



HELSINGBORG

Vård- och omsorgsförvaltningens **verksamhetsplan 2025**

Innehåll

Förvaltningschefen inleder	3
Nämndens uppdrag	4
Nämndens inriktning och mål	5
Målbild	6
Sammanfattning av nuläget	7
Prioriterade områden	10
Sammanfattning, mål och ekonomi 2025	15

Förvaltningschefen inleder

Hej!

Vi som arbetar på vård- och omsorgsförvaltningen har fått det fina och viktiga förtroendet att arbeta för att våra äldre och personer med en funktionsnedsättning i Helsingborg ska kunna leva ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Nämndens och invånarnas förväntningar är höga och ska vi kunna leva upp till förväntningarna behöver vi ha fokus på vårt kärnuppdrag och säkerställa att vi gör rätt saker.

Det finns mycket vi kan vara stolta över, men också en hel del som vi kan göra mycket bättre. Vi behöver arbeta för en jämn och god kvalitet i verksamheten och verkligen säkerställa att vi erbjuder en personcentrerad och jämlik vård och omsorg för våra helsingborgare.

I Helsingborg arbetar vi med innovation för att skapa förändring för framtiden. Vi behöver förändra för att räcka till, då vi vet att färre ska ta hand om fler. Vi behöver i mycket större utsträckning än idag tänka digitalt först. En digital insats kan frigöra viktig tid, men framför allt bidra till att den enskilde kan fortsätta att leva ett självständigt och aktivt liv utan ett besök från oss. Administrativa arbetsuppgifter behöver digitaliseras för att frigöra tid för mer kvalificerat arbete.

Sedan den 1 januari 2024 har vi en ny organisationsstruktur. Målsättningen med den nya organisationen är att skapa förutsättningar för ett aktivt och nära ledarskap, strategiskt arbete, stöd och utvecklingsarbete samt avancerad vård inom kärnuppdraget. Det tar tid innan allt "landar" och det finns fortfarande saker som vi behöver överväga, men jag känner mig helt säker på att förändringen var nödvändig.

Vi har fått ett större fokus på behovet av det systematiska kvalitetsarbetet och vi har upptäckt brister som vi tidigare aldrig pratat om. Det är bra, även om jag vid flera tillfällen blivit uppriktigt ledsen för grundläggande brister i omhändertagandet av våra invånare. Vi måste bli mer professionella och arbeta utifrån evidensbaserade metoder.

Vi har ett gemensamt ansvar att säkerställa att den enskilde får sina beviljande insatser och därmed sina behov tillgodosedda. Det måste därför vara naturligt och självklart för alla att rapportera de brister vi ser. Det gäller så klart även brister i vår arbetsmiljö.

Våra **fyra prioriterade områden** kommer att vara i fokus även under 2025.

Nära vård är det primära området, som handlar om vi på riktigt måste låta kunden vara dirigent över sitt eget liv och att vi utgår från den enskildes behov och önskemål. Behoven hos invånarna blir allt mer komplexa och fler svårt sjuka vårdas i hemmet. Det kräver ett utvecklat teamarbete där vi tar vara på varandras kompetens och där vi samarbetar för att räcka till.

Genom att arbeta för **Rätt kompetens, Ett aktivt och nära ledarskap** och att vi **Tillsammans arbetar systematiskt och långsiktigt** skapas förutsättningar för att vi ska kunna erbjuda en personcentrerad vård och omsorg både idag och i framtiden.

Det kommer att krävas ett stort engagemang och ansvarstagande från oss alla!

Ditt bidrag i det här arbetet spelar en oerhört viktig roll.



Annika Andersson
Omsorgsdirektör

Nämndens uppdrag



Vård- och omsorgsnämndens uppdrag är att arbeta för att äldre och personer med funktionsnedsättning kan leva ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Nämndens inriktning och mål

Kommunfullmäktige beslutar om inriktning och mål för nämnden. Inriktning och mål tydliggör politiska prioriteringar och ambitioner inom nämndens uppdrag.

Nämndens inriktning

I Helsingborg ska människor i alla åldrar kunna leva ett självständigt och aktivt liv med god livskvalitet. Nöjdheten med vården och omsorgen ska var högre än genomsnittet i landet. Invånarna ska känna sig trygga med den vård och omsorg staden tillhandahåller och erbjudas digital service och välfärdsteknik i framkant. De förebyggande och rehabiliterande insatserna ska öka.

