

Vi önskar att ni för varje rekommendation kort besvarar "frågorna" som ställs i kolumn B3 och C3. I de fall där det är möjligt, önskar vi att ni hänvisar till eventuella underlag, dokument, uppdaterade rutiner/riktlinjer (kolumn D3) som styrker de svar ni lämnar.

Rekommendationer från 2022 års granskning av äldreomsorgen - Vård- och omsorgsnämnden	Vilka åtgärder har nämnden vidtagit med anledning av respektive rekommendation?	Vilken status har eventuella förändringsarbeten med anledning av givna rekommendationer?	Hänvisning till eventuella nya/uppdaterade dokument till exempel rutiner, riktlinjer, protokollutdrag (dessa får ni gärna skicka till oss på mejl).	Ev. övriga noteringar
1. Säkerställa att arbetet med implementering av IBIC fullföljs och ger avsedda effekter, se avsnitt 4.3.2.	Införandeprojektet för Individens behov i centrum (IBIC) genomfördes under 2022–2024 och slutrapporterades till vård- och omsorgsnämnden i december 2024. Därefter har arbetet övergått till ordinarie förvaltning med fokus på att upprätthålla och vidareutveckla arbetssättet. För att följa tillämpningen genomförs regelbundna dokumentationsgranskningar. Under 2025 antogs även en ombudsmodell där dokumentation ingår som ett ombudsområde, med syfte att stärka förvaltning, kunskapsspridning och följsamhet till beslutade arbetssätt. Vård- och omsorgsnämnden har därutöver gett vård- och omsorgsförvaltningen ett förnyat uppdrag att informera nämnden om det fortsatta införandet av IBIC. Ytterligare återrapporering kommer att ske i december 2026.	Införandet av IBIC bedöms vara genomfört och arbetssättet ingår i ordinarie förvaltning. Dokumentationsgranskningarna visar samtidigt att det kvarstår utvecklingsområden, framför allt avseende tillämpningen av IBIC i genomförandeplaner och journalanteckningar. Arbetet med att stärka en enhetlig och ändamålsenlig tillämpning är därför pågående. Myndighetsenheten har tagit fram en riktlinje för uppföljning av IBIC som ytterligare ska stärka arbetet med IBIC i äldreomsorgen. Inom hela äldreomsorgen har dokumentationsgranskningar genomförts och personal har fått stöd i arbetet med genomförandeplaner genom dokumentationsombud och specialistundersköterskor. Det finns fortsatt behov av utbildning, handledning och uppföljning. Frågan om uppföljning av beslutade insatser inom SÄBO är också ett identifierat utvecklingsområde.	*Införande av Individens behov i centrum (IBIC) – Slutrapport *Rutin för dokumentationsgranskning – egenkontroll genom social dokumentation och ärendegranskning Genomförandeplan – stödmaterial vid upprättandet *Genomförandeplan – stödmaterial vid upprättandet – Bilaga 1: Genomförandeplansmall *Uppföljning av beviljade insatser enligt LSS & SoL *Ombudsmodell - anvisning *Införa Individens behov i centrum (IBIC) i vård- och omsorgsförvaltningen § 40 2023.068 VON (2023-04-27) *Införande av Individens behov i centrum (IBIC) – Slutrapport § 88 2023.086 VON (2024-12-17) *Återrapporering av implementering, tillämpning och förvaltning av Individens behov i centrum (IBIC) – 2025.033 VON *Granskning av äldreomsorgen § 17 2025.139 VON (2026-03-24)	Ombudsmodellen ger en struktur för fortsatt kompetensutveckling och stöd till verksamheterna inom dokumentation och genomförandeplaner. Från juli 2026 införs även fast omsorgskontakt inom SÄBO, vilket bland annat innebär ett tydligare ansvar för att tillsammans med den enskilde följa upp och hålla genomförandeplanen aktuell.

