



Delårsrapport mars 2025 - nämnder och styrelser

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	4
2.1	Verksamhetens utveckling	4
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	4
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	6
2.1.3	Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen	7
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	8
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	8
3.1.1	Personalvolymutveckling	8
3.1.2	Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete.....	8
3.2	Ekonomisk uppföljning	10
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag nämnder	10
3.2.2	Utfall till och med perioden	10
3.2.3	Prognos.....	11
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	11
3.3.1	Ej verkställda SoL/LSS-beslut	11
3.3.2	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah	12
3.3.3	Effektivisering genom minskad administration och digitalisering	13
4	Insamling av information inför Budget 2026	14
5	Styrinformation till nämnden.....	16
5.1	Tips till visseblåsarfunktionen.....	16
5.2	Uppföljning av indikatorer	17
5.2.1	Fokusområde 1	17
5.2.2	Fokusområde 2	18
5.2.3	Fokusområde 3	20
5.3	Väsentlig information till nämnden	22

Bilagor

Bilaga 1: Anmälan enligt Lex Sarah kvartal 1 2025

Bilaga 2: Anmälan enligt Lex Maria kvartal 1 2025

Bilaga 3: Bilaga 2 - Ej verkställda beslut kvartal 1 2025

1 Sammanfattning

För att möta en växande äldre befolkning krävs ett långsiktigt, strukturerat arbete som innefattar nya arbetssätt, insatser för kompetensförsörjning och hållbara arbetsmiljöer. Det ställer också nya krav på att bygga ett samhälle där äldre kan leva ett tryggt, värdigt och meningsfullt liv. Det är viktigt att alla verksamheter i staden är med och bidrar, bland annat demokrati och medborgarservice, arbetsmarknad och vuxenutbildning, idrott och förening, Intraservice, stadsmiljö, stadsfastigheter, bostadsbolagen och Göteborgs Stads leasing.

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.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden lämnar en nollprognos för året. Utfallet hittills mot periodiserad budget är ett plus på 54 miljoner kronor. Nettokostnaden har ökat med 1,7 procent.

Förvaltningen har fokus mot långsiktiga, strukturella förbättringar, snarare än att genomföra enskilda kompensatoriska åtgärder. Målbilden är att förbättra förutsättningarna för förvaltningens över 10 000 medarbetare i deras dagliga möten med göteborgarna. För att driva arbetet med strukturella förutsättningar har förvaltningen initierat ett omfattande förändringsprogram – ÄVO 2.0. Med strukturella förutsättningar avses bland annat en hållbar bemanning som möjliggör marginaler i schemat, konkurrenskraftiga löner för att attrahera och behålla kompetens samt färre antal medarbetare per chef för att säkerställa ett gott ledarskap och ökad närvaro i vardagen. Det är ett flerårigt förändringsprogram som berör alla medarbetare och chefer i förvaltningen. Förändringen ska genomföras i verksamheterna och ledas av avdelningscheferna och deras ledningsgrupper. Genom att tydliggöra chefernas uppdrag och mandat kan de göra detsamma för sina medarbetare.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Volym-, intächts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Nettokostnadsutveckling, %	+1,7 %	+5,1 %
Personer i permanent vård och omsorgsboende, (snitt per månad), %	+1,7 %	+0,8 %
Beviljade timmar hemtjänst över 65 år, %	-1,6 %	-1,0 %
Antalet unika personer inskrivna i hälso- och sjukvård med minst en insats under en månad	-2,1 %	-0,3 %

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall perioden 2025	Prognos helår 2025	Utfall helår 2024	Utfall helår 2023
Personer i permanent vård och omsorgsboende (snitt per månad)	3 964	3 975	3 945	3 906
Personer med hemtjänst (snitt per månad)	6 739	6 700	7 076	7 350
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård (snitt per månad)	8 062	8 100	8 127	8 153
Andel externa boendeplatser belagda inom vård och omsorgsboende, (%)	27%	27%	26%	25%
Andel beviljade hemtjänsttimmar externa utförare, (%)	12%	13%	11%	10%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden utförd av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst, (%)	11%	9,0%	9,3%	9,4%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt	8,3%	7,0%	7,4%	7,6%

arbetade tiden i förvaltningen, (%)				
--	--	--	--	--

Värde andel timavlönade "utfall perioden 2025" är ack t o m mars månad. Observera att tim-tid eftersläpar med en månad. Tim-tid som registreras i mars månad är tid som är utförd i februari månad.

Kostnadsutveckling

Nettokostnadsutvecklingen under årets första tre månader ligger på knappt två procent, vilket motsvarar den allmänna prisökningen. Detta trots att antalet äldre invånare har ökat med nästan tre procent jämfört med samma period förra året. Utvecklingen ligger i linje med tioårsplanen, där fokus är att ställa om välfärdens resurser för att bättre möta behoven hos en växande äldre befolkning. Årets första kvartal har inneburit lägre beviljade timmar inom hemtjänsten och färre personer är inskrivna i den kommunala hälso- och sjukvården. Den totala arbetade tiden har också gått ner med en procent. Utvecklingen ligger i linje med tioårsplanen, där fokus är att ställa om välfärdens resurser för att bättre möta behoven hos en växande befolkning.

