgen för att på bästa sätt upptäcka våld och våld i nära relationer.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har fattat beslut om rutiner för rutinmässig frågeställning om våld (screening).

När socialsekreteraren har genomfört en screening om våld i nära relationer ska hen enligt fastställd rutin registrera detta som en händelse i verksamhetssystemet. På så sätt möjliggörs uttag av statistik över hur många screeningar som genomförts och om antalet ärenden där det förekommer våld i nära relationer.

Inom myndighet pågår ett arbete med att screena för våld i nära relationer men har av olika skäl fördröjts, men målet är att alla enheter är i gång med att ställa frågor på rutin. Det finns enstaka enheter som påbörjat implementeringen och arbetar med att screena alla nya ärenden. Arbete med fortsatt implementering och kommunikationsinsatser pågår.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.3 Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att stärka arbetet kring hur kommunens vård- och omsorgspersonal kompetensutbildas i att upptäcka våld och dess olika uttryck.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har som mål att alla socialsekreterare ska genomgå en två dagars basutbildning i Hot och våld i nära relationer. Alla ska ha kännedom om den rutin finns och kunna genomföra screeningar.

Det är Göteborgs Stads Kompetenscentrum om våld i nära relationer som utför utbildningar inom området. I Kompetenscentrums basutbildning ingår numera ett moment som handlar om att screena, d v s ställa frågor på rutin, som är ett instrument i en standardiserad bedömningsmetod som är framtagen av Socialstyrelsen. De utbildar dock inte i de olika förvaltningarnas rutiner.

Kompetenscentrum anordnar även utbildning för utbildare, en fördjupad utbildning för de medarbetare som har i uppdrag att utbilda kollegor i frågor som rör våld i nära relationer. Det finns sedan tidigare ett nätverk där utbildare från olika förvaltningar i staden träffas och utbyter erfarenheter. Hot och våld i nära relationer kommer särskilt att uppmärksammas i introduktionen av nya medarbetare.

Kompetenscentrum har under året inte haft möjlighet att erbjuda alla som behöver grund- och fördjupad utbildning platser.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.4 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att fortsätta implementeringen av välfärdsteknik och förstärka arbetet med mobilt arbetssätt.

Status

 Avslutad

Kommentar

Förvaltningen erbjuder flera tjänster inom välfärdsteknik och arbetar inom ramen för projektet digitala hjälpmedel i samverkan som är ett samverkansprojekt mellan

Västra Götalandsregionen och Kommunerna i Västra Götalandsregionen där man succesivt inför (förskrivningsbara) digitala hjälpmedel både inom det medicinska och sociala området. Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras som avslutat då arbete pågår i linje med förvaltningens tioårsplan och långsiktiga utveckling.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.5 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningar att anställa en läkarstrateg.

Status

 Avslutad

Kommentar

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har i svar på remiss från Socialdepartementet, *Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård (SOU 2024:72)*, framfört att risker med förslaget att anställa läkare i kommunal verksamhet. Det sker en förskjutning av specialiserad vård mot kommunen och bedömningen är att regionen lägger större ansvar på kommunerna om denna möjlighet finns. Tydlighet genom avtal är därför att föredra. Det finns också risker att upprätthålla kompetensen i kommunen genom att kontinuiteten påverkas. Förvaltningen ser dock positivt på att ta över hela den regionala primärvårdens uppdrag för de mest sköra äldre och i sådant fall anställa läkare. Att pröva denna möjlighet i Göteborgs Stad vore positivt.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.6 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.

Status

 Avslutad

Kommentar

Förvaltningen arbetar systematiskt och långsiktigt med bemanningsplanering och schemaläggning för att säkerställa en god och hållbar bemanning i verksamheterna. I förvaltningen tillämpas heltid som norm vilket ger förutsättningar för kontinuitet och minskar behovet av timavlönade medarbetare.

Under hösten 2023 startade projektet Hållbar bemanning inom ramen för förvaltningens tioårsplan med syfte att skapa en effektiv bemanningsorganisation som utifrån kontinuitet och medskapande bidrar till förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare. En av aktiviteterna i projektet innebar att utreda organiseringen av timavlönade medarbetare. Underlag är presenterade för projektets styrgrupp, men beslut om annan organisering är inte fastställd.

