



Växjö
kommun

Årsrapport 2025 Växjö kommuns nämnder, Omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Ekonomisk redovisning.....	6
Analys av årets utfall	6
Personalredovisning	12
Medarbetarna i siffror	12
Uppföljning av personalpolitiska mål och uppdrag	14
Verksamhetsredovisning	26
Uppföljning av riktningmålen.....	27
Övrig verksamhetsrelaterad information	55
Uppföljning av privata utförare.....	60
Antal och omfattning privata utförare	60
Uppföljning av privata utförare under året.....	61
Omvärldsanalys privata utförare.....	63

Sammanfattning

Ekonomisk redovisning

Omsorgsnämndens ackumulerade budgetavvikelse är positiv för helåret 2025 och uppgår till 0,1 miljoner kronor. Föregående år redovisade omsorgsnämnden en positiv budgetavvikelse på 67,0 miljoner kronor, vilket motsvarade fyra procent av nettobudgeten.

Under året har både volymerna gällande hemtjänsttimmar och antalet verkställda platser inom särskilt boende ökat. Volymerna inom hemtjänst har för kommunala enheter och privata utförare varierat under året men de har sammanlagt varit över budgeterad nivå sedan augusti månad. Verkställda platser har för kommunala enheter och privata utförare varit över budget sedan april. Totalt har 25 vilande platser åter öppnats under året för att möta det ökade behovet.

Investeringsutgifterna har för 2025 uppgått till 4,4 miljoner kronor och kapitalkostnaderna till 2,2 miljoner kronor.

Personalredovisning

Omsorgsnämnden har under året stärkt sin attraktionskraft och kompetensförsörjning genom riktade utbildningsinsatser, utvecklat arbetsgivarvarumärke och ökad facklig samverkan. Över 50 medarbetare har påbörjat eller slutfört utbildningar till undersköterskor och specialistsjuksköterskor.

Arbetsgivarvarumärket har stärkts genom ett nytt kommunikationskoncept och kampanjer som ökat intresset för omsorgsyrken. Kompetensforum har fått nationell uppmärksamhet och flera medarbetare har prisats. Medarbetarundersökningen visar förbättrade resultat med ökat totalindex och HME, och ett nytt samverkansavtal med fackliga organisationer stärker förutsättningarna för en god arbetsmiljö.

Statistiken visar att antalet tillsvidareanställda ökat, sysselsättningsgraden är fortsatt hög och personalomsättningen minskar. Samtidigt kvarstår utmaningar kopplat till åldersstrukturen, där många utbildade medarbetare närmar sig pensionsålder.

Omsorgsnämnden fortsätter att stärka arbetsmiljön och medarbetarnas hälsa. Sjukfrånvaron minskar till 8,2 procent, framför allt tack vare nedgång i långtidssjukfrånvaro och minskad frånvaro i flera stora yrkesgrupper. Pilotprojektet för friska arbetsplatser har genomförts med mer strukturerade hälsosamtal och tydligare rutiner, och analys av chefstäthet har lett till riktade organisatoriska insatser som stärker ledarskap och arbetsmiljö.

Medarbetarnas kunskap har höjts genom utbildningar om klimakteriet och NPF, och den ökade rapporteringen av riskobservationer möjliggör ett mer förebyggande arbetsmiljöarbete. Nyttjandet av friskvårdsbidraget har ökat efter höjningen till 2 500 kronor, vilket

stärker både hälsa och attraktivitet.

Verksamhetsredovisning

Stödja individer och främja ett tryggt och självständigt liv

En majoritet av uppdragen inom de prioriterade utvecklingsområdena i budgeten har genomförts eller fortskrider enligt plan. Genomförda insatser och pågående initiativ bidrar positivt till riktningmålet och till flertalet målbilder i Växjö kommuns hållbarhetsprogram.

Arbetet för att säkerställa trygg och god välfärd med stöd, vård och omsorg efter behov har präglats av en omställning mot god och nära vård. Fokus har legat på hälsofrämjande insatser, stärkt personalkontinuitet och ökad robusthet i organisationen, bland annat genom samlokalisering. Inom äldreomsorgen och omsorg funktionsnedsättning har pedagogiska satsningar och strategiskt förbättringsarbete genomförts utifrån identifierade utvecklingsområden.

Nyckeltalen för omsorgstagarnas helhetsbedömning av särskilt boende och hemtjänst visar en uppgång från föregående års mätning. Årets brukarundersökning visar att bemötande, trygghet och förtroende för personalen är områden där Växjö fått högst resultat.

Övrig verksamhetsrelaterad information

Omsorgsnämnden har under 2025 anmält fem händelser enligt lex Sarah och tre händelser enligt lex Maria till inspektionen för vård och omsorg (IVO). Privata utförare har under året anmält två händelser enligt lex Sarah.

Under 2025 har totalt fyra observerande besök gjorts i hemtjänst, på särskilt boende och i bostad med särskild service i privat regi.

Omsorgsnämnden har under året rekvirerat och tilldelats statsbidrag för 77,5 miljoner kronor. Privata utförare har erbjudits att ta del av de olika bidragen för satsningar inom ramen för bidragens villkor. En del av de tilldelade statsbidragen har även fördelats till förvaltningen för Arbete och välfärd.

Under 2025 har en rad olika aktiviteter inom omsorgsförvaltningen, men även i samarbete med andra förvaltningar och aktörer, skett. Detta har bland annat innefattat sex tester av reservkraft vid särskilda boenden för att säkerställa funktion vid behov. Därutöver har flera övningar genomförts, både under beredskapsveckan och inom ramen för den koncerngemensamma övningen för storskalig mottagning, där ett femtiotal medarbetare deltog för att pröva förvaltningens roll i en snabbt uppbyggd mottagarorganisation. En rad antal kartläggningar och planer har även tagits fram eller utvecklats för att stärka kontinuitetsarbetet.

Omsorgsförvaltningen har även arbetat med implementeringen av EU-direktivet NIS2 (cybersäkerhetslagen) inom ramen för informationssäkerhetsarbetet. Arbetet med NIS2 kommer att fortsätta under 2026.

Lokalförsörjningsarbetet har under året fokuserat på samlokalisering, nybyggnation och utredningar för mer ändamålsenliga lokaler. Flera projekt inom hemtjänst, hemsjukvård och LSS har färdigställts eller planerats, inklusive ny gruppboende, nya barn- och dagverksamhetslokaler samt lokalisering av ett nytt särskilt boende. Arbetet fortsätter under 2026.

Ekonomisk redovisning

Analys av årets utfall

Driftredovisning

Verksamhet, tkr	Intäkt	Kostnad	Nettout-	Nettobud-	Budget-	Nettoutfall
	utfall	utfall	fall	get	avvikelse	
	2025	2025	2025	2025		2024
Omsorgsnämnden övergripande	248 247	-121 372	126 875	119 470	7 405	111 454
Centralförvaltningen	4 389	-57 065	-52 676	-53 223	547	-51 014
Myndighetsavdelningen	245	-28 025	-27 780	-28 641	861	-28 116
Avdelning sjuksköterskor	11 596	-133 912	-122 316	-118 862	-3 454	-114 648
Avdelning kommunrehab	3 634	-81 888	-78 254	-75 560	-2 694	-74 726
Äldreomsorg hemtjänst	46 383	-354 339	-307 956	-309 633	1 677	-293 529
Äldreomsorg särskilt boende	25 434	-415 963	-390 529	-386 847	-3 682	-375 960
Omsorg funktionsnedsättning	19 933	-495 156	-475 223	-477 406	2 183	-464 073
Privata utförare	35 774	-433 782	-398 008	-395 251	-2 757	-362 054
Summa	395 635	-2 121 502	-1 725 867	-1 725 953	86	-1 652 666

Omsorgsnämnden redovisar för 2025 en positiv budgetavvikelse på 0,1 miljoner kronor, exklusive kapitalkostnader. Föregående år redovisade omsorgsnämnden en positiv budgetavvikelse på 67,0 miljoner kronor, vilket motsvarade fyra procent av nettobudgeten.

Volymerna har ökat under året, både vad det gäller hemtjänsttimmar samt verkställda platser på särskilt boende. Hemtjänsttimmarna har, för kommunala enheter och privata utförare, fluktuerat under året men är sedan augusti månad över budgeterad nivå. Verkställda platser inom särskilt boende har varit över budgeterad nivå sedan april månad för kommunala enheter och privata utförare. Under året har sammanlagt 25 platser öppnats upp på särskilt boende, som tidigare varit vilande, för att möta det ökade behovet. Inom kommunala särskilda boenden har tio platser öppnats på Lammengatan i Lammhult, fyra platser på Sjöleden i Braås, en plats på Kvarngården i Ingelstad och en plats på Sörgården i Rottne. Gällande privata utförare har Norlandia Care AB öppnat upp nio platser på Norrelid.

Medarbetare som under perioden 2015-08-20 – 2025-08-19 har blivit förbjudna att arbeta under graviditeten på grund av risker i arbetsmiljön kan ha rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst från arbetsgivaren. Bakgrunden är en dom från Arbetsdomstolen

som rör tillämpningen av ett EU-direktiv. Ersättningen motsvarar mellanskillnaden mellan erhållen graviditetspenning och ordinarie lön och på beloppen utbetalas ränta. Medarbetare ska framställa sina anspråk till sin arbetsgivare. Växjö kommun har gjort en preliminär beräkning utifrån vilka som kan ha rätt till ersättning och omsorgsnämnden reserverar 4,1 miljoner kronor i 2025 års bokslut.

Omsorgsnämnden har under året rekviderat och tilldelats statsbidrag till en summa av 77,5 miljoner kronor. Privata utförare har erbjudits att ta del av de olika bidragen för satsningar inom ramen för bidragens villkor. Av vissa statsbidrag har även en del av medlen fördelats till förvaltningen för arbete och välfärd.

Nedan kommenteras budgetavvikelse per område:

Omsorgsnämnden övergripande (nettobudget 119,5 mnkr, budgetavvikelse 7,4 mnkr)

Omsorgsnämnden övergripande redovisar en positiv budgetavvikelse på 7,4 miljoner kronor, vilket motsvarar 6,2 procent av områdets nettobudget.

Då volymerna varit högre än budgeterat har mer medel avseende resursersättning gått ut till enheterna, vilket ger en negativ avvikelse på det övergripande området. Området belastas också med en avsättning på 4,1 miljoner kronor gällande medarbetare som har blivit förbjudna att arbeta under graviditeten på grund av risker i arbetsmiljön.

De negativa avvikelserna motverkas dock av flera olika faktorer. Området har fått mer intäkter avseende bland annat matavgifter och vårdavgifter då det är fler omsorgstagare än budgeterat samt fler intäkter från migrationsverket avseende personer som fått insatser men som inte har svenskt medborgarskap.

Området övergripande har budgetmedel att fördela till kommunala och privata särskilda boenden där det uppstår resurskrävande ärenden och detta har för 2025 varit under budgeterad nivå. Ytterligare en anledning till den positiva budgetavvikelsen beror på att omsorgsnämnden har erhållit tillskott från kommunfullmäktige för förberedelse gällande den nya socialtjänstlagen på 1,5 miljoner kronor, vilka inte tagits i anspråk då verksamheten har haft möjlighet att använda statsbidrag för dessa kostnader. Även tillskottet för utökad dagverksamhet, från föregående årsbudget, på 3,0 miljoner kronor har inte nyttjats fullt ut då verksamheten inte var i gång vid årets start.

Årets tillskott från kommunfullmäktige för arbetsskor på 2,0 miljoner kronor har nyttjats av personal inom hela förvaltningen och kostnaden uppgick till 1,9 miljoner kronor. Även tillskottet gällande friskvård på 0,8 miljoner kronor har använts, kostnaden för friskvård har ökat med 1,1 miljoner kronor jämfört med föregående år. Budgeten för friskvård uppgår totalt till 4,2 miljoner kronor, vilket överensstämmer med utfallet för året.

Centralförvaltningen (nettobudget -53,2 mnkr, budgetavvikelse 0,5 mnkr)

Centralförvaltningen redovisar en positiv budgetavvikelse på 0,5 miljoner, vilket

motsvarar 1,0 procent av områdets nettobudget.

Avvikelsen beror främst på att personalkostnaderna varit lägre än budget, detta beror på att det funnits vakanser under året. Den positiva avvikelsen motverkas dock av att övriga kostnader har varit högre än budgeterat främst gällande larmutrustning och konsulttjänster. Centralförvaltningen har även tagit del av statsbidrag vilket innebär att verksamheten inte belastas med kostnader för motsvarande del.

Myndighetsavdelningen (nettobudget -28,6 mnkr, budgetavvikelse 0,9 mnkr)

Myndighetsavdelningen redovisar en positiv budgetavvikelse på 0,9 miljoner kronor, vilket motsvarar 3,0 procent av områdets nettobudget. Budgetavvikelsen beror på vakanser under året vilket innebär att lönekostnaden blev lägre än budgeterat.

Avdelning sjuksköterskor (nettobudget -118,9 mnkr, budgetavvikelse -3,5 mnkr)

Verksamheten redovisar en negativ budgetavvikelse på 3,5 miljoner kronor, vilket motsvarar 2,9 procent av områdets nettobudget.

Avvikelsen beror främst på att kostnader för förbandsmaterial och inkontinensartiklar varit betydligt högre än budget. Kostnaderna är även högre än föregående år. Ökningen består dels i att antal patienter ökat, dels i att priserna för produkterna har ökat. Även kostnader för inhyrd personal har ökat jämfört med föregående år och kostnaden är över budgeterad nivå.

Verksamheten har fått tillskott för på 3,0 miljoner kronor för satsning på palliativ vård på Evelid i samarbete med Region Kronoberg, detta har inte tagits fullt i anspråk då förändringar trädde i kraft under hösten och därmed inte fick helårseffekt.

Avdelning sjuksköterskor har tagit del av det prestationsbaserade statsbidraget att *utöka bemanningen av sjuksköterskor på särskilda boenden*, vilket har möjliggjort att flera sjuksköterskor under året har vidareutbildat sig till distriktssjuksköterskor.

Avdelning kommunrehab (nettobudget -75,6 mnkr, budgetavvikelse -2,7 mnkr)

Avdelning kommunrehab redovisar en negativ budgetavvikelse på 2,7 miljoner kronor, vilket motsvarar 3,6 procent av områdets nettobudget.

Den största anledningen till avvikelsen avser kostnader för hjälpmedel. Kostnaden är 5,2 miljoner kronor högre än budget och 3,4 miljoner kronor högre än föregående år. Antal patienter har ökat med sju procent jämfört med föregående år och antalet förskrivna hjälpmedel har ökat med nio procent. Avvikelsen gällande hjälpmedel motverkas till viss del av att personalkostnader varit lägre än budgeterat samt att verksamheten har tagit del av statsbidrag vilket innebär att de inte belastas med kostnader för motsvarande del.

Äldreomsorg hemtjänst (nettobudget -309,9, budgetavvikelse 1,7 mnkr)

Verksamheten redovisar en positiv budgetavvikelse på 1,7 miljoner kronor, vilket

motsvarar 0,5 procent av områdets nettobudget.

Verkställda timmar och antal omsorgstagare har ökat under året. Resursersättning avseende volymer har varit över budgeterad nivå sedan mars månad, medan kostnaderna som belastar verksamhetsområdet inte har ökat i samma utsträckning.

Kostnader för timvikarier har ökat med 3,0 miljoner kronor jämfört med föregående år på grund av överanställning under sommaren samt att vissa enheter har haft svårt att få tag i personal. Överanställningen under sommaren har medfört att övertiden inte har ökat under året utan ligger på samma kostnadsnivå som föregående år. Kostnader relaterat till sjuklön är 1,0 miljoner kronor högre än föregående år.

Äldreomsorg hemtjänst har tagit del av statsbidrag, främst gällande *Äldresatsningen* och *Äldreomsorgslyftet* på sammanlagt cirka 22,0 miljoner kronor.

Äldreomsorg särskilt boende (nettobudget -386,8 mnkr, budgetavvikelse -3,7 mnkr)

Äldreomsorg särskilt boende redovisar en negativ budgetavvikelse på 3,7 miljoner kronor, vilket motsvarar 1,0 procent av områdets nettobudget.

Antal verkställda platser i särskilt boende har ökat under året och har sedan februari månad varit över budgeterad nivå. För att möta ökningen har man under året öppnat upp platser samt en avdelning som tidigare varit vilande. Enstaka platser har öppnats på Sjölidén, Kvarngården och på Sörgården. På Lammengatan öppnades det under våren upp en avdelning med tio platser. Detta har gjort att verksamhetsområdet har haft uppstartskostnader innan platserna varit verkställda och resursersättning utgår.

Kostnader för timvikarier har ökat med 3,7 miljoner kronor jämfört med föregående år, sjuklöner med 0,4 miljoner kronor och övertids- och fyllnadsersättning med 0,4 miljoner kronor. Under årets första månader var det utmaningar med hög sjukfrånvaro, smittspridning och bemanning, vilket förbättrades under våren. Sommarperioden var dock ansträngd till följd av introduktion av vikarier, nya avtal gällande övertid och fridagar samt behov av extra personal och vak på flera enheter.

Äldreomsorg särskilt boende har tagit del av statsbidrag främst gällande *Äldresatsningen* och *Äldreomsorgslyftet* på sammanlagt cirka 20,3 miljoner kronor.

Omsorg funktionsnedsättning (nettobudget -477,4 mnkr, budgetavvikelse 2,2 mnkr)

Området redovisar en positiv budgetavvikelse på 2,2 miljoner kronor, vilket motsvarar 0,5 procent av områdets nettobudget.

Den positiva avvikelsen beror bland annat på att några platser är tomma på boenden för vuxna, vilket leder till lägre personalkostnader. Dessutom köper nämnden för arbete och välfärd kortsiktigt en placering på barnboendet, vilket resulterat i mer intäkter än budgeterat.

Under året har en ny daglig verksamhet startats i centrum och under hösten öppnade ett nybyggt gruppboende för vuxna på Evedal. Gruppboendet är anpassat för omsorgstagare med stort behov av tillsyn och omvårdnad och består av sex lägenheter.

Jämfört med föregående år är kostnader för övertid- och fyllnadsersättningen relativt lika medan sjuklönerna och kostnaden för timvikarier har ökat med 0,7 miljoner kronor respektive 1,2 miljoner kronor.

