



Uppföljning av Vård- och omsorgsförvaltningens verksamhetsplan 2025

Vård- och äldreomsorgsnämnden

Innehåll

Uppföljning av förvaltningens verksamhet och utveckling	3
Strategiska utvecklingsuppdrag	3
Aktiviteter	4
Samhälle	4
Medborgare	4
Ekonomi	5
Verksamhet	6
Medarbetare	7

Uppföljning av förvaltningens verksamhet och utveckling

Förvaltningens aktiviteter i verksamhetsplanen syftar till att nämndens uppdrag och den politiska inriktningen i internbudgeten säkras. Uppföljningen har fokus på om aktiviteterna är genomförda eller inte per den 31 mars.

Aktiviteter

Medborgare

Kommunövergripande mål: Lättillgänglig, god och jämlik vård

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig	Status	Kommentar
God och jämlik kvalitet i äldreomsorgen	Stärka och utveckla den kommunala hälso- och sjukvården. Stärkt kompetens inom specifik omvårdnad och rehabilitering för personer med komplexa behov (<i>indikator</i> Andel dokumenterade munhälsobedömningar, Andelen dokumenterad smärtskattning)	tertial 3	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK	Pågår	Smärtskattning; Avdelning Vårdboende 67,9%. Avdelning Öppna vårdformer: 72,7 % Munhälsobedömning; Avdelning Vårdboende 57,1%. Avdelning Öppna vårdformer: 27,3%
	Införa de reviderade riktlinjerna för insatser inom ramen för socialtjänstlagen och standarder för vård och omsorg som säkerställer en enhetlig och hög kvalitet över hela verksamheten för att prioritera resurser till dem som mest behöver det.	tertial 4	Avd-c. M	Pågår	
	Säkerställa hög livskvalitet och förutsättningar till att åldras på egna villkor genom att främja social och digital inkludering samt stärka grundbemanningen inom äldreomsorgen och öka tillgången till olika professioner.	tertial 3	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK	Pågår	VB: Pågående, fortsatt utmaning med rekrytering. ÖF: Rekrytering pågår.
	Säkerställa en transparent och öppen redovisning av äldreomsorgens kvalitet genom att redovisa dynamiska kvalitetsnyckeltal på externa hemsidan och hur dessa resultat står sig i jämförelse med andra kommuner .	tertial 2	Avd-c A.K	Ej startat	
	Skriva fram en mat och måltidsriktlinje - och säkerställa att alla verksamheter arbetar med mat och måltider på samma sätt och öka fokuset på hela måltidsupplevelsen.	Tertial 1	Avd-c A.K	Genomfört	

	Införa riktlinjen för uppföljning och kvalitet som säkrar en skärpt uppföljning av hälso och sjukvård, avtal och tillsyn i verksamheter och säkerställer efterlevnad av avtal och verksamhetsuppdrag oavsett utförare med "måltidsupplevelsen" som särskilt tema. <i>(indikator andel verksamhetsuppföljningar med godkänt resultat, läkemedelsavvikelser)</i>	tertial 1	Avd-c AK	Genomfört	
En god och nära vård	Säkerställ innehållet i överenskommelsen om läkarmedverkan - Säkerställ att brukarna får den läkarvård som bedöms nödvändig, och att läkarmedverkan bidrar till hög vårdkvalitet för de boende/brukare, samtidigt som samarbetet mellan vårdgivare, läkare och omsorgspersonal fungerar effektivt och uppfyller verksamhetens behov. <i>(Indikator dokumenterad smärtskattning sista levnadsveckan)</i>	Tertial 2	Avd- c VB-K Avd-c A.K Avd.C.ÖV	Pågår	Smärtskattning; Avdelning Vårdboende 67,9%. Avdelning Öppna vårdformer: 72,7 %
	Åstadkom en omställning mot en effektiv och nära vård. Detta i syfte att möta behovet av somatiska vårdplatser. d v s utifrån dels korttidsvård, dels ord vård-och omsorgsplatser i nära samverkan med primärvården och närsjukvården. <i>(Indikator medelvårdtid korttidsplatser/vistelse (antal vårddygn)</i>	tertial 3	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK avd-C P.U	Pågår	VB: Utifrån krisledning och avtal och kvalitets tidigare uppföljning av korttidsprocessen skapat aktiviteter för bättre samverkan med Regionen
	Öka det rehabiliterande och stödjande förhållningssättet inom hemtjänst och vårdboende i syfte att förbättra livskvaliteten och bevara och stärka individens förmågor.	Tertial 4	Avd- c ÖV avd-C A.K	Pågår	Egenregion: Två verksamheter är kvar att utbilda, resterande är klara.
	Öka andel legitimerad personal syftar till att stärka kompetensen och kvaliteten inom vård- och omsorgsverksamheterna. <i>(Indikator Antal patienter per patientansvarig SSK , vårdboende (PAS)</i>	Tertial 4	Avd-c VB-K Avd -c AK Avd-c ÖV	Pågår	VB 20 pat/PAS Korttids 11 pat/PAS ÖVF 23 pat/PAS
	Stärka demensvården genom bred kunskapshöjning och utökning av antalet vårdboendeplatser för demenssjukdom.	tertial 3	Avd- c VB.K Avd-c PU avd-c A.K Enhetschef.K Avd.C. ÖV	Pågår	Kompetenssatsning påbörjad. Vårdplatser ej påbörjad