Andelen timavlönade (timmar) av den totalt arbetade tiden för 2024 är 7,4 procent. Det är en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med föregående år (7,6) och det motsvarar cirka 36 årsarbetare. 88 procent av den totala minskningen återfinns

inom vård- och omsorgsboende. Inom hemtjänst och myndighet har andelen ökat marginellt.

Flest arbetade timmar av timavlönade återfinns inom de största verksamheterna såsom vård- och omsorgsboende och hemtjänst, följt av hälso- och sjukvård och service.

Av den arbetade tiden som utförs av timavlönade medarbetare under 2024 så utförs 53 procent av biträden, 17 procent av vårdbiträden och 14 procent av undersköterskor. Det följs av sjuksköterskor med 7 procent och lokalvårdare med 3 procent. Det är liknande procentuell fördelning som föregående år.

Inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst utgör oplanerad frånvaro (akut frånvaro) cirka 70 procent av det önskade beställningsbehovet via bemanningsenheten. 12 procent utgörs av planerbar frånvaro (ex. ledighet, möte/utbildning, bredvidgång, fackligt uppdrag) och vakansbeställningar utgörs av cirka 17 procent. Beställningsbehovet via bemanningsenheten har minskat med 39 årsarbetare jämfört med föregående år, vilket visar på ett minskat behov inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.7 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.

Status

 Avslutad

Kommentar

Sedan 2021 har förvaltningen arbetat systematiskt med chefers organisatoriska förutsättningar som är en del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete och tioårsplan. Från 2021 till 2023 genomfördes utbildningsinsatser i tillitsbaserat ledarskap för chefer, stödfunktioner och nämnd.

Brist på chefer och stora medarbetargrupper per chef påverkar ledarskapet negativt, vilket i sin tur påverkar arbetsmiljön. Ett prioriterat område är det stadengemensamma arbetet med riktvärde för antal medarbetare per chef. I detta arbete kommer stöd för verksamhetsanalys tas fram som ger förutsättningar för anpassade lokala riktvärden utifrån verksamhetens behov. Antal medarbetare per chef kommer också att följas upp årligen i den ordinarie uppföljningen varje år.

Föregående år genomfördes en kartläggning med syfte att minska administrativa arbetsuppgifter. Under 2024 har ett fortsatt arbetet pågått för beslut om dimensionering och lokalisering av administrativa kringfunktioner. På förvaltningsgemensam nivå finns tre förbättringsområden som är prioriterade. Det är implementering av enheterna för löneadministration och avgifter, flödet i den löneadministrativa processen och bemanningsprocessen.

Under hösten har planering för Chefoskopet påbörjats, med förväntad start våren 2025. Syftet med Chefoskopet är skapa en gemensam förståelse kring chefers förutsättningar och hur de organisatoriska förutsättningarna för cheferna på samtliga nivåer kan utvecklas och förbättras.

6.1.8 Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att stärka arbetet mot välfärdsbrott i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Status

 Pågående

Kommentar

Under året har förvaltningen fokuserat på att motverka välfärdsbrottslighet, särskilt inom hemtjänst och hemvårdsbidrag. Arbetet har inkluderat flera utvecklade arbetssätt och rutiner för att effektivt hantera och förebygga misstankar om brottslighet.

Hemtjänst och uppföljning av utförare

För att upptäcka indikationer på välfärdsbrottslighet har förvaltningen arbetat med omvärldsbevakning och utvecklat en rutin för att hantera klagomål och synpunkter på externa utförare. Det har också införts en samordning för att säkerställa att ersättningen till hemtjänstutförare hanteras korrekt. Vid ansökan om hemtjänst kommer nu hembesök att vara utgångspunkt i stället för telefon eller digitala möten. Legitimationen kontrolleras, och den registrerade utförda tiden jämförs med beviljad tid vid individuppföljning. Om det finns synpunkter på en extern utförare, utreds detta vidare och om utföraren inte åtgärdar bristerna kan förvaltningen vidta åtgärder.

Hemvårdsbidrag

Förvaltningen har också bedömt risken för välfärdsbrottslighet kopplat till hemvårdsbidrag som liten, men har ändå genomfört flera kontrollåtgärder. Detta inkluderar systematiska egenkontroller av social dokumentation, följsamhet till beslut om bidragets storlek och säkerställande av likvärdig hantering av bidraget. En egenkontroll genomfördes under våren 2024, och det konstaterades att förvaltningen behöver ett mer ändamålsenligt styrande dokument.

