



# Budget 2026

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Välfärdsutmaningen</b> .....	<b>5</b>
3.1	Demografisk utveckling .....	5
3.2	Kompetensförsörjning .....	6
3.2.1	Tillgång till kompetens .....	6
3.3	Ekonomiskt nuläge .....	7
<b>4</b>	<b>Förvaltningens Tioårsplan</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>ÄVO 2.0</b> .....	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2026</b> .....	<b>15</b>
6.1	Riktlinjer för god ekonomisk hushållning .....	15
6.2	Eget kapital .....	15
6.3	Nämndens intäkter och kostnader .....	15
6.4	Förändring av kommunbidraget .....	17
6.5	Ekonomisk fördelning för hemtjänst .....	17
6.6	Ekonomisk fördelning för korttid .....	18
6.7	Ekonomisk fördelning för vård- och omsorgsboende .....	19
6.8	Ekonomisk fördelning övrigt kommunbidrag .....	20
6.9	Budgetramar 2026 .....	21
6.10	Ekonomiska utmaningar .....	21
<b>7</b>	<b>Risker 2026</b> .....	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>Politiska mål 2026</b> .....	<b>24</b>
<b>9</b>	<b>Kommunfullmäktiges uppdrag 2026</b> .....	<b>25</b>

# 1 Inledning

Nämndens budget utgår från Göteborg Stads budget och de mål och uppdrag som riktats till nämnden. Lagstiftning och ekonomiska ramar står över mål, riktlinjer, planer, program och policys, som alla utgör styrande dokument. Övrigt ska utföras som tidigare enligt gällande lagstiftning och övriga styrdokument.

I budgethandlingen för 2026 beskrivs inledningsvis grundläggande förutsättningar sett till välfärdsutmaningen med demografisk utveckling, kompetensförsörjning och ekonomiskt nuläge. Sedan följer tioårsplanen, ÄVO 2.0, ekonomisk ram och ekonomiska principer. Därefter presenteras risker, politiska mål och kommunfullmäktiges uppdrag.

Göteborgs Stads budget beslutades av kommunfullmäktige den 6 november. Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs stads övergripande styrdokument och ska styra stadens utveckling. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Det är också viktigt att medarbetarna i Göteborgs stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

## 2 Sammanfattning

Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2026 ska möta en snabbt växande äldre befolkning och de ökade behov som följer. De demografiska förändringarna innebär att antalet äldre ökar kraftigt fram till 2050, vilket ställer höga krav på både kapacitet och kompetensförsörjning.

För att möta utvecklingen arbetar förvaltningen långsiktigt med en tioårsplan och förändringsprogrammet ÄVO 2.0. Budgetens inriktning är att både växla upp resurser för ett växande uppdrag och växla om medel till mer omsorgsnära tid, fler tillsvidareanställningar, konkurrenskraftiga löner och hållbar bemanning. Nämndens kommunbidrag är 7,2 miljarder kronor och kompletteras av cirka 1,4 miljarder kronor i intäkter för försäljning taxor och avgifter samt statsbidrag.

En samlad riskbild och intern kontrollplan tas fram för att arbeta fram åtgärder för att hantera hot och våld, förebygga välfärdsbrott och säkerställa en trygg och rättssäker verksamhet. Budgeten kopplas dessutom till stadens politiska mål och uppdrag, bland annat kring tvärprofessionella team, måltidskvalitet, föreningsbidrag och bättre arbetsvillkor i äldreomsorgen.

# 3 Välfärdsutmaningen

## 3.1 Demografisk utveckling

Göteborg står inför stora demografiska utmaningar när befolkningen förändras och de äldre generationernas behov ökar.

### Medellivslängden

Medellivslängden i Sverige har stigit de senaste decennierna med fem år för kvinnor och sex år för män sedan 1970-talet. Mäns medellivslängd har ökat snabbare och framöver förväntas skillnaden mellan könen minska. Livslängden påverkas av sociala faktorer och hälsoförbättringar. När gruppen äldre växer ökar även variationen i hälsa inom gruppen. Med stigande ålder ökar risken för kognitiv svikt, demens och fysiska sjukdomar. Statistiska centralbyrån (SCB) bedömer att personer som är 80–89 år i framtiden kan förvänta sig att leva ungefär 0,6 procent längre än i dag. Samtidigt prognostiseras en minskad dödsrisk vid en viss ålder på ungefär två procent.