2. Säkerställa brukarnas inflytande och delaktighet, se avsnitt 4.3.6.	Hemtjänsten har arbetat med att utveckla planeringen av insatser med fokus på kontinuitet i tid och person. Informationsbroschyr till brukaren om dennes första och andra fasta omsorgskontakt har tagits fram. Uppdrag och stöd för fast omsorgskontakt har även tydliggjorts genom skriftligt uppdrag och e-learning. Inom SÄBO har ett gemensamt strukturerat arbetssätt införts på samtliga boenden, där medarbetare ansvarar för ett begränsat antal brukare under sitt arbetspass. Brukarens kontaktperson, numera bennämnd som fast omsorgskontakt, har den primära kontakten med brukaren i det dagliga arbetet. Fast omsorgskontakt ansvarar för att upprätta och följa upp genomförandeplan. Arbetssättet tydliggör ansvar och kontaktvägar och syftar bland annat till att stärka kontinuitet, trygghet och möjligheten att fånga upp den enskildes behov och önskemål. Medarbetare och chefer har fått utbildning och stöd i samband med implementeringen. Äldreomsorgen har utökat antalet specialistundersköterskor med uppdrag att utbilda, handleda och stödja medarbetare i det dagliga arbetet. Därutöver har avdelningschef gett enhetschefer skriftliga uppdrag att arbeta med identifierade utvecklingsområden.	Arbetet med brukarnas inflytande och delaktighet är ett pågående utvecklingsområde. Resultaten från Socialstyrelsens brukarundersökningar visar att hemtjänsten har resultat över riket och strukturellt liknande kommuner, men att möjligheten att träffa fast omsorgskontakt, påverka tider samt framföra synpunkter och klagomål är områden som behöver utvecklas vidare. Inom SÄBO är brukarnas nöjdhet och upplevelse av trygghet hög, men det finns fortsatt behov av att utveckla information vid tillfälliga förändringar och möjligheten att påverka när stöd och hjälp ges. Dessa områden ingår i det fortsatta kvalitets- och utvecklingsarbetet och har bland annat lyfts i enhetschefernas chefsöverenskommelser och i verksamhetens handlingsplaner för 2025 och 2026.	*Fast omsorgskontakt i hemtjänsten - information *Fast omsorgskontakt i äldreomsorgen *Handlingsplan och tidsplan – Implementering En god och säker vård och omsorg, SÄBO *Uppdragsbeskrivning specialistundersköterska *Handlingsplan särskilt boende 2025 *Handlingsplan för särskild boendeform för äldre personer 2026 *Planerade aktiviteter 2025 för särskilt boende utifrån resultat i brukarundersökning 2024 *Planerade aktiviteter 2025 för hemtjänsten utifrån resultatet i brukarundersökningen 2024 *Granskning av äldreomsorgen § 17 2025.139 VON (2026-03-24)	SÄBO har under 2024 och 2025 genomgått organisatoriska förändringar och flytt av verksamheter. Parallellt har nya digitala lösningar och verksamhetssystem införts.
---	---	---	---	--

3. Att analysera och vidta erforderliga åtgärder för att stärka utvecklingen av hur brukarna inom särskilda boenden upplever förtroendet för personalen, se avsnitt 4.3.8.	Äldreomsorgen har infört karriärvägsmodellen, som innebär en differentiering av arbetsuppgifter utifrån kompetens och erfarenhet. Modellen bidrar till att personal med relevant kompetens och erfarenhet i större utsträckning ansvarar för brukarens nära vård och omsorg. Vidare är arbetskonceptet <i>En god och säker vård och omsorg</i> infört eller under införande på samtliga boenden, ett arbete som från början startade på korttidsboendena. Arbetssättet innebär bland annat att medarbetare har ett tydligt helhetsansvar för ett begränsat antal brukare under sitt arbetspass, inklusive att uppmärksamma förändringar i brukarens hälsotillstånd och säkerställa att relevant information förs vidare. Konceptet är under utveckling men visar på goda resultat avseende kvalitet och kontinuitet. Äldreomsorgen har beslutat om en omfattande satsning under 2027 på värdegrundsarbete med syfte att öka kvaliteten inom avdelningarna. Strukturer för analysmöten kring kvalitetsarbetet har införts för att skapa systematik i identifiering, analys och åtgärd av brister i verksamhetens kvalitet. Analysmöten genomförs utifrån fastställda tidsperioder i årshjulet och omfattar bland annat analys av avvikelser, synpunkter och klagomål, egenkontroller samt riskanalyser. Metodstöd, rutin och mallar för analysarbetet har tagits fram för att stödja en enhetlig och systematisk uppföljning av verksamhetens kvalitet.	