Kommunfullmäktige beslutade i december 2023 att reglerna för hemvårdsbidrag ska ses över. Förvaltningen har deltagit i arbetet med översyn av reglerna för hemvårdsbidrag och besvarat remissen från stadsledningskontoret (SLK). Nämndens svar har skickats till SLK för vidare hantering och beslut i KF, ev. januari 2025.

Samarbete med Brottsförebyggande rådet (BRÅ)

För att stärka arbetet mot välfärdsbrottslighet har förvaltningen samarbetat med BRÅ för att genomföra en crime-proofing analys av hemvårdsbidraget.

Övrig utveckling

Under året har behovet av rutiner för underrättelser uppmärksamrats. Förvaltningen arbetar nu med att fastställa rutiner för att underrätta Skatteverket vid misstanke om felaktig folkbokföring och för att underrätta vid felaktiga utbetalningar från andra myndigheter. Ändringar i delegationsordningen kommer också att göras för att tydliggöra ansvar och lagrum för underrättelser till andra myndigheter.

Slutligen, förvaltningen kommer att ta fram gemensamma nyckeltal med förvaltningen för funktionsstöd. Nyckeltalen kommer att följas årligen och ska bland annat omfatta antal beslut om polisanmälan, antal underrättelser om felaktiga utbetalningar till annan myndighet samt antal underrättelser till Skatteverket om felaktiga utbetalningar.

6.1.9 Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse.

Status

 Avslutad

Kommentar

Att möjliggöra anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning är en viktig fråga för att främja inkludering och lika möjligheter på arbetsmarknaden. Förvaltningen arbetar utifrån Göteborgs Stads rekryteringsprocess som är normkritisk och kompetensbaserad för att främja mångfald och inkludering.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.10 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning säkerställa att personal i äldreomsorgen uppmuntras och bereds möjlighet att studera till upp till nivån vårdbiträde respektive undersköterska på arbetstid.

Status

 Avslutad

Kommentar

Från 2020 till 2023 genomfördes äldreomsorgslyftet som en statlig satsning för att höja kompetensen inom äldreomsorgen genom möjligheten för medarbetare att utbilda sig till undersköterska eller vårdbiträde på betald arbetstid. Utbildningen sker inom ramen för heltidsanställningen, på betald arbetstid och i enlighet med de nationella yrkespaketen till vårdbiträde och undersköterska.

Utifrån regeringens beslut den 8 september 2023 kommer äldreomsorgslyftet att förlängas i ytterligare tre år och regeringen avsätter 1,7 miljarder kronor per år till kompetenshöjning. Syftet med förlängningen är att fortsätta kompetensutvecklingen inom vård och omsorg och försöka åtgärda den akuta bemanningssituationen inom äldreomsorgen. Staten har finansierat kostnaden för den tid som medarbetaren är frånvarande på grund av studier.

Förvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning (ARBVUX) har i april 2024 tagit fram en överenskommelse om samverkan kring

kompetensförsörjningsinsatser. Äldreomsorgslyftet är ett exempel som har formaliserats i överenskommelsen. Förvaltningen bedömer att det finns behov av att kontinuerligt utbilda medarbetare och därför beslutades det om ytterligare utbildningsinsatser till undersköterska. Totalt innefattar det cirka 100 platser under hösten 2024. Det pågår planering för kursstart mars 2025 med cirka 60 platser varav hälften planeras genomföras med språkstöd. Förvaltningen planerar även för starter ht2025. Hur många platser per kursstart som tilldelas förvaltningen avgörs av Göteborgsregionen (GR) och vilken kapacitet som ArbVux har. Skillnaden att finansiera en hel utbildning för en klass på 30 elever motsvarar en kostnad på 12 miljoner kronor per år.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.11 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk.

Status

 Pågående

Kommentar

Kommunfullmäktige fattade under hösten 2023 beslut om att se över reglerna för hemvårdsbidrag. Arbetet påbörjades under januari 2024 och samordnades av stadsledningskontoret. Under juni 2024 skickades förslaget på nya riktlinjer för hemvårdsbidrag ut på remiss från stadsledningskontoret till förvaltningen. Förvaltningen har använt slutsatserna från crime proofing analys i sitt arbete med att besvara remissen. Dessutom har slutsatserna använts i myndighets arbete med riskhantering och kontrollaktiveter.

