



NORRKÖPING

VÅRD- OCH OMSORGSKONTORET

TJÄNSTESKRIVELSE 1(10)

Vårt diarienummer

2026-03-03 VON 2025/1824 1.1.6

Handläggare, titel

Emma Johansson, utredare, 011 – 15 15 86

Vård- och omsorgsnämnden

Nämndinitiativ från (V) - Åtgärder för att hantera krisen inom hemtjänsten

Förslag till beslut

Sammanfattning

Nämndinitiativet från Vänsterpartiet beskriver hemtjänsten i Norrköping som en verksamhet med strukturella problem som påverkar både brukare och personal. Återkommande besparingar, hög personalomsättning, stress, otillräcklig tid för vård- och omsorgsarbetet hos brukare samt rapporter om missförhållanden anges som centrala orsaker. För att förbättra kvalitet och trygghet föreslås bland annat avskaffad minutstyrning, nya schemasystem med ökat personalinflytande, arbetstidsförkortning, införandet av visselblåsarfunktion samt åtgärder för att förebygga sexuella övergrepp.

Vård- och omsorgskontoret genomför redan ett långsiktigt förändringsarbete. Implementeringen av så kallad ramtid syftar till att minska minutstyrningen och ge personalen större möjlighet att anpassa insatser efter brukarens behov. Kartläggningar visar dock kvarstående utmaningar kopplade till arbetsbelastning, planering och samsyn. Åtgärder prövas därför i pilotverksamheter under 2026. En övergång från valfrihetssystem (LOV) till upphandling enligt LOU, kan ge bättre möjligheter att styra mot kvalitet, kontinuitet och mer behovsstyrd omsorg.

Kontoret inför även nya planerings- och bemanningssystem samt testar arbetssätt med mindre vårdlag för ökat personalinflytande och bättre kontinuitet. Frågor om arbetstidsförkortning hanteras dock på kommunstyrelsenivå då det rör arbetsgivaransvar och kollektivavtal.

En visselblåsarfunktion finns redan i kommunen och möjliggör anonym rapportering av allvarliga missförhållanden. Samtidigt bedöms kunskapen kring förebyggande arbete mot sexuella övergrepp inom äldreomsorgen behöva stärkas genom kompetensutveckling och tydligare rutiner. Förslaget om möjlighet att avsäga sig manlig personal i integritetskänsliga moment kan öka tryggheten för vissa brukare men innebär organisatoriska, arbetsmiljömässiga och rättsliga avvägningar.

Postadress

Norrköpings kommun
Vård- och omsorgskontoret
601 81 Norrköping

E-post

norrkoping.kommun@norrkoping.se

Internet

www.norrkoping.se

Sammantaget pågår flera utvecklingsinsatser som ligger i linje med initiativets intentioner, men flera förslag förutsätter ytterligare utredning och avvägningar mellan brukares trygghet, personalens arbetsmiljö och verksamhetens organisatoriska och praktiska förutsättningar.

Beskrivning av ärendet

Nämndinitiativet från Vänsterpartiet lyfter att hemtjänsten i Norrköping befinner sig i en djup kris med konsekvenser för både brukare och personal. Initiativet pekar på återkommande vittnesmål om brister såsom hög personalomsättning, minutstyrning, otillräcklig tid för omsorg och fall av övergrepp. Problemen bedöms vara systematiska och kopplas främst till återkommande besparingar och en pressad arbetssituation för personalen. För att vända utvecklingen föreslås ett antal åtgärder, bland annat att avskaffa minutstyrningen, utreda nya scheman med större personalinflytande, pröva arbetstidsförkortning, inrätta en visseblåsarfunktion samt tillsätta en särskild utredning om hur sexuella övergrepp kan förebyggas inom äldreomsorgen. Syftet är att stärka kvaliteten, öka tryggheten och skapa bättre förutsättningar för både brukare och medarbetare.

Nedan redogörs för de olika förslagen som framgår av nämndinitiativet.

Utreda avskaffning av minutstyrning

I nämndinitiativet anges att kommunen ska tillsätta en utredning om hur minutstyrningen i hemtjänsten kan avskaffas helt. Detta ska göras som en del av övergången från valfrihetssystemet lagen om valfrihet till upphandling enligt lagen om offentlig upphandling. Syftet är att skapa en mer tillitsbaserad hemtjänst där personalen får större frihet att avgöra tidsåtgång utifrån brukarens behov.