Befolkningen

I befolkningsprognosen har livslängden hos äldre under föregående år underskattats, vilket innebär att det i början av året finns fler personer i målgruppen än vad som tidigare beräknats. Den nyligen reviderade prognosen visar på ett högre antal äldre vid årsskiftet 2025/2026 jämfört med föregående års bedömning. Det innebär att den demografiska förändring som välfärden står inför – med fler äldre som kommer behöva vård och omsorg – redan har påbörjats.

Andel timavlönade

Andelen timavlönade, inom yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde är på ungefär samma nivå som tidigare år. Det har dock skett en liten ökning jämfört med föregående år, då andelen var 10,4 procent. Från januari i år har andelen timavlönade succesivt minskat med 0,7 procentenheter. Andelen timavlönade inom hemtjänsten är lägre än på vård- och omsorgsboende.

Av den totalt arbetade tiden som utförs av timavlönade i förvaltningen utförs 55 procent av biträden, 14 procent av vårdbiträden, 17 procent av undersköterskor och 6 procent av sjuksköterskor. Jämfört med föregående år har den timavlönade tiden utförd av undersköterskor ökat med cirka 6 procentenheter (2024; 11 procent) medan vårdbiträde har minskat med cirka 4 procentenheter (2024; 18 procent).

Förvaltningen har fokus mot långsiktiga, strukturella förbättringar, snarare än att genomföra enskilda kompensatoriska åtgärder. Med strukturella förutsättningar menas hållbar bemanning med marginaler i schemat, konkurrenskraftiga löner och färre medarbetare per chef. För att arbeta med dessa delar har förvaltningen startat förändringsprogram kallat ÄVO 2.0, en del i detta förändringsuppdrag är att minska andelen timavlönade samtidigt som andelen tillsvidareanställda medarbetare ska öka i förvaltningen.

Hemtjänst

Nettokostnaden för hemtjänst sjunker med cirka tre procent och volymen minskar med 1,6 procent för nämndens befolkning. Beställningarna från nämnden för funktionsstöd har ökat, medan utförarorganisationen har minskat sina beställningar med 1,5 procent totalt sett. Detta tyder på att förvaltningen har lyckats med en kostnadsminskning.

Vård- och omsorgsboende

Nettokostnaden inom vård- och omsorgsboende har ökat. Det beror på att fler personer bor på vård- och omsorgsboende samt att ersättningen till externa leverantörer har höjts enligt index.

Kommunal hälso- och sjukvård

Nettokostnaden inom kommunal hälso- och sjukvård är oförändrad.

In- och utskrivningsprocessen

Befolkningsökningen är just nu högre än förväntat, vilket tydligt påverkar behovet av korttidsplatser och vård- och omsorgsboenden. Antalet utskrivningsklara patienter har de senaste månaderna varit fler och inneburit en tydlig kostnadsökning, där kostnaden hittills i år är 23 miljoner kronor högre än samma period förra året.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Försening av AD-konton
Orsak till att avvikelsen uppstått
Avvikelsen beror på att AD-konton för medarbetare inte utfärdas i god tid inför deras anställning. AD-kontot skapas först två veckor innan medarbetarens startdatum, vilket inte överensstämmer med verksamheternas behov av att kunna förbereda medarbetaren ordentligt för arbete. Detta är en följd av nuvarande process för hantering och utfärdande av AD-konton som inte tillåter tillräcklig tid för de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa en effektiv och säker introduktion av nya medarbetare.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Fördröjningen av AD-konton leder till flera allvarliga konsekvenser. Det påverkar möjligheten för medarbetare att genomföra sina introduktionsutbildningar och få tillgång till nödvändiga system och dokument som krävs för ett säkert och effektivt arbete. Det kan innebära att nödvändiga hälso- och sjukvårdsinsatser inte kan genomföras i tid, vilket kan innebära patientsäkerhetsrisker och potentiella vårdskador.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Fördröjningen av AD-konton påverkar organisationens arbetsflöde. Medarbetare kan inte få tillgång till viktiga system som Treserva, PMO och Welfare, vilket försvårar deras möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter. Det kan innebära stress och ökade arbetsbelastningar för både medarbetare och chefer, som inte kan säkerställa en ordentlig introduktion och de förutsättningar som krävs för god arbets kvalitet.
Ekonomiska konsekvenser
De kompenserande åtgärderna för att hantera fördröjningen medför ekonomiska konsekvenser. Administrationskostnaderna ökar då tillfälliga anställningar och timanställningar måste upprättas för att kompensera för det uteblivna AD-kontot. Detta leder till felaktig statistik för anställningsformer, vilket i sin tur kräver stora administrativa insatser för att rätta till felaktig sysselsättningsgrad och saldokorrigeringar i system som Personec och Time-Care. De ökade kostnaderna för administration och omstrukturering av anställningar bedöms vara högre än de kostnader som skulle uppstå om AD-kontona utfärdades i ett tidigare skede.
Vidtagna åtgärder
För att åtgärda problemet har förvaltningarna kommunicerat sina behov och påtalat vikten av att AD-konton utfärdas i god tid innan medarbetarnas anställningsstart. Förslag på förändring har skickats till berörd förvaltning, där ett önskat läge är att AD-kontona läggs på direkt när anställningen upprättas. Detta skulle säkerställa att medarbetarna får rätt behörigheter i tid, kan genomföra sina utbildningar och introduktioner samt påbörja sitt arbete utan fördröjningar. Det är ett fortsatt fokus på att minska patientsäkerhetsriskerna och skapa en mer effektiv och hållbar arbetsmiljö.
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 behöver 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 verksamheter som är till för
Omställningen kan påverka vårdkvaliteten för de verksamheter som 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 utveckla insatser för att stödja personer som vårdar sina närstående, fortsätta samverka med den regionala primärvården om Samordnad Individuell Plan (SIP) och fastvårdkontakt samt med kommunal hälso- och sjukvård. 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.