Nämndens mål

■ Hemvården ska ha ett hemtjänstindex över genomsnittet för alla kommuner.

Motivering

Hemtjänstindex ger en summering av hemtjänsten, i alla Sveriges kommuner. Hemtjänstindex väger samman alla relevanta befintliga mätningar från till exempel Socialstyrelsen, Sveriges kommuner och regioner (SKR), kvalitetsregister och all annan relevant fakta och statistik som belyser kvaliteten inom hemtjänsten. Hemtjänst-index är ett initiativ från SPF Seniorerna och genomförs med stöd från Allmänna arvsfonden. Hemtjänstindex bygger på evidensbaserad metod för att beräkna kvaliteten inom hemtjänsten. Beräkningarna utförs av det statliga forskningsinstitutet RISE.

■ Fler deltagare inom daglig verksamhet ska inkluderas på arbetsmarknaden genom exempelvis jobb och praktik

Motivering

Att personer med funktionsnedsättning ges möjligheten att leva som andra är en viktig princip i vårt samhälle. I lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) framgår tydligt att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. I detta ingår principer som jämlikhet, valfrihet, delaktighet och personlig integritet. Även FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning utgår från allmänna principer om individuellt självbestämmande samt deltagande och inkludering i samhället. För att möjliggöra detta är det viktigt att nämnden arbetar aktivt med att personer som omfattas av LSS erbjuds praktik på öppna arbetsmarknaden som en naturlig del i att inkluderas i samhället.

Målbild

Stadens vision är att Helsingborg år 2035 ska vara en skapande, pulserande, global, gemensam och balanserad stad för både människor och företag. Genom stadens gemensamma målbild tas nästa steg på vägen mot visionen. Stadens målbild lyder:

"Tillsammans gör vi Helsingborg till en av de bästa städerna att leva och verka i 2027. Vi når målet med hjälp av samspel och innovation."

Tre transformationsområden är vår gemensamma ram och strategi för att nå visionen; **den gröna, den sociala och den teknologiska transformationen**. Områdena är sammanflätade och beskriver övergripande samhällsförändringar som vi behöver möta, dra nytta av och bidra till för att skapa utvecklingskraft. Du kan läsa mer om visionen och de tre transformationerna på Portalen Vision och transformation¹.

Min målbild är att vi ska vara en vård- och omsorgsförvaltning som ligger i framkant på riktigt.

På "riktigt" är viktigt! För mig betyder det att vi har koll på vårt kärnuppdrag och levererar en personcentrerad vård och omsorg med god kvalitet. Vi blundar inte för våra brister utan arbetar systematiskt och långsiktigt med vårt förbättringsarbete. Vi är modiga och vågar utmana gamla arbetssätt genom att tänka nytt utan att vara rädda för att misslyckas. Ett viktigt kvitto är när andra vill samarbeta med oss för att utveckla framtidens vård och omsorg.



¹ <https://intranat.helsingborg.se/vision-och-malbild/>

Sammanfattning av nuläget

Vi har en bit kvar innan vi har nått målsättningen att nöjdheten hos våra kunder ska vara högre än genomsnittet i landet. Skillnaderna mellan enheterna är stora. Enligt de nationella brukarundersökningarna för 2023 var det vårdboende, daglig verksamhet och personlig assistans som hade en nöjdhet som var högre än genomsnittet i landet. Vår nulägeskarta som redovisats till nämnden hittar du på vårt intranät under stöd i arbetet och styrdokument¹.

Hemtjänstindex är en annan nationell jämförelse där man gör en sammanvägning av många relevanta mätningar. Även om vi redan 2023 placerade oss på fjärde plats bland Sveriges kommuner och bäst i Skåne så kan vi inte vara nöjda. Tittar vi på delområdet **Utförande** ligger vi på placering 161 och det är ju där våra kunders bedömning ligger.

Genomförandeplanen är kundens viktigaste dokument för att säkerställa att beviljade insatser leder till att kunderna får sina behov tillgodosedda. Här har vi ett viktigt arbete att göra för att säkerställa kundernas delaktighet i upprättandet av genomförandeplanen och se till att det är ett levande dokument som följs upp och revideras efter hand som behoven förändras.

Inom hemvården har vi påbörjat ett viktigt arbete för att förebygga undernäring hos våra kunder. Våra dietister gör en bred utbildningsinsats som behöver fortsätta inom samtliga verksamhetsområden. Vi behöver säkerställa att det finns tid i arbetskorten så att kunderna kan få det stöd som de behöver med till exempel mellanmål.