### Befolkningsförändringar

Antalet göteborgare i åldern 65–74 år har ökat markant, särskilt med fyrtioåringarna och femtioåringarna som nu tillhör åldersspannet. Från nästa år när även sextioåringarna går i pension, förväntas denna grupp växa ytterligare med en prognos om cirka 66 000 personer. Det motsvarar en ökning på 32 procent fram till 2050.

Gruppen göteborgare i åldern 75–84 år som ofta gör debut inom äldreomsorgen har ökat snabbt de senaste åren. Gruppen väntas stiga från 36 000 till cirka 38 000 personer inom de kommande fem åren. När sextioåringarna når denna ålder kommer tillväxten att accelerera något, med en förväntad total ökning på 38 procent fram till 2050.

För göteborgare över 85 år väntas också en ökning de närmaste åren efter en tidigare nedgång. Denna åldersgrupp har ett högre behov av äldreomsorg. När fyrtioåringarna når 85 år efter 2026 förväntas denna grupp växa betydligt snabbare och beräkningar visar att gruppen kommer att ha mer än fördubblats till 2050 jämfört med idag.

### Utvecklingen av behov inom äldreomsorgen

Behovet av äldreomsorg påverkas av flera faktorer. En viktig faktor är en högre utbildningsnivå då forskning visar att personer med högre utbildning generellt har ett lägre vårdbehov under sina sista levnadsår. Dessutom har förebyggande insatser spelat en viktig roll för att minska behovet. När mäns livslängd ökar mer än kvinnors kommer det bli färre ensamhushåll. Historiskt har behovet av vård- och omsorgsboende med andel av ålderskategori i Göteborg minskat över tid de senaste 20 åren. Minskningen är större på somatisk inriktning och nästan ingen på inriktning demens.

Minskningen i behovet av vård- och omsorgsboende, hemtjänst, korttidsvård och dagverksamhet är större än vad som kan förklaras enbart av förbättrad hälsa eller längre medellivslängd. Detta är en tydlig trend som kommer att påverka hur den demografiska utmaningen utvecklas framöver.

## 3.2 Kompetensförsörjning

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar när antalet äldre ökar och behoven blir mer komplexa. För att klara uppdraget krävs en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning. Det innebär att både behålla och utveckla befintliga medarbetare samt att skapa förutsättningar för att rekrytera nya. Arbetsmiljön måste vara attraktiv och långsiktig för att behålla medarbetare och undvika hög personalomsättning. Regeringens kommande krav på språkkunskaper där medarbetare inom äldreomsorgen förväntas uppnå minst nivå B2 i svenska gör dessa satsningar ännu viktigare.

En hållbar arbetsmiljö är en förutsättning för att attrahera och behålla kompetens. Medarbetare behöver tid för återhämtning, möjlighet att påverka sin arbetstid och tillräckligt med utrymme i schemat för att utföra sina arbetsuppgifter med kvalitet. För att möjliggöra detta ska arbetstiden planeras med marginaler och med fokus på både verksamhetens och medarbetarnas behov.

Rapporter från Socialstyrelsen, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan visar att fyra av tio anställda inom kommunal vård och omsorg har tidsbegränsade anställningar, vilket skapar otrygghet och bristande kontinuitet. Kvinnor som utgör majoriteten, löper 60 procent högre risk att bli sjukskrivna, bland annat på grund av hög arbetsbelastning och låga möjligheter att påverka sitt arbete. Chefer har dubbelt så många medarbetare som i andra branscher, vilket minskar medarbetarnas förutsättningar att få stöd, återkoppling och prioriteringshjälp som till viss del syns i förvaltningens medarbetarenkät. Arbetsmiljön präglas av obalans mellan krav och resurser, där många saknar möjlighet till pauser och återhämtning under arbetsdagen. Kombinationen av fysiskt tunga arbetsuppgifter, höga emotionella krav och låg kontroll över arbetssituationen gör att risken för sjukfrånvaro betydligt högre än i andra yrkesområden.