2.1.3 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

IVO:s granskning

- 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.
- Nämnden löper en risk för vite från Konkursverket eftersom det tillfälliga vårdavtalet med Tre Stiftelser enligt förvaltningsrätten var en otillåten direktupphandling. En bedömning har gjorts och en summa har reserverats.
- Konkursverket har inlett ny granskning utifrån de tillfälliga placeringsavtal som är tecknade med Tre Stiftelser. Eventuellt vite har förvaltningen ännu inte gjort någon reservering för.
- Nämnden har inte ansvaret för ärendena gentemot Konkursverket utan det hanteras av stadsledningskontoret. Däremot har ansvar för eventuell kostnad för vite tillfallit nämnden.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Personalvolymsutveckling

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2025	Utfall 2024
Antal årsarbetare	2 083	2 104	8 400	8 415

Värde antal årsarbetare "Aktuell period (ack sedan årets början)" är ack t o m mars månad. Här ingår all arbetad tid oavsett anställningsform omräknat till årsarbetare.

Antal årsarbetare för aktuell period har minskat med 21 årsarbetare jämfört med föregående år. Minskningen kan vara en följd från föregående års totala minskning under året.

Förvaltningen fortsätter arbetet med de strukturella förutsättningarna kring hållbar bemanning med marginal i schemat, minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda medarbetare. Chefstätheten ska öka utifrån förvaltningens lokala riktvärde på 20 medarbetare per chef och antalet kringfunktioner ska fortsatt minska.

3.1.2 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Har förvaltningen genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

Svar på fråga enligt uppföljningsrapportens anvisningar: JA

Förvaltningen har genomfört uppföljning av aktiva åtgärder och planerar att starta ett större arbete på förvaltningsnivå under hösten. Redan under förra året inleddes dialogmöten med HR och fackliga representanter för att utveckla och förbättra arbetet med aktiva åtgärder, baserat på det stödmaterial som Göteborgs Stad har tagit fram.

Aktiva åtgärder har inkluderats som ett tema i SAM-hjulet, i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter. Samtliga chefer kommer att diskutera arbetsförhållanden och möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap med sina medarbetare.

För att stärka arbetet har utbildningen "Inkluderande arbetsplatser" integrerats i förvaltningens introduktion för nya medarbetare. Uppföljningen visar att nästan samtliga medarbetare har kännedom om Göteborgs Stads rutin för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. Endast sex procent av medarbetarna har svarat att de har delvis kännedom.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Svar på fråga enligt uppföljningsrapportens anvisningar: JA

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomfört och fungerar generellt bra. Följande förbättringsområden är identifierade:

Arbetsmiljömålen i förvaltningen är inte kända av alla medarbetare (AFS 2023:2, 5§)

Under hösten kommer en översyn av förvaltningens arbetsmiljömål och strategier att genomföras i syfte att utveckla och anpassa dessa.

Rapportera tillbud och anmäla arbetsskador (SAM §9)

Arbetet fortsätter med att kunskapshöja och föra en dialog med chefer och medarbetare kring vikten och syftet av att göra anmälningar vid tillbud och arbetsskador på arbetsplatsen. Under de senaste två åren har förvaltningens anmälningar av tillbud och arbetsskador ökat med cirka 1000 anmälningar. Trots det bedöms det fortfarande finnas en underrapportering.

Ämnet kring tillbud och arbetsskador tas upp i förvaltningens grundläggande arbetsmiljöutbildning GAM-dag 3 som erbjuds vid tre tillfällen per termin.

Kontrollera att genomförda åtgärder har fått avsedd effekt (AFS 2023:1, 13§)

Förvaltningen har identifierat förbättringsbehov i uppföljningen av tillbud och arbetsskador, samt i SAM-handlingsplan och riskbedömningar.

I den grundläggande arbetsmiljöutbildningen, GAM-dag 3, betonas vikten av att följa upp dessa områden. Förvaltningen gör även en justering i ABCD-mallen för att förbättra uppföljningen.

De största arbetsmiljöriskerna

1. Hög arbetsbelastning

Prioriterad aktivitet är förändringsprogrammet "ÄVO 2.0". Detta arbete kommer ske i tre delar: Hållbar bemanning med marginal i schemat, God chefstäthet och Chefens uppdrag, förutsättningar och utvecklingsmöjligheter.