Omsorg funktionsnedsättning har även tagit del av statsbidrag motsvarande 5,4 miljoner kronor, vilket innebär att de inte belastas med kostnader för motsvarande del.

Privata utförare (nettobudget -395,3 mnkr, budgetavvikelse -2,8 mnkr)

Området redovisar en negativ budgetavvikelse på 2,8 miljoner kronor, vilket motsvarar 0,7 procent av områdets nettobudget.

Avvikelsen förklaras främst av att vissa fakturor som tillhör 2024 bokades först efter årsskiftet.

Området privata utförare består av särskilda boenden, hemtjänst samt LSS-verksamhet. Volymerna inom hemtjänst är i nivå med budget, däremot är verkställda platser inom särskilt boende över budgeterad nivå från mars månad. I december öppnade Norlandia Care AB upp nio platser på Norrelid som tidigare varit vilande. Timmar avseende personlig assistans har ökat sedan juni månad då nya ärenden har tillkommit.

I slutet av året stod privata utförare för 36 procent av de ersatta platserna inom särskilt boende och för 23 procent av ersatt volym inom hemtjänst.

Investeringsredovisning

Investeringsredovisning

tkr	Årets investeringar 2025		
	Utfall helår	Budget helår	Budgetavvikelse helår
Inventarier	4 400	4 549	149
Summa	4 400	4 549	149

Omsorgsnämndens beslutade investeringsbudget uppgick till 4,5 miljoner kronor. Utfallet för 2025 uppgick till 4,4 miljoner kronor.

Årets investeringar avser inventarier främst i det nya gruppboendet på Evedal och i den nya lokalen för samlokalisering av hemtjänstgrupperna Teleborg och Vikaholm samt hemsjukvården.

Kapitalkostnader

tkr	Budget helår	Utfall helår	Justering budget	Budgetavvikelse helår
Kapitalkostnader	0	-2 242	-2 242	0
Varav avskrivningar		-2 004	-2 004	0
Varav internränta		-238	-238	0

Kapitalkostnader avser kostnader för internränta och avskrivningar. För 2025 uppgick omsorgsnämndens kapitalkostnader till 2,2 miljoner kronor.

Personalredovisning

Medarbetarna i siffror

Personalstatistik

Antal anställda	2025	2024
Totalt antal anställda	2 213 *	2 130 *
Kvinnor	1 819	1 759
Män	394	371
Omräknade heltider	2 180	2 100
Kvinnor	1 791	1 734
Män	388	366
Tillsvidareanställningar	2 074	2 008
Kvinnor	1 712	1 673
Män	362	335
Tidsbegränsade anställningar	255	219
Kvinnor	211	175
Män	44	44

Sysselsättningsgrad (%)	2025	2024
Anställda med en grundanställning på 100 procent	93	94
Kvinnor	93	94
Män	94	93
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	98	99
Kvinnor	98	99
Män	99	99

Åldersstruktur (%)	2025	2024
29 år eller yngre	21	19
30-49 år	42	43
50 år eller äldre	37	38

Personalomsättning (%)	2025	2024
Total personalomsättning	11,0	12,6
Kvinnor	10,9	12,3
Män	11,5	14,4

Övertid	2025	2024
Totalt antal övertidstimmar	29 936	26 330
Kvinnor	21 669	19 410
Män	8 238	6 921

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro (%)	2025	2024
Samtliga anställda, total	8,2	8,4
29 år eller yngre	7,8	6,8
30-49 år	8,3	8,3
50 år eller äldre	8,4	9,3
Kvinnor, total	8,7	9,0
29 år eller yngre	8,8	7,7
30-49 år	8,8	8,8
50 år eller äldre	8,6	9,8
Män, total	6,2	5,6
29 år eller yngre	6,0	5,2
30-49 år	6,2	6,1
50 år eller äldre	6,7	5,6

Andel sjukfrånvaro mer än 59 dagar (%)	2025	2024
Samtliga anställda, total	32	35
Kvinnor	33	37
Män	24	24

Sjukdagar per snittanställd	2025	2024
Tillsvidareanställda, total	26,0	27,7
Kvinnor	27,2	29,5

Personalomsättning, övertid och sjukfrånvaro avser perioden 2024-12-01 till 2025-11-30, övriga nyckeltal har mätdatum 2025-12-01. Samtliga nyckeltal jämförs med föregående år.

*En medarbetare med flera anställningar räknas endast som en person i totalt antal anställda.

Uppföljning av personalpolitiska mål och uppdrag

Växjö kommun säkrar kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor

Riktningens utveckling - en sammanfattning

Omsorgsnämnden har under året stärkt sin attraktionskraft och kompetensförsörjning genom ett nytt samverkansavtal, utbildningsinsatser och riktade språk- och specialistutbildningar. Arbetsgivarvarumärket har utvecklats genom ett nytt kommunikationskoncept och riktade kampanjer, vilket ökat intresset för vård- och omsorgsyрken. Kompetensforum har uppmärksammats nationellt och flera medarbetare har mottagit utmärkelser.

Medarbetarundersökningen visar förbättrade resultat med ökat totalindex och HME. Antalet anställda har ökat, sysselsättningsgraden är fortsatt hög och personalomsättningen har minskat betydligt. Åldersstrukturen har jämnats ut men innebär fortsatta kompetensförsörjningsutmaningar.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Utbildningsinsatser som stärker kvaliteten och kompetensförsörjningen

För att säkerställa en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning har omsorgsnämnden under året genomfört flera satsningar där medarbetare fått möjlighet att utbilda sig inom ramen för ordinarie arbetstid. Under året har 32 vårdbiträden påbörjat utbildning till undersköterska, och ytterligare 19 medarbetare har slutfört undersköterskeutbildningen. Vidare har fyra sjuksköterskor inlett utbildning till specialistsjuksköterska, medan fyra andra har avslutat sina specialistutbildningar. Sedan 2021, när denna satsning startade, har totalt 20 specialistsjuksköterskor utbildats. Inom undersköterskegruppen är för närvarande 14 medarbetare under utbildning till specialistundersköterska och en person har slutfört utbildningen. Även inom rehabiliteringsområdet har kompetensutveckling genomförts. En fysioterapeut och en arbetsterapeut har under året tagit magisterexamen.

Kompetensutvecklingsinsatser kan stärka yrkesutvecklingen för den enskilde medarbetaren eller grupper av medarbetare samtidigt som de bidrar till att höja verksamhetens kvalitet. Inom nämndens verksamheter omfattar detta bland annat uppdragen *Erbjuda språkutbildning på arbetstid* och *Säkerställa språkkompetens*. För medarbetare som deltagit i språkutveckling på arbetstid har upplevelsen varit ökad kunskap i svenska språket. Arbetet med språkkompetens har lett fram till ett förslag om ett pilotprojekt 2026, där språktester ska användas vid rekrytering. Samtliga sökande till tillsvidare tjänster som undersköterska, omsorgsassistent och personlig assistent föreslås genomgå test motsvarande nivå B2 enligt GERS (Gemensam europeisk referensram för språk), vilket motsvarar gymnasial nivå i svenska.

Kommunikationskoncept stärker arbetsgivarvarumärket

Under 2025 har Växjö kommuns arbetsgivarvarumärke stärkts ytterligare. Medarbetare har involverats genom enkäter, workshoppar och intervjuer vilket har lagt grunden för arbetet. Ett kommunikationskoncept har utvecklats i form av en ny karriärwebb och en kampanj bestående av filmer och reportage har spridits i interna och externa kommunikationskanaler.

Omsorgsförvaltningen har också, i samverkan med GoCare, genomfört en riktad kommunikations- och marknadsföringsinsats för att stärka synligheten för vård- och omsorgsyrken. Genom sociala medier, poddar, filmer och webbkampanjer har insatsen nått generation alpha (förra år 2010-2024) och bidrar till ett ökat intresse för arbete inom vård och omsorg.

Utmärkelser och nationell uppmärksamhet

Sedan beslutet 2019 att etablera en handledarorganisation inom omsorgsförvaltningen har verksamheten i hög grad utvecklats. Den tidigare handledarorganisationen har vuxit till dagens kompetensforum för vård och omsorg, som nu även omfattar språkombudsorganisationen och vård- och omsorgsambassadörer. Kompetensforumets mål är att stärka attraktionskraften, bidra till en hållbar kompetensförsörjning och en lärande organisation som ger studerande och medarbetare rätt förutsättningar att växa. Under 2025 har arbetet inom Kompetensforum genererat både nationell och regional uppmärksamhet. Representanter från forumet bjöds in som föredragshållare på Vård- och Omsorgscollege rikskonferens för att presentera de resultat och metoder som utvecklats sedan start. Medarbetare från omsorgsnämndens verksamheter har dessutom prisats som årets handledare, årets språkombud och årets vård- och omsorgsambassadör av Vård- och Omsorgscollege Kronoberg.

Ökat totalindex i årets medarbetarundersökning

För förvaltningen visar det senaste resultatet av medarbetarenkäten från hösten 2025 att 80 procent av medarbetarna har svarat på enkäten och totalindex ligger på 79 av 100, jämfört med 78 föregående år. Hållbart medarbetarindex (HME) kan ge indikationer på i vilken utsträckning medarbetare trivs på sin arbetsplats och har ett hållbart arbetsliv. För förvaltningens del motsvarar HME 81, jämfört med 78 föregående år. Medarbetarna upplever att arbetsinsatsen är betydelsefull för dem de är till för, att det

är positivt när kollegor kommer med idéer på förbättringar samt att det finns en trygghet i att våga fråga. Områden att arbeta vidare med finns inom arbetsbelastning och återhämtning.

Förstärkt samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer

En händelse, som ligger i linje med att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor, är den överenskommelse kring samverkansavtal som har slutits mellan arbetsgivaren Växjö kommun och samtliga fackliga organisationer som har lokala företrädare. Avtalet tillämpas från och med den 1 januari 2026 och är ett viktigt steg i att skapa en god arbetsmiljö och utveckla verksamheten.

Fler tillsvidareanställda och hög sysselsättningsgrad

Antalet anställda inom nämndens verksamheter uppgår till 2 213 personer. Omräknat till heltidstjänster motsvarar detta 2 180, vilket innebär en ökning jämfört med föregående år. Andelen tidsbegränsade anställningar uppgår till 11 procent, en ökning med 2 procentenheter. Dessa anställningar förekommer främst inom hemtjänsten, men den största ökningen återfinns inom särskilt boende. Omsorg funktionsnedsättning har sedan föregående mätning ökat antalet tillsvidareanställda och samtidigt minskat andelen tidsbegränsat anställda. Andelen timavlönade, uttryckt som procent av den totala tillgängliga arbetstiden inom omsorgsförvaltningen, har ökat med drygt 0,2 procentenheter till 14,5 procent år 2025. Den övergripande ökningen av antal medarbetare inom nämndens verksamheter bedöms främst bero på att antalet äldre med behov av stöd ökar, vilket i sin tur medför ett större behov av arbetade timmar.

Andelen medarbetare med en grundanställning på 100 procent uppgår till 93 procent, vilket innebär en minskning med en procentenhet jämfört med föregående år. Bland tillsvidareanställda är andelen heltidsanställda fortsatt hög, 97 procent, medan motsvarande andel för tidsbegränsat anställda uppgår till 68 procent. Skillnaden bedöms främst bero på att tidsbegränsade anställningar i större utsträckning utformas utifrån verksamhetens varierande behov.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är fortsatt hög och uppgår till 98 procent. Detta visar att även om något färre medarbetare anställs på heltid, uppnår de i anställningsavtalet en hög sysselsättningsgrad.

Förbättrad åldersfördelning men fortsatta kompetensförsörjningsutmaningar

Åldersstrukturen inom nämndens verksamheter har jämnats ut sedan föregående mätning. Utbildade medarbetare, främst undersköterskor och omsorgsassistenterna, dominerar i åldersgruppen 50+, medan utbildade medarbetare är flest i åldersintervallet 0–29 år. Hemtjänsten har en större andel yngre medarbetare medan Särskilt boende har flest äldre, vilket speglar utbildningsnivåerna i respektive verksamhet. Den höga andelen utbildade medarbetare över 50 år innebär betydande kompetensförsörjningsutmaningar i samband med framtida pensionsavgångar. Det finns mot bakgrund av detta behov av insatser kopplat till att förlänga arbetslivet samt att säkerställa kunskapsöverföring. Inom befattningarna sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter är flest medarbetare 30–49 år.

Tydligt minskad personalomsättning

Personalomsättningen inom omsorgsnämndens verksamheter har minskat tydligt jämfört med föregående år, vilket bidrar till en ökad stabilitet. Omsättningen har sjunkit i samtliga verksamheter, med undantag för Myndighetsavdelningen samt Kvalitets- och uppföljningsavdelningen där en ökning har noterats. Eftersom dessa avdelningar är relativt små får varje enskild avgång ett större genomslag i statistiken än i övriga verksamheter.

Utvecklingen ligger i linje med kommunens totala trend, där personalomsättningen har minskat med 1,6 procentenheter och uppgår till 7,6 procent år 2025. En trolig förklaring är en mer osäker omvärld och stigande arbetslöshet, vilket kan öka värdet av trygghet i den befintliga anställningen.

Under 2025 har omsorgsförvaltningen annonserat färre tjänster samtidigt som antalet ansökningar har ökat jämfört med föregående år. Därtill visar medarbetarenkäten förbättrade resultat och sjukfrånvaron har minskat. Sammantaget tyder detta på att verksamheterna inom omsorgsnämnden upplevs som mer attraktiva arbetsplatser och att medarbetarna känner ökad trivsel och förbättrat välmående, vilket också kan förklara den minskade personalomsättningen.

Framtid och omvärld

Genom att erbjuda goda arbetsvillkor kan Växjö kommunkoncern skapa ett ännu starkare arbetsgivarvarumärke. Medarbetarna är den viktigaste resursen och det är genom deras berättelser som ny kompetens kan attraheras.

För att säkerställa kompetensförsörjning på lång sikt krävs ett systematiskt arbete med att identifiera verksamhetens behov för att kunna vidta effektiva åtgärder. Detta förutsätter ett data- och analysbaserat HR-arbete kombinerat med kontinuerlig omvärldsbevakning och demografiska prognoser. Ett exempel på insats inom kompetensförsörjningsområdet är successionsplanering, som syftar till att bygga en hållbar organisation genom att identifiera och utveckla talanger, så att Växjö kommunkoncern har rätt kompetens vid rätt tidpunkt.

Omsorgsnämnden behöver fortsatt genomföra både kort- och långsiktiga insatser för att attrahera, utveckla och behålla kompetens. Ett systematiskt arbete med kompetensutveckling är centralt, inklusive möjligheten att vidareutbilda sig på arbetstid och att skapa tydliga karriärvägar. Ett exempel är projektet differentierade arbetsuppgifter som skapar en möjlig karriärväg och stärker yrkesrollen. Det bidrar också till att säkerställa att utbildad personal utför de uppgifter som kräver formell kompetens, i linje med den nya socialtjänstlagen.

Den demografiska utvecklingen innebär att färre medarbetare ska möta ett växande behov. Därför krävs insatser som bland annat gör det möjligt för medarbetare att förlänga arbetslivet. Parallellt behövs fortsatta satsningar på välfärdsteknik och

digitalisering, som läkemedelsrobotar och e-tillsyn. Digitala inköp i hemtjänsten införs under 2026 som ytterligare ett sätt att använda digitala verktyg för att förbättra arbetet i omsorgsnämndens verksamheter. Att använda digitala verktyg som ett första-handsval när de stärker kvalitet, trygghet och självständighet, frigör också resurser till omsorg.

Den demografiska utvecklingen ställer krav på både nya arbetssätt och nya former av kompetens. Samtidigt skapar omställningen möjligheter att utveckla verksamheten, stärka yrkesrollerna och forma en mer hållbar arbetsmiljö.

Uppdrag



Permanentad satsning på arbetsskor inom omsorgen

Uppdraget avseende en permanent satsning på arbetsskor inom omsorgen är slutfört. I samband med uppdraget fördes dialog med Skatteverket, vilken klargjorde att arbetsskorna inte omfattas av förmånsbeskattning samt att medarbetare kan behålla skorna efter avslutad anställning. Under september distribuerades beställningsrutiner med tillhörande katalog till enhetschefer och enheterna kunde från och med den 1 oktober beställa arbetsskor via marknadsplatsen. Enheterna har påbörjat beställningar av arbetsskor. Uppdraget har inneburit att säkerställa ett arbetssätt med permanent satsning på arbetsskor för medarbetare som arbetar omsorgstagarnära.

Resultat och effekt

- Uppdraget avseende en permanent satsning på arbetsskor inom omsorgen är slutfört.
- Enheterna har påbörjat beställningar av arbetsskor.
- Upplägget som tagits fram fungerar bra.

Medarbetarna inom omsorgstagarnära arbete har nu tillgång till kostnadsfria arbetsskor.



Erbjud språkutbildning på arbetstid

I utbildningssatsningen för att stärka medarbetare i svenska språket i tal och skrift, har fyra utbildningar med totalt 36 deltagare genomförts. Utbildningen består av lärarledd svenskundervisning på arbetsplatserna samt en timmes individuell stöttning i sociala koder och kunskap kring arbetsmarknadens krav och regler under arbetstid. Kontinuerliga utvärderingar från utbildningarna visar på positiva resultat. Deltagarna uppger primärt att de fått ökad kunskap i svenska språket, men även ökad förståelse för dokumentation, rutiner och sociala koder på arbetsplatsen. Ett gott exempel är en medarbetare som har

Uppdrag

utvecklats så mycket att hon har varit med och informerat om utbildningen för chefer, något som innan utbildningen hade varit otänkbart.

På sikt leder utbildningsatsningen förhoppningsvis även till stärkt självkänsla och arbetsglädje, genom att kunna uttrycka sig och bli förstådd i arbetsgruppen. Detta bidrar även till att kvaliteten förbättras i mötet med omsorgstagare.

KF

● Säkerställ språkkompetens

För att säkerställa språkkompetens inom äldreomsorgen och omsorg funktionsnedsättning erbjuder Växjö kommun språkutbildning under arbetstid. En modell för långsiktig kvalitetssäkring av språkstödet utvecklas, med en tidsplan som sträcker sig till årsskiftet 2026/2027. Under våren har planeringsarbetet genomförts, inklusive framtagande av uppdragsplan, identifiering av intressenter, resursallokering, fastställande av ekonomiska ramar, facklig samverkan och påbörjad omvärldsbevakning. Under hösten fortgår omvärldsbevakning och kontakt med Sölvesborgs kommun är planerad. Under hösten har omvärldsbevakning slutförts i samverkan med HR och ett förslag till fortsatt handläggning presenterades för omsorgschefer i december. Planering inför ett eventuellt pilotprojekt är påbörjat och löper även under 2026.