Forskningsrapporter visar på en oroande utveckling av hälsoläget bland personer med funktionsnedsättning. Förvaltningen behöver arbeta för att stärka hälsofrämjande arbetssätt genom både kompetenshöjande insatser och möjligheter för målgruppen att öka sina kunskaper och förutsättningar att göra hälsosamma val.

Sedan årsskiftet är all legitimerad personal organiserad i ett verksamhetsområde och det har bidragit till att vi har en mer samlad

bild över förbättringsområde, men också större möjligheter för att säkerställa en mer jämlik hälso- och sjukvård. Vi tar små steg i omställningen mot en nära vård och förutom behovet av en god vårdsamverkan med primärvården och specialistsjukvården finns behov av att på riktigt möta invånaren där hen är.

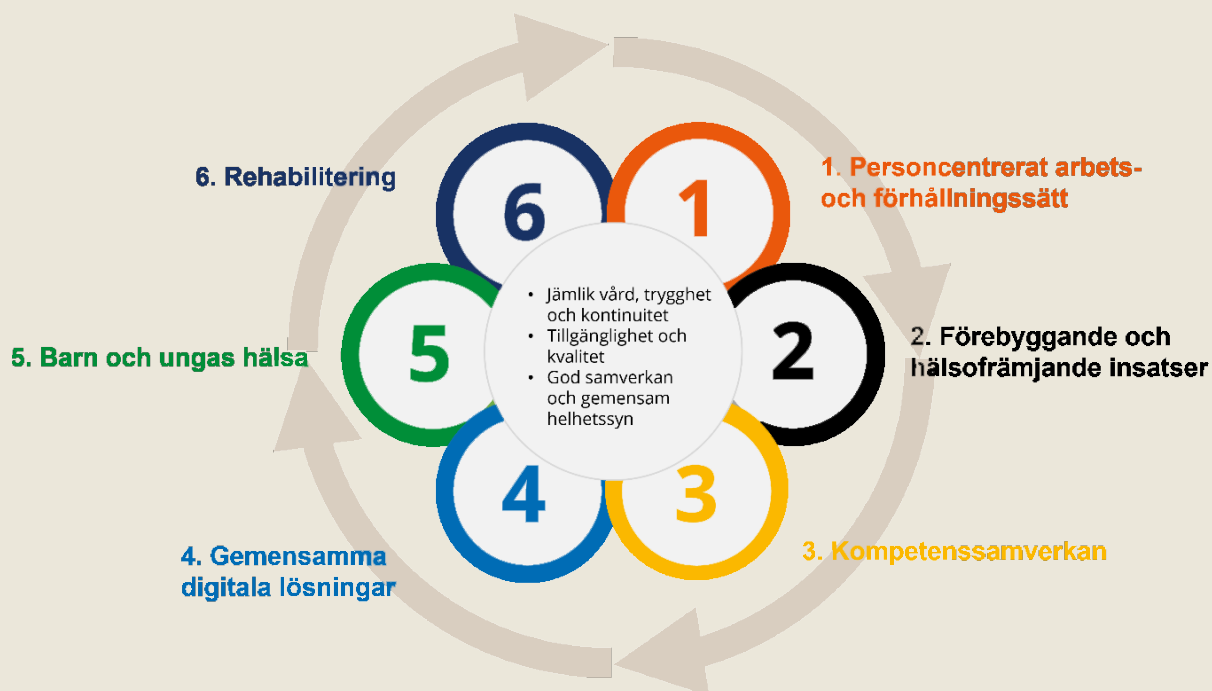
I juli 2025 förväntas den nya Socialtjänstlagen träda ikraft. Lagen ska ge socialtjänsten verktyg att jobba tidigt förebyggande och ge insatser på ett enklare sätt jämfört med idag.



¹ <https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2019/05/nulageskarta-var-d-o-omsorgsnamnden-2024.pdf>

Med utgångspunkt från det regionala arbetet kring omställning till Nära vård finns en delregional aktivitets- och tidsplan med konkreta indikatorer för måluppfyllelse som utgår ifrån sex olika områden som illustreras i bilden nedan. Allt arbete som sker inom vårdsamverkan Skåne finns samlat på Vårdsamverkan Skånes hemsida¹.

