



Delårsrapport aug 2024- nämnder och styrelser

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	6
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	7
2.1	Verksamhetens utveckling	7
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	7
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	9
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	10
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	10
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	10
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	11
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	11
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	12
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	12
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	13
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	15
3.1	Väsentliga personalförhållanden	15
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (nämnder)	15
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	16
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024- 2026.....	16
3.1.4	Grundbemanning	18
3.2	Ekonomisk uppföljning	21
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag - nämnder	21
3.2.2	Utfall till och med perioden	21
3.2.3	Prognos.....	22
3.2.4	Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder	23
3.3	Uppföljning av budgetavvikelser	23
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	23
3.4.1	Ej verkställda SoL/LSS-beslut	23

3.4.2	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah	24
3.4.3	Uppföljning avtalssamverkan.....	24
4	Styrinformation till nämnden.....	26
4.1	Tips till visseblåsarfunktionen.....	26
4.2	Uppföljning tioårsplanen	26
4.2.1	Fokusområde 1	26
4.2.2	Fokusområde 2	28
4.2.3	Fokusområde 3	30
5	Redovisning av nämndens uppdrag	33
5.1	Redovisning av uppdrag från KF/KS utanför budget (Pågående).....	33
5.1.1	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 funktionshinderksamheten samt äldreomsorgen.....	33
5.1.2	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa screening-processer inom funktionshinderksamheten och inom äldreomsorgen för att på bästa sätt upptäcka våld och våld i nära relationer.....	33
5.1.3	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.	34
5.1.4	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.....	34
5.1.5	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.	36
5.1.6	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk.....	36
5.2	Redovisning av uppdrag från KF/KS från budget 2024	37
5.2.1	Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att tillgängliggöra lokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.	37

5.2.2	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.	37
5.2.3	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.	38
5.2.4	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.	38
5.2.5	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.....	39
5.2.6	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd och förskolenämnden får i uppdrag att minska andelen visstidsanställda och öka andelen tillsvidareanställda i sina verksamheter.	39
5.2.7	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.	40
5.3	Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2023	41
5.3.1	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.....	41
5.3.2	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. .	42
5.3.3	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.	
	42	
5.4	Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2022	43

5.4.1	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningar att anställa en läkarstrateg.....	43
5.5	Stadsrevisionens rekommendationer 2023	43
5.5.1	Hantering av delegationsbeslut (två rekommendationer)	43
5.5.2	Styrning, kontinuitet och uppföljning av hemtjänsten (tre rekommendationer)	43
5.5.3	Välfärdsbrottslighet – Styrning, uppföljning och kontroll av hemvårdsbidrag	44

Bilagor

Bilaga 1: Anmälan enligt Lex Sarah kvartal 2 2024

Bilaga 2: Anmälan enligt lex Maria kvartal 2 2024

Bilaga 3: Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 – ÄVO

Bilaga 4: Ej verkställda beslut, kvartal 2 2024

1 Sammanfattning

Med utgångspunkt i kommunfullmäktiges budgetmål bedöms äldre samt vård- och omsorgsnämndens verksamhet utvecklas åt rätt håll. Pågående insatser kopplat till målen förväntas bidra till stadens måluppfyllelse både ur ett kort- och långsiktigt perspektiv.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har ett positivt resultat på 110 miljoner kronor, 1,5 procent av kommunbidraget, och det bedöms leda till bra förutsättningar för kommande år. Långsiktigt och hållbart ekonomiskt arbete bidrar till att reducera en ryckig ekonomi. Det långsiktiga arbetet har bland annat resulterat i att antalet inhyrda sjuksköterskor har minskat och andelen tillsvidareanställda har ökat. Arbetet med in- och utflyttningsprocessen har inneburit att förvaltningens interna processer har effektiviserats så att lägenheter kan användas mer ändamålsenligt samt frigjort resurser till att behålla en hållbar bemanning. In- och utskrivningsprocessen med fokus att individen ska få en trygg hemgång, med rätt stöd och kunna bo kvar längre i sitt hem, har minskat behovet av korttidsplatser och gett en ekonomisk effekt.

Förvaltningen arbetar med två prioriterade områden som syftar till att minska administrationen. Det första är att effektivisera löneadministrativa processer och det andra är projektet Hållbar bemanning. Projektet som startade hösten 2023, har som målsättning att säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning och vid rätt tidpunkt. Projektet löper över ett år, men inkluderar även uppdrag med längre tidsperspektiv. Arbetet har påbörjats kring flera bemanningsrelaterade uppdrag som hanteras på längre sikt. Ett exempel är att minska behovet av administrativa arbetsuppgifter och förbättra kontinuiteten för invånarna. Den sammantagna effekten av de förändringar som görs utifrån projektet och verksamheternas löpande bemanningsplanering bidrar till att minska antalet visstidsanställda.

Förvaltningen arbetar fortsatt med den strategiska kompetensförsörjningen samt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare samt behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas till hög grad av den demografiska utvecklingen. Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete påverkar möjligheterna att utföra grunduppdraget och är därmed en prioriterad fråga.

Förvaltningen har avsatt utöver riktvärdet för löneindex ytterligare 0,5 procent för arbetet med konkurrenskraftiga och jämställda löner. Sedan 2021 har skillnaden i lönestrukturerna minskat med cirka 30 procent och årets lönesatsning kommer innebära ytterligare en minskning i skillnaden. Cirka 80 procent av förvaltningens medarbetare utgörs av de yrkesgrupper som inte når upp till Göteborgs stads lönepolitiska målbild.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall perioden 2024	Prognos helår 2024
Personer i permanent vård och omsorgsboende (snitt per månad)	3 869	3 915	3 942	3 950
Personer med hemtjänst (snitt per månad)	7 351	7 350	7 126	7 120
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård (snitt per månad)	7 943	8 135	8 188	8 190
Andel externa boendeplatser belagda inom vård och omsorgsboende, (%)	24%	25%	26%	26%
Andel beviljade hemtjänsttimmar privata utförare, (%)	8,5%	10%	11%	12%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden utförd av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst, (%)	9,9%	9,4%	9,1%	9,4%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden i förvaltningen, (%)	7,9%	7,6%	7,4%	7,5%

Förvaltningen har minskat med 0,5 procentenheter för andelen timmar utförda av timavlönade gentemot den totalt arbetade tiden utförd av undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst. Andelen timavlönade inom hemtjänsten är lägre än inom vård- och omsorgsboende.

Sedan 2022 har andelen timavlönade minskat i förvaltningen. För perioden (ack aug) har andelen timavlönade minskat med 39 årsarbetare. Utfall hittills i år är 7,4 procent i jämförelse med föregående års utfall på 7,9 procent. Yrkesgrupper där andelen timavlönande har minskat för perioden är undersköterska, biträde och lokalvårdare. Minskningen kan bland annat förklaras med att grundbemanningen

(den schemalagda tiden) gör att timavlönade inte tas in i samma utsträckning.

Vård- och omsorgsboende har den största minskningen som motsvarar 30 årsarbetare. Av den totalt arbetade tiden som utförs av timavlönade är det 53 procent biträden, 18 procent vårdbiträden, 13 procent undersköterskor, 7 procent sjuksköterskor och 3 procent lokalvårdare (se avsnitt 5.3.1).

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Nettokostnadsutveckling, %	+3,3%	+5,3%
Personer i permanent vård- och omsorgsboende, snitt per månad, %	+0,7%	+0,9%
Beviljade timmar hemtjänst över 65 år, %	-0,4%	-0,7%
Antalet unika personer inskrivna i hälso- och sjukvård med minst en insats under en månad	+0,5%	+0,7%

Nettokostnadsutvecklingen

Kostnadsutvecklingen under föregående år (12 procent) var hög på grund av inflation och fler arbetade timmar än budgeterat. Hittills är årets nettokostnadsutveckling tre procent, att nettokostnadsutvecklingen är lägre beror på effekter i de beslutade ekonomiska åtgärderna.

Vård- och omsorgsboende

Ökningen av personer på vård- och omsorgsboende är 0,7 procent. Det är en väldigt låg ökning gentemot befolkningsökningen och jämfört med förra året, då behovsökningen motsvarade två procent. Därtill är även väntetiden för inflytt till vård- och omsorgsboende kortare. Förvaltningen arbetar för effektiva processer inom fokusområde hållbar vård- och omsorg och arbetet med in- och utflytningsprocessen har gett effekt med en kortare väntetid innan flytt till vård- och omsorgsboende. Förra året behövde förvaltningen cirka 50 korttidsplatser fler än vad som nyttjats i år. Denna förändring har varit möjlig genom gemensamt arbete och gott resultat av mer effektiva processer.

Hemtjänst

Antalet beviljade timmar hemtjänst oavsett regi har minskat, minskningen tidigare år har varit större men ligger på en lägre nivå än den befolkningsmässiga ökningen. Under året har antalet personer med hemtjänst minskat. Andelen privata utförare ligger på liknande nivåer som förra året men har sedan 2021 ökat med tre procentenheter. Förvaltningens inriktning är att färre personer ska ha hemtjänst men de som har hemtjänst ska ha fler timmar så att större fokus kan läggas till förebyggande insatser. Riktningen ska leda till att fler kan behålla sin hälsa över tid och bo kvar längre i sitt hem med rätt stöd vid behov. Årets siffror hittills tyder på en viss förändring i enlighet med riktningen.

Hemtjänstens strukturella förutsättningar är förvaltningens mest prioriterade område, kostnaderna för hemtjänsten i egen regi har de senaste åren ökat men nuvarande nettokostnad indikerar på att tidigare års kostnadsökningar har stannat av och motsvarar hittills en kostnadseffektivisering med två procent.