Utöver detta krävs en modern organisering av äldreomsorgen. Förvaltningen ämnar fortsätta se över arbetssätt, fördela arbetsuppgifter smartare och bygga team där olika kompetenser kompletterar varandra. Digitalisering är en central del i arbetet och ska användas för att frigöra tid för kärnuppdraget. Styrningen av hemtjänsten påverkar både arbetsmiljö och kvalitet. Socialstyrelsen pekar i sin rapport *Styrning av hemtjänsten – Tidsstyrning, kvalitet och arbetsmiljö* (artikelnummer 2025-6-9642), att många kommuner fortfarande tillämpar minutstyrning, vilket innebär att detaljerade tider för varje insats fastställs i förväg. Detta minskar medarbetarnas möjligheter att använda sitt professionella omdöme och att anpassa omsorgen efter den äldres dagsaktuella behov. Enligt Socialstyrelsen är detta en risk både för arbetsmiljön och omsorgskvaliteten.

För att möta framtidens behov i äldreomsorgen föreslås fortsatt prioritering av kompetensförsörjning, språkutveckling och att modernisera styrning och arbetssätt. De satsningar som görs nu förväntas förbättra arbetsvillkoren, skapa en mer stabil organisation och göra äldreomsorgen till en mer attraktiv arbetsplats för medarbetare.

### 3.2.1 Tillgång till kompetens

Bristen på arbetskraft gör att förvaltningen behöver ta vara på den kompetens som redan finns genom att behålla och utveckla befintliga medarbetare, men även att rekrytera och attrahera medarbetare som vill arbeta inom den omsorgsnära verksamheten. Det är bristen på kompetens som är alarmerande och akut, inte tillgången till personella resurser. Förvaltningen behöver öka takten i att höja utbildningsnivån och den språkliga kompetensen inom ramen för redan befintliga anställda men även hos de som vill arbeta inom omsorgen men saknar adekvat

utbildning.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett förlängt och hållbart arbetsliv, medarbetare ges möjlighet till återhämtning under arbetsdagen och att det finns tid att hinna med sina arbetsuppgifter. För de som arbetar omsorgsnära innebär det att på egen hand mer styra över sin arbetstid och behoven i verksamheten.

Förändrade arbetssätt är ytterligare en del, där förvaltningen ser över befintliga arbetssätt och strukturer och där det finns en lång tradition av mätande och uppföljning utifrån New public management. För att bryta trenden och klara välfärdens utmaningar behövs nya arbetssätt. Digitalisering är en del av verksamhetsutveckling för att klara välfärdsutmaningen. Här har förvaltningen ett pågående arbete i syfte att se över vilka arbetsuppgifter som kan digitaliseras eller förändras med stöd av ny teknik i syfte att ge medarbetare mer tid för kärnuppgiften och stödja de vi är till för.

### 3.3 Ekonomiskt nuläge

Svensk ekonomi har under 2025 präglats av sänkta räntor, svag konsumtion och svag tillväxt. Enligt konjunkturinstitutet finns förhoppningar om en starkare ekonomisk utveckling under 2026 med en inflation under målet på två procent där sänkt matmoms och elskatt påverkar. För kommunerna innebär detta en blandning av utmaningar och möjligheter. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) förutspår ett positivt resultat för kommunsektorn 2025 men en spretig utveckling där cirka en femtedel har underskott.

#### **Göteborgs Stads budget**

Kommunfullmäktiges budget för 2026 beslutades den 6 november 2025. Stadens skattesats ligger kvar på 21:12 kronor per skattekrona. Enligt skatteprognosen från oktober 2025 ser det ekonomiska läget för kommande år stabilt ut. Detta beror på ökade skatteintäkter, satsningar i regeringens budgetproposition där kommunsektorn kompenseras i och med finansieringsprincipen genom ökade statsbidrag. Trots detta kvarstår ekonomiska utmaningar eftersom tidigare kostnadsökningar har lett till en högre kostnadsnivå som fortfarande påverkar. Även om befolkningsprognosen ser något ljusare ut är befolkningstillväxten svagare än tidigare år.