En god kontinuitet i ledarskapet är viktigt för oss eftersom vi vet att det överlag ger positiva effekter på både personalens arbetsmiljö och vårdkvaliteten. De senaste åren har vi utökat med chefer för att skapa förutsättningar för ett aktivt och nära ledarskap. Sammantaget innebär det att vi har många nya chefer i förvaltningen. Ett stabilt



Under 2024 genomför förvaltningen en omfattande utbildningsinsats till samtliga medarbetare i personcentrerad vård. Satsningen har väckt nationellt intresse och och Centrum för personcentrerad vård vid Göteborgs universitet (GCPP) genomför en följeforskning för att se vilka effekter en så genomgripande utbildningsinsats ger.

Utifrån de förväntade demografiska förändringarna under kommande år, vet vi att färre i yrkesverksam ålder ska vårda allt fler äldre. Det innebär en stor utmaning för oss. När konkurrensen om arbetskraften ökar måste vi utveckla vår förmåga att rekrytera, introducera, vidareutbilda och behålla våra medarbetare.

Legitimerad personal byter jobb oftare än andra. Vi hoppas att hälso- och sjukvården ska bli mer attraktiv för dem genom att vi som arbetsgivare blir bättre på att utnyttja deras kompetens.

ledarskap främjar trygghet, engagemang och långsiktiga förbättringar. Under 2023 hade vi en hög chefsomsättning inom funktionsstöd. 2024 ser vi ut att ha en normal chefsomsättning. Däremot har vi en stor intern rörlighet bland chefer i förvaltningen som vi behöver vara uppmärksamma på.

Vi kommer att behöva utöka med ytterligare någon verksamhetschef för att skapa förutsättningar till ett aktivt och nära ledarskap till chefer, men också för att skapa förutsättningar till effektiva ledningsgrupper. Kanske behöver vi även utöka med ytterligare någon enhetschef.

Initiativet **"Leda lätt"** som genomförts i staden syftar till att förenkla och förbättra vardagen för stadens chefer genom att hitta lösningar på de skav som har mest påverkan för flest chefer. Det blir viktigt för oss att arbeta vidare med de insikter som gjorts.



Prioriterade områden

Vi fortsätter att ha fokus på våra fyra prioriterade områden även under 2025. Målet är en personcentrerad Nära vård. Rätt kompetens, Ett aktivt och nära ledarskap samt att vi Tillsammans arbetar systematiskt och långsiktigt är förutsättningar för att lyckas med omställningen till en personcentrerad Nära vård.



Tillsammans med kollegorna i förvaltningsledningen kommer jag att arbeta för tydliga förväntningar kring förflyttningar inom respektive område genom regelbunden uppföljning. På vårt intranät vill jag att vi hjälps åt att lyfta goda exempel på åtgärder kopplat till våra prioriterade områden¹.

I samband med mål och ekonomi för 2025 beslutade kommunfullmäktige om uppdrag

i <https://intranat.helsingborg.se/vof/arbetet-inom-vara-prioriterade-omraden-2023/>

och riktade ekonomiska satsningar som kommer att hjälpa oss i arbetet med våra prioriterade områden. Vi får bland annat riktade budgetmedel till måltidsvärdar inom vårdboende, två digitala coacher och en socialt ansvarig socionom. Du hittar samtliga uppdrag och satsningar i bilaga 1.

Förvaltningens innovationsråd har beslutat om en inriktning för förvaltningen som innebär fokus på **frigöra tid, självständighet och livskvalitet**.

Nära vård

Omställningen till Nära vård är mer än bara ett riksdagsbeslut från november 2020. Målet är att erbjuda en mer personcentrerad vård och omsorg med ökad samverkan mellan olika vårdgivare, och att stärka personens delaktighet och kontinuitet. Den närmsta vården är den som kunden/patienten kan ge sig själv – egenvården – samt det stöd vi och region kan ge för att möjliggöra detta.

Vi har nått målen när vi

- har kundens fokus och arbetar personcentrerat, sammanhållet, proaktivt och hälsofrämjande
- i all planering och genomförande främjar personens delaktighet och medskapande.

Varje arbetsplats behöver tydligt definiera vad som krävs och vad ni ska fokusera på under nästa år för att nå era mål.

Det görs bäst vid teammöten som jag tycker chefen ska leda.

Jag vill se fler åtgärder kopplat till det förebyggande och hälsofrämjande arbetet. I nämndens inriktning ser ni att de förebyggande och rehabiliterande insatserna ska öka. Vad innebär det för er?