KF

● Möjliggör kombinationstjänster

Projektet kring differentierade arbetsuppgifter skapar möjligheter till kombinationstjänster. Redan idag har flera av våra medarbetare såsom specialistundersköterskor, aktivitetshandledare och vissa samordnare roller som kombinerar olika ansvarsområden. Förutom sina specifika uppdrag bidrar de även i det dagliga omvårdnadsarbetet med sedvanliga undersköterskeuppgifter. Detta bidrar till att kompetensen i omvårdnadsarbetet behålls och stärks samtidigt som det inte blir lika sårbart.

KF

● Skapa ett ledarskapsprogram inom omsorgsförvaltningen för intern karriärtrappa

Det finns olika utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och specialiseringsområden inom omsorgsförvaltningen för medarbetare. Nyanställda medarbetare genomgår ett introduktionsprogram och det finns kompetensutvecklingsplaner framtagna utifrån anställningstid. Alla undersköterskor och omsorgsassistenterna har möjlighet att bland annat bli handledare steg 1, steg 2 och steg 3, som exempelvis samordnare/planerare, dokumentationsombud och huvuddokumentationsombud.

Inom äldreomsorgen kan en undersköterska dessutom utvecklas inom olika

Uppdrag

roller såsom aktivitetssamordnare, larmsamordnare, larmkoordinator, anhörigkonsulent, rehabassistent, demensundersköterska, specialistundersköterska och hälso- och sjukvårdsundersköterska.

Inom omsorg funktionsnedsättning kan en omsorgsassistent utvecklas inom roller såsom språkombud, vård- och omsorgsambassadör, värdegrundskoach och stödpedagog. Möjligheterna medvetandegörs för medarbetare bland annat genom medarbetarsamtal och på APT. Förutom ovanstående finns möjlighet för vårdbiträden att utbilda sig till undersköterska genom äldreomsorgslyftet.



Genomföra en organisationsöversyn

Som en del i arbetet med att säkerställa en ändamålsenlig och effektiv organisation har en övergripande organisationsöversyn genomförts. Fram till årsskiftet har genomlysningar av verksamhetsområdena myndighet SoL samt verksamhetsområdet HSL, både kommunrehab och sjuksköterskeverksamheten genomförts. Struktur, arbetsprocesser och resursanvändning analyserades med syftet att identifiera utvecklingsmöjligheter samt säkerställa att organisationen är rustad för framtida krav och utmaningar. Genomlysning av verksamhetsområdena myndighet LSS och daglig verksamhet är pågående och fortsätter under början av 2026.



Stärka chefernas ledarskap

Chefernas ledarskap stärks på olika sätt genom utbildningar och ledardagar där fokus är utveckling av chefernas förmåga att driva kvalitetsarbete på sin egen enhet. Förvaltningen håller på att se över hur chefers ledarskap ytterligare kan stärkas utifrån rapporten om chefers förutsättningar. Ytterligare håller förvaltningen på att ta fram en utbildning i risk- och händelseanalys riktad till enhetschefer utifrån ett omsorgs- och patienttagarperspektiv. Förutom ovanstående kan chefer ges möjligheten att bland annat läsa socialrätt.



Kompetensutveckling inom funktionshinderområdet

Under första halvåret har stödpedagoger handlett arbetsgrupper genom skräddarsydda uppdrag utifrån behov. Detta är en central del i att utveckla och fördjupa kompetensen inom funktionshinderområdet. Kompetensutvecklingen pågår på flera olika fronter inom verksamhetsområdet. Bland annat är en basutbildning/webbutbildning inom intellektuell funktionsnedsättning/autism framtagen och två tredjedelar av arbetsgrupperna har genomfört utbildning i att förebygga våld. Bemötandegruppen som stöttar verksamheter i att förebygga utmanande beteende har genomfört såväl akuta som planerade uppdrag. Flera enheter rapporterar också genomgångna TERMA-utbildningar. TERMA




Uppdrag

står för terapeutiskt möte med aggression och är en metod som syftar till att förebygga och bemöta hot och våld inom vården.

Daglig verksamhet har genomfört en kompetenshöjande insats, där medarbetarna går Socialstyrelsens utbildning i alternativ och kompletterande kommunikation (AKK). Kompetenshöjande insatser har också skett gällande användning av Widgit online som är ett webbaserat verktyg för att skapa bildstöd med symboler. Det används för att göra scheman, arbetsblad, sociala berättelser och kommunikationsmaterial som underlättar språk, lärande och delaktighet.

Kompetensutveckling och upplägg inom funktionshinderområdet samordnas på övergripande nivå av två kvalitetsråd. Under hösten satsades det på workshoppar för personalen i syfte att höja kompetensen inom tydliggörande pedagogik och alternativ kompletterande kommunikation (AKK) samt att hitta ett utvecklat sätt för implementering av nya arbetssätt.

Inom omsorg funktionsnedsättning har det under året skett ett intensivt förberedande arbete för att kunna ansluta till Yrkesresan för enhetschefer. Yrkesresan är en nationell satsning som erbjuder introduktion och kompetensutveckling med utgångspunkt i bästa tillgängliga kunskap. Under hösten har tre pilotenheter testat samt utvärderat konceptet och baserat på utvärderingen har beslut fattats om att inte vara med i Yrkesresan.

	Nyckeltal	Period	Utfall kvinnor/flickor	Utfall män/pojkar	Utfall	Utveckling över tid	Jämförelse med större stad
 	Medarbetarengagemang (HME) - Totalindex	2025			81		

Växjö kommun har friska medarbetare

Riktningens utveckling - en sammanfattning

Sjukfrånvaron fortsätter att minska och uppgår till 8,2 procent, med tydlig nedgång i långtidssjukfrånvaro och minskad frånvaro i flera stora yrkesgrupper. Den redovisade ökningen av övertid beror på avtalsförändringar, medan den faktiska övertiden minskar. Pilotprojektet för friska arbetsplatser visar tidiga positiva effekter. Analys av chefstäthet har lett till riktade organisatoriska åtgärder för att stärka ledarskapet. Medarbetare i nämndens verksamheter har även höjt sin kompetens genom utbildningar om klimakteriet och NPF. Den ökade rapporteringen av riskobservationer stärker det förebyggande arbetsmiljöarbetet, och nyttjandet av friskvårdsbidraget har ökat vilket ökar förutsättningarna för friska medarbetare.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Sjukfrånvaro i omsorgsnämndens verksamheter

Minskad sjukfrånvaro gynnar både den enskilde individen och verksamhetens förutsättningar för kompetensförsörjning. Sjukfrånvaron bland de anställda i de verksamheter nämnden ansvarar för fortsätter, i enlighet med senaste års utveckling, att minska och är vid helåret 8,2 procent, jämfört med 8,4 procent föregående år. Antal sjukdagar per snittanställd bland tillsvidareanställda motsvarar 26 dagar.

Uppdelat på korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro framgår det att korttidssjukfrånvaron ökat med 0,2 procentenheter medan långtidssjukfrånvaron minskat med 0,4 procentenheter. Ökningen i korttidssjukfrånvaron går att härleda till en förändrad och mer korrekt registrering av timanställdas frånvaro. Månadsanställdas korttidssjukfrånvaro har minskat med 0,2 procentenheter sedan föregående mätning. Utvecklingen visar att Myndighetsadelningen står för störst ökning, samtidigt som Särskilt boende uppvisar den tydligaste minskningen. De största befattningsgrupperna i nämndens verksamheter, undersköterska, omsorgsassisten och vårdbitråde, minskar samtliga sin sjukfrånvaro jämfört med föregående år. Ökningen av sjukfrånvaro bland yngre medarbetare följer utvecklingen nationellt. Nationella undersökningar visar att möjliga förklaringar inkluderar en ökad förekomst av psykisk ohälsa, särskilt kopplad till stress och ångest, samt en förändrad syn på arbetslivet där egen hälsa prioriteras tidigare. Bristande återhämtning i en alltmer uppkopplad vardag kan ytterligare öka sårbarheten. Därtill kan höga prestationskrav under studietiden krocka med upplevelsen av begränsat inflytande i arbetslivet, vilket påverkar både motivation och välmående. Även erfarenheter från pandemin kan ha bidragit till en förändrad syn på vad som uppfattas som normal sjukfrånvaro.

Redovisad övertid stiger, faktiskt övertid minskar

Antal övertidstimmar har ökat med drygt 3600 timmar. En orsak till detta är en förändring i kollektivavtalen som innebär att mertid inte längre ersätts med fyllnadstidsersättning utan med övertidsersättning, mertid ingår därmed i antal övertidstimmar år 2025. Om mertid räknas med även i 2024 års siffror samt 2025 års siffror innan kollektivavtalet började gälla, visar förändringen på en minskning med 3200 timmar. Mertid är den tid som en deltidsanställd arbetar mer än den avtalade tiden upp till tiden som motsvarar en heltidsanställning.

Pilotprojekt för att främja friska arbetsplatser

Minskad sjukfrånvaro stärker både medarbetarnas hälsa och verksamhetens förmåga att säkerställa kompetensförsörjningen. Under 2025 har omsorgs- och utbildningsförvaltningen genomfört ett pilotprojekt för att utveckla friska arbetsplatser. Fyra enheter inom Särskilt boende och Sjuksköterskeavdelningen har testat en arbetsmodell som stödjer riktade åtgärder på medarbetar-, arbetsplats- och organisatorisk nivå genom analys av nyckeltal, kartläggande dialogsamtal, insatser och uppföljning.

Inom omsorgsförvaltningen har enhetschefer genomfört insatser utifrån dialogerna

med HR. De insatser som haft störst effekt är mer strukturerade hälsosamtal och en tydlig rutin för muntlig sjukfrånvaroenmälan. Cheferna har även erbjudits utbildning i arbetslivsinriktad rehabilitering samt grupphandledning med fokus på ohälsa och frånvaro.

Sedan projektets start syns en viss minskning i korttidssjukfrånvaron. Det är dock för tidigt att fastställa om minskningen beror på insatserna eller andra faktorer, och övriga nyckeltal kräver längre tid innan effekter kan utvärderas. Pågående insatser fortsätter under ledning av respektive chef, även efter projektets avslut.

Analys av chefstäthet leder till riktade insatser

Analys genomförda av Nyckeltalsinstitutet pekar på att antalet medarbetare per chef, det som brukar kallas chefstäthet, påverkar organisationens hälsa och visar sig genom till exempel korttidssjukfrånvaron. Förvaltningen arbetar med att analysera chefstätheten har resulterat i att totalt 33 utmaningar identifierats, varav flera bedömdes särskilt kritiska för chefers möjlighet att utöva ett nära ledarskap. De mest framträdande var svårigheter att uppmärksamma medarbetares behov vid fysisk distans, låg chefstäthet, personalomsättning utan tillräcklig analys, otydliga beslutsnivåer samt lokalmässiga begränsningar som påverkar samverkan.

Arbetet har bland annat lett till att en ledardag genomfördes under hösten med fokus på chefers förutsättningar. Dagen omfattade presentation av pågående initiativ med betydelse för ledarskapet, ett HR-block med stödmaterial kopplat till ansvar i anställningen samt caseövningar kring prioriterade utvecklingsområden. En ny struktur på operativa- och strategiska ledningsgrupper har också införts för att skapa tydlighet och för att beslut ska fattas på rätt nivå.

Sammantaget syftar aktiviteterna till att stärka förvaltningens organisatoriska struktur, förbättra förutsättningarna för ett närvarande och tillgängligt ledarskap samt bidra till en mer hållbar arbetsmiljö för både chefer och medarbetare.

Ökad kunskap om klimakteriet och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

Växjö kommun har under året genomfört en satsning för att öka kunskapen om klimakteriet och dess påverkan på arbetslivet. Genom föreläsningar för medarbetare och utbildningar för chefer och skyddsombud kan arbetsgivaren bidra till en mer inkluderande och trygg arbetsmiljö. Ett annat initiativ för att skapa möjligheter och förutsättningar för alla medarbetare att fungera på arbetet är den utbildning kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i arbetslivet som har erbjudits chefer och skyddsombud under 2024 och 2025. Utbildningen ger konkreta verktyg för hur chefer kan bedriva ett anpassat ledarskap för medarbetare med NPF-diagnoser.

Ökad rapportering stärker det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Under året har 377 tillbud och 146 riskobservationer rapporterats via det systemstöd som Växjö kommun använder. Antalet riskobservationer har mer än fördubblats jämfört med 2024, vilket skapar bättre förutsättningar för ett proaktivt och förebyggande

arbetsmiljöarbete.

Majoriteten av riskobservationerna rör arbetsbelastning. Detta möjliggör att risker kopplade till arbetsbelastning i högre grad kan upptäckas och åtgärdas innan de leder till skada. Tillbud och skador främst avser hot och våld. För att hantera risker relaterade till hot och våld genomförs utbildningsinsatser, däribland utbildning i BPSD (beteendemässiga och psykiska symptom vid demens) inom Särskilt boende och TERMA (terapeutiskt möte med aggression) inom Omsorg funktionsnedsättning.

Höjt friskvårdsbidrag stärker hälsa och attraktivitet

Vid årsskiftet 2024/2025 höjdes friskvårdsbidraget till 2500 kr per medarbetare och år. För medarbetarna i de verksamheter som nämnden ansvarar för visar statistiken att 82 procent har använt friskvårdsbidraget och att den andel av friskvårdsbidraget som har utnyttjats uppgår till 74 procent. Det innebär att fler medarbetare har valt att nyttja samt använt ett större belopp av friskvårdsbidraget än föregående år. Utöver möjliga hälsoeffekter kan friskvårdsbidraget stärka Växjö kommunkoncerns attraktivitet som arbetsgivare.

Framtid och omvärld

Växjö kommun ska kontinuerligt arbeta för friska medarbetare och hållbara arbetsplatser. Vid behov kan riktade insatser genomföras och därför är det viktigt att fortlöpande följa statistik för till exempel sjukfrånvaro, övertid och HME. Insatser kan till exempel handla om att stärka de organisatoriska förutsättningarna kopplat till chefs-täthet, fortsätta arbetet med en trygg och inkluderande arbetskultur samt att stärka kunskapen om och göra anpassningar utifrån individers och grupperns behov.

Under 2026 kommer en utbildningssatsning att genomföras för att öka kunskapen kring psykisk hälsa. Genom bättre kunskap ökar förutsättningarna att upptäcka ohälsa hos medarbetare och minska kort- och långtidssjukfrånvaro. Det skapar även förutsättningar för acceptans kring olikheter vilket kan främja en ökad arbetshälsa och god arbetsmiljö.

För att stärka hälsan och förebygga ohälsa i omsorgsnämndens verksamheter krävs ett systematiskt arbete med att uppmärksamma och agera på tidiga signaler. Den ökande sjukfrånvaron bland yngre medarbetare understryker behovet av stärkt introduktion, mentorskap och ett tydliggörande av ansvar, rättigheter och skyldigheter kopplade till anställningen. Detta förutsätter ett närvarande och tillgängligt ledarskap med goda organisatoriska förutsättningar.

Under 2026 införs ett projekt med AI-stödda scheman som ska förbättra bemanningsplaneringen utifrån både verksamhetens krav och medarbetarnas önskemål. Den förväntade effekten är att frigöra betydande chefstid från administrativ planering, vilket stärker möjligheterna till ett nära ledarskap, möjliggör tidigare insatser och bidrar till en mer hållbar arbetsmiljö och långsiktig bemanning.

Genom att kombinera kortsiktiga hälsofrämjande insatser, som ökat nyttjande av friskvårdsbidrag och individnära stöd, med långsiktiga och strukturella strategier, som

till exempel stärkt systematiskt arbetsmiljöarbete och analys av organisatoriska orsaker till frånvaro, skapas förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö över tid.

Uppdrag

KF



Starta pilotprojekt för hälsofrämjande insatser

Under våren utvecklades en arbetsmetod för ett pilotprojekt som genomfördes på tre enheter inom särskilt boende, med medverkan av sjuksköterskor. Det var två särskilda boenden med utmanande nyckeltal kopplat till sjukfrånvaro och ett särskilt boende med något bättre resultat. HR-avdelningen informerade på en enhetschefsträff om projektet. Arbetsgruppen på HR-avdelningen presenterade även en plan med aktiviteter för omsorgschef, HR-chef samt HR-konsulter. Syftet är att hitta en modell med insatser som kan appliceras för att förbättra frisknärvaron samt hitta verktyg som kan föras vidare och arbetas med på fler enheter. Aktiviteterna ska följas upp för att identifiera resultat och effekter på minskad sjukfrånvaro med fokus på frisknärvaro samt hitta verktyg att arbeta framåt med.

Under hösten har utvalda enheter analyserat siffror och arbetat med HR för att hitta verktyg. De enhetschefer som är delaktiga i projektet har gått utbildning/handledning i att hålla samtal med medarbetare med hög sjukfrånvaro. Syftet med handledningen är att cheferna ska få verktyg och stöd i att hålla svåra och känsliga samtal för att kunna arbeta med att öka frisknärvaro för sina medarbetare.

Slutinformation om projekten och enhetschefernas utvärderingar har redovisats via avdelningen Arbetsmiljö och kvalitet, som ansvarat för genomförandet av projekten. Inga siffror som visar på högre frisknärvaro har presenterats. Det har förts dialog om hur den information och de verktyg som har framkommit i projekten ska föras vidare. Arbetsmiljö och kvalitet kommer att medverka vid en enhetschefsträff i början av 2026. Arbetet fortsätter under 2026.

KF



Höjt friskvårdsbidrag

Friskvårdsbidraget har höjts till 2500 kronor per år och samtliga medarbetare har informerats.

Verksamhetsredovisning

I de följande kapitlen ges en verksamhetsredovisning i processperspektiv. Växjö kommun har strukturerat koncernens styrning i fem huvudprocesser. Processerna verkar över organisationsgränserna och fokuserar på ett gemensamt värdeskapande och en tydlig leverans till dem vi är till för.