För 2026 har nämndens ram räknats upp med prisindex för kommunal verksamhet (PKV), som är tre procent enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Stadens internränta ökar till 2,5 procent för 2026, vilket påverkar framför allt nämndens hyreskostnader.

Den beslutade budgeten innehåller även en riktad besparing på marknadsföring och administration.

Budgeten kan komma att ändras under året, eftersom Kommunstyrelsen vid tre tillfällen under 2026 kommer att fatta beslut om kompletteringsbudgetar.

#### **Ekonomiskt nuläge för förvaltningen**

Omvärldens ekonomiska oro har påverkat förvaltningens ekonomi, men genom strukturella förändringar har det varit möjligt att behålla ekonomisk balans och samtidigt möta framtida behov. Tioårsplanens fokus har varit att stärka det förebyggande arbetet, i linje med intentionerna i den nya socialtjänstlagen och omställningen till nära vård. Sedan förvaltningens start har resurserna till det förebyggande arbetet ökat med cirka 35 procent och området förväntas fortsätta växa.

Effektiva arbetssätt är viktigt för att kunna ha en ekonomi i balans, där en del är att

ha en ändamålsenlig beläggningsgrad i vård- och omsorgsboenden. Det senaste året har det varit en högre beläggningsgrad på lägenheter. Flera renoveringar har genomförts för att minska den underhållsskuld som finns. Evakueringslösningar inom det befintliga beståndet har bidragit till lägre lokalkostnader trots ett växande uppdrag. Parallellt har förvaltningen minskat den totala lokalytan, vilket lett till ökad yteffektivitet även om hyreskostnaderna som andel av budget har ökat.

Digitaliseringen är fortsatt ett område med utmaningar. Framdriften i flera projekt hämmas av en avsaknad av stabil digitalinfrastruktur såsom ändamålsenliga system, e-arkiv och digital signering. Kostnaderna ökar kontinuerligt, men där utvecklingsmedel inte nyttjas fullt ut då arbete med grundläggande digital infrastruktur fortfarande pågår och förvaltningen fortsatt behöver arbeta tillsammans med andra förvaltningar.

Antalet hemtjänststimmar har successivt minskat till förmån för mer förebyggande insatser, där samverkan med regionen och andra aktörer är en viktig del. Exempelvis socialsekreterare på akuten och mottagningsteam för göteborgare som söker en insats. Andelen hemtjänststimmar av extern leverantör har ökat och egen regi har minskat. Hemtjänsten i egen regi har ett strukturellt underskott att arbeta med, särskilt kopplat till att minska administrativa arbetsuppgifter. Förvaltningen fortsätter arbetet med att förbättra de strukturella förutsättningarna inom hemtjänsten även kommande år.

In- och utskrivningsprocessen är en utmaning som kräver nära samverkan mellan flera aktörer. Betaldagar innebär kostnader och i målgruppen ökar antalet inskrivningar till slutenvården vilket understryker behovet av att fler aktörer behöver arbeta mer förebyggande. För att möta årets ökade behov så har antalet korttidsplatser blivit fler. Men långsiktig krävs en fortsatt samverkan med fokus på förebyggande i vårdkedjan.

Antalet hyresgäster på vård- och omsorgsboende har ökat med 0,5 procent där ökningen har varit externa placeringar och egen regi oförändrat. Antalet hemtjänststimmar och uppdraget till egen regi har minskat det senaste året. Under året har arbetet fokuserat på att stärka grunden i äldreomsorgen. Ett viktigt mål har varit att öka antalet omsorgsnära medarbetare för att förbättra mötet och kvalitén för göteborgarna. Det arbetet syns i utvecklingen av antalet medarbetare i det omsorgsnära arbetet som har ökat med cirka 5 procent gentemot uppdragets omfattning. Det motsvarar ungefär, en ytterligare medarbetare per vård- och omsorgsboende och två medarbetare per hemtjänst enhet.