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig	Status	Kommentar
Säkra kompetensförsörjningen i äldreomsorgen	Samarbeta med utbildningsanordnare för att säkerställa att utbildningarna motsvarar behoven och kraven inom äldreomsorgen och för att främja rekryteringen av nya medarbetare. <i>(Indikator Andel utfört i äldreomsorgslyftet)</i>	tertial 2	Enhetschef kompetensförsörjning	Pågår	Dialog om nya utbildningar utifrån verksamhets behov ex basvård och specialistundersköterska
	Säkra välfärdens kompetensförsörjning genom att säkra språkkunskaper, ändamålsenlig användning av äldrelyftet samt riktade medel för kompetensförsörjning	tertial 3	Enhetschef kompetensförsörjning	Pågår	Rekrytering språkutvecklare påbörjad, utbildning språkfrämjande arbetsplatser och språkombud.Dialog om utveckling av språkutbildningar
	Öka andelen undersköterskor i nämndens utförarverksamheter - I syfte till att stärka kompetensen och kvaliteten inom vård- och omsorgsverksamheterna. (andel USK med skyddad yrkestitel)	tertial 4	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK Enhetschef.K	pågår	179 medarbetare har inkommit med intyg för skyddad yrkestitel från Socialstyrelsen av 749 med titeln undersköterska och specialistundersköterska Ny omgång usk-utbildning mars 2025. Totalt 76 studerar.
	Anställ ungdomar från ung omsorg till minst två verksamheter i syfte att stärka attraktiviteten av omsorgsycken	Tertial 4	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Enhetschef.K	Pågår	VB: Ekbacken, Kärna Vårdboende, ÖVF: Aspen. Privata utförare: Gottfridsbergs Gård, Vardaga och Bantorger, ForenadeCare
	Skapa strukturer och modeller för uppföljning av kompetenskrav i avtal och genomföra minst 2 uppföljningar av dessa - med fokus på andel delade turer och heltidsarbetade tillsvidareanställda.	Tertial 3	Enhetschef kompetensförsörjning Avd.C A.K	Kvarstår	

	(Indikator Heltidsarbetande tillsvidareanställda, Minska antalet delade turer)				
--	---	--	--	--	--

Ekonomi

Kommunövergripande mål: En hållbar ekonomi

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig	Status	Kommentar
Hållbar ekonomi	Omförhandla välfärdskontraktet - genomför effektiviseringar och säkerställa en kostnadskontroll genom att identifiera och eliminera onödiga kostnader, optimera resursanvändningen och effektivisera arbetsprocesser samtidigt som kvaliteten på vård och omsorg upprätthålls. (indikator hemtjänststimmar, resultatförändring månad)	tertial 4	Vård och omsorgsdirektör		
	Utveckla förmågan att strategiskt styra och följa upp uppnådd investeringsgrad. (indikator uppnådd investeringsgrad)	tertial 2	Avd-c PU		
	Effektivisera administrationen - genomföra utredning av ny arbetsorganisation med minskade stödresurser enligt fördelning av ekonomiskt besparing från Vård och Omsorgsdirektören.	Tertial 4	Avd- C P.U Avd. C A.K Avd.C V.K Avd.C ÖV Enhets.C E.C Enhets C K Enhetsc C K.K	Klart	