I enlighet med förvaltningens förslag tillstyrkte nämnden stadsledningskontorets förslag på ny riktlinje. Ärendet behandlades i ÄVO:s nämnd den 22 oktober 2024. Nämndens svar har skickats till SLK för vidare hantering och beslut i KF, ev. januari 2025.

6.1.12 Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att tillgängliggöra lokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.

Status

 Avslutad

Kommentar

Förvaltningen tillgängliggjorde 12 vallokaler för det EU-val som var våren 2024. Förvaltningen har utgjort en aktiv part i samarbetet med valnämnden.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.13 Förskolenämnden, grundskolenämnden, idrotts- och föreningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, utbildningsnämnden samt äldre samt vård- och omsorgsnämnden ges i uppdrag att ta fram funktionsprogram i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Status

 Avslutad

Kommentar

Arbetet med lokalfunktionsprogram är klart och programmet fastställdes av nämnden i december.

I lokalfunktionsprogrammen beskrivs verksamhetens behov av funktioner i syfte att kunna skapa ändamålsenliga verksamhetslokaler och utemiljöer. Syftet är även att kvalitetssäkra och effektivisera i ny- och ombyggnationsprojekt och att skapa långsiktigt hållbara och likvärdiga lokaler.

§ 184 AVO-2024-02041 Äldre samt vård- och omsorgsnämndens lokalfunktionsprogram för dagverksamhet

§ 185 AVO-2024-02040 Äldre samt vård- och omsorgsnämndens lokalfunktionsprogram för hemtjänstlokal

§ 186 AVO-2024-02039 Äldre samt vård- och omsorgsnämndens lokalfunktionsprogram för vård- och omsorgsboende

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.14 Förskolenämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och socialnämnd Sydväst får i uppdrag att återrapportera hur genomförande av uppdrag om låglönesatsning har bidragit till lönemässiga förflyttningar i de grupper med lägst löner i Göteborgs Stad.

Status

 Avslutad

Kommentar

I juni 2024 fattade kommunfullmäktige beslut om en särskild låglönesatsning som hanterades i samband med förvaltningens löneöversyn. Låglönesatsningen omfattade medarbetare med en månadslön understigande 25 000 kronor i 2023 års nivå och tilldelade medel fördelades individuellt och differentierat i enlighet med löneavtal.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.15 Kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att vidta de åtgärder som behövs för att ta över driften av Tre Stiftelsers (Stiftelserna Göteborgs sjukhem, Alderdomshemmet och Otium, samt Tre Stiftelser Service handelsbolag) verksamhet enligt vad som framkommer i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Status

 Pågående

Kommentar

Göteborgs Stad är nu registrerade som vårdgivare för Tre Stiftelsers boenden. Sedan 1 januari 2025 är Tre Stiftelsers samtliga vård- och omsorgsboenden registrerade hos Inspektionen för vård och omsorg (IVO) med Göteborgs Stad som huvudman och vårdgivare. Förvaltningen har vidtagit de åtgärder som behövs för att ta över driften av Tre Stiftelser. Göteborgs Stad och Tre Stiftelser har startat en projektorganisation som ska genomföra verksamhetsövergången. I praktiken handlar det framför allt om juridik, ekonomi och frågor som berör medarbetare, som behöver hanteras när ansvaret för verksamheten lämnas över till Göteborgs Stad.

6.1.16 Nämnden för funktionsstöd, nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, inköps- och upphandlingsnämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomföra upphandlingar helt eller delvis reserverade för idéburen sektor.

Status

 Avslutad

Kommentar

Förvaltningen avser att genomföra reserverade upphandlingar för idéburen sektor i de fall det är möjligt. Under året har det inte funnits möjligheter för förvaltningen att genomföra någon upphandling. Representanter från förvaltningen är med på nätverksträffar inom detta ämne och bevakar kontinuerligt vilka möjligheter som finns framöver.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111, till förmån för nytt likalydande uppdrag i budget 2025.

6.1.17 Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att omedelbart säkerställa att geografiska inköpsstopp och annan sanktionspolitik enbart utgår från sanktioner beslutade av FN eller EU.