Just nu pågår ett förändringsarbete inom vård- och omsorgskontoret, med aktiviteter kopplade till att stärka implementeringen av ramtid inom hemtjänsten. Utöver redogörelsen för det förbättringsarbetet beskrivs den utredning som avser att förändra hemtjänstens utförandeform från att upphandlas genom LOV till att i stället upphandlas inom ramen för LOU.

Ramtid

Vård- och omsorgskontoret arbetar sedan år 2022 med införandet av ramtid i hemtjänsten. Vård- och omsorgsnämnden har gett kontoret i uppdrag att fortsatt implementera och säkerställa att dess intentioner om kvalitet, flexibilitet och individanpassning i hemtjänsten realiserar. Bakgrunden är att minska minutstyrningen och skapa bättre förutsättningar för flexibla och individanpassade insatser, där medarbetare kan anpassa besökstiden efter omsorgstagarens dagsform. Ramtid utgår från en total månatlig tidsram i stället för fasta minuter per insats, vilket ska ge större handlingsutrymme och bidra till ökad kvalitet i omsorgen.

Som en del av utvecklingsarbetet genomfördes under hösten 2025 ett kartläggningsarbete i form av workshops med medarbetare, bemanningsplanerare och enhetschefer. Resultaten visade att ramtiden inte fungerar fullt ut i praktiken, trots att intentionerna upplevs som positiva. Det finns gemensamma utmaningar såsom hög arbetsbelastning, stress, bristande samsyn kring ramtidens syfte och begränsningar i nuvarande förutsättningar för planeringen. Medarbetare inom olika roller betonade också behovet av förbättrade rutiner för kommunikation, ansvarsfördelning och uppföljning.

Utifrån kartläggningen framträdde fem utvecklingsområden: planering, ansvar, dokumentation, samverkan och kulturförändring. Utifrån dessa områden har vård- och omsorgskontoret tagit fram ett förslag med åtgärder med målet att stärka ramtidens funktion i verksamheten. Åtgärderna omfattar bland annat förbättrad planering genom att tydliggöra vilka besök som kan justeras inom ramen för ramtid, samt införandet av en prioriteringsguide som ska ge personalen bättre stöd att anpassa insatserna efter brukarens dagsform. Vidare införs en tydligare ansvarsfunktion genom att särskilt utsedda medarbetare får i uppdrag att följa upp ramtiden och återkoppla eventuella avvikelser.

Arbetet innefattar även förenklade rutiner för dokumentation för att minska dubbelarbete, samt förstärkt kommunikation genom kortare dagliga avstämningar och förbättrade kontaktvägar till bemanningsplaneringen. Därtill betonas behovet av en kulturförändring där ramtidens syfte förtydligas och där fokus flyttas från tidsstyrning till behovsstyrd vård och omsorg. Enhetscheferna får här en central roll i att följa upp stressfaktorer och avvikelser samt att kontinuerligt kommunicera ramtidens principer.

För att pröva och vidareutveckla åtgärderna har tre hemtjänstenheter valts ut som pilotenheter för att under våren 2026 arbeta med nämnda förbättringsåtgärder. En tvärprofessionell arbetsgrupp med representanter från utförare, myndighet och bemanningsplanering ansvarar för att implementera, följa upp och utvärdera åtgärderna. Målet är att omsätta strategiska beslut till praktiska arbetsätt som skapar hållbarhet över tid och leder till en mer behovsstyrd och tillitsbaserad hemtjänst.

Arbetet med ramtid är således ett långsiktigt förändringsarbete som kombinerar organisatoriska justeringar, kompetensutveckling och kulturförändring. Genom pilotverksamheten och den tvärprofessionella samverkan bygger vård- och omsorgskontoret en struktur för att säkerställa att åtgärderna leder till faktiska förbättringar, för både brukare och medarbetare.

Övergång från LOV till LOU

Kommunfullmäktige behandlade i januari 2026 förslaget att avskaffa LOV inom hemtjänsten och i stället införa LOU-upphandling. LOV infördes år

2016, men nuvarande politiska program anger en avveckling av valfrihetssystemet. Vård- och omsorgsnämnden genomförde därför under år 2025 en utredning om framtidens vård och omsorg i ordinärt boende, med fokus på trygghet, valfrihet, kostnadseffektivitet och kvalitet. Utredningen visar att en övergång från LOV till LOU är komplex och innebär flera intresseavvägningar. Nämnden föreslog att kommunfullmäktige ska besluta om att avskaffa LOV och ge nämnden i uppdrag att genomföra övergången. Vid den politiska behandlingen i Kommunfullmäktige i januari 2026 återremitterades ärendet till vård- och omsorgsnämnden för komplettering med en fördjupad konsekvensanalys, särskilt kring effekter för omsorgstagare med privata utförare och för de företag som verkar inom LOV.