Riktningens utveckling värderas

Varje process beskrivs i ett eget kapitel med separata avsnitt för de till processen kopplade riktningens målen. Målen saknar explicita måltal och är av karaktären riktningens mål där önskvärd riktning eller utveckling definieras med hjälp av angivna nyckeltal. Genom att inte ange absoluta värden för respektive mål främjas ett ständigt förbättringsarbete.

Bedömning av måluppfyllelse sker på kommunövergripande nivå och baseras på utfallet i samtliga nyckeltal kopplade till respektive mål i Växjö kommuns budget.

Sammanfattande beskrivning och analys

I den sammanfattande beskrivningen och analysen av verksamhet, uppdrag och nyckeltal ges information om för perioden betydelsefulla aktiviteter, åtgärder, resultat och effekt. Här ges även en djupare analys och åtgärdsförslag avseende de nyckeltal som avviker väsentligt från önskvärd utveckling. Avsnittet avslutas med ett resonemang om framtid och omvärld.

Uppdrag och nyckeltal

I avsnittet rörande uppdrag beskrivs den aktivitet samt det resultat och effekt som har uppnåtts avseende de till riktningens målet kopplade uppdragen. Under respektive rubrik indikeras status på uppdragets realiserade effekt med en röd, gul eller grön färgmarkering där grön markering anger att uppdraget är avslutat och förväntad effekt är uppnådd.

Under rubriken nyckeltal redovisas utfallet i de nyckeltal som fungerar som indikatorer för såväl riktningens målets utveckling som bedömning av det samlade effektivitetsmålet. Kolumnrubriken period anger vilken period som utfallet noteras för. Positiv utveckling av noterat utfall i förhållande till den förra mätningen anges med en uppåtgående pil och negativ utveckling av noterat utfall anges med en nedåtgående pil. Kolumnrubriken jämförelse med större stad ger information om respektive nyckeltals utfall i förhållande till det genomsnittliga värdet för kommungruppen större stad i Kolada. Samma utfall eller bättre indikeras med grön färgmarkering och sämre utfall indikeras med röd färgmarkering. I de fall där vi använder lokala mått som inte kan jämföras med denna referensgrupp utgör hittills bäst inrapporterad data för Växjö kommunkoncern bas för jämförelsen och är därmed det accepterade värdet. I de fall detta förekommer noteras det i

anslutning till aktuellt nyckeltal.

Merparten av indikatorerna för måluppföljning kommer från Kolada som är en nationell statistikdatabas för kommun och landsting. Information publiceras med viss fördröjning vilket får till följd att flera av nyckeltalen refererar till annan period än det aktuella verksamhetsåret.

Uppföljning av riktningmålen

Skapa förutsättningar för ett växande näringsliv och en fungerande arbetsmarknad

I Växjö kommun gäller full sysselsättning

Riktningmålets utveckling - en sammanfattning

Under året har omsorgsnämnden bidragit på ett positivt sätt till att främja utvecklingen av riktningmålet.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Omsorgsnämnden har inte några fastställda nyckeltal i internbudgeten som är kopplade till riktningmålet. Uppdraget inom riktningmålet omfattar *andel upphandlingar där krav ställs på att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ska öka*. Inom samtliga verksamheter har omsorgsnämnden deltagit i det koncerngemensamma arbetet genom att ställa krav på att aktuella leverantörer ska ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden där så är möjligt.

Framtid och omvärld

Omsorgsnämnden behöver fortsätta arbetet med att, då det är möjligt, ställa krav på att våra leverantörer tar emot personer som står långt från arbetsmarknaden. För riktningmålets fortsatta utveckling krävs att omsorgsnämnden, inom samtliga verksamheter, fortsätter ta emot personer som är i behov av insatser som till exempel praktik eller feriearbete och ser det som särskilt viktigt att locka ungdomar via praktikplatser till att välja ett yrke inom vård och omsorg.

Uppdrag



● Andel upphandlingar där krav ställs på att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ska öka

Omsorgsförvaltningen har deltagit i det koncerngemensamma arbetet genom att ställa krav på att aktuella leverantörer ska ta emot personer som står långt

Uppdrag

ifrån arbetsmarknaden där så är möjligt.

Stödja individer och främja ett tryggt och självständigt liv

Alla Växjöbor ska ha tillgång till en trygg och god välfärd med stöd, vård och omsorg efter behov

Riktningens utveckling - en sammanfattning

Riktningens målet "Alla växjöbor ska ha tillgång till en trygg och god välfärd med stöd, vård och omsorg efter behov" har under 2025 tagits vidare genom ett omfattande utvecklingsarbete i flera delar av omsorgsförvaltningens verksamheter. Arbetet har präglats av både förstärkta insatser för den enskilde och mer långsiktiga satsningar på kompetens, struktur och samverkan.

En central del har handlat om tillgänglighet och trygghet i vård och omsorg. Exempelvis har sjuksköterskor på Evelid numera helgtjänstgöring för att möta behovet av jourbesök, nya arbetssätt som fast omsorgskontakt har införts inom särskilt boende samt förenklad biståndsbedömning. Samtidigt har arbetet med personalkontinuitet gett resultat och bidragit till ökad trygghet i hemtjänsten.

Under året har flertalet uppdrag fokuserat på kompetensförsörjning och utveckling av personalen, med satsningar på specialistutbildningar för undersköterskor och sjuksköterskor samt utbildningsinsatser inom demens och BPSD. Detta stärker förvaltningens förmåga att möta framtidens behov och ger medarbetarna bättre förutsättningar att arbeta personcentrerat.

Arbete har också pågått med att utveckla kvalitet genom nya arbetssätt för aktivitet, delaktighet och social gemenskap. Aktivitetshandledare har förstärkts på särskilda boenden med 10-25 procent, strategier för att stärka anhörigstöd har utvecklats genom workshops och fler kultur- och fritidsaktiviteter planerats. Samverkan med civilsamhälle och vårdcentraler har breddats för att förebygga ensamhet och stärka det hälsofrämjande arbetet.

Vidare har flera uppdrag syftat till att utveckla lokaler, boenden och utemiljöer. Hemtjänstens lokaler har under året rustas upp och särskilda boenden har fått förbättrade utemiljöer för ökad trivsel. Inventeringar och samlokaliseringar inom daglig verksamhet samt satsningar på grön daglig verksamhet har samtidigt lagt grunden för mer individanpassade och meningsfulla aktiviteter.

Slutligen har styrning, uppföljning och kvalitetssäkring stärkts, nya former för verksamhetsuppföljning och dokumentation har utvecklats för att möta lagens krav och bidra till långsiktig hållbarhet. Implementeringen av den nya socialtjänstlagen har förstärkts med vägledning, digitala lösningar och kommunikationsinsatser. Förebyggandenheten har även utvärderats.

Sammanfattningsvis visar uppdragen en tydlig rörelse mot en mer tillgänglig,

kunskapsbaserad och personcentrerad vård och omsorg. Genom att kombinera satsningar på medarbetarnas kompetens, stärkt delaktighet för omsorgstagare och anhöriga samt förbättrad samverkan och struktur, skapas förutsättningar för en trygg och god välfärd för alla växjöbor både nu och i framtiden.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Uppdragen under året har tillsammans bidragit till att utveckla omsorgens verksamheter i linje med riktningmålet om en trygg och god välfärd för alla växjöbor. De åtgärder som genomförts kan delas in i flera områden som stärker både den enskildes trygghet, medarbetarnas förutsättningar och verksamhetens långsiktiga hållbarhet.

Ett första område handlar om tillgänglighet och trygghet i vård och omsorg. Här har insatser gjorts för att öka närvaron av sjuksköterskor på Evelid under helger, för att förenkla biståndsbedömning, öka fast omsorgskontakt inom särskilt boende samt förbättra kontinuiteten i hemtjänsten. Dessa åtgärder ger omsorgstagarna en tydligare kontaktväg och minskar risken för oro, samtidigt som personalen får ett mer sammanhållet arbetssätt. Utmaningen framåt blir att säkerställa resurser och kompetens för att kunna behålla och utveckla dessa förbättringar över tid.

Ett andra område rör kompetensförsörjning och personalutveckling. Förvaltningen har satsat på specialistutbildningar för undersköterskor och sjuksköterskor samt fortbildning inom bland annat demensvård och BPSD. Genom dessa insatser stärker omsorgen sin förmåga att möta ökande behov och att arbeta mer individanpassat. Kompetenshöjande åtgärder är samtidigt viktiga för att öka yrkets attraktivitet och för att behålla medarbetare i en tid då bristen på vård- och omsorgspersonal är stor. Samtidigt kräver satsningarna uthållig finansiering och strategier för att behålla nyckelkompetenser.

Ett tredje område handlar om omsorgens innehåll och livskvalitet. Uppdragen har bland annat lett till fler aktivitetshandledare på särskilda boenden och ett stärkt anhörigstöd. Samverkan med civilsamhället och vårdcentraler har också förstärkts för att motverka ensamhet och främja hälsa. Dessa insatser visar en tydlig förskjutning mot att se välfärd inte bara som vård och omsorg utan också som delaktighet, meningsfullhet och social gemenskap. Det har även bidragit till att närståendes behov av stöd identifieras i ett tidigare skede, vilket möjliggör mer träffsäkra och förebyggande insatser. En fortsatt utmaning är att säkerställa att satsningarna når även de mest utsatta grupperna, såsom äldre med svaga nätverk eller begränsad digital vana.

Även lokaler, boenden och miljöer har varit i fokus under året. Hemtjänstens lokaler moderniseras och utemiljöer på särskilda boenden förbättras för att öka trivsel och aktivitet. Inom daglig verksamhet har inventeringar och samlokaliseringar genomförts och grön daglig verksamhet utvecklats. Dessa insatser stärker både omsorgstagares vardag och personalens arbetsmiljö, samtidigt som resurser används mer effektivt.

Slutligen har styrning, uppföljning och kvalitetssäkring utvecklats, nya former för dokumentation och verksamhetsuppföljning har tagits fram. Förberedelser inför den nya socialtjänstlagen har genomförts genom vägledning, digitalisering och

kommunikationsinsatser.

Sammanfattningsvis visar uppdragen en helhetssyn där individens behov, personalens kompetens och verksamhetens struktur utvecklas i samspel. Styrkan ligger i satsningarna på kompetensförsörjning, livskvalitet och långsiktig anpassning till nya lagkrav. Utmaningen framåt handlar om att säkra uthållig finansiering, att nå de mest sårbara grupperna samt att upprätthålla balansen mellan effektivitet och individanpassning. Sammantaget skapar detta en stabil grund för en trygg, delaktig och hållbar omsorg för växjöborna

Framtid och omvärld

Många viktiga steg har tagits under året men fortsatt återstår flera utmaningar som behöver hanteras för att omsorgen långsiktigt ska kunna möta framtidens behov och en föränderlig omvärld.

En central fråga är kompetensförsörjningen. Satsningar på utbildning och vidareutveckling av medarbetare har gett goda resultat men den demografiska utvecklingen innebär att behovet av vård och omsorg kommer att öka samtidigt som tillgången till personal minskar. För att möta detta krävs fortsatt prioritering av rekrytering, karriärvägar och kompetenshöjande insatser. Digitalisering och välfärdsteknik möjliggör utveckling av nya arbetssätt som kan fungera som ett stöd och ett komplement till traditionella omsorgsyrken.

En annan prioriterad uppgift är att utjämna skillnader i tillgänglighet och delaktighet. Trots satsningar på aktiviteter, anhörigstöd och digitala lösningar finns grupper som riskerar att hamna utanför, exempelvis äldre med svaga nätverk, personer med kognitiva svårigheter eller de som har begränsade språkkunskaper. För att alla växjöbor ska ha samma möjligheter krävs riktade insatser, utvecklad samverkan med civilsamhället och nya former av uppsökande verksamhet.

Även utvecklingen av lokaler och boenden behöver fortsätta. Antalet äldre växer och efterfrågan på boendeformer som kombinerar trygghet, delaktighet och självständighet kommer att öka. Här krävs en långsiktig planering där särskilda boenden och hemtjänstens lokaler anpassas både till demografiska behov och till framtidens arbetssätt. Grön daglig verksamhet och satsningar på utemiljöer visar på goda exempel där både hälsa, trivsel och hållbarhet förenas, men dessa initiativ behöver spridas bredare.

Efter att den nya socialtjänstlagen trätt i kraft den 1 juli 2025 har arbetet i kommunen handlat om att omsätta lagens intentioner i praktiken. Detta har krävt både utbildning, förändrade arbetssätt och utvecklade stödsystem. I framtiden är det viktigt att undvika att ökade krav på dokumentation och administration tränger undan tid för mötet med den enskilde. Digitalisering och automatisering kan bli viktiga verktyg, men måste balanseras med hög rättssäkerhet och personlig integritet.

Slutligen behöver omsorgen rusta sig för en föränderlig omvärld. Ökad migration, klimatförändringar och ekonomiska svängningar påverkar både tillgången till resurser och människors behov av stöd. Detta kräver en ökad flexibilitet och förmåga att snabbt ställa om. Förebyggande och hälsofrämjande arbete blir centralt för att minska trycket på vård och omsorg, liksom samverkan med region, civilsamhälle och andra

kommunala verksamheter.

Uppdrag



Satsning på palliativ vård på Evelid i samarbete med Region Kronoberg

Vid en genomförd mätning dokumenterades antalet jourbesök av sjuksköterska på Evelid. Resultatet visade att det förekom ett stort antal, både planerade och oplanerade besök under dagtid på lördagar och söndagar. Dessa besök avsåg både patienter med palliativa vårdbehov och andra patienter.

Som en åtgärd planerades schemaändringar till att Evelids sjuksköterskor även skulle arbeta under helger. Under hösten beslutades åtgärden om att genomföra förändringar i schemalaggnings, befintliga avtal MBL-förhandlades och dialoger genomfördes med medarbetarna som har 40 tim./vecka angående förändring till 38,25 tim./vecka. Rekryteringen och introduktion genomfördes och Evelids sjuksköterskor arbetar nu även lördagar och söndagar. Utbildning för personalen på Evelid planerades av palliativvårdssjuksköterska och enhetschef på Evelid. Den förväntade effekten för patienter, anhöriga och omvårdnadspersonal är bättre tillgång till sjuksköterska på helger, vilket ger en större trygghet för samtliga. Uppföljning av effekten och arbetet kommer att genomföras under 2026.



Utökning av specialistutbildning av undersköterskor och sjuksköterskor

Under våren genomfördes satsningar för att stärka kompetensen hos undersköterskor och sjuksköterskor. Genom äldreomsorgslyftet har flertalet undersköterskor inom särskilt boende och hemtjänst påbörjat eller genomfört specialistutbildningar. Några undersköterskor läser till demensundersköterska. Färdiga specialistundersköterskor kommer ha en viktig roll i att stärka samt handleda kollegor. Inför hösten antogs 14 sjuksköterskor till vidareutbildning. Fyra sjuksköterskor tog sin examen som distriktsköterska första veckan i november. Fyra sjuksköterskor påbörjade sin utbildning i september och tar examen i november 2026. Parallellt pågår ett utvecklingsarbete som sträcker sig in i 2026 med målet att ta fram en utbildningsmodell för undersköterskor med rehabiliteringskompetens. Arbetet hanteras inom omsorgsförvaltningens ledningsgrupp för hälso- och sjukvård.

Genom att öka antalet medarbetare som genomgår vidareutbildning inom verksamheten stärker vi både kompetensen och tryggheten i våra arbetsgrupper. Detta bidrar till att vi kan erbjuda våra patienter en mer personcentrerad vård. När fler medarbetare arbetar nära patienterna och har behörighet att exempelvis förskriva inkontinensprodukter, skapas bättre förutsättningar för en

Uppdrag

effektiv och kvalitativ vård.



● Satsning på anhörigstöd

En workshop med anhöriga, anhörigkonsulenter, verksamhetsutvecklare och tre enhetschefer i särskilt boende genomfördes under våren. Fokus låg på att besluta om ansvarsfördelning, underlätta för anhöriga att komma i snabb kontakt med anhörigkonsulenterna, öka stödet vid inflyttning samt behov av att utbilda undersköterskorna. Tre enhetschefer blev utsedda att samverka med anhörigkonsulenter för att planera och införa konkreta stödinsatser i verksamheten. Resultatet från workshoppen användes för att ta fram en strategi och en åtgärdsplan som implementerades på två särskilda boenden under hösten. Genom dialogen på ledningsnivå och insikterna från workshoppen har fokus på anhörigstöd ökat, både på system- och individnivå.

En e-tjänst har utvecklats för att ge chefer stöd i vardagliga situationer och i tillämpningen av anhörigstrategin. Informationsmaterial och dialog kring anhörigstöd har tydliggjorts både i enhetschefs välkomstsamtal och i handläggarnas kontakt vid ansökan om insatser. En ny mötesplats för anhöriga, café paus och prat, har etablerats och startar under februari 2026. Caféet kommer att erbjudas två gånger i månaden och är öppet för alla anhöriga oavsett verksamhetsområde. För att säkerställa kontinuerlig information ska anhörigstöd integreras i enheternas månadsbrev samt genom ett särskilt månadsbrev från anhörigkonsulenterna. Insatserna förväntas sammantaget stärka tryggheten för anhöriga, höja kvaliteten i stödet samt ge personal och chefer bättre förutsättningar att arbeta systematiskt med anhörigperspektivet i vardagen.

De 350 000 kr som tillfördes användes till att stärka upp med ytterligare en anhörigkonsulent i samband med implementeringen. Förebyggandeenheten kommer tillsammans med ledningsgruppen att arbeta vidare med behovsanalys och planering av framtida insatser.



● Satsning på aktivitetshandledare

Alla särskilda boenden har utökat sina aktivitetshandledartjänster utöver den tidigare grundbemanningen på 50 %, med ytterligare 10–25 % beroende på enhetens storlek. Denna förstärkning har lett till fler aktiviteter, både gemensamma, som trivselresor via familjen Kamprads stiftelse och individuellt anpassade insatser. Satsningen har gjort det möjligt att nå fler omsorgstagare genom att variera aktiviteternas typ och gruppstorlek. Fler enskilda aktiviteter har erbjudits till dem som inte trivs i större sammanhang, vilket har ökat delaktigheten och trivseln. Aktiviteter diskuteras nu också mer aktivt med boende via boenderåd, vilket stärker inflytandet. Flera enheter har följt upp området som

Uppdrag

ett förbättringsområde och sett en tydlig ökning i nöjdhet bland de boende. Satsningen har därmed gett både bredd och kvalitet i det sociala innehållet på särskilt boende.