Lönerna i kommunsektorn men också övriga sektorer i Sverige har präglats av reallönesänkningar och höjda personalomkostnader. Förvaltningens löner till medarbetarna har prioriterats och det innebär att lönerna nu är närmare det lönepolitiska ställningstagandet än vad det har varit tidigare. Lönerna för omsorgsnära medarbetare har kunnat höjas tack vare ett löneindex på 5 procent för 2025. Detta har varit möjligt eftersom förvaltningens löneökningar under de senaste fyra åren legat över de rekommenderade nivåerna.

### **Växla upp och växla om de ekonomiska resurserna**

När befolkningen växer och uppdraget inom äldreomsorgen blir större ökar också den ekonomiska tilldelningen varje år. Det innebär att förvaltningen behöver växla upp resurserna på ett långsiktigt och hållbart sätt, så att nya medel används för att stärka kvalitet, kontinuitet och skapa mer omsorgsnära tid. Målet är att mötet med göteborgaren ska bli så ändamålsenligt som möjligt.

En central del är att bygga en stabil och långsiktig bemanning. I dag bemannas helger ofta med timvikarier, vilket skapar otrygghet och bristande kontinuitet för den äldre. Förvaltningen behöver därför successivt gå över till att bemanna helger med tillsvidareanställda medarbetare. Genom att förstärka bemanningen under

helgerna frigörs också tid på vardagarna. Det skapar marginal i scheman, vilket gör det möjligt att bedriva verksamhetsutveckling närmare det dagliga arbetet. Medarbetare kan då få tydligt uttalade ombudsroller och fördjupningsuppdrag, vilket stärker både kvalitet och engagemang.

För att resurserna ska användas på rätt sätt behöver också mer tid och resurser växlas om till det omsorgsnära arbetet. Det innebär att administrativa uppgifter ska minska och i förläggningen även antalet administrativa tjänster. En enklare schemaprocess, liksom att schemalägga funktioner som i dag saknar schema, är viktiga steg i den riktningen.

Hemtjänstens minutstyrning och dess omfattande administration behöver minska, så att mer tid faktiskt kan användas till omsorg och kontinuitet för den äldre. Ett närmare och mer stödjande ledarskap kräver också fler chefer och färre administrativa stödfunktioner.

**Växla upp – ekonomiska resurser ska stärka:**

- Ett större och förändrat uppdrag utifrån en växande äldre befolkning
- Det förebyggande arbetet
- Kompetensförsörjningen
- Konkurrenskraftiga löner
- Tillsvidareanställda medarbetare

**Växla om – ekonomiska resurser ska riktas om:**

- Att tillfälliga anställningar övergår till tillsvidareanställningar
- En enklare schemaprocess och minskad administration
- Att schemalägga funktioner som i dag inte är schemalagda
- Verksamhetsutveckling nära verksamheten, där specialistfunktioner växlas om till omsorgsnära medarbetare som får tydliga ombudsroller
- Fler chefer och färre administrativa stödfunktioner

# 4 Förvaltningens Tioårsplan

Den traditionella ett- till tvååriga planeringshorisont som används inom budget- och uppföljningsprocessen är otillräcklig för att hantera de långsiktiga utmaningar som välfärden står inför. För att skapa ett mer systematiskt och långsiktigt perspektiv tog förvaltningen 2022 fram en tioårsplan som kompletterar de årliga planerna som styr nämndens arbete.

Tioårsplanen fokuserar på ett fåtal gemensamma och prioriterade områden där chefer och medarbetare kan samla sina resurser för att skapa förändringar med långsiktig effekt. Även om planen sträcker sig över tio år är den ett levande dokument och kompass som uppdateras vid behov. Den fungerar som en vägledning för förvaltningen vid viktiga beslut och prioriteringar.

