

Datum:
2026-04-27Vård- och omsorgsförvaltningen
Interpellation

Svar på interpellation om äldrenämndens förbättringsarbete från Dominicus Bäckström (SD)

- Anser du att det arbete som idag bedrivs inom äldrenämndens ansvarsområde är tillräckligt för att, så långt det är möjligt, minimera risken för att liknande övergrepp inom hemtjänsten sker igen?

Ja, vi är på god väg.

De åtgärder som vi politiskt beslutat om och som förvaltningen nu arbetar med stärker förutsättningarna att förebygga, upptäcka och hantera allvarliga händelser inom äldreomsorgen. Arbetet är långsiktigt och behöver kontinuerligt utvecklas, samtidigt som det är viktigt att vara tydlig med att risken för brottsliga handlingar aldrig helt kan elimineras.

Bakgrund och genomförande av åtgärder

Den 24 september 2024 fattade äldrenämnden beslut om att uppdra till vård- och omsorgsförvaltningen att kraftsamla för ökad trygghet och säkerhet inom äldreomsorgen genom tolv åtgärder inom ramen för kraftsamlingen. Detta innefattade såväl nya åtgärder som intensifiering av pågående åtgärder. Genomförandet av åtgärderna följs kontinuerligt och en särskild uppföljning av åtgärdernas status, i form av en skriftlig återrapportering till kommunfullmäktige genomfördes i juni 2025. I denna återrapportering rapporterades även status för övriga åtgärder som äldrenämnden fattat beslut om under våren 2025.

Åtgärder har genomförts och pågår bland annat inom följande områden för att säkerställa att allvarliga händelser i möjligaste mån kan förebyggas och upptäckas i tid:

Åtgärder för att stärka det systematiska kvalitetsarbetet

Det systematiska kvalitetsarbetet har stärkts genom utvecklade riskanalyser, egenkontroller, avvikelshantering och hantering av synpunkter. Syftet är att tidigt upptäcka brister, omsätta dem i konkreta förbättringar och säkerställa att åtgärder får avsedd effekt.

Under 2025 har särskilt fokus lagts på att öka rapporteringsbenägenheten och kvaliteten i utredningar samt att skapa ett öppet klimat där brister kan lyftas.

Erfarenheter och lärdomar delas mellan verksamheter för att stärka kvaliteten i hela organisationen. Parallellt pågår en förvaltningsövergripande satsning på ledarskap.

Åtgärder för att säkerställa ökad följsamhet till aktuella riktlinjer och rutiner

För att stärka följsamheten i det dagliga arbetet har utbildningsinsatser genomförts kring rapporteringsskyldighet, avvikelshantering och lex Sarah. Rutiner har setts över, samlats och tydliggjorts, med klara ansvarsförhållanden.

Ett särskilt fokus för nämnden har också varit hur förvaltningen jobbar med att stärka den psykologiska tryggheten i arbetsgrupperna, så att medarbetare vågar rapportera även känsliga avvikelser.

Åtgärder för stärkt uppföljning

Nämnden har under 2025 gett förvaltningen i uppdrag att se över hur uppföljningen inom äldreomsorgen kan stärkas. En ny ordning har också politiskt beslutats.

Nya och utvecklade former för uppföljning har alltså införts. Därtill har brukarnära undersökningar införts i verksamheterna för att löpande fånga upp omsorgsmottagarens upplevelse.

Uppföljningen har även förstärkts genom systematiserade kontroller, såsom regelbundna loggkontroller i verksamhetssystemen. Varje verksamhetschef ansvarar för att sådana kontroller genomförs minst två gånger per år, samt omgående vid misstanke om otillbörlig användning.

Sammantaget syftar utvecklingen till att stärka uppföljningens förmåga att inte enbart hantera brister utan även säkerställa att vidtagna åtgärder får avsedd effekt och leder till varaktiga förbättringar i verksamheten.

Åtgärder i form av utbildningsinsatser för ökad kompetens bland våldsombud och övriga medarbetare när det gäller våld

Våldsombud

Våldsombuden genomgår återkommande utbildningar om våld mot äldre och våld i nära relationer. De deltar även i samverkansforum för erfarenhetsutbyte och praktiskt stöd. Uppföljning sker både på individ- och verksamhetsnivå.

