

Vård- och omsorgsförvaltningen
Tjänsteskrivelse till äldrenämnden

Datum:
2025-10-16

Diarienummer:
ALN-2024-00833

Handläggare:
Daniel Karlsson, Marie Brinktell

Uppföljning av äldrenämndens internkontrollplan per november 2025

Förslag till beslut

Äldrenämnden beslutar

1. **att** godkänna uppföljning av internkontrollplanens kontrollmoment per november enligt ärendets bilaga, samt
2. **att** överlämna avrapporteringen av internkontrollplanen 2025 i sin helhet till kommunstyrelsen.

Ärendet

I samband med äldrenämndens sammanträde den 25 september 2025 § 99 beslutade nämnden om ett tillägg, i form av ytterligare ett kontrollmoment, i internkontrollplanen 2025 om uppföljning av arbetet med åtgärderna för ökad trygghet inom äldreomsorgen. Uppföljningstidpunkt för kontrollmomentet bestämdes till november 2025, i form av en avrapportering till nämnden.

Vård- och omsorgsförvaltningen har tagit fram en redovisning av nuläget gällande de tolv åtgärder som beskrevs i ärendet om ökad trygghet och säkerhet inom vård och omsorg som nämnden fattade beslut om den 26 september 2024. Åtterrapporteringen visar att aktuella åtgärder fortlöper enligt plan och att granskningen bedöms därför vara genomförd utan anmärkning.

Beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för strategi och avtal, enheten för strategi och beredning, i samråd med HR, avdelningen för hemtjänst och särskilt boende samt avdelningen för kvalitet och utveckling.

Föredragning

Uppföljning av internkontrollplanens kontrollmoment per november

I samband med äldrenämndens sammanträde den 25 september 2025 § 99 beslutade nämnden om ett tillägg, i form av ytterligare ett kontrollmoment, i internkontrollplanen 2025 om uppföljning av arbetet med åtgärderna för ökad trygghet inom äldreomsorgen.

Uppföljning, i form av att återslagrapportering av nuläget inom följande åtgärder har genomförts:

- Införa förstärkta bakgrundskontroller och kontroll i belastningsregister vid anställning i vård- och omsorgsförvaltningen
- Förstärka stöd till chefer vid rekrytering
- Införa kunskapshöjande utbildning riktad till de anställda i linje med de åtgärder som kommunstyrelsen beslutat om inom ramen för handlingsplan mot välfärdsbrott
- Utveckla synpunktshanteringen för att göra det enklare att lämna synpunkter och möjliggöra snabbare återkoppling till synpunktslämnaren
- Genomföra en översyn av hur uppföljningar och stickprovskontroller kan systematiseras
- Införa trygghetsskapande teknik som ger brukarna möjlighet att se vem som kommer för att utföra insatser, vilken insats som utförs och när den ges
- Intensifiera arbetet med chefsförtätning för att nå målet om 30 medarbetare per chef inom samtliga av nämndens verksamheter
- Minska andelen visstidsanställda, fler tillsvidareanställda ska leda till ökad kontinuitet
- Intensifiera det breddinförande arbetet med att ersätta den tidigare så kallade minutstyrningen med att hemtjänsten i stället ska jobba i mindre personalgrupper närmare den äldre
- Utöka våldsbudens utbildning till att inkludera fler aspekter av äldre personers särskilda utsatthet
- Fortsätta prioritera de språkutvecklande insatserna för att öka tryggheten och säkerheten för brukarna inom nämndens verksamheter
- Genomföra översyn av äldreombudsmannens instruktion och förstärkning av äldreombudsmannens roll som trygghetsskapande funktion för kommunens äldre.

Återslagrapporteringen visar att aktuella åtgärder fortlöper enligt plan. Granskningen bedöms därför vara genomförd utan anmärkning. En fördjupad redovisning finns i ärendets bilaga.

Avrapportering av interkontrollplanen i sin helhet till kommunstyrelsen

Kontrollmoment i äldrenämndens internkontrollplan har tidigare under året följts upp och avrapporterats till nämnd per mars (ett kontrollmoment) respektive oktober (åtta kontrollmoment). Med uppföljningen och avrapporteringen, av kontrollmoment nr 10, per november har samtliga kontrollmoment i nämndens internkontrollplan följts upp och godkänts av nämnden.