2. Lokaler och fastighetsfrågor

Fortsatt arbete med formerna för att utveckla ändamålsenliga lokaler och boenden för äldre. Det sker med utgångspunkt i lokalfunktionsprogram och inom ramen för nämndens Lokalbehovsplan. Arbetet är nära kopplat till Göteborgs Stads styrning av lokalförsörjning.

Som stöd för chefer i arbetet med lokaler och fastighetsfrågor har förvaltningen tagit fram nya arbetssätt och rutiner för samverkan i lokalärenden. Rutinen möjliggör en tidig dialog och ökad delaktighet för både medarbetare, chefer, skyddsombud och fackliga företrädare i samband med lokalförändringar.

Det pågår också en översyn med att omstrukturera serviceverksamheten för att skapa tydligare uppdrag inom fastighet och miljö i syfte att underlätta för chefer och verksamhet.

3. IT-system och digitalisering

Digitaliseringsplan är framtagen för att stödja förvaltningen i prioritering, struktur och få framdrift i välfärdsteknik och digitaliseringsfrågor. Behovsprocessen för digitaliseringsinitiativ används för att på ett systematiskt sätt omhänderta verksamheternas identifierade behov.

Ett digitaliseringsråd är inrättat för strategiska dialoger inför beslut, prioritera utifrån ett helhetsperspektiv och bereda beslutsunderlag.

Främjande faktor (friskfaktor)

Meningsfullt arbete och samarbete med kollegor

Enligt resultaten från medarbetarenkäten och det systematiska arbetsmiljöarbetet ser förvaltningen att den största friskfaktorn för medarbetarnas välmående är att de upplever sitt arbete som meningsfullt och att de har bra kollegor.

Förvaltningen fortsätter arbetet med arbetsgivarvarumärket och med att öka kompetensen kring arbetsplatsträffar (APT). APT är ett viktigt forum för att skapa utrymme för dialog och delaktighet på arbetsplatsen. Under föregående år och 2025 har därför en riktad insats genomförts i förvaltningens ledningsgrupper för att öka kompetensen. Insatsen är genomförd inom hemtjänst, vård- och omsorgsboende, hälso- och sjukvård och myndighet. De övriga verksamheterna kommer att genomföra insatsen under året, och därefter kommer en uppföljning att göras.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag nämnder

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	347	341	6	311	1 431	1 431	1 431	1 466
Kostnader	-2 029	-2 068	39	-1 964	-8 305	-8 274	-8 274	-7 979
Kommunbidrag	1 711	1 711	0	1 666	6 843	6 843	6 843	6 674
Kommuninterna bidrag	8	0	8		31			18
Resultat	37	-16	54	13	0	0	0	179

3.2.2 Utfall till och med perioden

Det ekonomiska utfallet visar ett överskott på 54 miljoner kronor jämfört med budget. Året har startat stabilt, men det finns utmaningar som riskerar att påverka resultatet framöver. Överskottet beror bland annat på lägre kostnader för medarbetare, högre intäkter och effekter av hur kostnader har fördelats över året. Köp av externa platser inom vård- och omsorgsboende ökar med 27 miljoner kronor jämfört med januari-mars förra året. Det är en kostnadsökning på 13 procent.

I kompletteringsbudgeten (KF 2025-03-27, § 135 SLK-2024-01030) justerades kommunbidraget. Bidraget minskades med sex miljoner kronor för gränssnitt till nämnden för funktionsstöd och ökades med 925 tusen kronor för klimatanpassning.

Det fortsatta ekonomiska arbetet fokuserar på att växla om dagens kostnader och skapa långsiktigt hållbara förutsättningar i verksamheten, istället för kortsiktiga dyra lösningar. Det innebär att minska beroendet av timanställda och i stället bygga

en stabil bemanning med tillsvidareanställd personal. En hållbar bemanning kräver även konkurrenskraftiga löner, lönerna för 2025 kommer att öka betydligt mer än nationellt index cirka 40 miljoner kronor. Detta för att kunna prioritera lönerna för de medarbetare som arbetar närmst göteborgaren. En ökad chefs täthet planeras också under året.

Befolkningsökningen påverkar även de ekonomiska förutsättningarna. De senaste månaderna har antalet invånare varit högre än vad stadsledningskontorets prognos förutsåg. Trots det syns ännu ingen tydlig kostnadsökning inom hemtjänsten, och ökningen för vård- och omsorgsboenden är måttlig i förhållande till befolkningsutvecklingen. Det område där ökningen märks tydligast är antalet utskrivningsklara patienter från sjukhus som kräver samordning mellan flera offentliga aktörer. Det har lett till en budgetavvikelse på 23 miljoner kronor och ett prioriterat område att arbeta med för förvaltningen.

3.2.3 Prognos

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden lämnar en prognos för 2025 på 0 miljoner kronor, vilket innebär en budget i balans. Det finns ett överskott just nu, men också flera risker som kan påverka det positiva resultatet. För att kunna göra långsiktiga och hållbara förändringar behöver det finnas beredskap för att kunna hantera oväntade kostnader.