När vi möter våra helsingborgare ska utgångspunkten vara insatser som bidrar till att de ska kunna fortsätta att leva ett så självständigt och aktivt liv som möjligt. Vi måste tänka **digitalt först**. En digital insats kan frigöra viktig tid till förmån för dem som behöver fysiska besök, men framför allt bidra till att den enskilde kan fortsätta att leva ett självständigt och aktivt liv utan ett besök från oss.

Målsättningen är att de nya tjänsterna som digitala coacher ska stötta våra helsingborgare i användandet av digitala tjänster.

Våra utbildningsinsatser under 2024 behöver följas upp genom fortsatt dialog och reflektion på arbetsplatserna för en ökad personcentrering.

Under nästa år hoppas jag att vi kan starta en digital hemvårdsgrupp. För kunder som tackar nej till traditionell hjälp kanske vi kan erbjuda digital kontakt istället. Vi vill att fler av våra kunder ska känna sig trygga och kunna röra sig fritt med hjälp av GPS-larm. Vi ska också prova VR (virtual reality) för att förbättra välmåendet inom alla våra verksamhetsområden. Dessutom ska vi utforska olika sensorlösningar och använda trygghetskameror på fler sätt än vi gör idag.



Rätt kompetens

Rätt kompetens för uppdraget, ja det låter ju enkelt, men har alla det? Och omvänt, finns det medarbetare med kompetens och erfarenhet som vi inte använder på ett effektivt sätt? Gör vi rätt saker, eller bara saker rätt?

Om färre ska kunna ta hand om fler, är det viktigt att vi tar tillvara på varandras kompetenser på bästa sätt och tydligt definierar vem som ska göra vad. Ett bra exempel är hur man inom avdelningen för funktionsstöd identifierat behovet av att stärka stödpedagogernas roll. Ett annat exempel är hur man inom verksamhetsområde HSL tittar på hur man kan göra sig oberoende av inhyrd bemanningspersonal och att medarbetarna gör rätt saker utifrån sin legitimation.

Helsingborg har många invånare som står långt ifrån arbetsmarknaden. Vi måste vara med och bidra till att de på sikt kan bli anställningsbara, även om inte alla kommer att kunna klara ett arbete hos oss.

Kommunfullmäktiges beslut om måltidsvårdar inom vårdboende kommer att frigöra viktig tid för undersköterskorna, samtidigt som det kan bidra till en ökad livskvalitet för våra hyresgäster.

Jag vill att våra måltidsvårdar får en tydlig roll i att handleda personer som behöver göra en praktik hos oss.

Vi har förstärkt med en enhet för lokal- och fastighetsfrågor, vilket är ett bra exempel på hur vi säkerställer rätt kompetens i frågor, samtidigt som det frigör tid för vårt kärnuppdrag. **Finns det mer vi kan göra?**

Vi måste fortsätta att arbeta med olika schematekniska lösningar som bidrar till en god grundbemanning och minskar vårt behov av timvikarier. Attraktiva schema-modeller blir viktiga för ett hållbart arbetsliv. Att hitta rätt kommer kräva en bred delaktighet och inflytande för våra medarbetare. Vi har under flera år pratat om att se till så att vi har en grundbemanning som kan täcka korttidsfrånvaron och minska behovet av timvikarier och inhyrd personal. Vi vet att det ökar kontinuiteten i verksamheten, vilket har stor betydelse för våra kunder och för arbetsmiljön.

För att stödja vår rekrytering och säkra kvaliteten i våra verksamheter behöver arbetet med språkombud och handledare fortsätta att utvecklas.



Aktivt och nära ledarskap

"Vårt ledarskap bygger på struktur och tydlighet, där vi agerar med mod, välvilja och handlingskraft. Vi ser till helheten, arbetar proaktivt och anpassar vårt ledarskap för att vara förebilder som utmanar, motiverar och inspirerar. Som ledare är vi närvarande i verksamheterna, möter och lyssnar in kunder och medarbetare och bygger tillitsfulla relationer. Vårt ledarskap leder till en samarbetsinriktad och effektfull organisation som skapar värde för helsingborgarna."

Vad definitionen mer konkret innebär för dig som chef utifrån ditt uppdrag vill jag att du pratar med **din** chef om. Jag vill också att respektive ledningsgrupp för samtal om vilka positiva beteenden ni vill se utifrån definitionen inom er avdelning eller verksamhetsområde.