Status

 Avslutad

Kommentar

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen genomför inga inköpsstopp som inte är beslutade av FN eller EU.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.18 Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet. Konsekvenser relaterade till arbetsmiljöaspekter och eventuella upphandlingsregler ska redovisas. Samverkan ska i samband med uppdragets genomförande ske med fackliga parter.

Status

 Pågående

Kommentar

Under året har förvaltningen samarbetat med förvaltningen för funktionsstöd i planering och utformning av en kampanj för stadens anhörigstöd. Ett ökat samarbete mellan förvaltningarnas kommunikationsenheter och gemensamma kampanjer i gemensamma frågor är ett sätt att samnyttja resurser.

Kommunikationsenheten arbetar för ökat samarbete över förvaltningsgränserna genom att identifiera gemensamma frågor och minska riskerna för dubbelarbete. Vidare arbetar enheten för att effektivt nyttja den samlade kompetensen och det material och verktyg som finns i staden.

6.1.19 Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut.

Status

 Pågående

Kommentar

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har påbörjat arbetet. Uppdraget omhändertas av förvaltningens HR och säkerhetsfunktion. Förvaltningen kommer att arbeta med att identifiera vilka befattningar som bedöms ha särskild risk för infiltration utifrån stadens metodstöd.

6.1.20 Socialnämnderna, äldre- samt vård och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att utreda lämpliga arbetstidsinnovationer för verksamheter med hög sjukfrånvaro. Utredningen ska göras i samverkan med fackliga organisationer.

Status

 Avslutad

Kommentar

Det finns flera utmaningar kopplat till arbetstidens förläggning med dygnet-runt verksamheter. Inom ramen för kommunfullmäktiges uppdrag om arbetstidsinnovationer har förvaltningen under hösten påbörjat planering för ett pilotprojekt där helgtjänstgöring ska prövas under en tidsbegränsad period inom vård- och omsorgboende och hemtjänst. Planeringen ingick som en del av projekt Hållbar bemanning.

Olika modeller för helgtjänstgöring utifrån omvärldsbevakning har lyfts fram för att belysa hinder och utmaningar för att försöka hitta en passande modell för de utsedda pilotenheterna. Det har dock inte gått att hitta en modell för ändamålet som inte bryter mot heltidsavtalet och samtidigt anses tillräckligt attraktiv för förvaltningens medarbetare. Därför har pilotprojekt för helgtjänstgöring inte genomförts.

Förvaltningen har vidtagit flera åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen, men bedömer att långsiktig effekt endast kan uppnås om de grundläggande förutsättningarna förbättras. Kompensatoriska åtgärder riskerar att leda till ökad administration med fler stödfunktioner, IT-system och regler och mallar. Förvaltningen anser att det viktigaste är att ge medarbetare och chefer möjlighet till kompetensutveckling nära verksamheten.

För att förbättra kompetensförsörjningen krävs även förändringar i arbetsmiljön och bemanningen. Det handlar om att skapa scheman som möjliggör återhämtning, öka tryggheten genom fler tillsvidareanställningar och minska användningen av tidsbegränsade och timavlönade. Ledarskapet ska stärkas genom färre medarbetare per chef, vilket ger chefer mer tid för ett närvarande och stödjande ledarskap och bättre möjlighet att fånga upp och följa upp medarbetares behov.

Förvaltningens arbete fortsätter med att förbättra de strukturella förutsättningarna genom hållbar grundbemanning och med marginaler i schemat (se avsnitt 5.12.3).

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.21 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samarbete med stadsfastighetsnämnden utreda möjligheten till evakueringsalternativ till de underhållsrenoveringar av vård- och omsorgsboenden som ingår i nämndens lokalbehovsplan, i syfte att respektive evakuering skall ha så låg påverkan som möjligt för omsorgstagare och medarbetare. Utredningen skall inkludera möjliga finansieringsalternativ.