En övergång till LOU från LOV kan påverka hemtjänstens arbetsätt, bland annat kopplat till minutjakten. Genom upphandlingskrav och ersättningsmodell kan kommunen styra mot arbetsätt som premierar kvalitet, kontinuitet, flexibilitet och individuellt anpassade insatser. Detta kan skapa bättre förutsättningar för att minska eller ta bort minutstyrningen och samtidigt stärka en mer sammanhållen och kvalitetsdriven hemtjänst.

Nytt schemasystem

Ett av förslagen som anges i nämndinitiativet är att ett nytt schemasystem med stort personalinflytande ska utredas. Nedan redogörs för pågående förbättringsarbete inom hemtjänsten gällande planering av insatser och schemaläggning.

Kommunen inför nu ett nytt planeringssystem med tid- och insatsregistrering samt digital signering för vård- och omsorgskontoret och socialkontoret. Målet är en gemensam och mer användarvänlig lösning som skapar effektivare arbetsätt genom enhetliga rutiner, färre system, uppdaterad information i realtid och minskad dubbelregistrering. Parallellt pågår en upphandling av ett nytt gemensamt schema- och bemanningssystem för flera kontor för att ersätta dagens splittrade IT-stöd och skapa en effektivare koppling till lönesystemet och HR-processer.

Införandet av nya system förutsätter även en översyn av arbetsätt. I dag använder hemtjänsten Time Care Planering där bemanningen tas fram utifrån behov per dag, kväll och natt och därefter förs över till schemaläggningssystemet. Medarbetarna kan lämna önskemål om arbetstid, och verksamheten försöker tillgodose dessa utifrån arbetsmiljö, behov och beslutade insatser. Funktionen för självbokning av pass används i dag endast av en enhet inom hälso- och sjukvårdsorganisationen.

Vidare så genomförs för närvarande en försöksverksamhet på en större hemtjänstenhet. Bemanningen tas fram som tidigare, men planeringen delas därefter in i mindre vårdlag. Bemanningsspecialist lägger grundschema som vårdlagen sedan arbetar vidare med. Syftet är att öka personalens inflytande samtidigt som planeringen bättre utgår från lagens ansvar och brukarnas individuella behov, bland annat genom fast

omsorgskontakt. Försöket innebär också att vårdlagen arbetar mer strukturerat med besöksplaner och flexibel planering inom beslutade timmar, i dialog med brukare. Detta förutsätter tätare avstämningar och gemensamma planeringstillfällen för medarbetare. Bemanningsspecialist finns på plats på enheten och stöttar både schemaläggning och arbetssätt kopplade till ramtid, besök och bemötande. Målet är att skapa mer hållbara scheman, minska stress, stärka kontinuiteten och bättre ta tillvara medarbetares kunskap om brukarna. Genom mindre vårdlag och större inflytande över planeringen utvecklas ett mer sammanhållet arbetssätt med högre kvalitet i utförandet.

Försök med arbetstidsförkortning

Förslaget att utreda försök av arbetstidsförkortning inom hemtjänsten behöver bedömas ur ett kommungemensamt perspektiv och bör i sådana fall hanteras av kommunstyrelsen.

Vård- och omsorgsnämnden har inte möjlighet att på egen hand initiera försök med arbetstidsförkortning, eftersom kommunstyrelsen är förvaltningens centrala arbetsgivarorgan och därmed anställningsmyndighet för samtliga medarbetare. Frågor som rör arbetstid, arbetstidsförkortning och andra anställningsvillkor är arbetsgivarfrågor.

Arbetstidsförkortning regleras dessutom i grunden genom lagstiftning och kollektivavtal, vilket innebär att eventuella förändringar eller försök behöver hanteras inom ramen för kommunstyrelsens arbetsgivaransvar och i dialog med arbetstagarorganisationerna.