Nuvarande identifierade risker som kan påverka prognosen under året;

- **Tre Stiftelser:** Avtal och ersättningar kopplade till Tre Stiftelser innebär osäkerheter.
- **Äldreomsorgslyftet:** Socialstyrelsens pågående utredning av tidigare års (2020-2023) hantering av statsbidraget kan innebära en återbetalning på upp till 8,7 miljoner. Halva beloppet är ifrån 2020, det vill säga innan nämnden bildades.
- **Befolkningsutveckling:** Vid ingången av 2025 är befolkningen högre än den nivå som prognos och budget är beräknade utifrån. Det innebär att behovet kan bli större än förväntat men syns ännu inte i kostnaderna för verksamheten.
- **In- och utskrivningsprocessen:** Kostnader kopplade till betaldagar är svåra att förutse.

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

	SoL 2025-03-31	LSS 2025-03-31
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag	238	
Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet		

Beslutstyp	Totalt antal beslut ej verkställda inom tre månader	Status
Vård- och omsorgsboende	208	46 personer har tackat ja under perioden och besluten har kunnat verkställas,
		13 personer har återtagit sin ansökan.
		7 personer har avlidit.
		142 personer med beslut om VoB har antingen fått erbjudande och tackat ja men ännu inte hunnit flytta in eller har av olika anledningar tackat nej till erbjudande.
Trygghetslarm	11	4 personer återtagit sin ansökan.
		3 personer har fått sitt trygghetslarm verkställt.
		4 personer har ännu inte lämnat nycklar trots erbjudande om stöd/hjälp.
Dagverksamhet	9	2 personer fått sitt beslut om dagverksamhet verkställt.
		3 personer återtagit sin ansökan.
		4 beslut har ännu inte kunnat verkställas pga. av olika orsaker.
Avlösning i hemmet	2	Båda dessa personer har återtagit sin ansökan.
Korttidsplats för avlösning	6	3 personer har återtagit ansökan.
		1 person har fått sitt beslut verkställt.
		2 personer har tackat nej till erbjudande.
Hemtjänst	1	1 beslut om hemtjänst har inte kunnat verkställas då personen blev inlagd på sjukhus och sedan vistades på korttid. Beslutet är nu verkställt.
Ledsagning	1	1 beslut om ledsagning har delvis inte kunnat verkställas då personen tackat nej till viss del av ledsagningen, trots att personen överklagat sitt beslut till Förvaltningsrätten och där framfört ett behov av att bli beviljad fler timmar ledsagning.

3.3.2 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

	Kvartal 1 2025
Antal anmälningar enligt Lex Maria	3

Antal anmälningar enligt Lex Sarah	1
------------------------------------	---

Inom hälso- och sjukvården arbetar man med fokus på lärande med utredningar och händelser för att stärka och utveckla verksamheten. En gemensam arbetsgrupp inom förvaltningen har fått i uppdrag att se över sjuksköterskornas grunduppdrag. Syftet är framför allt att tydliggöra vem som ansvarar för vad när en sjuksköterska inte är patientansvarig (PAS), utan arbetar som tjänstgörande sjuksköterska. Arbetet leds av kvalitetsutvecklare inom hälso- och sjukvården och ska säkerställa att ansvaret i sjuksköterskornas arbetsuppgifter är tydligt och rätt fördelat.

3.3.3 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar med att effektivisera administrativa processer. Genom fortsatt satsning på välfärdsteknik och digitala arbetssätt kan administration minska, exempelvis genom digital dokumentation och förbättrade planeringsverktyg. Förvaltningen har också arbetat med inköp och upphandling, genom att centralisera och standardisera upphandlingar kan förvaltningen minska administrativa kostnader och säkerställa bättre avtal med leverantörer. Utöver detta har förvaltningen arbetat med samordning av utbildningsinsatser. Detta förväntas underlätta planering och minska kostnader. Vidare fokus är att prioritera arbetet med att förbättra strukturella förutsättningar i stället för att göra kompensatoriska åtgärder. Med kompensatoriska åtgärder avses de åtgärder som vidtas för att kompensera för de strukturella problemen. 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. En förbättrad chefstruktur minskar dubbelarbete och ineffektiv styrning, vilket kan frigöra administrativa resurser.

4 Insamling av information inför Budget 2026

En stad och ett samhälle för äldre

För att möta en växande äldre befolkning krävs ett långsiktigt, strukturerat arbete som innefattar nya arbetssätt, insatser för kompetensförsörjning och hållbara arbetsmiljöer. Det ställer också nya krav på att bygga ett samhälle där äldre kan leva ett tryggt, värdigt och meningsfullt liv. Det är viktigt att alla verksamheter i staden är med och bidrar, bland annat demokrati och medborgarservice, arbetsmarknad och vuxenutbildning, idrott och förening, intraservice, stadsmiljö, stadsfastigheter, bostadsbolagen och Göteborgs Stads leasing.