Kommunal hälso- och sjukvård

Antalet personer inskrivna i den kommunala hälso- och sjukvården ökar med 0,5 procent vilket också är lägre än befolkningsförändringen. Det senaste året har förvaltningen aktivt arbetat med att rekrytera sjuksköterskor och arbetet har bidragit till att det inte finns några vakanser. Det är en markant förändring jämfört med föregående år då antalet vakanser var 75. Förvaltningens arbete är ett trendbrott gentemot flera år av ökning och kostnaderna bedöms minska med 50 miljoner kronor.

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 avvikelserna 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 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 utökad 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 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Förvaltningens verksamheter arbetar för en likvärdig omsorg och service dygnet runt. Arbetet fokuserar på att säkerställa att både grunduppdraget och värdighetsgarantierna uppfylls. Samverkan är en nyckel för att kunna ge god, säker och personcentrerad vård och omsorg. Omsorgstagare ska ges möjlighet att vara delaktiga i sin omsorg. Upprättande av genomförandeplan, både inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende, är en viktig del för att säkerställa omsorgstagarens inflytande, självbestämmande och rättssäkerhet.

Under våren har vård- och omsorgsboende arbetat fram material som ska synliggöra både värdighetsgarantin och grunduppdraget för invånarna. Strukturerade samtal genomförs med samtliga hyresgäster på boendena, vilket ger varje individ ytterligare möjlighet att påverka och framföra sina synpunkter. Ett pågående samarbete mellan hälsofrämjande och förebyggande samt vård- och omsorgsboenden syftar till att tydliggöra anhörigperspektivet. Under våren genomfördes en kartläggning för att få en bild av hur anhörigstödet ser ut idag.

Göteborgs stads hemtjänst ingår i ett forskningsprojekt som samordnas av Handelshögskolan i Stockholm. Syftet med uppdraget är att ta fram och pröva arbetssätt utifrån en tillitsbaserad styrmodell. Tillsammans med medarbetare från tre utvalda testenheter utvecklas nya arbetssätt som ökar handlingsutrymmet mellan medarbetare och omsorgstagare, med målet att bättre möta omsorgstagares behov. Uppföljning och utvärdering kommer ske löpande och efter avslutad pilot. Inom ramen för projektet kommer det självskattat välmående hos både omsorgstagare och medarbetare att mätas. Datainsamling och analys kommer genomföras inom ramen för forskningsprojektet av Handelshögskolan i Stockholm. Målsättningen är att de framtagna förslagen på arbetssätt ska bidra till att öka omsorgstagarens inflytande och delaktighet, samt bidra till medarbetarna inom hemtjänsten upplever yrket som mer attraktivt.

Inom arbetet med handlingsplan för åldersvänlig stad genomförs under hösten en undersökning som kan ge värdefulla inspel till det fortsatta arbetet och kompletterar basutvärderingen för arbetet. Ett vykort kommer att skickas till 20 000 seniorer med inbjudan om att bidra till det fortsatta arbetet med tips och idéer. Som komplement till det kommer det också genomföras ett uppsökande arbete tillsammans med invånarguiderna.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förvaltningens verksamhet inom hälsofrämjande och förebyggande deltog i arbetet med framtagande av ett nytt program för jämlik stad. Verksamheten genomför flera uppsökande arbeten över hela staden. Bland annat har vykort postats till alla seniorer och äldre i Angered med omnejd med information om den nya Mötesplatsen Seniorhörnan. För att säkerställa att seniorer i Angered med omnejd var involverade i processen användes en metod för användardriven utveckling. Detta innebar att verksamheten nådde en mycket större del av invånarna än tidigare. Bland annat deltog fler personer än vanligt med annat ursprung än svenskt och många män, som annars är underrepresenterade grupper på mötesplatser. Arbetet har lett till att flera göteborgare har kommit i kontakt med kommunen, vilket bidrar till ökad tillit och delaktighet i samhället.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område. 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 vid rätt tidpunkt. Genom dialog och utvärdering av förvaltningens nuvarande bemanning och framtida behov pågår ett systematiskt arbete med att säkerställa att organisationen är rätt bemannad för att klara sitt uppdrag på såväl kort som lång sikt.

Förvaltningens kompetensförsörjningsarbete pågår både utifrån förvaltningens tioårsplan (fokusområde 3 – attraktiv arbetsgivare) och kompetensförsörjningsplanens strategier. Arbetet har sin grund i ett antal prioriterade aktiviteter och insatser som är både kort- och långsiktiga (se avsnitt 3.1.3 och 4.2.3). Det innebär bland annat att fortsätta utveckla attraktiva och hållbara anställningsvillkor, fortsatt utveckling och kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete, bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering samt att systematisera introduktioner och mentorskap för alla nyanställda medarbetare och chefer.

Det pågår även 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.

Arbetet med förvaltningens arbetsgivarvarumärke är fortsatt pågående. Det finns en arbetsgrupp som arbetar proaktivt och systematiskt med aktiviteter och insatser som ska öka attraktiviteten och kunskapen om förvaltningens olika yrken. Arbetet inkluderar bland annat marknadsföring utifrån prioriterade målgrupper, semesterrekrytering och planerade nya satsningar riktade till ungdomar på högstadiet och gymnasiet.

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

Förvaltningen är en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor som trygghetsarbete, folkhälsoarbete, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen samt samverkan med civilsamhället.

Förvaltningens samordning av stadens arbete med handlingsplanen för ett åldersvänligt Göteborg är en viktig del i att skapa en levande stad, där äldre kan ta plats. I arbetet verkar förvaltningen bland annat genom samarbete med AB Framtiden och exploateringsförvaltningen för att fler trygghetsbostäder ska skapas. I remissvar till stadsbyggnadsförvaltningen och i andra sammanhang pekar förvaltningen på vikten av goda planlösningar, liksom rimliga hyror för nya bostäder, då många äldre personer i Göteborg som är i behov av en tillgänglig bostad har en låg ekonomisk standard.

För att äldre perspektivet ska kunna få genomslag i praxis, där fysiska barriärer och otrygghet innebär hinder, arbetar förvaltningen, med att förmedla generella kunskaper, också i konkreta planeringsprojekt. Detta utförs tillsammans med förvaltningar och bolag som har det direkta ansvaret för stadsplanering, exploatering och förvaltandet av staden. Det kan handla om planering i tidiga skeden, sociala konsekvensanalyser och lokalisering av vård- och omsorgsboenden, men också om utformning av parker, gator och gång- och cykelbanor.

Förvaltningens arbete för att samordna transporter till vård- och omsorgsboenden med till exempel närliggande skolor kan leda till minskad klimatpåverkan.

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

Förvaltningen arbetar i enlighet med anvisning för systematiskt miljöarbete. Förvaltningen har under våren fastställt en rutin för hantering av miljöavvikelser, rutinen ska kommuniceras i verksamheterna under hösten.

Förvaltningens verksamheter ska sortera sitt avfall och arbete har påbörjats med att tolka lagförändringar för att få klarhet i deras påverkan på verksamheterna, kommande upphandlingar och sättet att omhänderta avfall. Arbetet med att minska engångsmaterialet påbörjades under våren på flera vård- och omsorgsboenden och korttidshem med syfte att öka kunskapen och medvetenheten kring basala hygienrutiner och användningen av engångsmaterial. Projektet fortsätter under hösten och förväntas ge lärdomar inför vidare spridning. Indikatorerna för detta arbete följs upp i årsrapporten.

Förvaltningens fordonsflotta består av fordon som leasas på lång tid eller hyrs på kort tid. I slutet av 2022 fanns 656 fordon i förvaltningen. Målsättningen var att fordonsflottan skulle minskas med 5 procent till 623 fordon, varav långtidsleasade skulle minska till 531 och korttidshyrda till 92. Vid halvårsskiftet 2024 långtidsleasade förvaltningen 555 fordon, och antalet korttidshyrda fordon var vid tillfället 37. Totalt antal fordon var 592.

En ökad effektivisering kan ses i användandet av korttidshyrda bilar. En del bilar har återlämnats och en del har bytts ut till långtidsleasade. Detta syns också i statistiken där den genomsnittliga hyrtiden per fordon har gått ner från över 200 dygn i början av året till 98 dygn vid halvårsskiftet.

Andelen fossilfria fordon inom förvaltningen är 80 procent. Begränsningen ligger i tillgången till och byggandet av laddstolpar. Byggandet kräver ofta kontakt med fastighetsägare, vilket kan fördröja processen.

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

Förvaltningens dagverksamheter är en del av Göteborgs stads välfärd och syftar till att möta invånarnas behov. Ett av målen inom hälsofrämjande och förebyggande är att deltagarna ska ha inflytande och känna delaktighet i verksamheterna. Utifrån detta mål genomförde dagverksamheterna en enkät för deltagare och deras anhöriga under 2023. Enkäten till deltagarna genomfördes på dagverksamheten och enkäten till anhöriga skickades hem. En majoritet av deltagarna och anhöriga var nöjda med dagverksamhetens kvalitet inom samtliga frågor, men 23 procent av deltagarna svarade att de inte fick tillräcklig möjlighet att påverka dagverksamheten. Den frågan fick flest negativa svar. Baserat på resultaten har varje dagverksamhet upprättat en handlingsplan för att förbättra kvaliteten och öka delaktigheten. En ny enkät kommer att genomföras under hösten för att följa upp detta arbete. Förväntningen är att handlingsplanerna under året bidrar till att förbättra kvalitet utifrån deltagarnas behov och önskemål.

Under året har flera aktiviteter genomförts i förvaltningen, inklusive distribution av information och marknadsföring av tillgängliga tjänster. Detta har bland annat lett till en markant ökning av antalet besökare på Sandarnas mötesplats och restaurang, vilket i sin tur har medfört utökade öppettider. Att antalet besökare ökar på

restaurangerna möjliggör också att fler äldre får tillgång till näringsrik mat.