Nämnden föreslås i och med detta att överlämna uppföljningen av samtliga kontrollmoment, som avrapportering av internkontrollplanen 2025 i sin helhet, till kommunstyrelsen.

Ekonomiska konsekvenser

Ej aktuellt med föreliggande förslag till beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 16 oktober 2025
- Bilaga, Uppföljning av internkontrollplanen per november 2025 – För äldrenämnden

Vård- och omsorgsförvaltningen

Lenita Granlund
Förvaltningsdirektör

Vård- och omsorgsförvaltningen
Rapport

Datum:
2025-11-17

Diarienummer:
ALN-2024-00833

Handläggare:
Daniel Karlsson, Marie Brinktell

Uppföljning av internkontrollplanen per november 2025 För äldrenämnden

Innehåll

Arbetet med intern kontroll under året	3
Sammanfattning av granskningar	4
Fördjupad redovisning av kontrollmoment.....	5
Kontrollmoment 10	5
Genomförd kontroll	5
Resultat av kontroll	5

Arbetet med intern kontroll under året

Arbete har skett för att utveckla nämndens omvärldsanalys och riskregister vilka ligger till grund för urvalet av kontrollmoment. Under detta år sker uppföljning och rapportering av nämndens internkontrollplan i oktober. Nästkommande år planeras dock fler rapporteringstillfällen för kontrollmomenten i internkontrollplanen, utspridda under året.

Nämnden har involverats i riskarbete inom ramen för nämndens strategidag under hösten. Sedan tidigare finns fastställda styrdokument som beskriver ansvarsfördelningen för internkontrollen.

Sammanfattning av granskningar

Granskningar som rapporteras per november

Nr	Riskbeskrivning	Kontrollmoment	Kontrollmetod	Resultat av granskning	Åtgärd med slutdatum
10	Att implementeringen av de åtgärder gällande trygghet inom äldreomsorgen som nämnden fattade beslut om 2024-09-26 inte genomförs enligt plan.	Uppföljning av arbetet med åtgärderna för ökad trygghet inom äldreomsorgen.	Redovisning till nämnd om hur implementeringen med åtgärderna gällande trygghet fortlöper. Att för de åtgärder där det är möjligt kvantifiera status med indikatorer eller nyckeltal.	Granskning är genomförd utan anmärkning.	

Fördjupad redovisning av kontrollmoment

Kontrollmoment 10

Uppföljning av arbetet med åtgärderna för ökad trygghet inom äldreomsorgen.

Kontrollmetod:

Redovisning till nämnd om hur implementeringen med åtgärderna gällande trygghet fortlöper.

Att för de åtgärder där det är möjligt kvantifiera status med indikatorer eller nyckeltal.

Genomförd kontroll

Redovisning ges till nämnd i form av fördjupad redovisning nedan. I redovisningen ges en återrapporering av hur implementeringen med åtgärderna gällande trygghet och säkerhet fortlöper. De åtgärder som följts upp har varit de tolv punkter som beskrivs i ärendet *Ökad trygghet och säkerhet inom vård och omsorg* som nämnden fattade beslut om den 26 september 2024.

En omfattande uppföljning av åtgärderna har tidigare genomförts av förvaltningen. Denna uppföljning har återrapporats av nämnden till kommunfullmäktige i juni 2025.

En kompletterande uppföljning av nuläget har nu begärts in av berörda avdelningar på förvaltningen samt HR för att granska hur implementeringen fortlöper. Redovisningen har i vissa fall, där så varit möjligt, konkretiserats med nyckeltal, exempelvis gällande andelen visstidsanställda medarbetare.

Resultat av kontroll

Granskningen är genomförd utan anmärkning.

Återrapporeringen visar att aktuella åtgärder fortlöper enligt plan. För en fördjupad redovisning av nuläget gällande implementering av respektive åtgärder se nedan:

Fördjupad redovisning av åtgärder för ökad trygghet inom äldreomsorgen

Införa förstärkta bakgrundskontroller och kontroll i belastningsregister vid anställning i vård- och omsorgsförvaltningen

Cheferna upplever att stödet från HR avseende bedömningar av innehåll i belastningsregister har fungerat bra. HR har varit tillgängliga för diskussioner kring belastningsregister vilket varit till hjälp vid beslutsfattande.