● Skapa en mer tillgänglig vård och omsorg som bedrivs nära individen och dess anhöriga

Under våren fortsatte samverkansprojektet Hovshagaprojektet med fokus på de mest sköra äldre patienterna. I projektet har hemsjukvård, hemtjänst och vårdcentral deltagit i ett gemensamt arbete för att skapa en mer koordinerad vårdinsats. Hovshagaprojektet övergick under hösten till linjeverksamhet. Överlämningsmöte har genomförts och enhetscheferna ansvarar nu för att det arbetssätt som etablerats genom projektet fortsätter och att effekt säkerställs. Effekten av det nya arbetssättet är att årliga hembesök nu genomförs av både läkare och sjuksköterska för identifierade patienter. Syftet är att minska behovet av akuta insatser och undvikbar slutenvård genom att stärka primärvårdens roll, kontinuitet och det förebyggande arbetet. De patienter som har tagit del av dessa planerade hembesök uttrycker överlag hög nöjdhet, vilket stärker arbetssättets legitimitet och värde. Fysioterapeuter genomför digitala uppföljningsbesök, vilket ger patienterna snabbare tillgång till bedömning och en högre kvalitet i uppföljningen jämfört med tidigare telefonsamtal. Vidare genomför dagverksamheten hembesök för samtliga personer med nytt beslut. Detta har bidragit till att närståendes behov av stöd identifieras i ett tidigare skede, vilket möjliggör mer träffsäkra och förebyggande insatser.

Ambulanssamverkan pågår i hela Växjö kommun. En gemensam rutin implementerades under våren för både genomförande och uppföljning med målet att ta hand om patientens behov i hemmet i så stor utsträckning som möjligt. Totalt har 113 nära-vård-ärenden behandlats i Växjö kommun. Effekten av implementeringen har lett till att vi kan erbjuda dessa personer en bedömning i hemmet istället för att behöva åka ambulans till akuten, eller besöka vårdcentral för kontroll. Arbetet har också lett till förbättrat stöd i bedömningsarbetet för sjuksköterskorna i hemsjukvården.

Inom hemtjänsten i Vikaholm och Väster har ett nytt arbetssätt införts där omsorgstagaren gör en individuell plan tillsammans med sin fasta omsorgskontakt direkt efter beslut från myndighetsavdelningen. Detta har lett till ökad delaktighet och flexibilitet för både omsorgstagare och medarbetare. Modellen planeras att spridas till fler områden. Ett gemensamt språk och informationsmaterial har tagits fram för att stödja ett personcentrerat arbetssätt genom hela omsorgsprocessen – från handläggare till utförare.

Inom omsorg funktionsnedsättning har arbetet med genomförandeplaner och social dokumentation stärkts. Nya stödstrukturer och dokumentationsombud

Uppdrag

har lett till ökad kvalitet och delaktighet i planeringen av insatser. Huvuddokumentationsombuden har fått in flera uppdrag för att utveckla kvaliteten i den sociala dokumentationen.



● Förbered för den nya socialtjänstlagen

Efter att den nya socialtjänstlagen trädde i kraft den 1 juli 2025 fortsätter arbetet i kommunen med att omsätta lagens intentioner i praktiken. Implementeringen har förberetts noggrant under våren genom SKR:s checklista, inventering av insatser och uppdatering av vägledningen för SoL, som antogs av nämnden i maj. Två nulägeskattningar har genomförts enligt SKR:s modell – först med omsorgschefer och socialt ansvarig samordnare (SAS), därefter i ledningsgruppen. Resultaten visar att kommunen ligger bra till inom förebyggande och tillgängligt arbete, men behöver prioritera en mer kunskapsbaserad och jämställd socialtjänst. Detta bekräftas även av Socialstyrelsens enkät "Läge och behov".

En viktig del i genomförandet har varit att tekniskt möjliggöra insatser utan individuell behovsprövning. En lösning har tagits fram i LifeCare av systemförvaltarna, riskbedömts och beslutats i ledningsgrupp. Lösningen förbättrar förutsättningarna för att arbeta mer tillgängligt, i enlighet med lagens syfte. Även kommunikationen med invånare och medarbetare har stärkts. En ny e-tjänst för anhörigstöd, framtagen i samarbete med arbete och välfärd, har lanserats. E-tjänsten skapar större tydlighet för invånare och minskar manuellt arbete för anhörigkonsulenter. Slutligen har broschyrer och blanketter setts över redaktionellt för att anpassa till nya begrepp och arbetssätt enligt lagen.



● Inför grön daglig verksamhet

Under våren genomfördes en inventering av vad den befintliga dagliga verksamheten erbjuder inom området *grön daglig verksamhet*. Syftet var att skapa en översikt över vilka verksamheter som redan innehöll inslag av natur, utevistelse eller arbete med djur och växter. Inventeringen identifierade både befintliga gröna aktiviteter och områden med utvecklingspotential. Detta resulterade i att öka de redan befintliga gröna inslagen, såsom arbete utomhus och med djur.

Parallellt genomfördes en intresseundersökning bland deltagare för att fånga deras önskemål, behov och syn på grön daglig verksamhet. Resultatet visade ett tydligt intresse för natur- och djurkontakt, särskilt i aktiviteter som genomförs i mindre grupper eller utomhus. Detta öppnade upp för en vidare utveckling av gröna inslag i verksamheterna, exempelvis genom trädgårdsarbete, odling, promenader och enklare djurvård. Insatserna ses som ett sätt att främja deltagarnas hälsa, livskvalitet och delaktighet, och ger även möjlighet till mer

Uppdrag

varierade och individanpassade arbetsuppgifter. Inventeringen och undersökningen har varit en viktig grund för att rikta framtida insatser och forma en mer personcentrerad och hälsofrämjande daglig verksamhet.



● **Starta ett trygghetsboende utanför Växjö tätort**

Vidingehem beslutade, i dialog med bland annat föreningar, näringsliv och hyresgäster, att omvandla 34 lägenheter på Lyckans Höjd i Lammhult till trygghetsboende. Omsorgsförvaltningen bemannar med bovärd. Trygghetsboendet öppnade den 1 oktober 2025, med öppen visning den 7 oktober och invigning den 30 oktober.



● **Säkerställa verksamhetslokaler, boende och utemiljö samt fortsätta utreda behovet.**

Arbetet för nya lokaler för hemtjänsten på Öster och Teleborg har skett i nära samarbete med Vöfab, som även ansvarat för upphandling av entreprenörer inom respektive projekt. Besiktning av de nya lokalerna på Teleborg har genomförts och inflyttning är planerad till den 12 januari 2026. Lokalerna på Öster beräknas färdigställas i april 2026.

Parallellt har en volymstudie genomförts avseende hemtjänsten i områdena Söder, Centrum och Väster. Studien har omfattat både bedömning av lokalbehov samt analys av möjligheter till samlokalisering av resurser, såsom sjuksköterskor och nattpatrull. Arkitekt har tagit fram ett skissförslag som utgör underlag för fortsatt analys av effektivisering och samnyttjande av resurser. Syftet är att skapa flexibla och funktionella arbetsmiljöer som stärker det tvärprofessionella samarbetet och ökar tillgängligheten i vård- och omsorgsinsatserna. I detta arbete har Vöfab även genomfört en RFI (Request for Information) avseende möjligheten att hyra privata lokaler. Vidare har en volymstudie genomförts för Hovshaga hemtjänst och hemsjukvård. Ett uppstartsmöte är genomfört tillsammans med berörda sjuksköterskor och nattpatrull för fortsatt beredning av ärendet.

När det gäller de särskilda boendena Borgmästaren och Sörgården har riktade insatser för att förbättra utemiljöerna genomförts, i syfte att öka trivsel och välbefinnande för de boende. Beställningar av förbättringsåtgärder har skickats till Vidingehem och arbetet sker i dialog med berörda verksamheter. Vid Borgmästaren har önskemål framförts om uppförande av en pergola för att skapa en mer inbjudande utemiljö med möjlighet till skugga, utevistelse och social samvaro. Vid Sörgården har behov identifierats av plattläggning av en uteplats samt etablering av odlingslådor, vilket kan bidra till ökad aktivitet och en mer meningsfull vardag för de boende. De planerade åtgärderna utgör inte enbart fysiska miljöförbättringar utan är en del av ett bredare utvecklingsarbete med

Uppdrag

målsättningen att främja hälsa, delaktighet och livskvalitet inom äldreomsorgen.



● Samlokalisera och utveckla daglig verksamhet

Under första halvåret togs ett steg i att förbereda en ny samlokalisering av två dagliga verksamheter, Lyckans café samt Ringsberg. Förarbetet syftade till att skapa mervärde för både deltagare och personal, effektivisera resursanvändningen samt stärka samverkan. Samlokaliseringen har under året fördröjts till följd av oklarheter kring tillgängligheten och lämpligheten av den tilltänkta lokalen. Under hela året har det pågått ett arbete för att hitta ny lämplig lokal. Processen har kommit långt och beslut om lokal är fattat, fastigheten Echo på Teleborg. Ett förankringsarbete har påbörjats i de berörda personalgrupperna, beslut om lokalprojekt är taget däremot inväntas projektledare från Vöfab som kommer att leda projektet under 2026.

Under året har utvecklingen av redan genomförda samlokaliseringar i Vallhagen, pågått parallellt. Effekter som identifierats är bland annat ökat utbud av aktiviteter som görs tillgängliga för deltagare inom båda verksamheterna. Dessutom har samarbetet mellan personalgrupperna stärkts, där medarbetare i högre grad stöttar varandra över verksamhetsgränser. Detta bidrar både till ökad flexibilitet i bemanningen och till en mer dynamisk arbetsmiljö.

Ett ytterligare resultat är att den organisatoriska strukturen har förbättrats för att bättre kunna utnyttja den geografiska närheten mellan flera dagliga verksamheter i centrum. Genom ökad samordning skapas förutsättningar för gemensam planering, delade resurser och samnyttjande av lokaler, vilket i sin tur stärker både kvalitet och kostnadseffektivitet i verksamheten.

En samlokalisering av daglig verksamhet kommer ske på fastigheterna Echo på Teleborg och Norrastugan på Norremark. Projekten kommer starta under 2026.



● Utöka det uppsökande hälsofrämjande arbetet.

Uppdraget har haft ett tydligt fokus på att stärka samverkan mellan rehabiliteringsassistenter, träffpunktsverksamhet och hälsovägledare. Inom ramen för uppdraget genomfördes ett tidsbegränsat projekt där en modell med hälsovägledare prövades. Hälsovägledaren erbjöd seniorer i Växjö kommun individuella sociala hälsosamtal med målsättningen att identifiera aktiviteter och sociala sammanhang som var anpassade efter individens behov och intressen. Som en del av insatsen följde hälsovägledaren även med vid de första besöken på den valda aktiviteten. Tjänsten erbjöds kostnadsfritt. Projektet med hälsovägledare avslutades i förtid då hälsovägledaren valde att avsluta sin anställning före

Uppdrag

sommaren. Antalet personer som hälsovägledaren kom i kontakt med var begränsat, cirka 25 personer, varav tre till fyra personer deltog i flera samtal med motiverande innehåll. Under våren startade hälsovägledaren en samtalsgrupp i samarbete med ABF och Brobyggarna. Gruppen riktade sig till personer som inte trivs i större sociala sammanhang, såsom öppna träffpunkter. Cirka sex deltagare deltog och träffades regelbundet för samtal under en period om åtta veckor. Samtalsgruppen avslutades innan sommaren.

Uppdraget har även fokuserat på att nå ut till allmänheten med genom riktade aktiviteter kring information om kommunens förebyggande och hälsofrämjande insatser. Hälsofrämjande hembesök har genomförts av rehabassistent, för att tidigt identifiera behov och stärka äldres förutsättningar för god hälsa och självständighet. Antal hälsofrämjande besök är lägre än föregående år per september (154 besök 2025 och 300 besök samma period 2024). Årets utfall kan möjligen förklaras av att åttiårskalaset i samband med MAT 2025 nådde cirka 300 personer, information om hälsofrämjande vanor och erbjudande om hälsofrämjande hembesök gavs, vilket ersatte behovet av individuella hembesök. En annan del kan vara att rehabassistenterna fått fler uppdrag från arbetsterapeuter och fysioterapeuter, vilket minskade möjligheten att aktivt identifiera personer aktuella för hembesök. Hälsovägledaren genomförde 50-60 hembesök ur ett socialt perspektiv, som annars hade kunnat utföras av rehabassistenterna.

Vidare har föreläsningar om levnadsvanor genomförts för att öka kunskapen om faktorer som främjar hälsa och välbefinnande. För att stärka samverkan med hälso- och sjukvården har besök genomförts på äldremottagningarna vid vårdcentralerna Dalbo och Birka. Därutöver har informationstillfällen hållits för förvaltningens sjuksköterskor för att säkerställa en gemensam kunskapsbas och ökad kännedom om verksamhetens uppdrag och insatser. Under året har även dialog förts med Senioruniversitetet och Svenska Turistföreningen, som uttryckt önskemål om att verksamheten deltar i deras sammanhang för att sprida information till seniorer. Syftet med dessa insatser är att öka medvetenheten och kunskapen hos allmänheten i ett förebyggande perspektiv samt att nå fler äldre i ett tidigt skede.

Effekten av vad en hälsovägledare kan uppnå för målgruppen är svårbedömd då projektet avbröts i förtid när vägledaren slutade sin anställning. Det var svårt att nå ut och komma i kontakt med de ofrivilligt ensamma och få personer fick därmed det stöd som fanns att få. Bedömningen är att behovet finns och att kapaciteten för fler riktade insatser är större än vad som utnyttjats. Även om en systematisk utvärdering av effekterna ännu inte genomförts, bedöms insatserna ha god potential att bidra till ökad livskvalitet och social delaktighet och bör öka i omfattning. Under 2026 kommer deltagande att ske i Senioruniversitetets och Svenska Turistföreningens verksamheter i syfte att informera

Uppdrag

seniorer samt öka medvetenheten och kunskapen om hälsosamma levnadsvanor för äldre.



● Översyn av information kring förebyggande insatser

Uppdraget har fokuserat på att stärka kommunikationen kring förvaltningens förebyggande insatser, särskilt genom översyn av befintligt informationsmaterial. I samband med en bredare kartläggning av förvaltningens broschyrer har även materialet om förebyggande verksamhet granskats. Justeringar i den externa hemsidan och e-tjänsterna har genomförts med stöd och synpunkter från SoL-handläggare. Syftet har varit att identifiera behov av revidering och säkerställa att informationen är aktuell, tydlig och lättillgänglig för målgruppen.

Enhetschefen för förebyggandeenheten har drivit arbetet i nära samverkan med kommunikationsavdelningen. Under våren genomfördes en inventering av det befintliga materialet, med fokus på att identifiera dupliceringar, inaktuella uppgifter samt brister i struktur och språklig tillgänglighet. I augusti genomfördes en workshop med kommunikationsavdelningen med fokus på informationsbroschyrer samt kunskapshöja medarbetarna om hur vi når ut till medborgarna.

Under hösten har fokus legat på att gemensamt gallra bort överflödigt material och ta fram en mer samlad, enhetlig och användarvänlig presentation av den förebyggande verksamheten. Anhörigstödets broschyrer kommer till stor del att bli digitaliserade via vaxjo.se. Verksamheten ska minska andel broschyrer i stort och trycka dessa vid behov till individer som inte klarar av att hantera hemsidan. Arbetet bedöms ha stor potential att stärka den externa kommunikationen, öka kännedomen om kommunens förebyggande insatser samt bidra till ett mer professionellt och effektivt informationsflöde – både internt och externt.



● Förstärkt samverkan och samordning i dialog med det lokala civilsamhällets aktörer för att utveckla stödet för att främja psykiska hälsa, öka tryggheten, förebygga ensamhet och utanförskap

Uppdragets huvudfokus har varit att bredda tillgången till träffpunkter för äldre samt att stärka befintliga mötesplatser, särskilt de som drivs av ideella föreningar. Syftet var att erbjuda en mångfald av sociala sammanhang som möter olika individers behov och därigenom motverka ofrivillig ensamhet på ett mer träffsäkert och långsiktigt sätt.

Under året har flera nya samarbeten etablerats. I Braås har träffpunkt Vardagsrummet startats i samarbete med Equmeniakyrkan och har i genomsnitt cirka 15 besökare per tillfälle som är en gång i veckan. I Gemla har ett gemensamt

Uppdrag

samarbete med Svenska kyrkan och samhällsföreningen utvecklats, där volontärer medverkar i verksamheten. Detta har bidragit till ökad närvaro vid den gemensamt drivna träffpunkten, som under året haft totalt 960 besök. Vidare har samarbeten genomförts med ABF genom Brobyggarna, med fokus på att ge fortsatt stöd till ofrivilligt ensamma genom samtalsgrupp, där nya sociala kontakter uppstått mellan seniorer som fortsatt att träffas även efter avslutade insatser. I samtalsgruppen har fem individer med behov av mindre och mer personligt anpassade möten identifierats. För dessa personer erbjuds nu alternativ till traditionella träffpunkter, vilket visar på vikten av individanpassning inom det förebyggande arbetet. Röda Korset har bedrivit en öppen träffpunkt i Lammhult som under sommaren lockade cirka 60 besökare och Senioruniversitetet har bidragit med föreläsningar med inriktning på levnadsvanor. Genom Idrottsskolan 65+ har omkring 50 seniorer fått möjlighet att prova nya idrotter och planering pågår för att bredda verksamheten till landsbygden under 2026.

För att nå fler äldre via hälso- och sjukvården har informationsmaterial om kommunens förebyggande verksamheter distribuerats till vårdcentralerna, i syfte att tidigt identifiera och nå personer som riskerar social isolering. En kartläggning av befintliga aktiviteter i olika stadsdelar har genomförts. Kartläggningen ska ligga till grund för framtida prioriteringar och samordning av resurser. Kontakt har tagits med en idrottsförening på landsbygden söder om Växjö, med ambitionen att initiera ett samarbete för att etablera lokal träffpunktsverksamhet även utanför stadskärnan.

Träffpunktsverksamheten på landsbygden visar en positiv utveckling genom att träffpunkter nu finns etablerade i beslutad omfattning på orter utanför Växjö. Deltagarantalet varierar fortfarande och det finns kapacitet för fler deltagare. I Växjö tätort finns alltid minst en öppen träffpunkt tillgänglig en kväll per vecka. Under året har ett mer aktivt och fördjupat samarbete utvecklats med föreningar, särskilt på landsbygden. Samarbetena är både bredare och mer omfattande än föregående år. Under 2026 avses befintliga samarbeten fördjupas ytterligare samtidigt som nya samarbeten etableras.