I takt med att livslängden ökar lever allt fler längre med begränsade ekonomiska resurser, psykisk ohälsa och social isolering. Det betyder att behoven inte bara handlar om vård och omsorg, utan även om social gemenskap, tillgänglighet, trygghet, boende och delaktighet i samhället, det innebär att hela staden behöver arbeta med att möta den äldre befolkningen. Förvaltningen ser att det är ett av de viktigaste budskapen, att stadens alla verksamheter behöver samarbeta för att skapa ett samhälle för äldre.

Föreningsbidrag

Ett samhälle för äldre kräver ett helhetsgrepp, där sociala insatser, hälsofrämjande arbete och tillgång till stöd tidigt i livet vägs in. Det handlar om att bygga strukturer och resurser som gör det möjligt för äldre att leva självständigt längre – med fokus ett aktivt och hälsosamt åldrande. Från och med nästa år förstärks detta arbete genom ett nytt uppdrag (KF 2025-01-30, § 13 SLK-2023-00895): att säkerställa att det finns föreningsbidrag att söka för verksamheter som riktar sig till äldre. Det totala bidragsbeloppet kommer vara fem till tio miljoner kronor som idag inte finns finansiering för.

Statsbidrag

Förändringen av riktade statsbidrag pågår nationellt och påverkar även bidraget *God vård*, som från och med kommande år övergår från ett riktat till ett generellt statsbidrag. Beloppet som tilldelas Göteborg är 165 miljoner kronor för 2025. Det innebär att staden kommer att få bidraget som en del av det generella statsbidraget. För att nämnden ska kunna behålla samma nivå på ersättningen är det viktigt att kommunbidraget höjs i takt med statsbidraget för *God vård*. Det behövs för att arbetet med att förbättra vård och omsorg ska kunna fortsätta utan avbrott.

Nytt lagkrav

Från den 1 januari 2026 införs ett nytt lagkrav om språkrav i vissa yrken inom äldreomsorgen. Det innebär att medarbetare som anställs måste ha tillräckliga kunskaper i svenska språket för att kunna kommunicera och utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Syftet är att stärka kvaliteten och säkerheten i omsorgen. Arbetsgivaren ansvarar för att bedöma språknivån innan anställning. Det nya lagkravet väntas leda till högre kostnader, till exempel för språkbedömningar, utbildningsinsatser och längre rekryteringsprocesser. För att klara detta krävs ett samarbete med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Vård- och omsorgsboende lokaler

Ett historiskt eftersatt underhåll finns för vård- och omsorgsboende och innebär att lokalkostnader förväntas öka kraftigt de kommande åren och mer än prisindex för kommunal verksamhet (PKV). Det innebär att den generella uppräkningsindex inte täcker den faktiska kostnadsökningen. För att undvika att ökade lokalkostnader leder till krav på effektiviseringar i verksamheten behöver kommunbidraget höjas

mer än vad som görs vid en vanlig justering enligt index.

5 Styrinformation till nämnden

5.1 Tips till visselblåsarfunktionen

Under kvartal ett har förvaltningen mottagit nio tips. Åtta tips har av den externa mottagningsfunktionen bedömts ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag. Förvaltningen har gjort samma bedömning. Ett tips bedömdes ligga inom visselblåsarfunktionens uppdrag och har utretts av förvaltningen.

Samtliga tips är omhändertagna och bedömda av förvaltningen. Generella slutsatser är att tipsen i flera fall redan är under hantering utifrån att de även rapporterats som en arbetsmiljöfråga eller på annat sätt rapporterats till chef eller överordnad chef.

N r	Äre nde nr	Ärendet gäller	Plats för hände lse	Utred ning ÄVO	Bedömning ÄVO
1	99- 202 4	Jäv	Hälso- och sjukvård	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
2	107 - 202 4	Kränkande särbehandling	Service	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
3	112 - 202 4	Kränkande särbehandling	Service	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
4	6- 202 5	Bristande ledarskap och kränkande särbehandling	Service	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
5	12- 202 5	Brister vid rekrytering	Myndighet	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
6	15- 202 5	Bristande ledarskap	Vård- och omsorgsboende	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
7	17- 202 5	Behörighetshantering	Service	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
8	18- 202 5	Kränkande särbehandling	Vård- och omsorgsboende	Avslut at	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.
9	8- 202 5	Misstankar om jäv	Stödfunktioner	Avslut at	Tips som bedömdes behöva utredas av förvaltningen. Tipset är utrett och överlämnat till stadsledningskontoret.