HR har tagit fram en vägledning för chefer och för stöd i bedömningar hänvisar rekryteringsenheten till verksamhetsnära HR eller chefskollegor. Uppfattningen är

att cheferna har det stöd de behöver kring bedömningar av eventuellt innehåll i belastningsregistret. Initialt var det många frågor kring detta. Nu efter ett år finns den stödstruktur som behövs samt erfarenhet av att göra bedömningar av innehåll i belastningsregistret.

Förstärka stöd till chefer vid rekrytering

Implementeringen har gått enligt plan, enheten startade 1 juli. Samtliga chefsgrupper fick information om stödet vid uppstart och hur de ska gå till väga vid rekryteringsbehov. Stödet hanterar nu samtliga rekryteringar som utannonseras, tillsammans med rekryterande chef. Rekryterare projektleder rekryteringarna och rekryterande chef ansvarar för sin process. Rekryterare säkerställer att Uppsala kommuns rekryteringsrutin efterlevs. Stöd i rekryteringsprocessen har fallit väl ut och chefer är väldigt nöjda med det stöd som ges. Dock finns en osäkerhet avseende hur det går att säkerställa att avslutade personer inte återanställs.

Införa kunskapshöjande utbildning riktad till de anställda i linje med de åtgärder som kommunstyrelsen beslutat om inom ramen för handlingsplan mot välfärdsbrott

Material om rättigheter och skyldigheter, bisysslor, jäv, sekretess och otillåten påverkan har ännu inte lämnats ut till cheferna. Målet är att materialet ska ha lämnats ut och att cheferna gått igenom det på APT till juni 2026.

Utveckla synpunktshantering för att göra det enklare att lämna synpunkter och möjliggöra snabbare återkoppling till synpunktslämnaren

Det har genomförts en kartläggning avseende hur chefer upplever att nuvarande rutin stödjer dem i att hantera inkomna synpunkter. Kartläggningen, där 111 chefer svarade på enkäten, visar att 63 % anser att nuvarande rutin och arbetssätt för hantering av synpunkter är ändamålsenliga, medan 37 % tycker att rutinen behöver revideras.

Bland de chefer som föreslår förändringar framkommer att det finns svårigheter med systemets användarvänlighet, hantering av synpunkter utan kontaktperson för återkoppling samt utmaningar när klagomål rör flera enheter samtidigt.

Genomföra en översyn av hur uppföljningar och stickprovskontroller kan systematiseras

Under maj 2025 genomfördes ett pilotprojekt med brukarorienterade stickprover. Målgruppen var äldre nämndens brukare som har hemtjänst både från egen regi och privat regi. De brukare som deltog i projektet valdes ut slumpmässigt. Syftet med pilotprojektet var att säkerställa brukarens upplevelse av kvalitet, delaktighet och trygghet i beslut och insatser, samt att testa metoden innan ett breddinförande.

Förarbetet utgick från följande principer:

- Brukaren i fokus – helhetsperspektiv vid kontroll och uppföljning
- Bygga på befintliga uppföljningar och kontroller för att undvika dubbelarbete
- Utveckla ett enhetligt koncept som kan tillämpas oavsett insats eller brukargrupp

Stickprovskontrollerna avsåg att granska processen från myndighetsbeslut till utförande av omvårdnadsinsatser och hälso- och sjukvårdsinsatser. Utförarna intervjuade brukarna i frågor kopplat till kvalitet, trygghet och delaktighet. Det genomfördes även granskningar av dokumentation rörande myndighetsbeslut och omvårdnadsinsatser, samt journalgranskning av hälso- och sjukvårdsinsatser.

I urvalet slumpades 27 brukare fram, av dessa var det 22 brukare som blev intervjuade, resterande hade avslutat sin insats, var bortresta eller ville inte bli intervjuade. Pilotprojektet genomfördes således i för liten omfattning för att dra några säkra slutsatser, dock gjordes några iakttagelser. Majoriteten av brukarna var trygga med sina insatser och drygt hälften av de intervjuade upplevde att de var delaktiga i sin planering. Det finns genomförandeplaner men alla är inte uppdaterade. Pilotprojektet visar att de brukarorienterade stickproven är tids- och resurskrävande.