För att skapa förutsättningar för ett aktivt och nära ledarskap har vi blivit fler chefer i förvaltningen. Med fler chefer ökar förväntningarna. För att arbeta som enhetschef i vår kärnverksamhet måste man vilja leda det brukarnära arbetet och ta ansvar för det systematiska kvalitets- och arbetsmiljöarbetet. Som verksamhetschef förväntas man arbeta nära sina enhetschefer, vara noga med uppföljning av fattade beslut och

arbeta för en jämlik vård och omsorg utifrån en helhetssyn. Våra stödfunktionschefer har tydliga uppdrag att säkerställa att kärnverksamheten har de bästa förutsättningarna att klara sitt uppdrag och är nämndens förlängda arm genom att följa upp att vi har en personal- och kostnadseffektiv verksamhet av god kvalitet.

Sedan den 1 januari 2024 har vi ett nytt chefsled (avdelningschef för äldreomsorg respektive funktionsstöd). Målsättningen är att få ett ökat fokus på kärnverksamheten, bättre uppföljning samt säkerställa att förvaltningen arbetar strategiskt och långsiktigt.

Under det kommande året behöver vi regelbundet erbjuda en fysisk introduktion till våra nya chefer. På så sätt tydliggör vi ansvar och förväntningar, men bidrar också till att man som ny chef vet vad man kan förvänta sig ifrån våra stödfunktioner.

Tillsammans i förvaltningsledningen behöver vi utveckla vår ledning, styrning och uppföljning och säkerställa att vi arbetar strategiskt och långsiktigt utifrån de prognoser vi har om framtida behov.



Tillsammans arbetar vi systematiskt och långsiktigt

För att lyckas med vårt uppdrag är det viktigt att vi arbetar bra tillsammans. Det är tillsammans som vi kan åstadkomma de stora förändringarna. Vi behöver vara modiga, våga testa nya saker och får inte vara rädda för att misslyckas. **Det är av våra misslyckanden som vi lär oss mest!**

God intern kommunikation är allas ansvar. Det bidrar till effektivitet, samordning, bättre beslutsfattande, ökat engagemang och motivation samt snabb anpassning till förändringar.

Tillsammans ansvarar vi för att vi har en organisationskultur som främjar samarbete och tillit till varandra. Vi behöver öka förståelsen för varandra roller och ansvar och har ett respektfullt bemötande. Bland annat ser jag att utvecklingsenheterna inom äldreomsorg och funktionsstöd tillsammans med kvalitetsavdelningen behöver tydliggöra ansvarsfördelning och hur man kan arbeta bra tillsammans. Myndighetsavdelningen, hemvården och korttidsverksamheten behöver fortsätta att utveckla förståelsen för varandras roller och ansvar.

Följsamheten till riktlinjer, rutiner och processer behöver öka för att säkerställa en likvärdig vård och omsorg för alla invånare. För att det ska vara enkelt att göra rätt behöver vi fortsätta arbetet med att identifiera och beskriva våra stödprocesser i Canea. Förbättringshjulet ska hela tiden snurra. Tillsammans behöver vi verka för ett klimat som stödjer ett systematiskt kvalitetsarbete i alla sina delar. Vi måste bli bättre på att rapportera, följa upp, analysera och säkerställa åtgärder utifrån avvikelser och synpunkter och klagomål.

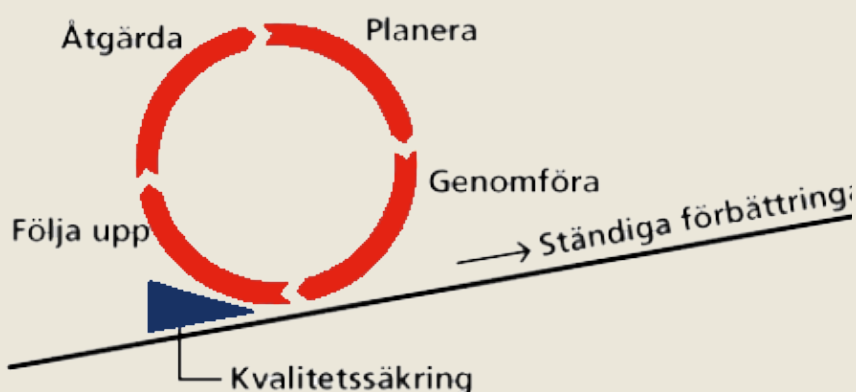
För att främja lärande och öppen dialog ska avvikelser och missförhållanden lyftas på möten i ledningsgrupper, chefsmöten, teammöten och arbetsplatsträffar.