● **Stärkt stöd till anhöriga oavsett verksamhetsområde**

Uppdraget utgår från den anhörigstrategi och GAP-analys som togs fram 2024. Dessa används nu systematiskt inom äldreomsorgen samt omsorg funktionsnedsättning för att identifiera och åtgärda brister i stödet till anhöriga. Ett centralt fokus är att stärka samarbetet mellan anhörigkonsulenter myndighets-handläggare för att tidigt fånga upp anhörigas behov, särskilt i samband med beslut om särskilt boende, en avgörande fas där stöd ofta behövs men lätt förbises.

Utvecklingsarbetet inriktas även på att integrera anhörigperspektivet i hela

Uppdrag

omsorgskedjan. Det innefattar insatser som årliga informationsaktiviteter, framtagande av utbildningsmaterial och att anhörigkonsulenter gör regelbundna verksamhetsbesök. Arbetet sker strukturerat och syftar till att säkra att anhörigas behov uppmärksammas i allt från informationsmaterial och handläggningsprocesser till välkomstsamtal och genomförandepaner. Särskild uppmärksamhet riktas också mot att tydliggöra anhörigperspektivet i rollen som fast omsorgskontakt, samt att varje verksamhetsområde tar ansvar för att stärka stödet till anhöriga inom sitt eget ansvarsområde. Inom hemtjänst har det i vissa grupper varit inbjudningar för att gå igenom brukarundersökningen och även samtal med anhöriga vid hembesök.

Utöver det pågående arbetet med att öka anhörigstödet på särskilt boende, pågår en dialog med förvaltningen arbete och välfärd för att minska riskerna att anhöriga faller mellan stolarna. En e-tjänst för att kunna beställa handledning till personal och föreläsningar av anhörigstöd håller på att tas fram. Av de gap som identifierades i förhållande till Nationella anhörigstrategin har förebyggande-enheten förstärkt sin kunskap inom området. Arbetet med att arbetsterapeuter, fysioterapeuter samt hjälpmedelsverksamhet ska uppmärksamma anhörigperspektivet återstår att göra. Anhörigkonsulenternas uppdrag har ändrats och förtydligats för att bidra mer med kunskap och kompetens till andra verksamheter i implementering av Anhörigstrategin. Under hösten förstärktes anhörigstödet tillfälligt genom en utökning från tre till fyra anhörigkonsulenter. Även om inga effektmått har följts upp, är bedömningen att anhörigstödet fortsatt har utvecklats både vad gäller kvalitet för anhöriga och omfattning för verksamheten.

Målbilden är att alla medarbetarna inom avdelningen skall ha en grundförståelse för anhörigperspektivet utifrån sin verksamhetsgren samt kunskap om på vilket sätt de personer de kommer i kontakt med kan få stöd av anhörigkonsulenterna.



Utvärdera förebyggande enhetens arbete

Uppdraget innebar en samlad utvärdering av enhetens utveckling sedan bildandet, med fokus på både verksamhetens effektivitet och organisering. Arbetet innefattade flera parallella spår, både kvantitativa och kvalitativa, för att skapa en bred och nyanserad analys. En medarbetarenkät skickades ut till samtliga medarbetare för att fånga deras perspektiv på verksamhetens utveckling och interna arbetssätt efter enhetens bildande.

Utvärderingen visar att enhetens uppdrag ligger väl i linje med socialtjänstlagens intentioner och att verksamheten präglas av stort engagemang och ambition. Ökade verkställda dagar inom dagverksamhet, fler besökare på

Uppdrag

träffpunkter visar på förbättrad tillgång till och kunskap om insatserna för våra invånare. En sammanställning av de hälsofrämjande hembesöken visade att 78 procent av insatserna utgjordes av HSL-relaterade uppdrag, vilka faller inom sekundärprevention. Endast 22 procent av insatserna avsåg hälsofrämjande hembesök inom förebyggande insatser, som syftar till att stärka hälsa och förebygga ohälsa innan den uppstår. Enheten behöver stärka arbetet kring fokus på livsstilsförändringar, sociala faktorer och miljöer som främjar hälsa. Vidare framkom att den nuvarande organisationsstrukturen, med flera yrkeskategorier och geografiskt spridda arbetsplatser, försvårade en enhetlig ledning. Det framkom att dagverksamheten prioriteras, vilket i sin tur påverkar övriga delar av enheten negativt genom bristande ledarstöd och närvaro. Utvärderingen drog därför slutsatsen att en mer sammanhållen ledningsstruktur krävs för att insatserna ska kunna bedrivas integrerat och i linje med enhetens övergripande mål.



● Utvärdera och utveckla metoden vardagsrehab

Arbetet med metod vardagsrehab har pågått i Omsorgsförvaltningen sedan 2013. Det startades som ett projekt och fastställdes och implementerades i alla hemtjänstgrupper 2019. Det har gått under olika namn och flera utvärderingar och omtag har gjorts på vägen.

Utvärderingen visade att metoden vardagsrehab inte uppnådde de mål som fastställdes vid projektets start. Vidare framkom att benämningen vardagsrehab, liksom den tillhörande kodningen, endast kom att kopplas till ett begränsat antal omsorgstagare, vilket innebar att metodens ursprungliga syfte inte fullt ut tillvaratogs.

Utredningen föreslog att vardagsrehab med tillhörande urvalsmodell och kodning skulle avslutas, men betonade behovet av ett fortsatt rehabiliterande arbetssätt. Framöver behöver omsorgsförvaltningen ta ställning till det rehabiliterande arbetssättet inom verksamheten. Det gäller bland annat att klargöra vad arbetssättet står för, vilken introduktion all omsorgspersonal ska få samt hur denna kunskap kontinuerligt ska utvecklas över tid. Vidare behöver förvaltningen definiera vilken roll och vilket ansvar legitimerad personal har inom ramen för det rehabiliterande arbetssättet. Det är också viktigt att tydliggöra vilken information omsorgstagare får i samband med ansökan om insatser, vilket ansvar de själva har samt vilket stöd de kan förvänta sig från omsorgsförvaltningen utifrån ett rehabiliterande arbetssätt. Slutligen behöver det beskrivas hur det multiprofessionella teamet bestående av undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, enhetschefer och myndighetshandläggare ska arbeta tillsammans enligt det rehabiliterande arbetssättet, både inom Växjö kommun och i samverkan med andra aktörer.

Uppdrag



● **Anpassad och proaktiv uppföljning som stödjer trygghet och självständighet**

Nya socialtjänstlagen förtydligar vikten av verksamhetsuppföljning och förberedande arbete har gjorts för att identifiera och analysera befintlig verksamhetsdokumentation. Arbetet möjliggör en mer ändamålsenlig och rättssäker uppföljning.

Parallellt har kommunrehab's uppdrag tydliggjorts med fokus på tre områden: implementering av arbetssätt för att bryta ofrivillig ensamhet, förebyggande hembesök inom Hovshagaprojektet samt uppföljning av patienter med förskrivna hjälpmedel. Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR) har gått igenom ett nytt arbetssätt med riskbedömningar utifrån skörhetsskattning med "Clinical FrailtyScale", på yrkesträff med arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Arbetet med skörhetsskattning har kommit långt tillsammans med avdelning för sjuksköterskor, som i första hand har ansvaret för patienter med hemsjukvård. Steget att genomföra riskbedömningar och åtgärder behöver kommunrehab arbeta vidare med.

Under hösten fördes dialoger inom myndighetsavdelningen i syfte att tydliggöra rutiner och gemensamt gå igenom frågeställningar kopplade till ensamhetsscreening, med fokus på att förebygga ofrivillig ensamhet. Sammanfattningsvis visar arbetet på en tydlig rörelse mot ökad kvalitet, systematik och samverkan, där både dokumentation och praktiska insatser utgör viktiga verktyg för att möta framtidens krav inom vård och omsorg.



● **Införa arbetssätt enligt IBIC för att säkerställa omsorgstagarens delaktighet i sin vård och omsorg och för att möta den nya socialtjänstlagen**

Inledningsvis och som en del av förberedelserna inför den nya socialtjänstlagen skapades en IBIC-grupp (individens behov i centrum) inom ramen för kvalitetsråd på myndighetsavdelningen. IBIC-gruppen har haft ett inledande möte där frågor utifrån arbetssättet lyfts gällande nuläge, omvärldsbevakning och verksamhetssystem. Syfte med implementering av IBIC är bland annat att bidra till att omsorgsförvaltningen stödjer utvecklingen till en mer förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst i linje med nya socialtjänstlagen. En projektledare med tillhörande arbetsgrupp har bildats för att driva arbetet med införande av arbetssätt IBIC framåt. Översyn av förutsättningarna inför implementering av IBIC är påbörjad och projektledare och arbetsgrupp fortsätter implementeringsarbetet systematiskt framåt under 2026. Införande av IBIC som arbetssätt bedöms vara avgörande för att uppnå långsiktig kvalitet och hållbarhet i det sociala arbetet utifrån individens behov och resurser.

Uppdrag



Anpassa arbetet med förenklad biståndsbedömning utifrån nya socialtjänstlagen

Arbetet med att anpassa den förenklade biståndsbedömningen utifrån den nya socialtjänstlagen har pågått under året som ett led i att förbereda verksamheten för de förändrade krav och förväntningar som följer av lagstiftningen. Syftet har varit att skapa en mer tillgänglig, rättssäker och behovsanpassad handlägningsprocess, särskilt för insatser där individens behov kan tillgodoses utan omfattande utredning.

Inom ramen för detta arbete har ett förslag på ej behovsprövade insatser tagits fram och integrerats i den uppdaterade vägledningen för SoL. Dessa insatser syftar till att avlasta handlägningsprocessen, öka effektiviteten och stärka den enskildes självbestämmande genom att erbjuda enklare vägar till stöd, enlighet med lagstiftningens intentioner om en mer tillitsbaserad och individfokuserad socialtjänst.

Det fortsatta arbetet kommer att kräva en noggrann balans mellan förenkling och rättssäkerhet, samt en tydlig uppföljning av hur förändringarna påverkar både handläggare och omsorgstagare. Att etablera en strukturerad och transparent modell för ej behovsbedömda insatser är avgörande för att uppfylla socialtjänstens uppdrag i en tid av omställning. Arbetet med hanteringen av ej behovsbedömda insatser är implementerat i handläggargruppen.



Utveckla och förstärka arbetet med personer med kognitiv svikt

Uppdraget har haft som syfte att införa ett nytt arbetssätt för personer med kognitiv svikt inom särskilt boende samt att stärka kompetensen hos arbetsterapeuter och fysioterapeuter inom området kognitiv svikt och det nationella kvalitetsregistret BPSD (Beteendemässiga och psykiska symtom vid demens).

Inom ramen för uppdraget har utbildning i BPSD genomförts för arbetsterapeuter och fysioterapeuter inom särskilt boende, 30 procent av förvaltningens arbetsterapeuter och fysioterapeuter har genomfört utbildningen. Som en följd av detta har flera boenden påbörjat och etablerat regelbundna extra BPSD-möten.

Utbildningen har stärkt medarbetarnas kunskapsnivå och bidragit till en gemensam kunskapsbas kring BPSD, vilket är en viktig förutsättning för ett mer enhetligt och strukturerat arbetssätt. Utbildning har även genomförts för sjuksköterskor på Birkagården, Toftagården och Solgården. Under våren 2026 ska Lammengatan, Bågen, Sjölidan och Sörgården ha utbildningen och därefter har personal på samtliga boende fått utbildning.

Uppdrag



● Införa fast omsorgskontakt inom särskilt boende

Införandet av fast omsorgskontakt är genomfört på samtliga särskilda boenden inom verksamheten. Samtliga berörda medarbetare har utbildats, och både omsorgstagare och anhöriga har fått information om förändringen. Implementeringsprocessen har fungerat väl, och den initiala responsen från både omsorgstagare och anhöriga har varit positiv. En tydlig vinst med reformen är att uppdraget nu är mer strukturerat och avgränsat jämfört med den tidigare kontaktmansrollen. Detta skapar förutsättningar för en mer sammanhållen och förutsägbar vårdprocess, från det att inflyttning av omsorgstagare planeras till dess att flytten genomförs och den första tiden i det nya boendet.

För medarbetarna innebär införandet ett mer professionellt arbetssätt, med klarare förväntningar och ansvarsfördelning. Detta stärker kvaliteten i det dagliga arbetet och minskar risken för missförstånd eller otydlighet i kommunikationen med omsorgstagare och anhöriga. Ur ett omsorgsperspektiv är den största vinsten att tryggheten ökar för både omsorgstagare och deras närstående. Genom att skapa en fast kontaktpunkt förbättras kontinuiteten och relationerna blir mer förtroendefulla. Detta ligger helt i linje med verksamhetens främsta mål, att varje omsorgstagare ska känna sig trygg och väl omhändertagen i vår omsorg.



● Översyn av inköp till omsorgstagare i hemtjänsten

Omvärldsbevakning samt digitala studiebesök avseende ombudshandel genomfördes i början av året. Därefter har en nyttovärdering, tillsammans med en kartläggning av samtliga livsmedelsbutiker i Växjö kommun, sammanställts. Med detta som grund har KSOP (kommunstyrelsens organisations- och personalutskott) fattat beslut om att gå vidare med införandet av ombudshandel. Underlag för upphandling har tagits fram och upphandlingen har genomförts. Utvärdering av inkomna anbud pågår, och avtal beräknas vara färdigställt kring årsskiftet.

Val av leverantör sker efter avslutad utvärdering. Ett pilotinförande planeras att påbörjas i början av januari 2026 på en hemtjänstenhet. Efter genomförd utvärdering av piloten, efter cirka 4–6 veckor, påbörjas ett breddinförande på övriga hemtjänstenheter.

Ett välgrundat beslut förväntas öka likvärdighet, tydlighet och effektivitet i hanteringen av inköp. För att undvika missförstånd och negativa reaktioner är det dock viktigt att beslutet följs av en tydlig implementerings- och informationsplan. Ett genomarbetat underlag ger förutsättningar för en väl framtagen tjänst. Ombudshandel kommer ge ökad delaktighet för våra omsorgstagare och effektivare, enhetlig arbetsprocess för våra medarbetare.

Uppdrag



● Se över vägledning LSS

Uppdraget syftade till att översynen ska säkerställa att vägledningen är tydlig, rättssäker och i linje med aktuella lagkrav, praxis och lokala behov. På nämndens sammanträde i december beslutades det att vägledningen varje år kommer att ses över för att säkerställa efterlevnad av lagar, föreskrifter och rättssäkerhet för den enskilde, att insatserna lever upp till goda levnadsvillkor utifrån LSS lagstiftningen

Tidsplanen har gett möjlighet att integrera beslut och eventuella justeringar från vägledning SoL. Den uppdaterade LSS-vägledningen kommer att vara ett viktigt verktyg för att säkerställa likvärdig handläggning, ökad rättssäkerhet och tydligare stöd till både personal och omsorgstagare. Den kan även bidra till att minska risken för tolkningstvister och oenhetlig tillämpning mellan olika handläggare och enheter. Samtidigt är det viktigt att förändringarna kommuniceras och förankras väl, då nya rutiner kan kräva kompetensutveckling och anpassningar i arbetssätt.



● Fortsätta att utveckla måltider för ett ökat välbefinnande hos våra äldre tillsammans med måltidsorganisationen

Utifrån projektdirektivet togs en projektplan fram där projektledaren, tillsammans med dietist från måltidsorganisationen, ansvarade för pilotprojekt kring mellanmål samt införande av förrätt. Birkagården, Evelid, Lammengatan, Sjölidén, Solgården och Sörgården, som deltog i föregående års svinnmätning, testade i år mindre portioner av huvudrätt i kombination med förrätt för att möjliggöra jämförelser av resultat och öka andelen mat som faktiskt åts av de äldre. Syftet var att säkerställa att äldre fick rätt mängd och typ av mat, att stärka personalens trygghet samt att identifiera områden där kompetens behövde utvecklas.

Mellanmål har under året testats i olika varianter i syfte att identifiera det mest ändamålsenliga alternativet, med särskilt fokus på ansvarsfördelningen mellan måltidsorganisationen och omsorgspersonal. Projektledaren kartlade även frukostrutiner vid samtliga särskilda boenden för att skapa enhetliga processer i samband med implementeringen av ett nytt kostdatasystem, samt för att säkerställa korrekt beställning och leverans.

Pilotprojektet kring införande av förrätt före huvudrätt och svinnmätning är slutfört. Förrätterna planerades in i befintlig matsedel, med utgångspunkt i att komplettera huvudmåltiden både smak- och näringsmässigt, bidra till variation i konsistens samt ha en aptitretande effekt. Förhoppningen är att projekten ska visa arbetssätt som säkerställer att omsorgstagare får rätt mängd och

Uppdrag

näringsriktig mat, i syfte att förebygga undernäring och relaterade risker.

Även en processkartläggning av frukostmåltider har genomförts för att identifiera variationer utifrån de särskilda boendenas förutsättningar. På längre sikt syftar arbetet till att ta fram en tydlig gränsdragningslista mellan måltidsorganisationen och särskilda boenden, för att klargöra ansvarsfördelningen och därigenom säkerställa god kvalitet i mat och måltider för de äldre.

En sammanställning av pilotesterna kommer nu att göras och redovisas i en samlad rapport inkluderande alla tre samverkansprojekt. Denna förväntas kunna redovisas i mars 2026.



● **Målet för den utförda personalkontinuiteten, 2025, ska vara 16 personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar**

Målet om 16 personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar är uppfyllt. I uppdraget om att förbättra den utförda personalkontinuiteten togs en metod för insamling av data fram. Medelvärdet för den utförda personalkontinuiteten inom hemtjänsten var under maj månad 4 personal per omsorgstagare under en 14 dagars period. Under samma månad var det två enheter som inte nådde målet. I november var det 11 enheter som klarade målet med ett medeltal på 15.