Status

 Pågående

Kommentar

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har fått i uppdrag att i samarbete med stadsfastighetsnämnden utreda möjligheten till evakueringsalternativ till de underhållsrenoveringar av vård- och omsorgsboenden som ingår i nämndens lokalbehovsplan, i syfte att respektive evakuering skall ha så låg påverkan som möjligt för omsorgstagare och medarbetare. Ovan beskrivna planering är huvudspåret för evakueringslösningar. Alternativet kräver dock en viss planeringsmässig överkapacitet för att omhänderta förskjutningar i tidsplaner. Huvudspåret innebär:

- Ibruktagande av nybyggda alternativ ombyggda/renoverade fastigheter (samplanering med SFF)
- Att lägenheter inte erbjuds till nya hyresgäster i syfte frigöra nödvändiga ytor inför renovering. Detta till förmån för att belägga övriga lediga lägenheter i beståndet, där även lägenheter på ramavtal kan avropas som ett komplement.

Övriga möjliga alternativ kan vara:

- att hyra in i externa lokaler
- att renovera en redan tomställd fastighet

Uppdraget att utreda möjligheten till evakueringsalternativ ska även inkludera möjliga finansieringsalternativ. Finansieringsalternativen är ännu inte klarlagda men det är av största vikt att befintlig ersättningsmodell för evakueringslösningar justeras till en mer likvärdig, effektiv och hållbar modell, där även äldre samt vård- och omsorgsnämnden kompenseras för exempelvis:

- ersättning för mellanskillnaden för hyra
- eventuella köp av annan utförare

Det är även viktigt att observera att Äldre samt vård- och omsorgsnämndens övriga verksamheter också påverkas när fastigheter behöver tomställas med behov evakueringslösning som följd.

6.1.22 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att ta fram en vision för kvalitet och attraktivitet för framtidens vård- och omsorgsboende i egen regi som ska komplettera funktionsprogrammet för vård- och omsorgsboenden.

Status

 Avslutad

Kommentar

Under 2021 påbörjades ett arbete med framtagande av en gemensam formulering kring riktningen för verksamheten inom vård- och omsorgsboende. Det har genomförts omvärldsbevakning och intervjuer med medarbetare och chefer. Utifrån arbetet presenterades färdriktning/vision samt värdeord. Det underlaget användes i samband med att alla vård- och omsorgsboenden skulle presenteras likvärdigt på webben.

Färdriktningen/visionen:

Lev gott med självbestämmande, varje dag, hela livet.

Värdeord:

- valmöjlighet
- livskvalitet
- trygghet
- öppenhet

Varje år görs en uppföljning av alla vård- och omsorgsboende utifrån grunduppdrag och värdighetsgarantier. Grunduppdraget syftar till att skapa likvärdig vård- och omsorg med en gemensam grundkvalitet för alla hyresgäster. Det ska bidra till att hyresgästerna ska leva gott med självbestämmande, varje dag, hela livet.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.23 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur tillsyn inom hemtjänst och på vård- och omsorgsboende kan utgå från en modell kring ”Digitalt först”. En framtida modell ska bygga på frivillighet.

Status

 Pågående

Kommentar

Under våren året har ett projektdirektiv för omhändertagande av uppdraget utretts och tagits fram av förvaltningen. Arbete pågår med att ta fram underlag och analys utifrån planen i direktivet. I början på 2025 ska utredningen resultera i vägledande principer för hur förvaltningen ska arbeta med digitalt först.

I arbetet digitala hjälpmedel i samverkan har pågått under året och kommer fortgå

under 2025. Det gäller breddinförande av läkemedelsautomater, fortsatt arbete med digitala läs, digital tillsyn, trygghetslarm mm. Fler delar ligger också inom ramen för projekt digitalt först.

6.1.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får med stöd av vad som framkommit i stadsledningskontorets utredningar och av den externa utredarens rapport, i uppdrag att genomföra upphandling i lämplig form.

Status

 Pågående

Kommentar

Göteborgs Stad nu registrerade som vårdgivare för Tre Stiftelsers boenden. Sedan 1 januari 2025 är Tre Stiftelsers samtliga vård- och omsorgsboenden registrerade hos Inspektionen för vård och omsorg (IVO) med Göteborgs Stad som huvudman och vårdgivare. Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har vidtagit de åtgärder som behövs för att ta över driften av Tre Stiftelser. Staden har tillskapat en projektorganisation internt för att förbereda arbetet med att ta över driften av Tre Stiftelser.

6.1.25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd och förskolenämnden får i uppdrag att minska andelen visstidsanställda och öka andelen tillsvidareanställda i sina verksamheter.