5.2 Uppföljning av indikatorer

5.2.1 Fokusområde 1

Fokusområde aktivt och hälsosamt äldre

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

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

Slutföra och hålla i åtaganden från 2024:

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

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 på pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

- **Stärkt social gemenskap**
Insatser pågår för att främja social samhörighet och minska isolering bland personer med störst behov av stöd.
- **Förebyggande arbete för ökad trygghet**
En förvaltningsövergripande handlingsplan utvecklas för att minska risken för fallolyckor, särskilt bland äldre.
- **Digital inkludering för alla**
I handlingsplanen för digital kompetens och delaktighet pågår flera aktiviteter, teknikstöd i hemmet att breddinföras i hela staden från september och ett arbete för att få till ett abonnemang på DigiGuiden pågår. Det pågår även en dialog tillsammans med äldreombudsmannen och ansvariga för webben gällande tillgängligheten och användarvänligheten för seniorer där.
- **Mat, möten och hälsa i samverkan**
Samarbetet mellan seniorrestauranger och det hälsofrämjande och förebyggande arbetet stärks för att främja gemenskap och välmående.
- **Användardrivna utvecklingsmetoder**
Utveckling av förebyggande och hälsofrämjande tjänster sker genom användardrivna metoder, exempelvis tjänstedesign, för att bättre möta individens behov.
- **Partnerskap för lokal förankring och engagemang**
Gällande IOP så har förvaltningen 5 IOP avtal med frivilligcentraler som fortlöper under året. Samverkan med frivilligcentralerna sker fortlöpande i respektive stadsområde och de når många inom målgruppen.

Indikator	Specifikation	Utf all 20 21	Utf all 20 22	Utf all 20 23	Utf all 20 24	Målvä rde 2025	Utfal l peri ode n
Antal personer med hemtjänst	Snitt per månad	72 71	73 51	73 50	69 07	6700	6739
Antal personer med hemtjänst i avgiftsnivå 1 och 2	Snitt per månad	-	-	-	-	Följs utan målvärde	Första rapportering i delårsavg
Antal beviljade hemtjänsttimmar	Snitt per månad	18 1 21 9	18 1 50 8	17 6 49 8	17 9 03 2	180 000	172 824
Antal inskrivna personer i hälso- och sjukvård	Snitt per månad		79 43	79 76	80 77	Följs utan målvärde	8062
Antal personer på vård- och omsorgsboende	Snitt per månad	38 74	39 24	39 12	39 79	4030	3964
Följer andel av målgruppen som har VoB	Snitt per månad	-	-	-	-	Följs utan målvärde	10,2 9
Vistelsetid på VoB	Snitt per månad (månad)	-	-	-	-	Följs utan målvärde	27,6

5.2.2 Fokusområde 2

Fokusområde hållbar vård- och omsorg

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

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

Slutföra och hålla i åtaganden från 2024:

- Genomföra beslutad ny taxekonstruktion. Införandet ska leda till färre administrativa arbetsuppgifter och en minskning av antalet tjänster.
- Anpassa det mobila arbetssättet med fokus på det omsorgsnära mötet och färre administrativa arbetsuppgifter.
- Fortsatt arbeta med Nära Vård och in- och utskrivningsprocessen. Hålla i

arbetet med modell för hemgång så individen med rätt stöd ska kunna bo kvar längre i sitt hem.

- Förbättra in- och utskrivningsprocessen och arbeta med modell för hemgång så individen med rätt stöd ska kunna bo kvar längre i sitt hem.

Nya åtaganden för 2025:

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

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 på pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

- **Hemtjänstens strukturella förutsättningar**
Uppföljning av den nya taxemodellen kommer att rapporteras till delårsrapport augusti. Arbetet med socialtjänstprocessen har påbörjats och inom ramen för hemtjänstens strukturella förutsättningar granskas nu hemtjänstprocessen. Arbeta pågående med att utvärdera hemtjänstens förfrågningsunderlag och föreslå förändringar som bidrar till minskade administrativa arbetsuppgifter.
- **Modell för förstärkt hemgång**
Pilot 2 genomförs under vinter/vår 2025 i projekt förstärkt hemgång med fokus på att fler personer än tidigare kan återgå till ordinärt boende i stället för korttidsvistelse efter sjukhusvistelse.
- **Projekt hjälpmedel i samverkan med Västra Götalandsregionen**
Förvaltningen har i enlighet med digitaliseringsplanen i gång initiativ kring bland annat läkemedelsautomater, digital tillsyn, mobila trygghetslarm och digitala lås
- **Kvalitetsarbete och systematiskt förbättringsarbete**
Det finns nu etablerade kvalitetsråd i alla stadsområden. Fokus ligger på kunskapsutbyte och dialog. Lyfter brister från händelser och avvikelser inom verksamheten som utgår från individen. Tar upp förbättringar som behövs inom processer och rutiner.

Indikator	Specifikation	Utf all 20 21	Utf all 20 22	Utf all 20 23	Utf all 20 24	Målvärde 2025	Utfall i peri oden
Andel beviljade hemtjänststimmar extern utförare	Följs utan målvärde (%)	7.0	8.5	10	11.7	Följs utan målvärde	12
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	16.4	16.0	15.9	15.89	12	-

	per dag, sju dagar per vecka. Andel (%)						
Beläggning platser inom kommunala vård- och omsorgsboende	Egen produktion, andel (%)			96	98	98	96,2
Andel externa boendeplatser belagda inom VoB		24	25	25	27	28	27
Andel omsorgstagare med mer än 26 tim hemtjänst av totalt antal omsorgstagare.	Andel (%)			0.8	0.5	1	0,5
Andel personer med tillsyn via kamera i förhållande till personer med natttillsyn.	Andel (%)	25	24	22	22	25	23
Kö till vård- och omsorgsboende	Följs månadsvis	30 3	32 9	37 8	35 9	Följs utan målvä rde	339
Totalt antal betalddagar	Följs månadsvis	39 1	82	24 9	15 6	0	115
Sammantagen nöjdhet enkät, vad tycker de äldre om äldreomsorgen? (Hemtjänst)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		79	81	77	80	Utfal l årsr appo rt
Sammantagen nöjdhet enkät särskilt boende, vad tycker de äldre om äldreomsorgen? (Vård- och omsorgsboende)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		81	78	77	80	Utfal l årsr appo rt
Sammantagen nöjdhet patientenkät (Hälso- och sjukvården)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		87	87	85	88	Utfal l årsr appo rt