Karriärvägsmodellen och arbetssättet <i>En god och säker vård och omsorg</i> utgör en del av verksamhetens ordinarie arbetssätt. Arbetssätten följs upp inom det fortsatta kvalitets- och utvecklingsarbetet. Resultaten från brukarundersökningarna 2024 och 2025 visar att brukarna har ett högt förtroende för personalen och upplever trygghet och nöjdhet med vården och omsorgen. Resultaten visar även att brukarna upplever ett gott bemötande och att det är lätt att få kontakt med personalen.	*Kortversion av slutrapport Projekt Favo - Karriärvägsmodellen *Handlingsplan och tidsplan – Implementering En god och säker vård och omsorg, SÄBO *Systematisk analys av kvalitetsarbete - Rutin *GR:s karriärvägsmodell § 31 2023.104 VON (2023-04-27) *Återrapportering karriärvägsmodell för äldreomsorgen § 83 (2025-12-16) *Granskning av äldreomsorgen § 17 2025.139 VON (2026-03-24)	Brukarundersökningarnas resultat visar sammantaget på positiva resultat inom de områden som rekommendationen avser. I brukarenkäten 2022 uppgav 85 % av brukarna inom särskilt boende ha förtroende för personalen. 2025 var siffran 90 %. Avseende sammanvägning av frågor rörande bemötande, förtroende och trygghet var siffran 2022 65 % ett resultat som ökat till 93 % 2025. Resultaten utgör samtidigt ett underlag för det fortsatta kvalitets- och utvecklingsarbetet.
---	---	--	--	--

4. Analyserar resultatet mot bakgrund av den stora försämringen i den senaste brukarundersökningen avseende måltider, och vidtar erforderliga åtgärder, se avsnitt 4.3.10.	Resultatet i brukarundersökningen avseende måltiderna som serveras på särskilt boende har förbättrats från 64 procent 2024 till 75 procent 2025, vilket är högre än rikets resultat på 66 procent 2025 och högre än 2020 då resultaten var uppe på 74 procent i Alingsås. Den positiva utvecklingen bedöms bland annat vara en följd av det systematiska arbetet med kost och måltider. Arbetet har omfattat utbildning och engagemang av chefer och kostombud samt ökad följsamhet till förvaltningens Måltidsprogram.	Från och med 2026 har avdelningen för särskilt boende tagit över ansvaret för nattfastemätningarna, som ska genomföras kvartalsvis för att möjliggöra en systematisk uppföljning och minska risken för undernäring.	*Måltidsprogram för särskilt boende *Vård- och omsorgsnämndens kvalitets- och patientsäkerhetsberättelse 2025 *Nattfastemätning Manual utförande *Ombudsmodell - anvisning *Uppdrag VON Redogörelse för åtgärder utifrån det systematiska kvalitetsarbetet samt information om handlingsplanen för systematiskt kvalitets- och förbättringsarbete, § 502025 VON (2025-12-16) *Granskning av äldreomsorgen § 17 2025.139 VON (2026-03-24)	
5. Analysera utvecklingen av personalkontinuiteten inom hemtjänst och vidta erforderliga åtgärder, se avsnitt 4.3.12.	Hemtjänsten har förtydligat ansvar och arbetssätt för att stärka kontinuiteten för brukarna. Administrativa samordnare och undersköterskor med planeringsuppdrag har fått ett tydligare ansvar för att planera besöksserier med kontinuitet. Medarbetare har även fått utbildning genom e-learning om uppdraget som fast omsorgskontakt.	Hemtjänsten förändrade organisationen hösten 2025 för att tydliggöra ansvaret för planering och kontinuitet. Arbetet med att utveckla kontinuiteten pågår och planering har börjat organiseras i mindre arbetsgrupper med ansvar för ett antal brukare, där första och andra fast omsorgskontakt ingår. Enhetschefer har fått uppdrag att arbeta vidare med planering och uppdraget som fast omsorgskontakt. Avdelningen omvärldsbevakar även andra kommuners arbetssätt. Målsättningen är att under 2027 ha implementerat ett hållbart arbetssätt som stärker både medarbetarnas delaktighet i planeringen och kontinuiteten för brukarna. Avdelningschef har även besökt arbetsgrupper för att informera och föra dialog om kontinuitet och uppdraget som fast omsorgskontakt.	*Uppdragsbeskrivning administrativ samordnare hemtjänst *Uppdragsbeskrivning undersköterska med planeringsuppdrag hemtjänst *Fast omsorgskontakt i äldreomsorgen *Granskning av äldreomsorgen § 17 2025.139 VON (2026-03-24)	Brukarundersökningarna visar att möjligheten att träffa sin fasta omsorgskontakt är ett fortsatt utvecklingsområde. 20 procent av brukarna uppger att de träffar sin fasta omsorgskontakt. Det relativt låga resultatet tros vara en effekt av att brukarna inte är bekanta med begreppet fast omsorgskontakt eftersom man, även efter lagkravet 2023 fortsatt att använda benämningen "kontaktmannaskap" men som ersatts med fast omsorgskotakts uppdrag. Andelen positiva svar avseende bemötande är hög, 97 procent. Resultaten utgör ett underlag för det fortsatta arbetet med kontinuitet och fast omsorgskontakt.

