



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-05-12

Ärendenummer FFS-2026-00158

Handläggare

Moa Ohlsson

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: moa.ohlsson@funktionsstod.goteborg.se

Redovisning av åtgärder från fördjupade egenkontroller och extern granskning 2025

Förslag till beslut

I nämnden för funktionsstöd:

Nämnden för funktionsstöd antecknar information.

Sammanfattning

Ärendet avser återrapportering av uppdrag om åtgärder med anledning av fördjupade egenkontroller samt extern granskning av verksamheten vid Hundraårgatan 32, våning 3. Uppdragen har initierats av nämnden under 2025 efter att brister och missförhållanden uppmärksamats. Den externa granskningen och de fördjupade egenkontrollerna har visat brister i tillämpningen av Socialstyrelsens föreskrifter om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete samt utmaningar kopplade till kompetensförsörjning.

Förvaltningens bedömning är att åtgärderna är nödvändiga för att stärka kvalitet, rättssäkerhet och likvärdighet i verksamheterna. För att uppnå långsiktig effekt krävs ett tydligt ledningssystem, fungerande uppföljning och förbättrade organisatoriska förutsättningar för chefer och medarbetare. Förvaltningen återrapporterar arbetet löpande till nämnden.

I detta ärende får nämnden fördjupning kring åtgärder som pågår för att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar samt avdelning Myndighets arbete med uppföljning av insatser.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Arbetet med att stärka chefers förutsättningar innebär ekonomiska konsekvenser, framför allt genom planerad utökning av antalet enhetschefer samt förstärkning av stöd och socialt ansvarig samordnare (SAS).

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Arbetet med att stärka chefers förutsättningar bedöms bidra till ökad kvalitet och kontinuitet i verksamheten genom bättre möjligheter till ledning, stöd och uppföljning i det dagliga arbetet. Ett närvarande ledarskap bedöms stärka förutsättningarna för att upptäcka och hantera brister samt stödja medarbetare i genomförandet av insatser.

Utvecklad uppföljning från myndighet bedöms bidra till att tydligare säkerställa att beviljade insatser genomförs som planerat och att den enskildes behov är tillgodosedda.

Samverkan

Information i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) 20 maj 2026.

Bilaga som ingår i beslutsunderlaget

Tabell åtgärder

Beskrivning av ärendet

Nämnden gav 2025-12-17 förvaltningen i uppdrag att skyndsamt genomföra samtliga rekommendationer till förvaltning och nämnd som framställs i granskningen om Hundraårgatan samt åtgärderna beskrivna i återrapportering av uppdraget om att genomföra fördjupade egenkontroller. Det samlade resultatet visade på brister kopplade till tillämpningen av Socialstyrelsens föreskrifter om systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) och förvaltningens möjlighet att arbeta med kompetensförsörjning. Resultatet av åtgärderna ska redovisas löpande på varje nämndsammanträde.

Förvaltningens framtagna åtgärder

Förvaltningen har grupperat samtliga åtgärder som genomförs i sex områden som utgår från Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete och omfattar krav på tydlig ledning och ansvarsfördelning, fungerande processer och rutiner, systematisk risk- och avvikelshantering, samverkan, korrekt dokumentation med uppföljning samt säkerställd kompetens och bemanning. Förvaltningen har utöver dessa lagt till ett område kring chefers förutsättningar och medarbetarskap. Åtgärderna inom detta område återfanns tidigare inom de övriga, men har samlats ihop för att tydliggöra vikten av området.

Återrapportering av åtgärder

Förvaltningen avser att rapportera till nämnden varje nämndsammanträde genom tjänsteutlåtande där planering för och genomförande av åtgärder redovisas. Förankring och implementering i linjen är avgörande för att få effekt på åtgärderna inom kompetensförsörjning och att stärka det systematiska kvalitetsarbetet enligt SOSFS. Därför är arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar och organisationskultur viktigt. Förutsättningar för chefer att kunna ta sitt ansvar för kvalitet, arbetsmiljö och ekonomi tillsammans med en organisationskultur som stödjer arbetet krävs för att få effekt.

Förvaltningen kompletterade i återrapportering för april med tabell som beskriver föreslagna åtgärder och när nämnden fått rapportering om dem för att förenkla spårbarheten för nämndens ledamöter. Denna tabell är nu uppdaterad och biläggs tjänsteutlåtandet.

Arbete med chefers organisatoriska förutsättningar

Förutsättningar i chefsuppdraget

Förvaltningen har tagit fram anvisning för bedömning av chefsuppdragets förutsättningar med utgångspunkt i stadens riktvärde för antal medarbetare per chef och en samlad bedömning av organisatoriska förutsättningar. Anvisningen syftar till att skapa en mer enhetlig grund för bedömningar av chefsuppdragets omfattning, exempelvis vid budgetarbete, organisationsförändringar och rekrytering av enhetschefer. Anvisningen tydliggör att enbart antal medarbetare per chef inte bör bedömas utan det ska göras tillsammans med faktorer såsom antal enheter, geografisk spridning, verksamhetens komplexitet, arbetsmiljö, kvalitet samt behov av samordning och närvaro i verksamheten. Anvisningen utgör därmed grund för fortsatt utveckling av arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar inom förvaltningen.