Brukarorienterade stickprovskontroller kommer inte att breddinföras med samma utformning som i pilotprojektet. Det pågår ett arbete med att utveckla andra metoder för stickprovskontroller.

Införa trygghetsskapande teknik som ger brukarna möjlighet att se vem som kommer för att utföra insatser, vilken insats som utförs och när den ges

Pilotprojektet avseende tjänsten "Mina besök" har fallit väl ut. Det har fattats beslut om att breddinföra tjänsten inom hemtjänstens egen regi. Under hösten 2025 ska det köpas in surfplattor, dessa ska sedan succesivt delas ut till brukarna. Ett arbete påbörjas under hösten 2025 med att implementera det förändrade arbetssätt som tjänsten medför för personal inom hemtjänsten. Det ska även initieras ett arbete med att undersöka möjligheterna att erbjuda trygghetsskapande teknik även till brukare inom extern utförarverksamhet, i syfte att säkerställa likvärdig tillgång till digitala stödverktyg oavsett utförare.

Intensifiera arbetet med chefsförtätning för att nå målet om 30 medarbetare per chef inom samtliga av nämndens verksamheter

Inom hemtjänsten pågår rekrytering av två chefer, rekryteringarna planeras vara klara innan årsskiftet. Därefter bedöms målet vara uppnått inom hemtjänsten. Inom särskilt boende ska fyra chefer anställas för att uppnå målet om 30 medarbetare per chef, detta beräknas bli klart under Q1 2026.

Minska andelen visstidsanställda, fler tillsvidareanställda ska leda till ökad kontinuitet

Äldrenämnden fattade 8 maj 2025 beslut om att ge förvaltningen i uppdrag att återkomma med en plan för att nå maximalt 17 procent andel visstidsanställda inom tre år. I förslaget till plan, som nämnden föreslås fastställa på novembersammanträdet 2025, anges att år 2027 ska andelen tillsvidareanställda vara 80% och andelen timavlönade uppgå till maximalt 17%.

Visstidsanställningar består av flera anställningsformer exempelvis kortare och längre vikariat. Även att vara timavlönad är en form av visstidsanställning. Vissa typer av visstidsanställningar, såsom längre vikariat i samband med föräldraledighet eller studieledighet, kommer det alltid finnas behov av.

Det har visat sig svårt att särskilja korta visstidsanställningar från långa i kommunens personaladministrativa system varför det i planen är huvudfokus på att öka andelen tillsvidareanställda och minska andelen timavlönade.

I dagsläget är andelen tillsvidareanställda 62% och andelen timavlönade 32%.

Intensifiera det breddinförande arbetet med att ersätta den tidigare så kallade minutstyrningen med att hemtjänsten i stället ska jobba i mindre personalgrupper närmare den äldre

Ramtid har införts i samtliga verksamheter i hemtjänsten. Det förväntas fattas ett beslut inom kort att det via upphandling även ska införas ramtid hos alla externa utförare.

Utöka våldsombudens utbildning till att inkludera fler aspekter av äldre personers särskilda utsatthet

Arbetet med att informera om våld i nära relationer i verksamheterna löper på enligt plan. Medarbetares deltagande i utbildning inom området följs upp på APT, via medarbetardialoger och statistik i Lärportalen. Ett större antal medarbetare genomförde utbildningar efter sommaren. Arbetet med utbildningsinsatser och uppföljning av kunskapsläget hos medarbetarna fortlöper.

Fortsätta prioritera de språkutvecklande insatserna för att öka tryggheten och säkerheten för brukarna inom nämndens verksamheter

Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan för bland annat språkkunskaper och språkutveckling, utvecklingsplanen följs upp vid medarbetardialoger och språkutvecklande insatser sätts in vid behov. Över 200 medarbetare har genomfört språktester, ett mindre antal medarbetare fick göra om språktestet för uppföljning av resultat efter insatser.

Det finns inte några specifika nyckeltal kopplat till språkkunskap och språkutveckling. Däremot pågår det ett arbete med att ta fram metoder för att kunna följa upp och mäta språkkunskap och språkutveckling på ett tillförlitligt sätt.

Genomföra översyn av äldreombudsmannens instruktion och förstärkning av äldreombudsmannens roll som trygghetsskapande funktion för kommunens äldre

Genomfört, följs inte upp i särskild ordning.