Utreda och inträtta visselblåsarfunktion

Ytterligare ett förslag i nämndinitiativet är att en enkel och välkänd visselblåsarfunktion utreds och inträttas så fort som möjligt.

Norrköpings kommun har en visselblåsarfunktion som gör det möjligt för bland annat personer i arbetsrelaterade sammanhang, såsom anställda, volontärer, praktikanter, inhyrd personal och uppdragstagare, att rapportera misstankar om allvarliga oegentligheter inom kommunkoncernen. Funktionen syftar till att skapa trygghet och säkerhet för den som rapporterar och bidra till att missförhållanden upptäcks och hanteras i ett tidigt skede. Det kan röra sig om exempelvis allvarliga former av diskriminering eller trakasserier. Den som rapporterar behöver inte kunna styrka sina uppgifter, men de ska lämnas i god tro. Funktionen är däremot inte avsedd för att hantera personliga konflikter eller arbetsplatsfrågor som inte anses vara av allmänintresse; sådana frågor ska hanteras i den ordinarie verksamheten.

Rapportering kan ske via flera interna kanaler: i första hand genom kommunens digitala visselblåsartjänst som man kommer åt via kommunens hemsida men annars genom kontakt med närmaste chef eller arbetsledare, genom att vända sig till säkerhetschef, HR-direktören,

stadsjuristen eller koncernjuristen. Det finns möjlighet att, via den digitala visselblåsartjänsten, vara anonym i sin anmälan. Samtliga inkomna rapporter hanteras konfidentiellt, och den rapporterade personens identitet skyddas enligt gällande sekretesslagstiftning.

Det finns även möjlighet att rapportera till externa rapporteringskanaler. Regeringen har utsett ett antal statliga myndigheter som ansvarar för att ta emot rapporter om missförhållanden inom olika sakområden. Den som rapporterar kan själv välja om rapporteringen ska ske internt inom kommunen eller direkt till en extern myndighet.

Inkomna rapporter inom kommunen hanteras av en oberoende intern utredningsgrupp bestående av säkerhetschefen, HR-direktören samt stadsjuristen eller koncernjuristen. Gruppen ansvarar för utredning, dokumentation, sekretess och återkoppling. Vid behov kan ytterligare funktioner kopplas in, och om någon i utredningsgruppen är berörd av ärendet eller jävig anlitas en extern utredare. Alla inkomna anmälningar registreras som allmänna handlingar. Den person som utredningsgruppen utser ansvarar för löpande avrapportering till berörda chefer, nämnder eller kommunala bolag.

Den som rapporterar via den digitala visselblåsartjänsten får bekräftelse inom sju dagar. Om kontaktuppgifter finns lämnas motsvarande bekräftelse även vid andra rapporteringssätt. Återkoppling i ärendet ska ges inom tre månader från bekräftelsen, i den omfattning som är möjlig med hänsyn till sekretessregler. Den som rapporterar missförhållanden skyddas av lagstiftning som förbjuder arbetsgivaren att vidta repressalier, såsom negativa arbetsrättsliga åtgärder, mot den som slår larm. Skyddet omfattar även personer som bistår vid rapporteringen eller på annat sätt berörs av ärendet. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt lagen.

Utreda förebyggande åtgärder för att förhindra sexuella övergrepp

Nämndinitiativet föreslår att en särskild utredning tillsätts med syfte att förebygga sexuella övergrepp inom äldreomsorgen. Utredningen ska omfatta flera möjliga åtgärder, bland annat att personalen får relevant utbildning för att kunna upptäcka och förebygga övergrepp samt att kommunen utvecklar ett närmare samarbete med civilsamhällets aktörer. Tanken är att skapa en tryggare äldreomsorg genom stärkt kompetens, förebyggande arbete och tydligare strukturer som skyddar de äldre.

Vård- och omsorgskontoret har hittills i begränsad omfattning arbetat med frågor som rör förebyggande av sexuella övergrepp inom äldreomsorgen. Verksamheten möter idag en målgrupp där sårbarheten kan vara hög, och det finns behov av att säkerställa att medarbetare har tillräcklig kunskap för att kunna agera tryggt, professionellt och rättssäkert.