Förvaltningen har under året arbetat med att kvalitetssäkra korttidsenheternas gemensamma förutsättningar för att kunna erbjuda korttidsgästerna likvärdig vård- och omsorg oavsett var de bor i staden. Arbetet under våren har bland annat inkluderat en systematisk översyn av den fysiska miljön på en av korttidsenheterna vilket genomförs på de övriga korttidsenheterna under hösten och under våren 2025. Vidare har fokus också varit på identifiering av förbättringsområden genom forms-undersökning kring enheternas arbetssätt och metoder för mottagande av korttidsgäster och analys av svaren ifrån den digitala brukarenkäten ”Hjälp oss bli bättre”.

Hälso- och sjukvården behöver göra förändringar i sitt arbete för att kunna möta välfärdsutmaningen med en befolkning med fler äldre och färre yngre. Omställningen till Nära vård och den demografiska utvecklingen utmanar nuvarande sätt att arbeta. Patienternas behov förändras och kommer inte se likadana ut i framtiden. Hälso- och sjukvården ställer om för att möta det ökade behovet dygnets alla timmar och säkerställa att alla patienter får tillgång till en likvärdig vård oavsett var man bor.

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

Förvaltningen har utgått från Kommunfullmäktiges mål vid fastställande av målen för den organisatoriska arbetsmiljön och arbetsvillkoren. För att uppnå målet har en strategi och tre aktiviteter tagits fram. Strategin är att stärka förutsättningarna för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete och de tre aktiviteterna är följande:

- **Stärka delaktighet** där utrymme ges till dialog och delaktighet vid möten:

Utifrån dialog i referensgrupper om arbetsplatsträff (APT) har en ny APT-mall och en film tagits fram. HR har besökt ledningsgrupper inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende för att ge chefer bättre verktyg om hur APT kan vara ett mötesforum på arbetsplatserna. Utvecklingsarbetet på enheterna kommer att genomföras under hösten med stöd av det material som har tagits fram. Under hösten kommer HR även att besöka övriga verksamheters ledningsgrupper för att sedan genomföra samma arbete och dialog på respektive arbetsplats.

- **Förbättra chefers förutsättningar att utföra sitt uppdrag** genom att undersöka chefers faktiska arbetsuppgifter i relation till intentionen med uppdraget:

Se vidare avsnitt 5.2.7 och 5.3.2.

- **Höja kompetensen i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete** genom kunskapshöjning i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete med fokus på friskfaktorer och samverkansgruppernas roll:

Förvaltningen har utvidgat den tidigare halvdagsutbildningen i arbetsmiljö till en heldag då Göteborgs stads grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) har ändrats från tre till två dagar. Förvaltningens utökade arbetsmiljöutbildning motsvarar GAM-utbildningens tredje dag, utbildningen startar under hösten.

Förvaltningen har haft dialog med den fackliga referensgruppen om uppgiftsfördelning av arbetsmiljö. Det innefattar vilken kompetens som krävs för att kunna skriva under uppgiftsfördelningen, förtydligande om krav som ställs och övriga förbättringsområden.

Ett utvecklingsarbete har genomförts gällande att öka kvalitén med riskbedömningar vid förändringar utifrån ABCD-mallen. Det har tagits fram en film som chef, medarbetare, arbetsplatsombud och skyddsombud ska se innan arbetet startas upp med riskbedömning.

Arbetet med aktiviteterna pågår och uppföljning av aktiviteterna sker årligen.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Väsentliga personalförhållanden

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

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2024	Utfall 2023
Årsarbetare	5 546	5 705	8 350	8 583
Total sjukfrånvaro (%)	9,4	9,3	9,5	9,6
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	489	627		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	416	746		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			13%	13%

Värde total sjukfrånvaro och antal förvaltningsexterna avgångar/rekryteringar för aktuell/motsvarande period är ack t o m juli månad. Förvaltningsextern personalomsättning (%) avser tillsvidareanställda (helår).

Antal årsarbetare har minskat med 159 jämfört med föregående år. Minskningen har skett utifrån grundarbetstid (planerad tid), tim-tid, fyllnadstid och övertid. Den största minskningen är för undersköterskor och vårdbiträden som är i enlighet med ett färre antal lägenheter inom vård - och omsorgsboende och hemtjänstens arbete med strukturellt underskott. Även antalet beviljade timmar för hemtjänsten har minskat vilket innebär att antalet årsarbetare ska minska. Förvaltningen har ökat antalet socialsekreterare och sjuksköterskor. Att sjuksköterskor har ökat har resulterat i att antalet vakanser har minskat och den inhyrda personalen motsvarar en väldigt låg nivå gentemot tidigare år.

Den totala sjukfrånvaron förhåller sig på liknande nivåer jämfört med föregående år. Arbetet med att utveckla förutsättningar och metoder för ett välfungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete är fortsatt pågående.

Antal avgångar har minskat med 22 procent (138) för perioden. Förändringen kan bland annat förklaras med att resultatet av det pågående kompetensförsörjningsarbetet har gett effekt. Med lågkonjunkturen minskar även benägenheten att byta arbetsplats. Antal rekryteringar har minskat med 44 procent (330), omställningen av medarbetare från Annedals vård- och omsorgsboende har inneburit att medarbetare fått nya arbetsplatser och behovet av extern rekrytering minskat under första halvåret.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Förvaltningen fortsätter arbetet med att bygga en gemensam kultur och skapar arbetssätt som främjar samverkan och samarbete. Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område. Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och kompetensutveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av den demografiska utvecklingen. Det pågår utvecklingsarbete inom olika yrkesgrupper för att möta behovet av olika kompetenser. Projektet hållbar bemanning är ett ettårigt projekt som startade under hösten 2023 med målsättningen att säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning vid rätt tidpunkt. En kartläggning har också genomförts gällande administrativa arbetsuppgifter som syftar till minskad administration (se avsnitt 5.2.7). Det pågår ett arbete med chefernas förutsättningar och ett prioriterat område är det stadengemensamma arbetet med riktvärde för antal medarbetare per chef.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen och därmed möjligheten att utföra grunduppdraget. Göteborgs stads lönestruktur visar att behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att kunna eliminera osakliga löneskillnader på gruppnivå, trots tidigare satsningar. Yrkesgrupper i förvaltningen som inte når de lönepolitiska målen är lokalvårdare, måltidsbiträde, biträde äldreomsorg, vårdbiträde, kock, undersköterskor, arbetsterapeuter och socialsekreterare. Cirka 80 procent av förvaltningens samtliga medarbetare arbetar inom någon av dessa yrkesgrupper. För att stärka förvaltningens förmåga att attrahera och behålla medarbetare krävs prioriteringar på yrkesgrupperna sjuksköterskor och fysioterapeuter då arbetsmarknaden för närvarande är mycket gynnsam för dessa yrkesgrupper.

Resultaten från chefs- och medarbetarenkäterna utgör en central grund i arbetet för att främja hälsa och arbetsmiljö samt goda arbetsvillkor (se avsnitt 2.2.7). Återkommande resultat under åren visar på ett högt engagemang, trivsel och meningsfullhet i uppdragen. Lägre resultat återfinns kring möjligheten att kunna påverka sin arbetsmängd och återhämtning vid perioder av hög arbetsbelastning.

Sjukfrånvaron förhåller sig på liknande nivåer jämfört med föregående år och period (se avsnitt 3.1.1). Men det finns behov av stöd och kompetenshöjande insatser kring arbetslivsinriktad rehabilitering för både chefer och inom HR. Chefers förutsättningar att aktivt arbeta med rehabilitering på arbetsplatsen påverkas bland annat utifrån storlek på arbetsgrupp och andra arbetsuppgifter som ska prioriteras i det dagliga arbetet. Det finns också utmaningar för verksamheterna att kunna möta de individuella anpassningsbehov som finns hos medarbetare och interna förflyttningar inom ramen för rehabiliteringsarbetet. Det kan bland annat påverka möjligheten att klara sitt arbete fram till pensionen. Aktiviteter som pågår är utbildningsinsatser för chefer inom rehabilitering. Förvaltningen har även påbörjat ett projekt för att arbeta med korttidsfrånvaron som ska utvärderas.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

3.1.3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Behovet av undersköterskor, bland annat på grund av den demografiska utmaningen men även fast omsorgskontakt inom hemtjänst och skyddad yrkestitel, förväntas öka de kommande åren. Bristen på undersköterskor innebär ökade krav

på utbildningstakten och kompetenshöjande insatser för biträden och vårdbiträden inom förvaltningen. Det finns fortsatt behov av fler sjuksköterskor. Rekryteringen av nya medarbetare har inneburit minskat behov av inhyrd bemanning. Det pågående kompetensförsörjningsarbetet har därigenom gett effekt utifrån möjligheten att utföra grunduppdraget.

Inom vård- och omsorgsboende, hemtjänst och hälso- och sjukvård finns svårigheter att rekrytera enhetschefer både på kort och längre sikt med rätt kompetens, erfarenhet och legitimation (där det efterfrågas). Detta innebär ett ökat behov stöd i samband med introduktion och mentorskap. Det kommer finnas utmaningar att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet för flera yrkesgrupper på längre sikt. Störst brist återfinns bland undersköterskor och sjuksköterskor som är de största yrkesgrupperna i förvaltningen. Även arbetsterapeuter, fysioterapeuter, socialsekreterare och kockar/köksmästare är yrkesgrupper som kommer att bli svårare att attrahera, rekrytera och behålla. Prognoser visar bland annat att det kommer utbildas färre arbetsterapeuter framöver.

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område som pågår både per verksamhet och förvaltningsövergripande.

Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av de demografiska förändringarna. Det ställer krav på att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning vid rätt tidpunkt. Antalet barn och unga beräknas minska liksom personer i arbetsför ålder samtidigt som antalet personer över 80 år succesivt ökar. Det påverkar förvaltningens möjligheter att utföra grunduppdraget med ökade behov av vård- och omsorgsinsatser.