Utifrån långsiktiga prognoser behöver vi säkerställa att vi har en planering så att vi kan tillgodose invånarnas behov av vård och omsorg över tid. När vi ställer om eller öppnar nya verksamheter behöver vi veta att vi har bra matchningsprocesser så att nya enheter används optimalt.

Om vi ska klara att tillgodose invånarnas behov långsiktigt behöver vi fortsätta utveckla en innovativ organisationskultur där vi på ett bättre sätt riktar vårt innovationsarbete mot våra stora utmaningar. Under det senaste året har antalet innovationsinitiativ minskat.

Vi behöver arbeta med både kvalitetsledning och innovationsledning för att förbättra vårt nuvarande arbete och skapa nya lösningar för framtiden. Kvalitetsarbetet hjälper oss att upprätthålla värdet vi skapar nu, medan innovationsarbetet handlar om att hitta nya lösningar och skapa framtida värden. Genom att kombinera dessa kan vi både säkerställa kvalitet och förnya oss för att möta morgondagens behov. Det handlar om att både arbeta målstyrande och målsökande.

För att skapa förändring behöver vi arbeta målinriktat och systematiskt inom staden, tillsammans med kollegor i regionen, andra kommuner, näringslivet och civilsamhället. Självfallet måste vi också involvera våra helsingborgare. Jag är nyfiken på hur vi kan fortsätta att utveckla och effektivisera vårt arbete genom digitalisering, automatisering, sensorer och AI.



Sammanfattning, mål och ekonomi 2025 vård- och omsorgsnämnden

Uppdrag från kommunfullmäktige:

1. Implementera arbetssätt och rutiner för att förebygga och behandla undernäring hos personer med hemvård samt ta fram mätmetoder för att mäta effekterna förvaltningsövergripande.
2. Skapa en långsiktig struktur för dialog och medverkan för invånare, näringsliv, civilsamhälle och akademi i samskapandet av framtidens lösningar utifrån behov och utmaningar som finns inom vård och omsorg.
3. Fler praktikplatser inom stadens verksamheter.

Riktade ekonomiska satsningar från kommunfullmäktige

■ Måltidssatsning inom stadens vårdboende, 11 mnkr

För många äldre är måltiden en av dagens höjdpunkter som bidrar till deras livskvalitet. Det är därför viktigt att säkerställa att måltidssupplevelserna inom vård och omsorg håller hög kvalitet och medverkar till att sätta guldkant på de äldres tillvaro. Därför sker en riktad satsning genom att inrätta måltidsvårdar vid stadens vårdboende.

■ Stärkt socialt arbete inom vård och omsorg, 0,9 mnkr

Kvalitetsarbetet inom det sociala området ska stärkas genom att inrätta en tjänst som socialt ansvarig socionom (SAS). Denna tjänst ska säkerställa god kvalitet och följsamhet till lagar som socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), samt andra styrdokument, genom information, utbildningar och social dokumentation

■ Stärkt kvalitet inom vård och omsorg i ordinärt boende, 5,3 mnkr

Fler och fler kommer att vårdas i det egna hemmet vilket kommer att kräva ett ökat fokus. Kommunfullmäktige vill förbättra

kvaliteten i detta arbete. Prioriterade områden är att öka kundtiden, minska undernäringen och utveckla arbetet med fast omsorgskontakt. Det kan exempelvis handla om att anställa specialistundersköterskor.

■ Nattbemanning, 17 mnkr

Utifrån synpunkter från Inspektionen för vård och omsorgs granskningar av stadens äldreboenden pågår en förstärkning av nattbemanningen på äldreboendena. Den förstärkta nattbemanningen som inleddes 2022 beräknas vara fullt genomförd under 2024 och tilldelade medel ska finansiera utökningen.

■ Tänk digitalt först, 1,2 mnkr

Vård- och omsorgsnämnden tilldelas 1,2 mnkr för att inrätta två tjänster som digital coach. Kommunfullmäktige vill säkerställa att förvaltningen med hjälp av ny teknik och smarta arbetssätt säkerställer en personcentrerad vård och omsorg som bidrar till en ökad självständighet, trygghet, tillgänglighet för individen samt bidrar till ökad effektivitet i verksamheten.