Det finns behov av kompetensutveckling på flera nivåer i organisationen, både för chefer, handläggare och för medarbetare inom hemtjänsten samt

hälso- och sjukvårdspersonal. Denna kompetensutveckling behöver omfatta kunskap om riskfaktorer, bemötande, identifiering av utsatthet samt vilka åtgärder som ska vidtas vid misstanke om övergrepp. En starkt kunskapsgrund är en viktig förutsättning för att kunna arbeta mer systematiskt och förebyggande i verksamheten med frågor om sexuella övergrepp mot målgruppen.

Möjlighet för brukare och anhöriga att avsäga sig manlig hemtjänstpersonal

I nämndinitiativ anges det vidare att det ska vara möjligt för både brukare och anhöriga att avsäga sig manlig hemtjänstpersonal vid vissa hjälpinsatser. Syftet med förslaget är att stärka tryggheten för brukare och anhöriga genom att möjliggöra val av personal vid särskilt integritetskänsliga hjälpinsatser. Förslaget ska prövas inom ramen för den utredning om hur sexuella övergrepp inom äldreomsorgen kan förebyggas som tidigare nämnts. Denna möjlighet ses som en potentiell åtgärd för att minska risker och öka upplevd säkerhet.

Nationellt aktuell fråga

Regeringen har under senare år vidtagit flera nationella initiativ för att stärka tryggheten i äldreomsorgen. I januari 2026 gavs Brottsförebyggande rådet i uppdrag att kartlägga brott mot äldre inom äldreomsorgen, inklusive hemtjänsten. Uppdraget omfattar en genomlysning av vilka typer av brott som förekommer, könsskillnader i utsatthet samt faktorer som kan öka risken för att brott sker i verksamheterna. Syftet är att skapa ett uppdaterat underlag för fortsatt utveckling av trygghetsskapande åtgärder inom socialtjänsten.

Parallellt har Inspektionen för vård och omsorg fått i uppdrag att stärka sin tillsyn av äldreomsorgen under perioden 2026–2028. Tillsynen ska särskilt granska hur risker för brott och övergrepp inom hemtjänst och andra äldreomsorgsverksamheter förebyggs, upptäcks och åtgärdas, inklusive följsamhet till lex Sarah och hur vidtagna åtgärder följs upp.

Dessutom har en riksdagsmotion från år 2025 lyft frågan om rätten att välja vårdare av samma kön i intima vårdssituationer mot bakgrund av uppmärksammade fall av sexuella övergrepp i hemtjänsten.

Brukarperspektiv

Utifrån ett brukarperspektiv innebär möjligheten att avsäga sig manlig hemtjänstpersonal flera potentiella fördelar. För många personer som är äldre är integritetskänsliga moment som dusch och personlig hygien nära kopplade till trygghet, och att kunna välja bort personal av ett visst kön kan upplevas som en viktig del av att känna sig trygg. Detta gäller särskilt för personer som tidigare utsatts för övergrepp eller för dem som av personliga, kulturella eller religiösa skäl känner ett större obehag inför manlig personal i sådana situationer. Brukarens behov kan förändras över

tid i takt med att relationer etableras. Det kan göra att brukare då uttrycker preferenser för specifika medarbetare, vilket gör det rimligt att även könspreferenser kan ha betydelse för upplevelsen av förtroende och trygghet.

Organisatoriska förutsättningar

Samtidigt medför förslaget betydande praktiska utmaningar för hemtjänstverksamheten ur ett organisatoriskt perspektiv. Bemanningsläget inom hemtjänsten är redan ansträngt och Norrköpings kommun, i likhet med andra kommuner, har svårigheter att rekrytera tillräckligt många kvalificerade medarbetare till verksamheten. Om brukares rätt att avsäga sig manlig personal ska garanteras i alla lägen, särskilt under morgnar och kvällar då behovet av hjälp är störst, kommer det att förutsätta en bemanning som kan hantera dessa önskemål utan att riskera att insatser försenas eller uteblir. Det kan bli utmanade att hantera i praktiken och innebära att personalfördelningen blir mer komplex och mindre flexibel. Planeringsmässigt medför fler särskilda önskemål också en ökad komplexitet i schemaläggning och bemanningsplanering, vilket riskerar att påverka kontinuitet och stabilitet i hemtjänsten.