Förvaltningens kompetensförsörjningsarbete pågår både utifrån tioårsplanen (fokusområde 3 – attraktiv arbetsgivare) och kompetensförsörjningsplanens strategier. Arbetet har sin grund i ett antal prioriterade aktiviteter och insatser som är både kort- och långsiktiga:



- Fortsätta utveckla attraktiva och hållbara anställningsvillkor för både medarbetare och chefer.
- Kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete.
- Planera, genomföra och följa upp introduktionsprogram och mentorskap för alla nyanställda medarbetare och chefer.
- Kompetensutveckla och stärka handledarorganisationen med inriktning ambassadör för förvaltningens olika yrken.
- Systematiskt kartlägga kompetensbehovet utifrån verksamhetens behov för

att tillse kompetenshöjande insatser.

- Utveckla, anpassa och implementera kompetensmodellen för att möta behovet för dem vi är till för.
- Fortsatt arbete med förvaltningens arbetsgivarvarumärke. Arbetet inkluderar bland annat marknadsföring utifrån prioriterade målgrupper, semesterrekrytering och planerade nya satsningar riktade till ungdomar på högstadiet och gymnasiet.
- Utveckla tydliga ekonomiska ramar och beslutsvägar för kompetensförsörjning och utveckling.
- Fortsatt samverkan med olika utbildningsaktörer såsom vuxenutbildning, universitet och högskola.
- Projekt Hållbar bemanning, ett ettårigt projekt som startade hösten 2023 – 2024, med målsättning att bland annat säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning vid rätt tidpunkt.

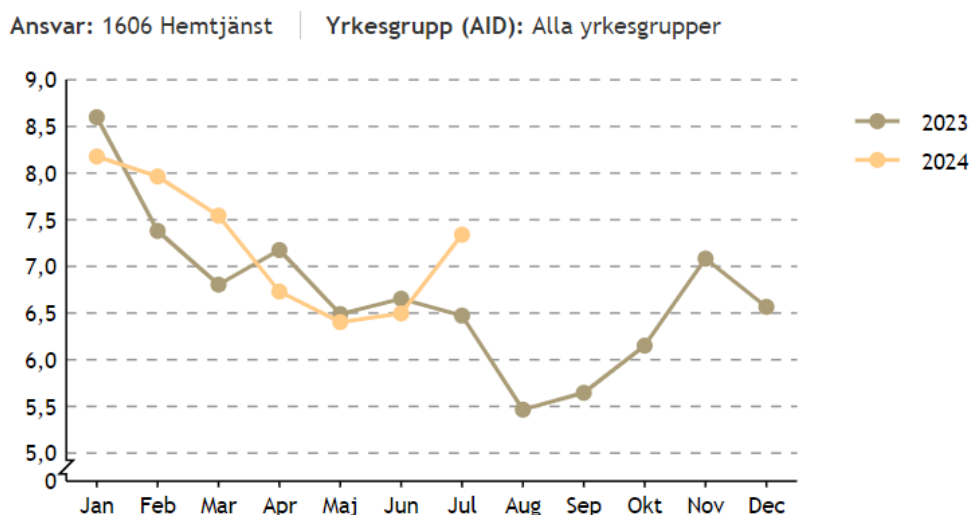
3.1.4 Grundbemanning

Den anpassning till EU-direktivets krav om viloregler som trädde i kraft hösten 2023 har haft stor påverkan för bemanningsfrågorna. 47 timmars veckovila har tillämpats och fått konsekvenser för schemaläggning och arbetstider för medarbetare. Förvaltningen har efter vårens avtalsrörelse ändrat hanteringsordning och möjliggjort för verksamheterna att ansöka om att återgå till 36-timmars veckovila. Ansökan har beviljats för hemtjänst och vård- och omsorgsboenden. Beslutet om återgång gäller från 1 juli 2024.

Hemtjänst

Andelen arbetade timmar utförda av timanställda varierar mellan månaderna och ligger i stort sett oförändrad sedan föregående år. Andel ackumulerat för perioden januari till juli var 7,2 procent. Utfall för motsvarande period föregående år var 7,1 procent.

Andel tid av timavlönade per månad



Inom hemtjänsten fortsätter arbetet med att skapa en hållbar bemanning som främjar en god arbetsmiljö och bidrar till trygghet och kontinuitet för såväl omsorgstagare som medarbetare. Den hållbara bemanningen innefattar fokus på rimlig restid, tid för kringuppgifter och resurser för att täcka både planerad och korttidsfrånvaro i möjligaste mån.

Under våren har hemtjänsten påbörjat införandet ett nytt IT-stöd för planering,

Epsilon, som beräknas vara fullständigt implementerat nästa vår. Epsilon ska vara ett stöd för planering av omsorgsinsatser och medarbetare, och implementeringen kräver förstärkning av medarbetare.

Hemtjänsten arbetar för att stärka kompetensen och ge stöd kring bemanningsplanering. Verktyg som prognos- och uppföljningsmallar har tagits fram för att underlätta planering och uppföljning baserat på beviljade timmar och behov på respektive enhet. Verksamhetens nyckeltalsfil har under våren reviderats för att bättre möta verksamhetens behov av uppföljning.

Införande av heltidsavtal med möjlighet till samplanering och införande av bas- och periodschema möjliggör en mer effektiv bemanningsplanering, vilket gynnar både medarbetare och omsorgstagare genom kontinuitet och hållbara arbetstider.

Projekt hållbar bemanning innehåller:

- implementera heltidsavtal
- ta fram en bemanningshandbok
- införa bas- och periodschema

Bemanningsfrågan är komplex och påverkas av faktorer som införande av fast omsorgskontakt, olika behov av kompetenser och regler kring dygnsvila och heltidsavtal. Hemtjänsten följer kontinuerligt nyckeltal inom bemanning, ekonomi och kvalitet.

Vård- och omsorgsboende

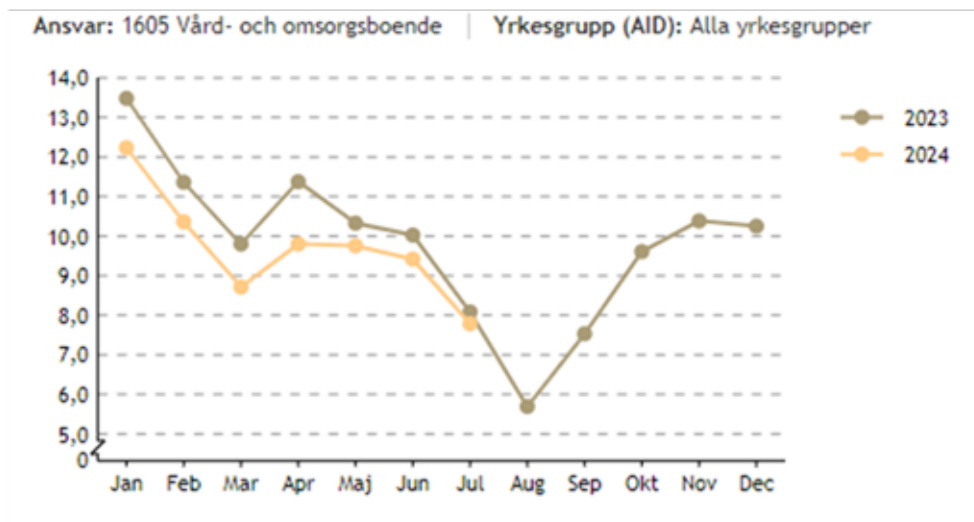
Inom vård- och omsorgsboende arbetar verksamheten för en hållbar bemanning utifrån hyresgästernas individuella behov, medarbetarnas arbetsmiljö och budget i balans. Fokus ligger på bemanningskrav och balans, schemaprocess och uppföljning, samt på att säkerställa ett mer likvärdigt arbetssätt och tydliga gemensamma nyckeltal för verksamheten.

Under första halvåret infördes ett nytt heltidsavtal som ersatte tidigare lokala överenskommelser och gör heltid till norm, samtidigt som det ger bättre förutsättningar för samplanering vid schemaläggning.

Nätverksträffar för administratörer med inriktning planering har genomförts vid två tillfällen och ytterligare träffar planeras för hösten. Dessa syftar till att sprida kunskap, implementera nya och likvärdiga arbetssätt för hållbara scheman samt främja till erfarenhetsutbyten inom området.

Projektet hållbar bemanning har arbetat med uppdrag för att minska inbeordringar, särskilt på helger samt organiseringen av timanställda inom förvaltningen. Arbetet har lett till en gradvis minskning av övertidsarbete sedan 2022, särskilt under vardagar då enhetschefer är i tjänst. Nyckeltal för timmar utförda av timanställda visar en minskning jämfört med föregående år, vilket indikerar en högre grundbemanning som därmed leder till ökad trygghet och kontinuitet för såväl hyresgäster som medarbetare.

Andel tid av timavlönade per månad



Bemanningsfrågan är komplex och påverkas av många faktorer, vilket gör det svårt att identifiera tydliga orsakssamband. Fokusgruppen bemanning inom vård- och omsorgsboende har fått i uppdrag att arbeta för en mer enhetlig och likvärdig schemaprocess. Under hösten kommer arbetet fokusera på att kartlägga schemaprocessen och ta fram en införandeplan, med målet att implementera förändringarna under nästa år.

3.1.4.1 Sommarbemanning

Förvaltningen har haft en bra planerad sommar med tillfredställande patientsäkerhet och god kontinuitet. Bemanningen av tillsvidareanställda sjuksköterskor har ökat det senaste året och påverkat sommaren positivt. Planerad bemanning inom vård- och omsorgsboende med 60 procent vana vård- och omsorgsmedarbetare under varje semesterperiod gav en trygg och säker sommar. Inom hemtjänsten var första delen av sommaren bra bemannad likt vård och omsorgsboende planerad med 60 procent ordinarie medarbetare. I augusti ökade beställda timmar och det innebär en utmaning att bemanna tillfredställande samt att utföra delegerade hälso- och sjukvårds uppdrag. Antalet betalande på sjukhus var under större delen av sommaren relativt lågt, förutom cirka tio dagar mitt i sommaren. Planeringsarbetet i relation till Sahlgrenska Universitetssjukhus har fungerat bra.