Anvisningen förankras för närvarande i verksamheten i dialog med verksamhetschefer i syfte att tydliggöra innehåll och tillämpning samt identifiera vilka stöd och arbetssätt som behövs för att anvisningen ska kunna användas i praktiken.

Inom utföraravdelningarna pågår även arbete med att utveckla former för stöd till enhetschefer i särskilt komplexa uppdrag. Arbetet omfattar bland annat frågor om resurschef, chefspool och hur erfarna chefer kan användas som stöd på enheter med hög komplexitet eller särskilda utmaningar.

Frågan om arbetsledning under kvällar och helger, som bedöms viktig för att stärka ledarskap, arbetsmiljö och kultur på arbetsplatsen även utanför ordinarie kontorstid, utreds för närvarande inom förvaltningen. Frågan kräver hänsyn till flera olika faktorer, bland annat arbetstidslagstiftning, flextidavtal, dygns- och veckovila samt chefers arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar i stort. Omvärldsbevakning och dialog med stadsledningskontoret utgör därför viktiga delar av arbetet.

Introduktion och stöd till nya chefer

Introduktion för nya chefer har reviderats genom införande av preboarding, tydligare checklistor, ansvarsfördelningar och utbildningsprogram där obligatoriska utbildningar presenteras på ett mer överskådligt och strukturerat sätt. Den reviderade introduktionen skapar bättre förutsättningar för spårbarhet och uppföljning samt bidrar till en tydligare struktur för hur förvaltningen säkerställer att nya chefer får nödvändiga kunskaper och förutsättningar i uppdraget.

Förvaltningen erbjuder redan idag möjlighet till stöd och mentorskap för nya enhetschefer genom etablerade arbetssätt och kollegialt stöd i verksamheten. Utifrån identifierade utvecklingsbehov kommer mentorskapet vidareutvecklas och struktureras ytterligare framåt. Flera utvecklingsinsatser pågår samtidigt kopplade till chefsintroduktion och chefsstöd, vilket innebär att arbetet med att vidareutveckla mentorskapet planeras längre fram.

Stöd till chefer från stödfunktioner

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att stärka stödet till chefer från stödfunktionerna. Arbetet omfattar bland annat hur stödfunktionernas arbete organiseras för att säkerställa tillräckliga resurser, kontinuitet och ett ändamålsenligt stöd utifrån prioriterade områden och verksamhetens behov.

Inom rekryteringsområdet sker kontinuerligt arbete med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och ge chefer ett mer enhetligt och adekvat stöd vid rekrytering. Som en del i detta har rutinen för kontroll av utdrag ur belastningsregister reviderats för att skapa en tydligare och mer rättssäker hantering. För vissa tjänster införs även bakgrundskontroller utifrån en ny stadsövergripande rutin.

Uppföljning av insatser från myndighet

Avdelning Myndighet har uppmärksammat behovet av att säkerställa att det finns en tydlig dokumentation där det framgår om en persons behov är tillgodosett eller inte vid uppföljning av pågående insatser. Som ett stöd i detta arbete pågår även en utveckling av händelsetypen ”Uppföljning genomförd” i verksamhetssystemet, så att det blir tydligare i dokumentationen om behovet bedöms vara tillgodosett eller inte.

För att kunna säkerställa att behoven är tillgodosedda krävs att alla pågående beslut följs upp årligen. För att säkerställa detta innehåller nämndens egenkontrollplan en kontroll av att tillsvidarebeslut följs upp i rätt tid. Samtliga enheter kommer att ingå i egenkontrollen.

Under året har det även påbörjats ett arbete för att skapa en tydligare struktur för systematisk samverkan mellan socialsekreterare eller enhetschefer inom myndighet och utförare inom bostad med särskild service. Syftet är både att skapa mer likvärdiga förutsättningar för samverkan i stadsområdena och att tydliggöra på vilken nivå olika frågor ska hanteras och att oklarheter därmed snabbare kan fångas upp.

Hantering av de avvikelser som upprättats av socialsekreterare har tagits upp i samverkan mellan avdelningschefer och därefter förts vidare inom utförarverksamhetens organisation. Syftet med detta har varit att tydliggöra att avvikelser fångas upp och hanteras. Detta gäller alla avvikelser, men när socialsekreterare uppmärksammar avvikelser så bör dessa hanteras skyndsamt då de uppmärksammat delar som inte gått att lösa i uppföljningar eller övrig samverkan.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen gör ingen bedömning utöver det som finns med i tjänsteutlåtandet ovan.

Moa Ohlsson

Förvaltningscontroller

Michael Ivarsson

Tillförordnad förvaltningsdirektör