Medarbetarperspektiv

Förslaget aktualiserar olika arbetsmiljöaspekter. Om en stor andel brukare vill avsäga sig manlig personal i intimvårdsmoment kan arbetsuppgifterna bli ojämnt fördelade mellan kvinnor och män. Kvinnliga medarbetare riskerar då att få en oproportionerligt stor del av den fysiskt belastande intima omsorgen, medan manliga medarbetare får ett begränsat arbetsinnehåll. Detta kan skapa upplevelser av orättvisa, påverka yrkesrollen och leda till en arbetsmiljömässig obalans. Samtidigt finns risker kopplade till diskrimineringslagstiftningen, särskilt om kön börjar styra vilka arbetsuppgifter som anses möjliga att utföra eller om rekryteringsbehov börjar styras indirekt av kön.

Utöver detta finns etiska och praktiska frågeställningar kring hur önskemål ska hanteras för personal som inte identifierar sig inom traditionella köns kategorier, samt hur verksamheten ska förhålla sig till situationer där brukares önskemål kan grundas i könsstereotyper eller fördomar. Möjligheten att avsäga sig manlig personal innebär en balansgång mellan brukares rätt till trygghet och integritet å ena sidan och kommunernas ansvar för rättssäker, likvärdig och hållbar bemanning å den andra.

Kommunala mål

Nämndinitiativets förslag ligger i linje med redan beslutade politiska mål i vård- och omsorgsnämndens uppdragsplan 2026 och kommunens politiska program 2025–2026. Förslaget om att avskaffa minutstyrningen kan kopplas till målen om kvalitet och ett mer självständigt liv, liksom programmets inriktning om en värdig äldreomsorg med större inflytande för den enskilde. Förslagen om nytt schemaläggningssystem stödjer målet

om kompetensförsörjning och programmets ambition att göra vård- och omsorgsyrken mer attraktiva och öka personalkontinuiteten.

Förslagen om visseblåsarfunktion och förebyggande arbete mot sexuella övergrepp relaterar till kvalitets- och säkerhetsarbetet samt programmets mål om ökad trygghet. Sammantaget handlar initiativet främst om åtgärder som stödjer befintliga politiska mål, medan frågan om arbetstidsförkortning ligger utanför nämndens ansvar.

Hållbar utveckling

Arbetet med att utveckla hemtjänsten kan relateras till frågor om social hållbarhet och flera mål inom Agenda 2030. Åtgärder som stärker kvalitet, trygghet och arbetsmiljö bidrar till mål 3 (god hälsa och välbefinnande). Det genommer mer individanpassad och trygg vård och omsorg. Genom insatser för att motverka övergrepp och stärka äldre personers rätt till integritet och självbestämmande främjas mål 5 (jämsällldhet). En mer likvärdig och behovsstyrd hemtjänst, liksom minskad minutstyrning och förstärkt kontinuitet, stödjer mål 10 (minskad ojämlikhet) genom att motverka skillnader i kvalitet och tillgång till stöd. Arbetet med visseblåsarfunktion, systematiskt kvalitetsarbete och stärkt rättssäkerhet bidrar till mål 16 (fredliga och inkluderande samhällen), där fokus ligger på ansvarstagande, transparens och skydd för utsatta grupper.

Ekonomiska konsekvenser

De föreslagna åtgärderna bedöms sammantaget medföra ekonomiska konsekvenser för verksamheten. På kort sikt innebär flera av förslagen ökade kostnader. En minskning eller ett avskaffande av minutstyrningen samt en mer tillitsbaserad planering förutsätter större flexibilitet i bemanningen och kan därmed öka personalkostnaderna. Införandet av nytt schemasystem medför även investeringar, utbildningsinsatser och implementeringskostnader. Om arbetstidsförkortning skulle genomföras bedöms detta vara kostnadsdrivande då det kräver fler medarbetare eller ökade kostnader för övertid och vikarier. Även utbildningsinsatser samt ökade krav på schemaplanering, exempelvis vid önskemål om viss personal, kan påverka resursutnyttjandet och bemanningsbehovet.

På längre sikt kan åtgärderna samtidigt få kostnadsdämpande effekter. Ett mer hållbart arbetsmiljö- och schemalägningsarbete kan minska sjukfrånvaro och personalomsättning. Förbättrad kontinuitet och kvalitet i hemtjänsten kan minska avvikelser, samtidigt som en upphandling enligt LOU kan ge bättre möjligheter till kostnadskontroll.

Beslutsunderlag

Inga övriga beslutsunderlag än tjänsteskrivelsen är aktuella.

Vård- och omsorgskontoret

Ida Björkman
vård- och omsorgsdirektör

Beslutet skickas till:
Akt