Blockaden i början av sommaren påverkade arbetsbelastningen och introduktionen av vikarier inom hälso- och sjukvården. Under konflikten gjordes dagliga prioriteringar. Vissa patienter fick vänta i samband med omprioriteringar men säkerheten bedömdes som tillfredsställande.

Sommaren har huvudsakligen inneburit en bra och hanterbar arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Det har funnits ett gott samarbete mellan verksamheter och med stöd från chefskollegor. Flexibla och engagerade chefer och medarbetare har kunnat hantera oväntade händelser effektivt och har bidragit till en positiv arbetsmiljö.

Utöver det som har beskrivits i avsnitt 3.1.4, genomför förvaltningen den största semesterrekryteringen i Göteborgs stad, sett till volymen med en hantering av cirka 2500 semestervikarier varje år. Från i år samordnas arbetet med semesterrekryteringen genom 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.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag - nämnder

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	940	849	91	918	1 281	1 281	1 281	1 463
Kostnader	-5 271	-5 292	21	-5 110	-7 861	-7 946	-7 961	-7 708
Kommunbidrag	4 453	4 453	0	4 160	6 680	6 665	6 680	6 242
Kommuninterna bidrag	-2		-2					
Resultat	120	10	110	-32	100	0	0	-4

3.2.2 Utfall till och med perioden

Utfall mot budget avviker med plus 110 miljoner kronor. Året utvecklas med bakgrund i arbetet med långsiktiga åtgärder. Det är fortsatt nödvändigt att hålla i beslutade åtgärder för att behålla goda förutsättningar över tid. Nuvarande överskott ger möjligheten att mer systematiskt genomföra kostnadsminskningar som fortsatt ger verksamheten hållbara och tydliga förutsättningar. Sedan föregående ekonomiska rapport har nämndens kommunbidrag ökat med 14,2 miljoner kronor för arbetstidsinnovationer, låglönesatsning och stärkt klimatanpassning.

Hemtjänst

Kostnaden per beviljad timme är högre än budgeterat och innebär ett strukturellt underskott för hemtjänsten i egen regi. En kostnadsminskning finns och varierar i de geografiska områdena. Andelen hemtjänst utförd av privata ligger på liknande nivåer, uppdraget för egen regi har hittills minskat med två procent. Arbetet med hållbar bemanning har inneburit att den arbetade tiden har minskat med sex procent. Förvaltningen arbetar med hemtjänstens strukturella underskott och det togs beslut i samband med kompletteringsbudgeten att förändra taxekonstruktionen till beviljad tid för omsorgstagare. Den förändringen kommer nästa år innebära en nödvändig minskning av administrativa arbetsuppgifter.

Vård- och omsorgsboende

Kostnader för vård- och omsorgsboende oavsett regi är lägre än budgeterat.

Hälso- och sjukvård

Som tidigare beskrivet har kostnaden för inhyrda sjuksköterskor minskat, från 55 miljoner 2023 till 14 miljoner kronor i år.

3.2.3 Prognos

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden lämnar en prognos på 100 miljoner kronor för året.

Hemtjänst

Ett fortsatt arbete med fokus på anpassning av kostnaderna är nödvändigt. Ett pågående arbete görs för att arbeta med hemtjänstens strukturella förutsättningar.

Vård- och omsorgsboende

Fortsatt under året kommer behovet av vård- och omsorgsboendeplatser vara som föregående år eller marginellt högre vilket innebär att kostnaderna är lägre än budgeterat och bidrar till den positiva prognosen. Däremot är det viktigt att fortsatt anpassa antalet platser inom vård- och omsorgsboende i egen regi för att ge en ändamålsenlig beläggningsgrad.

Korttid

Arbetet med effektiva processer för in- och utskrivning samt modell för hemgång så att individen kan få en trygg hemgång, rätt stöd och kunna bo kvar längre i sitt hem har inneburit lägre kostnader. Även antalet betaldagar har systematiskt minskat och bidrar till den positiva prognosen.

Hälso- och sjukvård

Att rekrytera sjuksköterskor och minska inhyrd personal har gett ett positivt överskott och bättre förutsättningar för verksamheten.

Reglementet

2021 ändrades reglementena för socialförvaltningarna och under 2023 gjordes en förändring i riktlinjer och rutiner, vilket innebär ett förändrat gränssnitt mellan nämnden för äldre samt vård och omsorg 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 mnkr. 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 mnkr. Nettoeffekten av de förändringar har förvaltningar tillsammans uppskattat till 6 mnkr för året som föreslås justeras från nämnden för äldre samt vård och omsorg till nämnden för funktionsstöd.

Statsbidrag

Äldreomsorgslyftet har erhållits under åren 2020–2023. I samband med inrapportering bedömde Socialstyrelsen i efterhand att det kunde finnas brister i underlagen som lämnats. Vilken bedömning Socialstyrelsen gör kan ge ekonomiska konsekvenser senare under året. Därutöver erhålls övriga statsbidrag och systematiskt kommer statsbidrag minska fram till 2026. Det innebär att förvaltningen behöver successivt ha en lägre kostnad än budget för att hållbart förändra verksamheten till lägre intäkter.

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

Kommuncentral post (Belopp i tkr)	Utfall perioden	Prognos helår	Budgeterat belopp helår

3.3 Uppföljning av budgetavvikelser

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

	SoL 2024-06-30	LSS 2024-06-30
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag	215	
Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet	2	

Under kvartal två har 181 beslut gällande vård- och omsorgsboende rapporterats till IVO som ej verkställts inom tre månader från beslutsdatum. Av dessa har 29 personer tackat ja under perioden och flyttat in, fyra personer har återtagit sin ansökan och en person har avlidit.

Av de 181 personerna har tre personer har inte fått något boend erbjudande inom 3 månader från beslut. Orsaken är platsbrist på boende för missbruk.

Av övriga har 144 personer med beslut om vård- och omsorgsboende antingen fått erbjudande men ännu inte hunnit flytta in eller av olika anledningar tackat nej. Se avbrott i verkställighet.

För ej verkställda beslut i ordinärt boende har 16 beslut om trygghetslarm inte kunnat verkställas inom tre månader. Av dessa har tre personer återtagit ansökan och sju personer har fått sitt trygghetslarm verkställt. En person har avlidit. Sex personer med beslut om trygghetslarm har inte verkställts inom tre månader beroende på att nycklar till den enskildes bostad inte lämnats.

Nio beslut om dagverksamhet har inte kunnat verkställas inom tre månader. Av dessa har tre personer återtagit sin ansökan. Fyra beslut har ännu inte kunnat verkställas då personerna tackat nej till erbjudande. Två av besluten har kunnat verkställas.

Ett beslut om ledsagning har inte kunnat verkställas inom tre månader. Den enskilde har återtagit ansökan.

Ett beslut om boendestöd har inte kunnat verkställas inom tre månader. Orsaken är att personen tackat nej till verkställighet men behållit sin ansökan.

Sju beslut gällande korttidsplats för avlösning har inte kunnat verkställas inom tre månader. Av dessa har tre personer återtagit sin ansökan och resterande fyra

personer har ännu inte önskat verkställa sitt beslut.

Avbrott i verkställighet

Under kvartal två fanns två avbrott i verkställighet (VoB) då personerna ville flytta hem till sitt ordinarie boende igen och där vänta på erbjudande. Dessa två avbrott i verkställighet är inte inräknade i de 181 beslut om VoB som kommer att rapporteras till IVO.

3.4.2 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

	Kvartal 2 2024
Antal anmälningar enligt Lex Maria	2
Antal anmälningar enligt Lex Sarah	4

Lex Maria

Genomgång av händelseförloppet har genomförts med sjuksköterskor på vård- och omsorgsboenden. Detta har också gjorts tillsammans med enhetschefer, metodutvecklare, kvalitetsutvecklare och verksamhetschef inom hälso- och sjukvård. En översyn av förbättringsåtgärder och diskussion av åtgärder har gjorts med enhetschef för rehabilitering, arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

Lex Sarah

Under året kommer verksamhet inom myndighet och vård- och omsorgsboende att utveckla specialiserade enheter för individer med svåra beteendemässiga och psykiska symptom (BPSD). Dessa småskaliga enheter kommer att bemannas med specialutbildad personal. Tidpunkten för när de blir verklighet är ännu färdigställd. För att säkerställa detta har verksamheterna fått i uppdrag att tillskapa en arbetsgrupp med representanter från båda verksamheterna med fokus på att diskutera och lösa frågor kring vård och omsorg för individer med problemskapande beteende.

3.4.3 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal om arbetsledning i Tranemo kommun	Tranemo kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om arbetsledning i Partille kommun	Partille kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.

Avtal om arbetsledning i Lerums kommun	Lerums kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om arbetsledning i Stenungssund kommun	Stenungssunds kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om hälso- och sjukvårdsinsatser	Avtal gäller följande kommuner: Ale, Alingsås, Bollebygd, Lidköping, Falkenberg, Öckerö, Ydre, Vara, Vänersborg, Ödeshög, Vadstena, Orust, Lysekil, Kungsbacka, Kungälv, Härryda, Strömstad, Sotenäs, Tanum, Stenungssund, Töreboda, Tjörn	Avtalet avser hälso- och sjukvårdsinsatser som utförts i respektive kommun	Hälso- och sjukvårdsinsatser som förvaltningen utgör åt annan kommun.