Verksamhet

Kommunövergripande mål: En organisation med hög produktivitet och effektivitet

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig	Status	Kommentar
Innovativ organisation som klarar	Inför digital hemtjänst inom egenregion (Indikator digital tillsyn hemtjänst)	Tertial 3	Avd.C ÖV Avd.c M Avd.c P.U	Kvarstår	
	Genomföra en översyn för att om möjligt avveckla trygghetsboenden med ingen, eller låg	tertial 2	Avd-c PU Avd.C ÖV	Kvarstår	

dagens och framtidens utmaningar	beläggning, och samtidigt behålla och utveckla trygghetspunkter som är en central del av områdesbaserad vård i hemmet.		Avd.C A.K		
	Effektivisera och digitalisera handläggningen av myndighetbeslut för att klara en ökning av andel 80 åringar på 35% (<i>Indikator - Handläggningstid från ansökan till beslut särskilt boende, hemtjänst,)</i>	tertia 4	Avd-c M	pågår	
	Öka användningen av tillsyn med digital teknik dag- och/eller nattetid och säkerställ att den finns tillgängligt för äldre som bor i särskilt boende (<i>Indikator Med hjälp av Beata minska den fysiska tillsynen, Tillsyn med digital teknik dag- och/eller nattetid finns tillgängligt)</i>	tertia 4	Avd.C PU Avd.C VB-K Avd.C A.K	Pågår	VB: Implementeringsplan Beata följs och samtliga verksamheter ska vara klara på årsbasis
	Ny webb/intranät - överföra samtliga webb sidor till det nya webbverktyget och samtidigt rensa och kvalitetssäkra innehållet på sidorna.	tertia 4	Enhetschef Kansli och.Kommunikation	pågår	
Effektivt Nyttjande av befintliga tjänster	Öka beläggningsgraden på SÄBO och Trygghetsboende (<i>Indikator beläggningsgrad särbo, trygghetsboende</i>)	Tertia 4	Avd.C M Avd.c P.U	pågår	
En egenregi som är referens	Förbättra och effektivisera bemanningsplaneringen och minska resurstiden på vårdboende <i>inför dygnsvila (Indikator resurstid)</i>	tertia 3	Avd- c VB-K	Pågår	
	Utveckla och säkerställ arbetet inom HSL genom att införa nya arbetssätt som anpassar sig till behovet av en nära vård. Stärk de befintliga professionerna och utveckla arbetsmetoder för att integrera nya professioner på ett effektivt sätt.	Tertia 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K Avd.c A.K	pågår	En farmaceut av två år anställd, tillträde 15/7. Framtagande av nytt arbetssätt påbörjas
	Öka nyttjandegraden i hemtjänsten (<i>indikator nyttjandegrad</i>)	Tertia 4	Avd- c Ö:V	pågår	Nyttjandegraden: Jan:50,04% Feb: 51,42 %
	Sänk kostnaderna och sjukfrånvaron för timavlönade - och skapa en nära uppföljning av timavlönades prestationer och frånvaro (<i>Indikator sjukfrånvaro timavlönade</i>)	Tertia 2	Avd-c ÖV Avd- c VB-K	pågår	Ny vikarieprocess framtaget och nytt arbetssätt from april
	Öka andelen tillsvidareanställda sjuksköterskor och minska andelen bemanningsjuksköterskor - och skapa attraktiva anställningsvillkor för legitimerad personal som minskar	Tertia 2	Avd-c ÖV Avd- c VB-K	pågår VB-K har 3 st bem ssk	VB-K rekrytering klar intro pågår av 1, 2 st anställda from v 34

	personalomsättningen (<i>indikator bemanningssjuksköterskor</i>)				
	Implementera ett klusterbaserat arbetssätt i pilotform inom vårdboenden och öppna vårdformer i geografiskt eller funktionellt sammanhängande kluster. Inom ramen för detta projekt ska samtliga medarbetare ha rätt till heltidstjänst.	Tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K	Kvarstår	

Medarbetare

Kommunövergripande mål: Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig	Status	Kommentar
Goda arbetsplatser	Genomför fem piloter för att undersöka förutsättningarna för att förbättra medarbetarnas arbetsvillkor och minska sjukfrånvaro, exempelvis genom olika arbetstidsmodeller eller ökat medarbetarinflytande över schemaläggning. (<i>Indikator HME</i>)	tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K	pågår	VB: HME 76 ÖVF: HME 78
	Utveckla arbetet med Suntarbetslivs åtta friskfaktorer med koppling till resultatet i medarbetarundersökningen och därmed sänka sjukfrånvaron och personalomsättningen. (<i>Indikator sjukfrånvaro</i>)	tertial 4	Avd chefer	pågår	Total sjukfrånvaro för visstid- och tillsvidareanställda ligger på 10,54% för avdelning vårdboende och korttidsvård. För öppna vårdformer ligger total sjukfrånvaro 11,37% utifrån samma parametrar.
	Öka andelen skyddsombud inom samtliga verksamheter i samverkan med fackliga företrädare	tertial 2	Avd chefer	pågår	Fackliga och arbetsgivaren har haft dialog gällande