5.2.3 Fokusområde 3

Fokusområde attraktiv arbetsgivare

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

att involvera medarbetare, kommunicera tydligt och prioritera vid hög arbetsbelastning.

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

Slutföra och hålla i åtaganden från 2024:

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

Nya åtaganden för 2025:

- Öka antalet tillsvidare anställda och minska antalet timavlönade- och tidsbegränsade tjänster
- Antal medarbetare per chef ska minska och långsiktigt nå riktvärdet på 20 medarbetare per chef
- Förutsättningar för chefers uppdrag ska stärkas

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 på pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

- **Stärka arbetsgivarvarumärket**
Arbetet har fallit väl ut och bygger på ett aktivt samarbete mellan kommunikation, rekrytering och verksamhet. Under planeringsperioden kommer mer fokus flyttas till att lyfta fram våra ambassadörer i verksamhet som med berättelser från arbetsvardagen hjälper till att lyfta fram det meningsfulla och givande i arbetet.
- **Etablera jobbonärpool**
Jobbonärpool är inrättat under första kvartalet 2025. Arbetet kommer fortsatt följas upp och styras inom fokusområdets område.
- **Utvärdering och fortsatt arbete med Arbetsskor**
Under början av 2025 kommer införandet utvärderas och förbättringsförslag kommer framställas till förvaltningsledningen. Fokusledarna för fokusområde 3 kommer agera styrgrupp för det fortsatta arbetet.
- **Etablera ytterligare metodrum**
För att etablera ytterligare metodrum har ett tydligt uppdrag getts från fokusområde 3 om fortsatt etablering av både nya lokaler och för att fastställa ansvar och koppling till verksamhetsnära lärande. I uppdraget ska lärdomar från det tidigare arbetet med lärcenter ingå.

Indikator	Specifikation	Utf all 20 21	Utf all 20 22	Utf all 20 23	Utf all 20 24	Målvärde 2025	Utfall i peri ode n
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	Totalindex	80	81	80	81	81	Utfall i årsrapport

Medarbetare i direktkontakt med invånare i förhållande till förvaltningens totala personalstyrka	Andel (%)	81,5	80,2	79,6	80	81	78,9
Andel grundtimmar utfört av USK av totalt arbetade grundtimmar, HT.	Andel (%) (Totalt arbetade grundtimmar baseras på USK, vårdbiträde, biträde)	60,6	61,9	60,3	62,8	Följs utan målvärde	67,1
Andel grundtimmar utfört av USK av totalt arbetade grundtimmar, VoB.	Andel (%) (Totalt arbetade grundtimmar baseras på USK, vårdbiträde, biträde)	76,0	75,9	73,1	73,4	Följs utan målvärde	79,0
Andel (%) av totalt arbetade timmar som utförs av timavlönade.	Hela förvaltningen (%)	6,9	7,9	7,6	7,4	5,5	8,3
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	9,3	7,5	11,0
Kostnad inhyrd personal hälso- och sjukvård	Mnkr	82,9	104	89	18	9	2,3
Sjukfrånvaro	Total sjukfrånvaro i förvaltningen (%)	10,1	10,1	9,6	9,5	9,0	10,3 (ack feb)
Personalomsättning	Hela förvaltningen (%)	11,0	14,5	13,0	8,6	Följs utan målvärde	Utfall i årsrapport

5.3 Väsentlig information till nämnden

Trygghet och säkerhet för medarbetare

Utvecklingen i samhället har påverkat arbetsmiljön för förvaltningens medarbetare. Det har blivit vanligare med situationer som rör hot, oro eller annan påverkan på tryggheten i arbetet. Den här förändringen har skett gradvis men märks tydligt i flera delar av verksamheten. Det har uppstått hotfulla situationer där medarbetare har känt sig utsatta både utomhus och i enskilda personers hem, vilket innebär att fler medarbetare har personlarm.

Medarbetare upplever sig i vissa fall otrygga, särskilt i specifika områden eller vid vissa boenden. Det kan handla om oro för att vistas utomhus i samband med arbetet, känslan av att behöva vara extra vaksam, eller upplevelser av att hotfulla situationer har ökat.

Förvaltningen följer situationen noga och arbetar för att stärka tryggheten genom bland annat rutiner, utbildning, säkerhetsåtgärder och stöd till personalen. Målet är att varje medarbetare ska känna sig trygg på sin arbetsplats – oavsett var eller när arbetet utförs.