4 Styrinformation till nämnden

4.1 Tips till visselblåsarfunktionen

Under perioden 2024-04-01 - 2024-06-30 har ett ärende inkommit till förvaltningen. Den externa mottagningsfunktionen bedömde att övriga inkomna ärenden låg utanför visselblåsarfunktionens granskningsområde och att anmälda omständigheter inte utgör sådana missförhållande att visselblåsarfunktionen ska utreda dem. Förvaltningen har tagit del av dessa ärenden och de har kommunicerats och lämnats över till ansvarig avdelningschef för bedömning och hantering.

Nr.	Ärendenr.	Ärendet gäller	Plats för händelse	Status utredning ÄVO	Bedömning visselblåsarfunktionen
1	49-2024	Misstänkta missförhållanden	Hemtjänst & Hälso- och sjukvård	Avslutat	Omständigheter och händelser som beskrivs i tipset kan delvis beläggas. Utvecklingsområden har identifierats och åtgärder har vidtagits. Utredningen är överlämnad till stadsledningskontoret och avslutad.

4.2 Uppföljning tioårsplanen

Uppföljning av budget och tioårsplan genom indikatorer och beskrivningar av aktiviteter

4.2.1 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:

- Gemensam struktur och uppdrag för förvaltningens mottagningsenhet. Mottagningsenheterna, en per stadsområde från och med 1 september 2024, består av mindre grupper socialsekreterare som arbetar aktivt med göteborgare som söker sig till äldreomsorgen. Mottagningsenheten arbetar utifrån ett förebyggande perspektiv och är ett stöd i myndighetsprocessen.
- Nya metoder och arbetssätt testas för att öka den sociala gemenskapen för dem med störst behov. Arbetet genomförs bland annat i samarbete med mottagningsenheterna.
- En förvaltningsgemensam handlingsplan för att arbeta förebyggande kring fallolyckor startar under hösten.
- En förvaltningsgemensam handlingsplan för digital kompetens och delaktighet startar under hösten.
- Utredning för uppdraget kring seniorresturangerna pågår.
- Utökat samarbetet mellan seniorrestauranger och hälsofrämjande och förebyggande arbete. Detta har bland annat lett till ökat antal besökare på Sandarnas mötesplats och restaurang.
- Användardrivna utvecklingsmetoder som till exempel tjänstedesign för att utveckla hälsofrämjande och förebyggande tjänster.
- Stadsledningskontoret har begärt att äldre- och vård- och omsorgsnämnden lämnar underlag för att utvärdera Handlingsplan för Åldersvänliga Göteborg 2021-2024, med fokus på genomförande, effekt och analys. Svar ska lämnas senast den 30 september 2024.
- Utvärdering av insatsen avlösning på korttid utifrån den enskildes och anhörigas perspektiv.
- Aktiv medverkan på alla nivåer i strukturen av omhändertagandet av de kommungemensamma frågor kring till exempel trygghet och folkhälsa.
- Aktiv part i fem idéburna offentliga partnerskap (IOP-avtal) med frivilligcentraler i två stadsområden.

Indikator	Specifikation	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Målvärde 2024	Utfall perioden
Antal personer med hemtjänst	Snitt per månad	7271	7351	7350	7300	7126
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård	Snitt per månad		7943	7976	Följs utan målvärde	8188
Antal personer på vård- och omsorgsboende	Snitt per månad		3924	3912	Följs utan målvärde	3942

4.2.2 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 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 omhändertas genom pågående projekt/uppdrag:
 - övergång till beviljad tid
 - förändrad taxekonstruktion
 - införandet av nytt planeringsverktyg
 - upphandling för matlådor och livsmedel till omsorgstagare
 - tillitsforskning samt grundlig utredning av vilka faktorer som leder till strukturella kostnader för hemtjänsten
- Beslut från juni i år kring hur förvaltningen ska organisera ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete. Arbetet med att införa strukturerna enligt förslag har påbörjats och kommer ske successivt under året.
- Pilot har genomförts under våren i projekt förstärkt hemgång med fokus på en effektiv in- och utskrivningsprocess. Införandeplan är framtagen och förväntat breddinförande sker under hösten.
- Projekt hjälpmedel i samverkan med Västra Götalandsregionen pågår. Förvaltningen har i enlighet med digitaliseringsplanen igång initiativ kring bland annat läkemedelsautomater, digital tillsyn, mobila trygghetslarm och digitala lås.
- Förstudie automatiserat beslutsfattande för trygghetskamera färdigställdes under våren. Förvaltningen i samarbete med förvaltningen för funktionsstöd ser över fortsatt hantering under hösten.

Indikator	Specifikation	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Målvärde 2024	Utfall perioden
Antal beviljade hemtjänststimmar	Snitt per månad	181 219	181 508	176 498	177 000	175 701
Andel beviljade hemtjänststimmar privata utförare	Följa utan målvärde, andel (%)	7,0	8,5	10	Följs utan målvärde	11
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	-
Nyttjandegraden inom den kommunala hemtjänsten	Utförd tid av den totalt arbetade tiden ska öka, andel (%)	50	44	43	50	-
Beläggning platser inom kommunala vård- och omsorgsboende	Egen produktion, andel (%)			96	98	97
Andel externa boendeplatser belagda inom vård- och omsorgsboende	Utifrån budget för 2024, andel (%)	24	25	25	26	26
Sammantagen nöjdhet enkät, vad tycker de äldre om äldreomsorgen ? (Hemtjänst)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		79	81	82	-
Sammantagen nöjdhet enkät särskilt boende, vad tycker de äldre om äldreomsorgen ? (Vård- och omsorgsboende)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		81	78	80	-
Sammantagen nöjdhet patientenkät (Hälsö- och sjukvården)	Sammantagen nöjdhet, andel (%)		87	87	88	-

Andel omsorgstagare med mer än 26 tim hemtjänst av totalt antal omsorgstagare.	Andel (%)			0,6	1	0,6
Andel personer med tillsyn via kamera i förhållande till personer med natttillsyn.	Andel (%)	25	24	22	27	23
Total antal betaldagar	Följs månadsvis.	391	82	349	0	107
Kö till vård- och omsorgsboende	Följs månadsvis.	303	329	378	Följs utan målvärde	319

** Verksamheten kan presentera ett säkerställt underlag för uträkning av nyttjandegrad. Det blir utmatning från två olika system som leder till följd att verksamhetens utfall inte blir säkerställt.*

4.2.3 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.

Status för pågående arbete inom fokusområdet är bland annat:

- Projekt hållbar bemanning med fokus på heltidsavtalet och dygnsvila samt bemanningshandbok.
- Fortsätta arbetet med nämndens beslutade kompetensförsörjningsplan, bland annat genom förvaltningens introduktionsprogram.
- Fortsatt arbete med Employer branding och förvaltningens arbetsgivarvarumärke.
- Vidareutveckling och anpassning av förvaltningens chefsintroduktion.
- Systematiskt kartlägga kompetensbehovet utifrån verksamhetens behov och med fokus på språk.
- Vidareutveckling av utbildningsportalen som verktyg för att stödja kompetensutvecklingen.
- Fortsatt samverkan med olika utbildningsaktörer såsom vuxenutbildning, universitet och högskola.
- Utvecklade metoder och arbetssätt för att säkerställa språkkompetens vid

rekrytering.

Indikator	Specifikation	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Målvärde 2024	Utfall perioden
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	Totalindex (%)	80	81	80	81	Utfall helår 2024
Medarbetare i direktkontakt med invånare i förhållande till förvaltningens totala personalstyrka	Andel (%)	81	80	80	80	79,8
Andel grundtimmar av totalt arbetade timmar, undersköterskor, vårdbiträde, biträden inom hemtjänst	Andel (%)	90,3	90,3	91,1	Följs utan målvärde	91,1
Andel grundtimmar av totalt arbetade timmar, undersköterskor, vårdbiträde, biträden inom vård- och omsorgsboende	Andel (%)	89,6	87	88,4	Följs utan målvärde	89,4
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	9,1
Kostnad inhyrd personal hälso- och sjukvård	Minska kostnaden för inhyrd personal med 5 %, avser sjuksköterskor, (mnkr)	82,9	104	89	50	7
Sjukfrånvaro	Total sjukfrånvaro i förvaltningen (%)	10,1	10,1	9,6	9,5	9,4

Personalomsättning	Hela förvaltningen (%)	11,0	14,5	13,0	13,0	Utfall helår 2024
--------------------	------------------------	------	------	------	------	-------------------

Värde sjukfrånvaro (%) "utfall perioden" är ack t o m juli månad.

5 Redovisning av nämndens uppdrag

5.1 Redovisning av uppdrag från KF/KS utanför budget (Pågående)

5.1.1 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 verksamheterna inom förvaltningen har en ny rutin tagit fram och beslutats om. Syftet med rutinen är att säkerställa att arbetet mot våld i nära relationer i verksamheterna genomförs i enlighet med gällande lag, föreskrifter och Göteborgs stads styrande dokument.

5.1.2 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 hur många ärende där det förekommer våld i nära relationer.

Inom myndighet pågår ett arbete med att screena för våld i nära relationer har av

olika skäl fördröjts men målet är att alla enheter är i gång med att ställa frågor på rutin senaste utgången av året. Redan nu finns det enstaka enheter som börjat och ett mottagningsteam som startar vecka 36 kommer screena alla nya ärenden.

5.1.3 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 att rutinen 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 dock under året inte haft möjlighet att erbjuda alla som behöver platser för grund- och fördjupad utbildning.

5.1.4 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

Förvaltningens arbete kring att motverka välfärdsbrottslighet har haft fokus på hemtjänst och hemvårdsbidrag. Förvaltningen har haft ett nära samarbete med övriga socialtjänstförvaltningar i arbetet med att ta fram nya och/eller förändrade arbetssätt. Nedan redogörs för aktuella arbetssätt och vilka delar som har utvecklats under året.