	Stärk alla medarbetares delaktighet och tydliggöra ansvar och befogenheter inom uppdrag och anställning med stöd av APT material				skyddsområden inom öppna vårdformer och vårdboenden. Gemensam identifiering om vart ytterligare skyddsombud och arbetsplatsombud har gjorts.
Hållbart chef- och ledarskap	Stärk chefsförsörjningen Uppdraget syftar till att skapa en ändamålsenlig chefsförsörjning samt goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap. Revidera chefsuppdragen; verksamhetschef och enhetschef (<i>indikator antal medarbetare/chef och chefsindex</i>)	tertia 4	HR-chef	pågår	Förutsättningarna 30 medarbetare/chef är uppnått. Arbete pågår med att särskilja mellan verksamhetschef som har HSL-ansvar och enhetschef som inte har HSL-ansvaret. Rollerna behöver förtydligas.
	Inför modellen för uppföljning av chefer och använd ledarskapsmodulen i medarbetarundersökningen och därmed säkerställa chefers förutsättningar.	tertia 4	Avd chefer HR-chef	Kvarstår	Resultat av MAU har kommit. Det behöver analyseras och beaktas för att tillsätta adekvata insatser.
Nya vägar för kompetensförsörjning	Implementera projektet Kompetensresan inom förvaltningen Implementera nytt systemstöd och arbetssätt för strategisk kompetensplanering, kompetensutveckling och karriärplanering	tertia 4	HR-chef	pågår	Kontaktperson är utsedd. VOF går in med utbildningar under 2025. Kommunikationsmaterial ska tas fram.
	Utveckla lönebildningsprocessen Genomför löneanalys och för dialog om den med berörda parter Ge förutsättningar till att alla ser kopplingen mellan prestation, måluppfyllelse och löneutveckling Tillse att löneutrymmet används ändamålsenligt.	tertia 3	HR-chef	pågår	Nya lönekriterierna är framtagna och används i lönesamtalen.
	Fortsätta arbetet med karriärvägar inom hela förvaltningen Breddinföra karriärvägar för samtliga yrkeskategorier (<i>indikator pensionsålder</i>)	tertia 4	HR-chef	pågår	Arbetssterapeuter och fysioterapeuter klar för implementering. Sedan tidigare sjuksköterska, undersköterska och bemanningsadministra-

					tör
	Fortsätta och utveckla projekt kompetenskedjor inom öppna vårdformer och vårdboende Skapa nya roller och arbetssätt utifrån arbetsuppgiftsdifferentiering. Genom kompetensutvecklande insatser i service öka andelen servicebiträden som utför icke vård- och omsorgsarbete. Projektet ska ge förutsättningar för arbetsmarknadsanställningar och reguljär anställning		Avd-c ÖV Avd- c VB-K	pågår	Projektet löper på enligt plan. Utökning av arbetsplatser, även på vårdboende.
	Stärka anställningsvillkoren, arbetsgivarvarumärket för att attrahera rätt yrkesgrupper Genom samarbete med utbildningsanordnare, deltagande i mässor samt att genomföra riktade kampanjer (indikator andel heltidsanställningar, andel delade turer, personalavgångar externt)	tertial 4	HR-chef Enhetschef K.K	pågår	
	Implementera bemanningshandboken Skapa delaktighet och förståelse hos medarbetare och chefer och utveckla delade turer inom särskilt boende i egenregion. (indikator andel delade turer,)	tertial 2	Avd-c ÖV Avd- c VB-K	pågår	status per 1 april 2025: 12 av 21 vårdboenden samt 1 av 14 hemtjänstverksamheter har fortsatt delade turer. Bemanningshandboken fokus T3.
	Följ upp och utvärdera effekterna av genomförda utbildningar Tillse att medel inom äldreomsorgslyftet och andra ekonomiska satsningar förbättrar kvalitén i verksamheterna.	tertial 4	Enhetschef. Kompetensför sörjning	pågår	Uppföljning med linvuxlärare pågår löpande. Dialog med utförare om effekt och utveckling av insatser
	Arbeta aktivt för språkfrämjande arbetsplatser för att stärka kunskaper i svenska språket. Sker genom exempelvis språkbudsutbildning för språkstödare och handledare och chefer	tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K Enhetschef S:kompetensf örsörjning	pågår	Utbildning för chefer och stödfunktioner i april. Uppdragsbeskrivning för språkbud pågår. Rekrytering språkutvecklare inledd