6. Vidta åtgärder för att minska personalomsättning, som ett led i att säkerställa kompetensförsörjning och bemanning, se avsnitt 4.4.2.	Vård- och omsorgsförvaltningen har sedan revisionens granskning 2023 fortsatt att utveckla arbetet med personal- och kompetensförsörjning. Arbetet har formaliserats genom en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan för perioden 2025–2028 med tillhörande handlingsplan. Åtgärder har bland annat genomförts inom bemanningsstruktur, kompetensutveckling, introduktion och mentorskap, karriärvägar, språkstöd, ledarskap och medarbetarskap samt användning av välfärdsteknik. Exempel är resursteam inom hemtjänsten sedan 2022 samt utökt gemnsamt resursteam inom äldreomsorgen sedan 2025, utvecklad samplanering, Äldreomsorgslyftet, karriärvägsmodellen inom FAVO. Välfärdsteknik och digitala arbetsätt utvecklas även med syfte att bland annat minska arbetsbelastningen och skapa bättre förutsättningar för verksamhetens kompetensförsörjning.	Arbetet är pågående och integrerat i förvaltningens ordinarie styrning. Kompetensförsörjningsplanen gäller 2025–2028 och följs upp årligen. Flera insatser är genomförda eller i implementeringsfas. Karriärvägsmodellen för äldreomsorgen är implementerad och FAVO-projektet avslutades hösten 2025. Äldreomsorgslyftet pågår och har sedan 2023 bidragit till att över 200 medarbetare har validerats till undersköterska. Språkstöd genom Lingio och språkombud är implementerat och fortgår. Resursteam inom äldreomsorgen är etablerade och utvecklas vidare. Digital onboarding och introduktionspaket införs successivt under 2026–2027. Sammantaget har arbetet utvecklats från enskilda insatser till ett mer samordnat och långsiktigt kompetensförsörjningsarbete.	*Kompetensförsörjningsplan VOO, år 2025-2028, inklusive handlingsplan *Matris vård- och omsorgsuppgifter enligt karriärvägsmodellen *Matris delegerade hälso- och sjukvårdsinsatser enligt karriärvägsmodellen *Granskning av äldreomsorgen § 17 2025.139 VON (2026-03-24)	Resultaten visar både positiva utvecklingstendenser och kvarstående utmaningar. Andelen utbildad tillsvidareanställd personal inom äldreomsorgen uppgår till cirka 97 procent. Andelen timanställda inom hemtjänst har sjunkit från 14,5 % (2022) till 7,8 % (2025). För SÄBO har siffran för andel timanställda stigit under 2023 och 2024 och var som högst 12 % (2024). I juli 2026 var andelen timanställda nere på 8,3 %. Personalomsättningen har samtidigt varierat mellan verksamheter och år. Under 2025 ökade personalomsättningen inom både SÄBO och hemtjänst, bland annat i samband med pensionsavgångar. I årsberättelsen för 2025 bedöms de omfattande förändringsarbetena inom SÄBO ha kunnat påverka personalomsättningen.
---	---	---	--	--