Ansökan om att bli utförare inom hemtjänst samt uppföljning av utförare

Handläggning och uppföljning av utförare har utvecklats under året enligt följande:

- Informationsinhämtning och informationsöverföring till berörda samarbetsparter som hanterar kontrakt och avtal har säkerställts.
- För att effektivt fånga upp indikationer på välfärdsbrottslighet används ny bevakningstjänst och formen för strukturerad omvärldsbevakning har utvecklats.
- Rutin/checklista för klagomål och synpunkter på privata utförare har upprättats för att tydliggöra hur och vem som ska kontaktas inom förvaltningen.
- Samordning av uppdraget Kontrollera ersättning med syfte att säkerställa ändamålsenlig hantering av ersättning till hemtjänstutförare. Bedömningen är att befintlig process inte möjliggör en effektiv hantering vilket gör att risken är stor att eventuella indikationer på välfärdsbrottslighet inte fångas upp.

Ansökan om samt uppföljning av beslut om hemtjänst

Förvaltningen har konstaterat att det finns behov av att stärka upp delar av socialtjänstprocessen. Hembesök ska bli utgångspunkt istället för kontakt via telefon eller digitala möten. Legitimation ska kontrolleras vid ansökan samt att registrerad utförd tid jämförs med beviljad tid inför individuppföljning.

Vid individuppföljning kan socialsekreterare även ta del av synpunkter och klagomål på utförare. Förvaltningen kontaktar då utföraren som åtgärdar eventuell brist. Om utföraren inte hanterar synpunkter och klagomål gör förvaltningen en utredning och bedömning avseende om utföraren inte uppfyller krav. Vid uppföljningen kan socialsekreterare få kännedom om annan information rörande utföraren som kan vara tecken på välfärdsbrottslighet.

Hemvårdsbidrag

Förvaltningen har arbetat med att identifiera risken för välfärdsbrottslighet kopplad till hemvårdsbidrag och har bedömt den som liten. Risken har trots detta inkluderats i riskhantering och kontroll. Till risken har det kopplats tre åtgärder och två kontrollaktiviteter. Syftet med kontrollaktiviteterna är att stärka systematiken i egenkontroller av social dokumentation, kontrollera följsamhet till fattade beslut om bidragets storlek, utreda om det föreligger risk för felaktiga utbetalningar samt säkerställa en likvärdig hantering. Egenkontrollen genomfördes under våren och det kan konstateras att förvaltningen behöver ett mer ändamålsenligt styrande dokument än vad nu gällande regler erbjuder.

Kommunfullmäktige beslutade i december 2023 att reglerna för hemvårdsbidrag ska ses över. Förvaltningen har deltagit i arbetet med översyn av reglerna för hemvårdsbidrag (se 5.1.6).

För att komplettera förvaltningens mer generella riskhantering har förvaltningen haft ett samarbete med Brottsförebyggande rådet (BRÅ). Målet med samarbetet var att testa en mall som har tagits fram från BRÅ och genomföra en crime proofing analys på hemvårdsbidraget. Förvaltningen kommer att använda slutsatserna från crime proofing analysen i sitt kommande arbete.

Övrig utveckling under året

Förvaltningen har uppmärksammat behovet av att upprätta rutiner för underrättelser. Dels en rutin för underrättelse till Skatteverket vid antagande om felaktig eller ofullständig folkbokföring och dels en rutin för underrättelse vid antagande om felaktig utbetalning från annan myndighet. Rutinen kommer att fastställas under hösten. Ändring i delegationsordningen kommer också att göras för att förtydliga ansvar och lagrum för underrättelser från förvaltningen till andra myndigheter.

Gemensamma nyckeltal har tagits fram med förvaltningen för funktionsstöd. Nyckeltal som kommer att följas årligen rör antal beslut om polisanmälan, antal underrättelser om felaktiga utbetalningar till annan myndighet samt antal underrättelser till Skatteverket om felaktiga utbetalningar.

Förvaltningen ser behovet av att samverka med andra förvaltningar i Göteborgs stad och ingå i nätverk för kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom välfärdsbrottslighetsområdet och har påbörjat detta arbete. Förvaltningen har påbörjat samarbete med förvaltningen för funktionsstöd och med socialförvaltning Nordost. Samarbetet med dessa funktioner och förvaltningar behöver utvecklas och formaliseras för få den önskade effekten och utvecklingen.

Förvaltningens rutin/stöd till medarbetare gällande otillåten påverkan har aktualiserats och utbildningar pågår inom förvaltningen. Det har identifierats ett utvecklingsområde som handlar om att utreda välfärdsbrottslighet och använda internet som redskap för att skaffa sig nödvändig information vid utredningar. Förvaltningen kommer under hösten stärka kunskapen inom området.

5.1.5 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

 Pågående

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.

5.1.6 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 och samordnas av stadsledningskontoret. Under juni skickades förslaget på nya riktlinjer för hemvårdsbidrag ut på remiss från stadsledningskontoret till förvaltningen. Förvaltningen kommer att yttra sig över förslaget. Förvaltningen kommer att använda slutsatserna från crime proofing analys i sitt kommande arbete med genomsyn av regeln samt i det fortsatta arbetet med riskhantering och kontrollaktiveter.

5.2 Redovisning av uppdrag från KF/KS från budget 2024

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

Status

 Pågående

Kommentar

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

5.2.2 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

 Pågående

Kommentar

Från och med den 1 januari 2023 finns det en särskild möjlighet att reservera deltagandet i upphandling för idéburna organisationer. En sådan reservation innebär att endast idéburna organisationer som uppfyller vissa krav tillåts delta i upphandlingen. För att deltagandet i upphandlingen ska kunna reserveras ska följande krav vara uppfyllda:

- Reservationen ska avse idéburna organisationer vars allmännyttiga syfte bidrar till att uppnå ändamålet med den tjänst som ska tillhandahållas.
- Organisationen får inte göra värdeöverföringar annat än till andra idéburna organisationer eller till forskning.
- Staten, en region eller en kommun får inte ha ett rättsligt bestämmande inflytande över organisationen.

Förvaltningen har ställt sig bakom den rutin som socialförvaltningarna har tagit fram och som innebär att alternativet ska prövas inför varje nytt ramavtal.

5.2.3 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

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har flera kända utmaningar kopplat till arbetstidens förläggning:

- I nämndens kompetensförsörjningsplan finns bland annat beskrivet hur den förändrade demografin medför att antalet och andelen äldre ökar parallellt med att tillgången på arbetskraft i produktiv ålder minskar. Förvaltningens medarbetare som arbetar direkt mot invånaren är också bristyrken som gör att det finns utmaningar med att rekrytera det antal medarbetare som verksamheten behöver.
- Heltid som norm innebär svårigheter att bemanna fullt ut på helger för att det då blir överkapacitet under veckans övriga dagar. Det leder till vakanta schemarader på helgerna som tillsätts med timavlönade medarbetare.
- Nyckeltal visar också att övertid utförs i större utsträckning på helgen.

Inom ramen för kommunfullmäktiges uppdrag om arbetstidsinnovationer kommer förvaltningen under hösten planera för ett pilotprojekt där helgtjänstgöring prövas under en tidsbegränsad period på ett antal enheter inom vård- och omsorgboende och hemtjänst. Planeringen kommer ingå som en del av projekt Hållbar bemanning. Pilotprojektet planeras att startas efter årsskiftet.

Helgtjänstgöring förväntas bidra till ökad kontinuitet för hyresgäster och omsorgstagare genom minskat behov av timvikarier samt förutsägbarhet i vem som utför omvårdnaden och att de har rätt kompetens. Det förväntas också bidra till en hållbar bemanning, bättre arbetsmiljö och ökad attraktivitet genom att skapa förutsättningar för rätt bemanning vid varje tillfälle, jämnare arbetsbelastning, goda planeringsförutsättningar och bra framförhållning. Förvaltningen erbjuder dessutom olika anställningar utifrån individens möjlighet att arbeta som svarar mot medarbetarnas olika förutsättningar i livet som innebär att inte alla har möjlighet att arbeta heltid under perioder av sitt arbetsliv.

5.2.4 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

 Pågående

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 det arbetet presenterades grunduppdraget samt värdeord. Det underlaget användes i samband med att alla vård- och omsorgsboenden skulle presenteras likvärdigt på webben.

Grunduppdraget:

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.

5.2.5 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 året har ett projektdirektiv för omhändertagande av uppdraget utretts och tagits fram av förvaltningen. Förankring av direktivet har genomförts för nämnd på utbildningsdag i april samt på förvaltningens ledarforum i maj. Arbeta pågår med att ta fram underlag och analys utifrån planen i direktivet. Vidare arbete förväntas genomföras under hösten. I början av nästa år ska utredningen resultera i vägledande principer för hur förvaltningen ska arbeta med digitalt först.

5.2.6 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

 Pågående

Kommentar

Sedan hösten 2023 pågår ett utvecklingsarbete gällande förvaltningens bemanningsprocess, projekt Hållbar bemanning. Satsningen är ettårigt projekt med kompletterande uppdrag formulerade för längre sikt. Övergripande syften är en

effektiv bemanningsorganisation som utifrån kontinuitet och medskapande bidrar till förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare. Under året genomförs följande aktiviteter:

- Organisation för långsiktig hantering av förändringar inom bemanningsområdet genom bildandet av den förvaltningsgemensamma Strategigruppen.
- Nya bestämmelser inom området dygn- och veckovila samt heltidsavtal har införts inom förvaltningens stora verksamheter. Strukturer för fortsatt utveckling av dessa finns på plats.
- Utredningar har gjorts inom områdena inbeordringar och organisering av timavlönade medarbetare i syfte att kunna hantera dessa frågor på ett bättre sätt inom förvaltningen. Underlagen är framlagda för projektets styrgrupp och beslut väntas under hösten.
- Utkast till förvaltningsgemensam Bemanningshandbok som i färdig form kommer publiceras innan projektavslutet under hösten.
- Projektet har också påbörjat arbete kring flera av de uppdrag inom bemanningsområdet som formulerats för hantering på längre sikt än under projekttiden. Exempelvis flera aspekter av kostnader för olika arbetssätt inom bemanning, minska behovet av administrativa arbetsuppgifter och förbättra kontinuiteten för invånaren.