Övriga medarbetare

Samtliga medarbetare inom egen regi genomgår utbildning om våld mot äldre. Kunskap om våld och utsatthet är en del av introduktion, arbetsplatsträffar och individuella utvecklingsplaner. Syftet är att säkerställa tillräcklig kompetens i hela organisationen.

Utöver de ovan nämnda utbildningsinsatserna genomför avdelningen Öppna och tidiga insatser en satsning för att öka kunskapen om våld samt för att möjliggöra en tidigare upptäckt i samband med icke biståndsbedömda insatser. I avdelning Hälso- och sjukvård går alla medarbetare utbildningen Våld mot Äldre (Socialstyrelsen).

Uppföljning av genomförda åtgärder sker genom rapportering inom ramen för nämndens verksamhetsplan och på individnivå genom medarbetardialog och medarbetarens utvecklingsplan.

Nämnden har också tillsammans med socialnämnden fattat beslut om det s.k. Nexusinitiativet. Nexus har fått i uppdrag att träffa äldre och medarbetare bl.a. på träffpunkterna för att öka kompetensen kring våld i nära relationer men också berätta att Nexus finns dit man kan vända sig.

Åtgärder för ökad trygghet för brukaren

För att öka tryggheten i hemtjänsten har digitala lösningar införts som gör det möjligt för brukare att se vem som kommer på besök, när och för vilken insats. Ett pilotprojekt har utvärderats positivt och tekniken har beslutats att införas brett.

Arbetet med att stärka medarbetares kunskaper i svenska språket har också prioriterats, bland annat genom språkstöd, språktest och tydligare krav vid rekrytering, i linje med nya lagkrav.

Åtgärder för förstärkt chefsstöd

Chefsstödet har stärkts både i rekrytering och i det löpande arbetet. Chefer erbjuds stöd genom hela rekryteringsprocessen och ges bättre förutsättningar för ett nära ledarskap.

Målet om högst 30 medarbetare per chef har uppnåtts i egen regi, vilket stärker möjligheten till uppföljning, närvaro och tidig hantering av avvikelser. Rutiner för stöd vid allvarliga händelser har tydliggjorts och förankrats.

Åtgärder för förstärkta kontroller vid rekrytering och anställning

Rekryteringsprocessen har skärpts genom obligatoriska registerkontroller, mer strukturerad referenstagning samt verifiering av utbildning, erfarenhet och identitet.

Introduktionen av nyanställda har tydliggjorts med fokus på värdegrund, bemötande och lagstadgade skyldigheter. Rutiner finns för tidig uppföljning och hantering av signaler om olämpligt beteende.

Sammantaget syftar dessa åtgärder till att stärka både den förebyggande kontrollen i rekryteringskedet och förmågan att tidigt upptäcka och agera vid risker kopplade till enskilda medarbetare.

Åtgärder för robust bemanning och ökad personalkontinuitet

Arbetet med robust bemanning och ökad personalkontinuitet har förstärkts, bland annat genom fler tillsvidareanställningar och minskad andel timavlönade. En långsiktig plan för perioden 2025–2028 har beslutats av nämnden.

Modellen ramtid har införts för att stärka personcentrering och kontinuitet och används nu som gemensamt arbetssätt även i upphandlad verksamhet. Arbetet följs och utvärderas löpande.

Åtgärder för ökad transparens och informationsvägar till nämnden

I november 2024 gav äldrenämnden vård- och omsorgsförvaltningen i uppdrag att utveckla hur information om allvarliga händelser enligt lex Sarah och lex Maria kommuniceras till nämnden. I juni 2025 beslutades det om en ny ordning.

Informationsvägarna till nämnden vid allvarliga händelser har tydliggjorts. Nämnden informeras nu systematiskt om lex Sarah- och lex Maria-ärenden, inklusive vidtagna och planerade åtgärder.

Detta stärker nämndens insyn, uppföljning och möjlighet till politiskt ansvarstagande.