● **Utökad samverkan med kultur och fritidsförvaltningen kring kulturevenemang för målgrupper inom omsorgen**

Inom ramen för uppdraget har ett samarbete pågått med kultur- och fritidsförvaltningen med kulturinslag för målgrupperna inom särskilt boende, träffpunkter, hemtjänst och omsorg funktionsnedsättning. Under hösten, vecka 38–48, genomfördes en kultursatsning där material och information om tillställningar spreds till omsorgstagare. Det fanns aktiviteter på både landsbygden och i tätort. Bland de kulturella evenemangen som erbjöds fanns exempelvis Nordmark, Sagobygden och Musik i Syd. Under oktober var deltagandet från personer med hemtjänst lågt, men ökade under november. Det sammantagna deltagandet under samtliga 10 veckor var högt, 900 personer.



● **Hembesök ska erbjudas alla 80-åringar som inte har insatser.**

Inom uppdraget att erbjuda hembesök till samtliga 80-åringar som ännu inte har insatser gjordes en kartläggning under våren. Resultatet visade att 681 personer var aktuella för ett hembesök. Om alla ska besökas under 2025 blir det 57 personer i månaden och 14 personer i veckan. Särskilt fokus har lagts på att samordna satsningen med vårdcentralernas äldremottagningar. I dialog med äldremottagningen på Dalbo framkom det att vårdcentralen inte har något

Uppdrag

särskilt program för 80-åringar, utan dessa hanteras utifrån symtom vid kontakt.

Arbetsgruppen bjöd in alla som fyllde 80 år under året till evenemanget MAT 2025, där erbjöds 125 personer en kostnadsfri lunch i samband med föreläsningar och information om hälsofrämjande levnadsvanor. I juli bjöds alla 80-åringar in till 80 års kalas med fokus på måltidsorganisationen och de insatser förebyggandeenheten erbjuder. 300 personer anmälde sitt intresse. Samtliga deltagare blev erbjudna ett hälsofrämjande samtal till vilket 15 personer tackade ja. Förebyggandeenheten kontaktade därefter cirka 120 av deltagarna, men endast sju valde att boka ett besök.

För att nå fler personer i målgruppen har kommunens sjuksköterskor fått information om hälsofrämjande besök för att de ska kunna identifiera och motivera lämpliga personer för kontakt med våra hälsofrämjare. Det har resulterat i att vi nu börjar få in ärenden den vägen. I december och i februari 2026 är två föreläsningar med Senioruniversitetet och Svenska turistföreningen hållna och inbokade.

Det är ännu för tidigt att dra några definitiva slutsatser, annat än att en stor andel av dem som fyller 80 år i kommunen inte har några insatser från förvaltningen. Uppdraget handlar om att erbjuda alla som fyller 80 år ett hälsofrämjande hembesök, vilket kommer genomföras men samtidigt bedöms de nuvarande resurserna inte vara tillräckliga för att genomföra hembesöken. Ett alternativ kan därför vara att istället genomföra insatser på gruppnivå, exempelvis riktade informations- eller stödinsatser i olika stadsdelar och tätorter inom kommunen.



● **Utreda möjligheten för fler personer att få kontaktperson.**

I uppdraget att utreda möjligheten för fler personer att få kontaktperson har omvärldsbevakning skett genom bland annat en genomlysning av Socialstyrelsens lägesrapport från 2023 *Hur gör andra kommuner?* och FN's konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Slutsatsen var att den enskilde kan ha behov av kontaktperson, oavsett vilket personalstöd som ges i boendet. Uppdraget är nära kopplat till översynen av vägledningen för LSS och syftar till att skapa tydligare, mer enhetliga och ändamålsenliga riktlinjer som stärker kvaliteten och rättssäkerheten i verksamheten.

Utredningen visade att insatsen kontaktperson är central för att ge personer med funktionsnedsättning möjlighet till ett självständigt och delaktigt liv i samhället. Behovet kan finnas oavsett omfattningen av personalstöd i boendet, och varken särskilt boende eller deltagande i daglig verksamhet utgör ensamt skäl

Uppdrag

för avslag. Varje ansökan ska därför alltid bedömas genom en individuell prövning. Utredningen presenterades på oktobernämnden och beslut togs om förändringar i vägledning LSS.



● Förbättra informationen till omsorgstagare vid försenad ankomst

Arbetet med att förbättra informationen till omsorgstagare vid försenad ankomst har under året pågått inom flera enheters kvalitetsråd. Inom hela hemtjänsten läggs stor vikt vid en trygg och fast omsorgskontakt. Det ingår i undersköterskornas arbetsuppgifter att ringa och meddela omsorgstagare vid eventuell försening enligt planeringen. Även samordnaren kontaktar omsorgstagare för att säkerställa tydlig och trygg kommunikation.

Klagomål avseende försenade ankomster avtog under året, samtidigt visade brukarundersökningen att omsorgstagarna upplever att personalen i bristande utsträckning hör av sig. Enheterna kommer efter årsskiftet att arbeta mer strukturerat och fokuserat med frågan och den kan även komma att lyftas som ett fokusområde inom kvalitetsrådet.

	Nyckeltal	Period	Utfall	Utfall kvinnor/flickor	Utfall Män/pojkar	Utveckling över tid	Jämförelse med större stad
	Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	2025	86	86	87		
	Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	2025	77	78	76		
	Ekonomi balans, kr	2024	67				
	Brukarbedömning gruppbostad LSS - trivsel, andel (%)	2025	88 %	87 %	89 %		
	Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren trivs alltid på sin dagliga verksamhet, andel (%)	2025	85 %	84 %	86 %		

	Nyckeltal	Period	Utfall	Utfall kvin- nor/flickor	Utfall Män/pojkar	Utveckl- ing över tid	Jämförelse med större stad
N/S R/K	Andel hemtagning från sjukhus samma dag eller dagen efter utskrivningsklar, %	2025	88 %				
N/S E	Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, (%)	2024	-7 %				
KF	Socialstyrelsen, äldre: Andel som upplever måltiden som en trevlig stund	2025	64	65	63		
N/S	Kostnad hemtjänst äldreomsorg, kr/hemtjänsttagare [Ny hemtjänstdefinition]	2024	429 101				
N/S E	Nettokostnadsavvikelse LSS, (%)	2024	0,6				
N/S E	Kostnad särskilt boende äldreomsorg, kr/brukare	2024	1 017 222				

Styra och stödja för en hållbar utveckling

Alla som bor, verkar och lever i Växjö kommun ska känna trygghet och tillit

Riktningens utveckling - en sammanfattning

Inom målet att alla som bor, verkar och lever i Växjö kommun ska känna trygghet och tillit har omsorgsförvaltningen genom uppdraget *Stärk IT-skydd och säkra informations- och cybersäkerheten* bidragit till att skapa ökad säkerhet i hanteringen av känslig information och därmed stärkt förtroendet för kommunens verksamheter.

Ett starkt skydd för information och digital infrastruktur är avgörande för att invånare ska kunna lita på att känsliga uppgifter hanteras på ett säkert sätt och inte riskerar att spridas eller hamna i orätta händer. Under året har ett intensivt arbete genomförts för att ta fram övergripande strukturer inom NIS-området. Förvaltningens ledningsgrupp har utarbetat en konsekvensmatris som tydliggör vilka konsekvenser som kan uppstå vid ett otillräckligt skydd. Konsekvensmatrisen tydliggör risker och allvarlighetsgrad vid eventuella informationsläckor vilket stärker tilliten till kommunens verksamheter.

På så sätt skapas förutsättningar för att medborgare och omsorgstagare inom omsorgsförvaltningen ska kunna känna sig trygga med att deras personliga uppgifter skyddas, samtidigt som medarbetare får stöd i att hantera informationssäkerhetsfrågor på ett strukturerat sätt. Sammantaget bidrar detta till ökad trygghet och tillit både i mötet med kommunen och i det dagliga livet.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Under året har förvaltningen deltagit aktivt i det koncerngemensamma arbetet inom NIS-området, där gemensamma strukturer för informations- och cybersäkerhet tagits fram. Arbetet har gett en tydligare och mer samordnad grund för hela kommunen.

Förvaltningens ledningsgrupp har utarbetat en konsekvensmatris som klargör vilka risker och konsekvenser informationsläckor kan innebära. Genom detta systematiska arbete minskar risken för att invånarnas personliga uppgifter exponeras, vilket i sin tur stärker både tryggheten och tilliten till omsorgens tjänster och kommunens arbete i stort.

Framtid och omvärld

Digitaliseringen i samhället går snabbt framåt och omsorgen är i hög grad beroende av säkra IT-system för att kunna ge invånare stöd och trygghet. Samtidigt ökar hoten mot informationssäkerheten, både genom mer avancerade cyberangrepp och genom risker kopplade till ökad datamängd och uppkopplade välfärdsteknologier.

Invånarnas förväntningar på säker hantering av personuppgifter blir allt högre. Lagstiftning som NIS2 och kommande EU-regleringar ställer skärpta krav på kommunens informationssäkerhet. Detta innebär att Växjö kommun behöver fortsätta utveckla sin förmåga att förebygga, upptäcka och hantera säkerhetsincidenter.

För omsorgsförvaltningen är detta särskilt viktigt eftersom vi förvaltar stora mängder känsliga personuppgifter om omsorgstagare och närstående. Ett starkt och systematiskt cybersäkerhetsarbete kommer därför att vara en avgörande förutsättning för att kunna upprätthålla invånarnas tillit och känsla av trygghet även i framtiden.

Uppdrag



Stärk IT-skydd och säkra informations- och cybersäkerheten

Omsorgsförvaltningen deltar aktivt i det koncerngemensamma arbetet för att stärka IT-skyddet samt säkerställa informations- och cybersäkerheten. Inom informationssäkerhetsområdet finns en arbetsgrupp med representanter från samtliga förvaltningar och bolag som arbetar med implementeringen av NIS 2 direktivet. Under året har ett intensivt arbete genomförts för att ta fram övergripande strukturer för samtliga delområden. Förvaltningens ledningsgrupp har utarbetat en konsekvensmatris som tydliggör vilka konsekvenser som kan

Uppdrag

uppstå vid ett otillräckligt skydd utifrån informationssäkerhetens säkerhetsaspekter såsom konfidentialitet, riktighet, tillgänglighet och spårbarhet och hur allvarliga dessa kan bli.

Alla kommuninvånare ska kunna bo, leva och verka med så låg påverkan på miljö och klimat som möjligt

Riktningens utveckling - en sammanfattning

Genom att vid alla investeringar särskilt beakta klimatanpassning bidrar omsorgsförvaltningen till riktningens mål "Alla kommuninvånare ska kunna bo, leva och verka med så låg påverkan på miljö och klimat som möjligt."

Omsorgsförvaltningen deltar i det koncerngemensamma arbetet och följer Växjö kommuns riktlinjer för hållbarhet och klimatanpassning. Det innebär att hänsyn tas till resursanvändning, materialval och långsiktig hållbarhet när nya investeringar planeras och genomförs inom omsorgsförvaltningens verksamheter.

Genom att arbeta på detta sätt säkerställs att förvaltningens lokaler stödjer och anpassas till dagens behov och samtidigt bidrar till att minska klimatpåverkan. Detta stärker kommunens mål om att vara en föregångare inom hållbar utveckling och skapar förutsättningar för en trygg och klimatsmart vardag för både omsorgstagare och medarbetare.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Genom att följa kommunens riktlinjer och delta i det koncerngemensamma arbetet säkerställs att investeringar planeras med hänsyn till både klimatpåverkan och långsiktig hållbarhet.

Arbetet bidrar till att minska verksamhetens miljöavtryck och ökar motståndskraften mot framtida klimatförändringar, vilket är centralt för att uppnå kommunens mål om ett hållbart samhälle. En utmaning framåt blir att fördjupa klimatanpassningsperspektivet i samtliga investeringsbeslut och utveckla uppföljningen för att synliggöra effekterna av arbetet.

Framtid och omvärld

Klimatförändringar blir allt vanligare, vilket också ställer ökade krav på kommunens investeringar och byggnader att vara både hållbara och klimatanpassade. Ökad kunskap om energieffektivisering, hållbara material och resurseffektivitet innebär att det finns större möjligheter att minska klimatpåverkan vid nya investeringar, men också krav på att kontinuerligt följa upp och utveckla arbetet.

Samtidigt påverkas kommunen av nationella och internationella mål och lagstiftning kring hållbarhet och klimatanpassning, vilket ställer högre krav på systematiskt arbete och planering. För omsorgsförvaltningen innebär detta att investeringar måste

planeras långsiktigt med både miljö, klimat och omsorgstagares behov i fokus. Genom att kontinuerligt integrera klimatanpassning i investeringar kan omsorgsförvaltningen bidra till en mer hållbar kommun.

Uppdrag



● Vid alla investeringar ska klimatanpassning särskilt beaktas

Omsorgsförvaltningen deltar i det koncerngemensamma arbetet och förhåller sig till de riktlinjer som finns inom Växjö kommun. Klimatanpassning är en central fråga vid investeringar inom förvaltningens verksamheter.

Kommunen har en effektiv och långsiktig ekonomistyrning som präglas av en god ekonomisk hushållning av gemensamma resurser

Riktningens utveckling - en sammanfattning

Arbetet med att uppnå riktningens mål om att "Kommunen har en effektiv och långsiktig ekonomistyrning med god hushållning av gemensamma resurser" har under året tagit flera steg framåt. Inom omsorgsförvaltningen har deltagandet i projektet Rätt lokal bidragit till att utveckla arbetsmetoder för ett mer hållbart fastighetsbestånd och en bättre lokalförsörjning. Syftet är att på ett långsiktigt och strukturerat sätt säkerställa att lokaler används effektivt och utifrån verksamheternas faktiska behov. Projektet har återrapporterats till koncernledningen.

Parallellt har omsorgsförvaltningen arbetat med att effektivisera sin overheadorganisation. Genom att minska administrativa delar och samtidigt förstärka det direkta arbetet i verksamheten har resurser frigjorts till förmån för kärnuppdraget. Införandet av digitala lösningar, såsom nattillsyn och läkemedelsautomater, har både ökat effektiviteten och avlastat personalen, vilket i sin tur bidragit till en mer hållbar verksamhet med högre kvalitet för omsorgstagarna.

Beskrivning och analys av uppdrag och nyckeltal

Under året har omsorgsförvaltningens arbetat med två uppdrag inom riktningens mål.

Inom uppdraget *utveckla arbetsmetoder för ett hållbart fastighetsbestånd och lokalförsörjning* har arbete bland annat genomförts inom projektet Rätt lokal som syftar till att utveckla arbetsmetoder för ett hållbart fastighetsbestånd och en effektivare lokalförsörjning. Genom att analysera och optimera hur kommunens lokaler används skapas bättre förutsättningar för långsiktig planering och kostnadseffektivitet. Projektet har nu gått in i en ny fas för att få en mer strukturerad och långsiktig process.

Samtidigt har omsorgsförvaltningen arbetat för en mer effektiv overheadorganisation. Genom att effektivisera administrativa arbetsuppgifter och införa digitala lösningar,

såsom natttillsyn och läkemedelsautomater, har omsorgsförvaltningens verksamheter kunnat använda resurserna mer effektivt. Detta har frigjort både tid och medel som kan omfördelas till kärnuppdraget och därmed skapa ökat värde för omsorgstagarna. Den frigjorda tiden motsvarar en effektivisering på ca 1,7 miljoner.

Framtid och omvärld

Framtida utmaningar som en åldrande befolkning, ökade omsorgsbehov och osäkra ekonomiska förutsättningar kräver en effektiv ekonomistyrning. Arbetet med att utveckla hållbara och flexibla lösningar för lokaler bidrar till minskade kostnader och bättre anpassning till förändrade behov. Samtidigt frigör digitalisering och effektivare organisation tid och resurser samt möter brist på arbetskraft. Tillsammans stärker dessa insatser kommunens förmåga att nå riktningmålet även i en föränderlig framtid.

Uppdrag









Utveckla arbetsmetoder för ett hållbart fastighetsbestånd och lokalförsörjning

Omsorgsförvaltningen har under våren deltagit i översynen av lokalförsörjningsprocessen genom projektet "Rätt lokal". Projektet har nu gått in i en ny fas med en mindre arbetsgrupp. Syftet med projektet har varit att utveckla arbetsmetoder för ett hållbart fastighetsbestånd. Arbetet har återrapporterats till koncernledningen.



Effektiv overheadorganisation

Omsorgsförvaltningen har under året arbetat målmedvetet för att skapa en mer effektiv och hållbar verksamhet. Genom att minska administrativa delar som att avsluta den digitala plattformen "En bra plats" för anhörigstöd på grund av låg användarfrekvens, har ekonomiska besparingar gjorts som förstärkt det direkta arbetet i verksamheten. Detta frigör resurser och ökar nyttan för omsorgstagarna. Digitala lösningar som till exempel natttillsyn och läkemedelsautomater har bidragit till ökad effektivitet och avlastning för personalen, vilket i sin tur har gjort det möjligt att rikta mer tid till kärnuppdraget. Den frigjorda tiden motsvarar en effektivisering på ca 1,7 miljoner.

	Nyckeltal	Period	Utfall	Utfall kvin- nor/flickor	Utfall Män/pojkar	Utveckl- ing över tid	Jämförelse med större stad
	Resursindex LSS boende och dag- lig verksamhet	2024	48				
	Resursindex äldreomsorg	2024	67				

Övrig verksamhetsrelaterad information

Lex Maria

Under 2025 gjordes tre lex Maria anmälningar till inspektionen för vård och omsorg (IVO). Två av händelserna avsåg läkemedelshantering och en händelse brister i intern information- och kommunikation mellan vårdpersonal.

Lex Sarah

Under 2025 har omsorgsnämnden gjort fem anmälningar enligt lex Sarah till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

- En anmälan avsåg brister i rutiner och utförande av insats kopplat till egenvård.
- En anmälan rörde brister i samtycke och kommunikation.
- Två anmälningar gällde bristande i följsamhet till rutiner inom verksamheten, specifikt avseende insatsen telefonservice.
- En anmälan omfattade flera avvikelser på samma enhet. Dessa avsåg brister i avvikelshantering, kvalitetsbrister i dokumentation samt bristande säkerställande av god omsorg.

Privata utförare har gjort två anmälningar enligt lex Sarah till IVO under 2025.

- En av dem avsåg en våldsam situation på en bostad med särskild service, där en medarbetare puttade en omsorgstagare i ett försök att avvärja slag och sparkar. Omsorgstagaren ramlade och fick en armledsfraktur.
- Den andra anmälan gällde en omsorgstagare på ett särskilt boende som vid upprepade tillfällen haft ett gränsöverskridande beteende och gjort fysiska närmanden mot andra omsorgstagare.