Den sammantagna effekten av de förändringar som görs utifrån projektet Hållbar bemanning och verksamheternas löpande bemanningsplanering påverkar resultatet av minskat antal visstidsanställda.

Andelen visstidsanställda (tidsbegränsade och timavlönade anställningar) av den totalt arbetade tiden har minskat med två procentenheter från 20 procent till 18 procent jämfört med föregående år, vilket innebär att andelen tillsvidareanställda (arbetad tid) har ökat från 80 till 82 procent.

5.2.7 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

En minskning av administrativa arbetsuppgifter som utförs inom förvaltningen kommer att innebära en kulturförändring. Förändringen innebär att verksamheterna går från ett kontrollerat detaljstyrt arbetssätt till ett mer effektstyrt arbete där uppföljning sker utifrån om avsedd effekt har uppnåtts. Förändring tar tid och det är av stor vikt att förvaltningen fattar välgrundade beslut. För att veta vilka vägval som behöver göras har förvaltningen utrett och arbetat med uppdraget utifrån olika spår.

Utifrån den kartläggning av administrativa arbetsuppgifter som revisionsföretaget PwC gjorde 2023 beslutade förvaltningen att vidare utreda ett flertal områden kopplat till administrativa arbetsuppgifter. Sedan hösten 2023 pågår ett

utvecklingsarbete gällande förvaltningens bemanningsprocesser, projekt Hållbar Bemanning. Projektet har bland annat påbörjat arbete gällande kostnader för olika arbetssätt inom bemanning med syfte att minska behovet av administrativa arbetsuppgifter.

Vidare påbörjades under hösten 2023 en kartläggning av det löneadministrativa flödet med uppdrag att kartlägga nuläget i flödet, identifiera onödiga stopp och eventuellt dubbelarbete som förekommer. Förvaltningen har under året även utfört bredvidgång i verksamhet inom hemtjänsten, hälso- och sjukvården och vård- och omsorgsboende med syfte att få en bättre förståelse för rollfördelning och de administrativa arbetsuppgifter som utförs i verksamheten.

Antal medarbetare med administrativa tjänster har under åren 2021-2023 ökat. Under året har endast ett fåtal tjänster tillkommit och nyanställningar i förvaltningen kopplat till administrativa tjänster har i det närmaste avstannat. Fortsatta utredningar är nödvändigt för att kunna få en komplett helhetsbild över de administrativa arbetsuppgifterna som utförs och för att kunna fatta välgrundade beslut.

5.3 Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2023

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

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen arbetar långsiktigt och systematiskt 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. Andelen timavlönade (timmar) av den totalt arbetade tiden är för perioden 7,4 procent (ack t o m augusti). Föregående år var motsvarande siffra 7,9 procent. Det är en minskning med 0,5 procentenheter vilket motsvarar cirka 39 årsarbetare för perioden. 77 procent av den totala minskningen återfinns inom vård- och omsorgsboende.

Flest arbetade timmar av timavlönade återfinns inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst, följt av hälso- och sjukvård och service. Av den arbetade tiden som utförs av timavlönade medarbetare utförs 53 procent av biträden, 18 procent av vårdbiträden, 13 procent av undersköterskor, och 7 procent av sjuksköterskor och 3 procent av lokalvårdare/städare (ack t o m augusti).

Inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst är oplanerad frånvaro (akut frånvaro), och planerbar frånvaro inklusive vakanser de vanligaste orsakerna till användandet av timavlönade medarbetare utifrån beställningar från bemanningsenheterna.

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

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har sedan 2021 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. Ett fortsatt prioriterat område är det stadengemensamma arbetet med riktvärde för antal medarbetare per chef.

5.3.3 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

 Pågående

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 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 för att sedan öka under åren 2025 och 2026. Skillnaden att finansiera en hel utbildning för en klass på 30 elever motsvarar en kostnad på 12 miljoner kronor per år. Finansieringen över en treårsperiod utgår från att förvaltningen utökar antalet utbildningsplatser över tid.

5.4 Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2022

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

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen ämnar avvakta möjlighet att anställa läkare tills statliga utredningen stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård (Dir. 2023:98) är klar och riksdag har tagit ställningen till nationella direktiv. I förhållande mellan den osäkra framtiden och den oklara nyttan av att ha en läkarstrateg i Göteborgs stad bedöms det mer fördelaktigt att avvakta utredningens (Dir. 2023:98) förslag. Om utredningen kommer fram till att läkare behövs inom kommunal primärvård kommer utredningen även ge förslag på förutsättningar för att ge kommuner möjlighet att genomföra förslagen.

5.5 Stadsrevisionens rekommendationer 2023

5.5.1 Hantering av delegationsbeslut (två rekommendationer)

5.5.1.1 Planerade åtgärder (egenkontroll i form av stickprovsgranskning).

 Pågående

Utifrån stadsrevisionens rekommendationer har förvaltningen infört egenkontroll i form av stickprovsgranskning, där en första granskning har genomförts. En översyn av delegationsordningen är fortsatt pågående med syfte att göra den tydligare och mer lättanvänd för medarbetare och chefer.

En komplettering av information gällande delegationsbeslut och vikten av att de registreras så snart de är upprättade samt anmäls till nämnd har skett i utbildningsmaterial och nyhetsutskick. Informationsmaterial har även kompletterats med information om jäv.

Förvaltningen har tagit fram en mall för delegationsbeslut gällande polisanmälningar för att säkerställa att gjorda polisanmälningar dokumenteras och anmäls till nämnd på ett korrekt sätt. En rutin avseende hantering av polisanmälningar är under framtagande.

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

5.5.2.1 Planerade åtgärder

 Pågående

Egenkontroll

Egenkontroll för att följa upp att omsorgstagare har en aktuell genomförandeplan kommer att genomföras i oktober. Förvaltningen kommer utifrån resultatet analysera och bedöma behov av åtgärder. Analysen kommer omfatta resultat från enhetsundersökning som rör genomförandeplaner (inte äldre än 6 månader) för personer över 65 år med beslut om hemtjänstinsatser samt resultat av verksamhetens statistik som rör samtliga genomförandeplaner oavsett omsorgstagarens ålder. Inför egenkontrollen i oktober kommer information ges till samtliga berörda verksamhetsområden gällande hur statistikuttag ska göras samt hur statistiken kvalitetssäkras.

Utbildning social dokumentation

Förvaltningen genomför utbildningsinsatser kring social dokumentation inom flertalet verksamhetsområden. Sommarvikarier inom den kommunala hemtjänsten får utbildning om social dokumentation under introduktionsdagar. Det kommer även under hösten att genomföras en pilot kring introduktion för timanställda som bland annat innehåller utbildning kring social dokumentation. Utvärdering, utbildningsmaterial från introduktionerna samt material som finns i verksamhetsområden kring social dokumentation kommer att sammanställas till ett gemensamt material för Göteborgs stad. Det pågår ett övergripande kvalitetsarbete i förvaltningen där social dokumentation ingår. Verksamheten avvaktar och inväntar resultat av det gemensamma arbetet men fortsätter med de redan pågående utbildningsinsatserna.

Fast omsorgskontakt

Som ett led i uppföljningen av implementering av fast omsorgskontakt har enheterna besvarat en enkät. Enkäten innehåller frågor kring mottagningsombud. Analys av enkätsvar pågår och redovisas för nämnden i samband med årsrapporten. Analys av uppföljningen blir underlag för bedömning av behov av ytterligare åtgärder.

5.5.3 Välfärdsbrottslighet – Styrning, uppföljning och kontroll av hemvårdsbidrag

5.5.3.1 Planerade åtgärder

 Pågående

Egenkontroll

Förvaltningen genomförde i maj två egenkontroller av hemvårdsbidrag. Egenkontrollerna hade syftet att kontrollera följsamhet till fattade beslut om bidragets storlek samt social dokumentation. Inom egenkontrollen gällande social dokumentation bestod kontrollaktiviteterna av granskning kopplat till bedömning av vårdarens lämplighet samt om hembesök har genomförts.

Under maj månad hade förvaltningen möte med förvaltningen för funktionsstöd för att diskutera vilka åtgärder och aktiviteter som båda ska genomföra under nästkommande år. Inriktningen är att genomföra samma typer av kontroller för att kunna se eventuella likheter och skillnader i utfallen. Förslaget är också att egenkontrollerna ska genomföras efter att den nya riktlinjen har beslutats och implementerats på förvaltningarna.

Förslag på nya riktlinjer

Under juni skickades förslaget på nya riktlinjer för hemvårdsbidrag ut på remiss till förvaltningen. Förvaltningen kommer att yttra sig över förslaget.

Gemensamma nyckeltal tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd

Arbetet med att ta fram gemensamma nyckeltal har resulterat i att båda förvaltningarna ska mäta följande nyckeltal: antal beslut om polisanmälan, antal underrättelse till annan myndighet om felaktiga utbetalningar och bidragsbrott samt antal underrättelser till Skatteverket om felaktig folkbokföring. Dessutom följer förvaltning sedan 2021 utvecklingen av budgeterade och utbetalda bidrag samt antal bidrag med fördelningen per stadsområde.

Förslag på ny rutin

Under första halvåret har förvaltningen arbetat fram en rutin för underrättelse till Skatteverket vid antagande om felaktig eller ofullständig folkbokföring. Rutinen syftar till att underlätta handläggningen av sådana ärenden samt bidra till en ökad likabehandling. Rutinen kommer att fastställas under hösten och därefter börjar implementeringsprocessen inom förvaltningen.