Status

 Avslutad

Kommentar

Förvaltningen arbetar systematiskt och långsiktigt med bemanningsplanering och schemaläggning för att säkerställa en god och hållbar bemanning.

I förvaltningen tillämpas heltid som norm vilket ger förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheterna. Genom fler heltidsanställningar minskar andelen tim- och visstidsanställningar, vilket bidrar till bättre arbetsmiljö och en tryggare och mer attraktiv arbetsplats.

Under perioden 2023-2024 genomförde förvaltningen ett utvecklingsprojekt, Hållbar bemanning med syfte att skapa en bemanningsorganisation med fokus på kontinuitet och medskapande. En bemanningshandbok och heltidsavtal har också utvecklats för att stödja denna struktur för fortsatt utveckling.

Den sammantagna effekten av genomförda aktiviteter och verksamheternas pågående arbete med schema- och bemanningsplanering påverkar resultatet av minskat antal tim- och visstidsanställda:

Utifrån anställningsformerna tillsvidare, tidsbegränsad och timavlönad (intermittent) anställning utgörs 83,5 procent av tillsvidare, 9,1 procent av tidsbegränsad och 7,4 procent av timavlönade. Antalet tillsvidareanställda

årsarbetare förhåller sig på samma nivå som föregående år (en ökning med 2 årsarbetare). Men den tidsbegränsade arbetstiden har minskat med 133 årsarbetare och timavlönade har minskat med 36 årsarbetare. Det är en total minskning på 169 årsarbetare.

Förvaltningens fortsatta arbete är att prioritera att förbättra de strukturella förutsättningarna i stället för att genomföra flera kompensatoriska åtgärder. Strukturella förutsättningar innebär bland annat en hållbar grundbemanning, scheman med marginaler, konkurrenskraftiga löner och färre medarbetare per chef. Kompensatoriska åtgärder syftar till att hantera de problem som uppstår på grund av bristande strukturer. Kompensatoriska åtgärder kan också leda till ökad administration.

För att förbättra kompetensförsörjningen krävs även förändringar i arbetsmiljö och bemanning. Det handlar om att skapa scheman som möjliggör återhämtning, öka tryggheten genom fler tillsvidareanställningar och minska användningen av tidsbegränsade och timavlönade. Ledarskapet ska stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket ger chefer mer tid för ett närvarande ledarskap och bättre möjlighet att fånga upp och följa upp medarbetares behov.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut av årsrapport vid sammanträdet ÄVON 2025-02-04 ärendenummer 2025-00111.

6.1.26 Äldre- samt vård och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomlysna sina verksamheter för att identifiera administrativa arbetsuppgifter som bedöms möjliga att ta bort i syfte att frigöra tid och resurser till brukarnära arbete. Kartläggningen ska redovisas till kommunstyrelsen.

Status

 Pågående

Kommentar

Under första halvan av 2024 hade ökningen av antalet administrativa tjänster i förvaltningen i det närmaste avstannat. Under andra halvan av 2024 kan förvaltningen se en ytterligare dämpning. Under året som helhet syns en minskning på totalt 20 administratörstjänster, varav hälften återfinns inom hemtjänsten. Antal handläggare i förvaltningen har ökat med 12 tjänster, vilket delvis förklaras av att förvaltningen efter budgetbeslut 2023 övertog tilläggstjänsten redovisningstjänster från Intraservice. Den främsta ökningen av handläggare har dock skett inom förvaltningens hälsofrämjande och förebyggandeverksamhet, vilket ligger i linje med förvaltningens tioårsplan och strategi att växla om resurser från stödfunktioner till kärnverksamhet.

Förvaltningens pågående arbete med att förbättra hemtjänstens strukturella förutsättningar fortsätter. Som ett led i detta arbete har förvaltningen, efter beslut i kommunfullmäktige 19 juni 2024 om en förändrad avgiftsmodell inom hemtjänsten, infört en förändrad avgiftsmodell för hemtjänst som träder i kraft 1 januari 2025. Den nya modellen bygger på fyra fasta avgiftsnivåer som baseras på beviljat behov. Införandet förväntas leda till färre administrativa arbetsuppgifter och en minskning av antal administrativa tjänster.

Genom den pågående anställningsprövningsprocessen värderas behovet av återbesättning för varje vakans som uppstår inom de administrativa tjänsterna i förvaltningen innan beslut fattas om rekrytering.