Synpunkter

Under 2025 har totalt 201 synpunkter rapporterats i omsorgsförvaltningens verksamhetssystem, vilket är en ökning jämfört med 2024 då 165 synpunkter registrerades.

Andelen synpunkter som inte har registrerats korrekt har ökat något, från cirka 25 procent tidigare år till cirka 30 procent under 2025. Dessa avser synpunkter som egentligen borde ha registrerats som annan typ av avvikelse eller som arbetsmiljörelaterade.

Merparten av synpunkterna kommer från anhöriga och har rapporterats av medarbetare och chefer inom hemtjänsten och särskilt boende. Det är få synpunkter som inkommit direkt från omsorgstagare, och denna andel har minskat något jämfört med föregående år.

Innehållsmässigt handlar synpunkterna i stor utsträckning om insatser som inte utförts som planerat eller om brister i bemötande. En positiv utveckling jämfört med

föregående år är att fler synpunkter utgörs av positiv återkoppling från anhöriga, särskilt gällande utförande av insatser och bemötande inom hemtjänsten och särskilt boende.

Bland privata utförare har 200 synpunkter registrerats under 2025, vilket är något färre än under 2024 (267).

Av de 200 har 19 synpunkter rapporterats till omsorgsnämnden från i huvudsak anhöriga men även från externa vårdinstanser. Merparten handlar om brister i utförande av insats, bemanning och arbetsmiljö.

I verksamheternas interna avvikelseystem har 181 synpunkter registrerats. De flesta synpunkterna inom hemtjänst och särskilt boende berör hushållsinsatser och bemötande. Inom bostad med särskild service handlar det om brister kring städning, brist på personal och synpunkter kring omsorgsinsatser.

Samverkan med region Kronoberg

Samverkan med region Kronoberg har i vissa delar utvecklats under 2025. Ambulans- och primärvårdssamverkan (regional och kommunal) har fallit väl ut där kommun, vårdcentral och ambulans kunnat hjälpas åt i patientens hem för att undvika onödig slutenvård. Kontaktvägar mellan ambulansen och akutmottagningen/akutvårdsavdelningen och omsorgsförvaltningen har förenklats under året efter en gemensam analys av hur samverkan skulle kunna fungera smidigare. Den specialiserade palliativa vården som bedrivs i hemmet tillsammans med Palliativa teamet på region Kronoberg är (i regel) den mest avancerade vården omsorgsförvaltningen utför i hemmet. Således är det förenat med fler risker men också väldigt gynnsamt för patientens livskvalitet och mående sista tiden i livet att få vara i hemmet. För att minska risken för vårdskador har huvudmännen fattat beslut om ett länsövergripande projekt som ska identifiera risker/gap och presentera en handlingsplan sommaren 2026. Initiativet är sprunget ur två lex Maria anmälningar (en 2024 och en 2025) som båda inträffat under båda huvudmännens patientansvar.

Samverkan med regionens primärvård fungerar varierande. Framgångsfaktorer för samverkan är läkarkontinuiteten, tillgänglighet och avsatt tid för hemsjukvården/särskilt boende/funktionsnedsättning.

Statsbidrag

Omsorgsnämnden har under året rekviderat och tilldelats statsbidrag för 77,5 miljoner kronor. Privata utförare har erbjudits att ta del av de olika bidragen för satsningar inom ramen för bidragens villkor.

Följande statsbidrag har rekviderats från Socialstyrelsen:

- *Habiliteringsersättning*

- Äldreomsorgslyftet
- Säkerställa en god vård och omsorg av äldre personer, "Äldresatsningen"
- Statsbidrag till kommunerna för arbete med hälsosamtal för äldre
- Statsbidrag till kommuner för socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap
- Statsbidrag till kommuner för omställning till en långsiktigt hållbar, förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst
- Statsbidrag för att förbereda kommunerna i införandet av ett nytt socialtjänstdataregister
- Statsbidrag för utökad verksamhetsförlagd utbildning (VFU)
- Prestationsbaserat statsbidrag till kommuner i syfte att utöka bemanningen av sjuksköterskor på särskilda boenden

Omsorgsnämnden har tilldelats bidragsmedel från Socialstyrelsen inom Överenskommelsen för God och nära vård 2024 samt inom Överenskommelse om psykisk hälsa och suicidprevention, via region Kronoberg och nämnden för arbete och välfärd. Bidragsmedel har även beviljats från Familjen Kamprads stiftelse inom ändamålet Hjälpverksamhet bland behövande äldre.

För statsbidragen God och nära vård, Socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens beredskap samt Omställning till en långsiktigt hållbar, förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst har del av medlen fördelats till förvaltningen för Arbete och välfärd.

Kris- och kontinuitetsarbete

Vid en eventuell krissituation ska beredskap finnas så att ordinarie verksamhet inom socialtjänsten och den kommunala hälso- och sjukvården fungerar tillfredsställande. Beredskap ska också finnas för att kunna möta nya målgrupper och behov som kan uppstå.

Under året 2025 har en rad olika aktiviteter, inom omsorgsförvaltningen men även i samarbete med andra förvaltningar och aktörer, skett. En rad antal kartläggningar och planer har tagits fram eller vidareutvecklats för att stärka kontinuitetsarbetet. Dessa planer och kartläggningar har bland annat arbetats fram i den arbetsgrupp (OMS Krisberedskapsgrupp) som funnits sedan 2023. Den breda kompetensen i arbetsgruppen med olika representanter från förvaltningens olika verksamhetsområden gör kontinuitetsarbetet bättre förankrat i verksamheten.

Omsorgsförvaltningen har även inom ramen för kontinuitetsarbetet genomfört sex tester av reservkraft på särskilda boenden för att säkerställa att användningen av reservkraften fungerar som den ska om behovet någon gång skulle uppstå. Arbetet med testerna kommer att fortsätta under 2026. Planen är att reservkraften på samtliga särskilda boenden ska testas för att veta hur väl det fungerar i praktiken.

Omsorgsförvaltningen har under året genomfört ett flertal övningar i verksamheten.

Dels under beredskapsveckan v.39, dels även under den koncerngemensamma övningen storskalig mottagning där ett 50-tal medarbetare från omsorgsförvaltningen deltog i övningen. Syftet med övningen var att på kort varsel kunna sätta ihop en mottagarorganisation på Araby Park Arena och öva på omsorgsförvaltningens delar i den koncerngemensamma planen för storskalig mottagning.

En förvaltningsspecifik utbildning- och övningsplan har under 2025 arbetats fram och fastställts utav ledningsgruppen. Denna plan syftar till att alla medarbetare inom verksamheten ska öva befintliga kontinuitetsplaner och fördjupa sina kunskaper inom krisberedskap. Under 2026 kommer denna plan implementeras och genomföras.

Arbetet och samverkan med privata aktörer utifrån kontinuitetsarbetet har fortsatt under 2025 för att skapa en bättre förståelse för varandras roller, resurser och även stärka den gemensamma beredskapen för våra omsorgstagare. Denna samverkan kommer att fortsätta och utvecklas under 2026.

Omsorgsförvaltningen har under året även arbetat med implementeringen av EU-direktivet NIS2 (cybersäkerhetslagen) inom ramen för informationssäkerhetsarbetet. Arbetet med NIS2 kommer att fortsätta under 2026.

Lokalförsörjning

Samlokalisering av hemtjänst- och hemsjukvårdsgrupper syftar till att minska antalet lokaler samt att bilda större enheter för att skapa samarbetsytor och därigenom stärka grupperna. Målet är även att förbättra arbetsmiljön och erbjuda ändamålsenliga lokaler som uppfyller arbetsmiljölagen och vårdhygiens riktlinjer.

Besiktningen är klar för den nya lokalen för hemtjänst- och hemsjukvårdsgrupperna på Teleborg/Vikaholm och planerad inflyttning är i januari 2026. För Öster/Anna Trolle pågår byggnation av ny lokal på en fastighet nära Fagrabäcksrondellen på Öster. Planerad inflyttning i de nya lokalerna är april 2026. Gällande hemtjänst och hemsjukvård söder/centrum/väster har det gjorts en RFI (Request for information) av Vöfab där ett bra alternativ framkommit. En RFI är ett sätt att samla in information om olika lokaler som finns på marknaden. Fastigheten Saga kvarstår fortfarande som alternativ tills utredningen är klar från Vöfabs sida. En utredning av en eventuell placering av Hovshaga/Sandsbro hemtjänst och hemsjukvård på Hagavik pågår. Här utreds också möjlighet att placera sjuksköterskeenheten från Sandvägen.

Nybyggnationen av gruppboende på Evedal färdigställdes under juni. Verksamheten flyttade in i september 2025.

Översynen av lokaler för barn och unga inom LSS-verksamheten har resulterat i två nybyggnadsprojekt. Det ena är en samlokaliserad korttids- och fritidsverksamhet på fastigheten Näbbmusen på Hagavik. Beslut om projektering är taget i nämnden.

Det andra projektet är två barnboenden som planeras på Bondegårdslänten på Hov. Under året har projektering pågått och förfrågningsunderlag ska skickas ut i början av 2026. Därefter fattas beslut om byggnation.

Under året har en utredning av dagverksamheten pågått för att hitta nya lokaler för en samlokalisering. Nya lokaler har hittats på en fastighet på Allmogevägen, som LSS verksamheten kommer lämna under 2026.

En samlokalisering av daglig verksamhet kommer ske på fastigheterna Echo på Teleborg och Norrastugan på Norremark. Projekten kommer starta under 2026.

Översynen av övriga lokaler inom LSS har påbörjats och kommer att fortsätta under 2026.

Lokaliseringsutredningen för ett nytt särskilt boende är klar och har resulterat i en tomt på Vikaholm.

Uppföljning av privata utförare

Antal och omfattning privata utförare

Särskilt boende för äldre, socialtjänstlagen, upphandlat enligt LOV

Verksamhet	Utförare	Antal lägenheter	Ekonomi, mkr per månad *
Norrelid	Norlandia Care AB	72	ca 4,1 mkr
S Järnvägsgratan	Humana Omsorg AB	72 (varav 18 vilande)	ca 3,5 mkr
Vikaholmsallén	Attendo Sverige AB	54 (varav 4 vilande)	ca 3,2 mkr
Vintervägen	Attendo Sverige AB	54 (varav 3 vilande)	ca 3,2 mkr
Åbovägen	Attendo Sverige AB	44	ca 2,9 mkr
Summa		296 (varav 25 vilande)	ca 16,9 mkr

Bostad med särskild service, socialtjänstlagen, upphandlat enligt LOU

Verksamhet	Utförare	Antal lägenheter	Ekonomi
Källreda	Nytida	15-18	2 270 kr per plats och dygn

Delas med nämnden för arbete och välfärd. Omsorgsförvaltningen har i genomsnitt använt 9 platser per månad under 2025.

Bostad med särskild service, LSS, upphandlat enligt LOU

Verksamhet	Utförare	Antal lägenheter/platser	Ekonomi, mkr per månad
Backagårdsvägen, Fredrik Bondes väg, Gamla vägen	Nytida AB	15	ca 1,2 mkr
Rytterivägen, Kavallerivägen, Nyborgsvägen	Nytida AB	12	ca 1,2 mkr
Segerstadsvägen 88-92	Attendo LSS AB	9	ca 1,3 mkr
Evedal 9	Attendo LSS AB	6	ca 0,35 mkr
Vingavägen 50	Humana LSS AB	6	ca 0,4 mkr
Daglig verksamhet, Tallskogen	Nytida AB	9-12 deltagare	ca 0,2 mkr
Summa		48 + 9-12	ca 4,7 mkr

Hemtjänst och hemsjukvård, upphandlat enligt LOV

Utförare	Antal omsorgstagare	Ekonomi, mkr per månad*
Linné hemvård AB	85	ca 2,6 mkr
Kronobergs hemvård AB	102	ca 2,3 mkr
Elme hemvård AB	51	ca 2,2 mkr
Attendo hemvård	7	ca 0,3 mkr
Summa	245	ca 7,4 mkr

Hemtjänst i form av serviceinsatser, upphandlat enligt LOV

Utförare	Antal omsorgstagare	Ekonomi, mkr per månad*
Ligea Hemsjukvård	12	ca 0,2 mkr
Ensa hemtjänst	3	ca 0,02 mkr
Summa	15	ca 0,22 mkr

* Ersättning per månad för hemtjänst och särskilt boende varierar mellan månader beroende på antalet omsorgstagare och vilket behov av insatser de har.

Annan verksamhet

Verksamhet	Utförare	Ekonomi, kronor per månad
Enstaka platser	46 insatser, några omsorgstagare har flera insatser	ca 1,4 mkr
Kultur i daglig verksamhet	Studiefrämjandet	ca 60 000 kr + moms

Uppföljning av privata utförare under året

Uppföljning av privata utförare inom omsorgsnämndens område genomförs enligt omsorgsnämndens uppföljningsmodell.

Avtalsuppföljning sker årligen eller vid behov. Under året har avtalsuppföljningar genomförts i samtliga 17 verksamheter hos privata utförare.

Utförarnas följsamhet till avtalen varierar. De anmärkningar som finns handlar oftast om brister i dokumentationen, både avseende socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen. De påtalade förbättringsområdena följs upp i samband med kommande års avtalsuppföljning om inget annat anges i uppföljningen.

Individuppföljning, uppföljning av brukarnöjdheten, sker främst genom nationella brukarundersökningar. Verksamheternas resultat samt hur man arbetar förbättrande utifrån resultaten tas upp vid ordinarie avtalsuppföljningar. För verksamheterna kommer

handlingsplaner för att förbättra och/eller bibehålla resultat inom tre områden att tas fram som redovisas till kommunen vid bestämda datum under 2026.

De privata utförarna har deltagit i mätningar utifrån omsorgsnämndens uppföljningsmodell på samma sätt som kommunala utförare.

Observerande besök är en del av Växjö kommuns uppföljningsmodell. Under 2025 har totalt fyra observerande besök gjorts i hemtjänst, på särskilt boende och i bostad med särskild service.

Under hösten 2025 inkom avvikelser till omsorgsnämnden som indikerade allvarliga brister vid Källreda, en bostad med särskild service som drivs av Nytida AB. Ett oanmält och observerande besök genomfördes, vilket bekräftade brister i arbetsmiljön, bemanning samt att omsorgstagare inte får det stöd de har rätt till. En omfattande granskning av verksamheten visade dessutom allvarliga brister i läkemedelshantering och felaktig debitering, där Nytida har tagit betalt för tjänster som inte utförts. Detta har inneburit risker för både omsorgstagares och personalens säkerhet. Bristerna bedöms vara av sådan karaktär att de utgör avtalsbrott. Detta har medfört att förtroendet för Nytida AB skadats. Växjö kommun har ställt krav på Nytida att omedelbart vidta åtgärder för att rätta till bristerna och återbetala ca 350 000 kronor, för tjänster de inte utfört, till Växjö kommun. Uppföljning av verksamheten pågår under 2026.

Det oanmälda besöket på Attendo Åbovägen gjordes efter inkommande klagomål till omsorgsnämnden om omvårdnadsbrister och brister i bemötande. Vid besöket uppmärksammades personalbrist och avsaknad av fungerande system vid akuta vakanser. Krav ställdes på verksamheten att ta fram en handlingsplan för att säkerställa grundbemanning vid vakanser, samt säkerställa att omsorgstagarna möts med respekt. Verksamheten startade ett samarbete med andra verksamheter inom Attendo, för att vid personalbortfall kunna säkerställa bemanningen.

Ytterligare ett besök genomfördes på Linné hemvård, efter att brister uppmärksammats och inkommit såväl internt som externt. Det framkom att verksamheten hade flera brister, som handlade om att genomförandeplaner inte var uppdaterade, brister i social dokumentation och rutiner. Därmed ställdes krav på Linné hemvård att vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa god kvalitet. Åtgärderna följs upp vid avtalsuppföljning 2026.

Modellen för uppföljning har från och med 2019 kompletterats med att privata utförare bjuds in till informationspunkt vid omsorgsnämndens sammanträden två gånger per år. Unika AB driver bostad med särskild service på adresserna Evedal, Segerstadsvägen och Vingavägen. Verksamheterna presenterades under april månads sammanträde, genom verksamhetschef Anette Malm och regionchef Karin Johansson.

Omvärldsanalys privata utförare

Under året har omsorgsförvaltningen haft kontinuerliga dialogmöten med privata utförare för att informera om nuvarande eller framtida förändringar, möjliggöra delaktighet och skapa samsyn.

Under 2025 genomfördes även en översyn av förfrågningsunderlaget för hemtjänst enligt lagen om valfrihetssystem (LOV). Syftet var att skapa en tydligare kravställning och ett underlag som förblir aktuellt även när lagstiftning och samhälle förändras.

Företaget Vardaga som ingår i Ambeakoncernen, bygger ett nytt äldreboende *Villa Skytten* på stadsdelen Öster i Växjö med planerad inflytt under hösten 2027. Boendet kommer att bestå av 80 lägenheter fördelat på åtta avdelningar.

För verksamheterna som bedriver bostad med särskild service har två avtal förlängts:

- Nytida AB vid adressen Källreda, bostad med särskild service enligt SOL, har förlängts två år från och med 2026-03-01
- Nytida AB vid adresserna Kavallerivägen, Nyborgsvägen, Rytterivägen och bostäder med särskild service enligt LSS och Tallskogen dagligverksamhet har förlängts med ett år från och med 2026-09-30

Under 2026 är det aktuellt för övervägande av avtalsförlängning av följande verksamheter:

- Nytida AB, vid adresserna Gamla Vägen, Fredrik bondes väg och Backagårdsvägen, bostäder med särskild service enligt LSS. Beslut om förlängning ska meddelas senast 2026-04-30
- Unika LSS Omsorg Sverige AB, vid adressen Evedalsvägen, bostad med särskild service enligt LSS. Beslut om förlängning ska meddelas senast 2026-04-30
- Unika LSS Omsorg Sverige AB, vid adressen Vingavägen bostad med särskild service enligt LSS. beslut om förlängning ska meddelas senast 2026-10-30

Utöver de privata utförare som upphandlats enligt LOU eller LOV köper omsorgsnämnden i vissa fall enstaka platser för omsorgstagare med behov av insatser där det finns svårigheter att verkställa dessa inom ordinarie verksamhet. Antalet insatser som verkställs på detta sätt är relativt konstant.