## Tioårsplanen



### Fokusområde aktivt och hälsosamt åldrande

För att öka möjligheten för fler att klara sig hemma längre utan offentlig vård och omsorg, behöver det förebyggande arbetet stärkas. Budgeten för det förebyggande och hälsofrämjande arbetet behöver över tid prioriteras.

- Främja självständigt liv och fördröja ett inträde till äldreomsorgen.
- Arbeta för en åldersvänlig stad.
- Fler behöver klara sitt oberoende längre, utan stöd från offentlig vård och omsorg.
- Fler behöver bo kvar längre i sin bostad och få stöd i hemmet.

### Nya åtaganden för 2026:

- **Kommunikation kring ett hälsosamt åldrande**  
Förvaltningen fortsätter arbetet med att nå ut till seniorer, med information och inspiration kring ett hälsosamt och aktivt åldrande. Förvaltningen kommer undersöka behovet och möjlighet till tryckt material till seniorer gällande hälsosamt åldrade och påbörja utskick.
- **Utveckla arbetssätt som fördröjer behov av traditionell äldreomsorg**  
Förvaltningens hälsofrämjande och förebyggande verksamhet tillsammans med myndighet ska fortsätta samarbeta för att skapa riktade och förebyggande insatser.
- **Samverkan med andra aktörer i staden och regionen**  
För att skapa ett åldersvänligt Göteborg finns behov av strategier för dialog med andra förvaltningar, bolag, föreningsliv, civilsamhället och regionen. Förvaltningen ska arbeta med att ta fram strategier för dialog med dessa

aktörer samt en strategi för hur seniorperspektivet ska integreras i samhällsplaneringen.

- **Måltider spelar en avgörande roll** för att bevara hälsa, livskvalitet och funktionsförmåga och centralt inslag i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet. Förvaltningen ska fortsätta att utveckla seniorrestaurangerna.

### **Fokusområde hållbar vård- och omsorg**

För att fortsätta arbetet mot en mer hållbar vård och omsorg behöver särskild prioritering göras för att förbättra hemtjänstens strukturella förutsättningar och fortsätta anpassningen av verksamheten i riktningen där fler behöver klara sig hemma längre utan offentlig vård och omsorg.

- Färre personer ska ha hemtjänst men de som har hemtjänst ska ha fler timmar.
- Färre omsorgstagare ska ha serviceinsatser, så att omsorgspersonal kan fokusera på omsorgsnära arbete och hemtjänstens grunduppdrag.
- Minska administrativa arbetsuppgifter – det är i mötet mellan medarbetare och omsorgstagare kvalitet skapas. Administrativa arbetsuppgifter ska stärka det mötet.
- Följa och utveckla arbetet med omställningen till nära vård inom olika områden där gemensam process med regionen kring samverkan vid in- och utskrivning som tagits fram är en viktig del.
- Utveckla nya arbetssätt med teamarbete som grund för att fler ska kunna bo kvar hemma och minska återinläggning på sjukhus
- Efter beslut implementera nytt hälso- och sjukvårdsavtal
- Systematiskt kvalitetsarbete

### **Nya åtaganden för 2026:**

Inom ramen för projektet hemtjänstens strukturella förutsättningar:

- Definiera hemtjänstens grunduppdrag och utforma framtidens hemtjänst utifrån en analys av målgruppens behov och vilka krav det ställer på verksamheten.
- Föreslå anpassningar i riktlinje, förfrågningsunderlag och kravspecifikation för hemtjänst.
- Förslag om revideringar av styrande dokument
- Belysa anpassningar i arbetssätt och användning av metoden individens behov i centrum (IBIC)

### **Fokusområde attraktiv arbetsgivare**

För att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kvaliteten i äldreomsorgen behöver fokus ligga på hållbar bemanning, konkurrenskraftiga löner och en minskning av administrativa arbetsuppgifter som inte bidrar till värde för vare sig omsorgstagare eller medarbetare. Arbetsmiljön för chefer måste stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket möjliggör ett närvarande ledarskap där chefer har tid att involvera medarbetare, kommunicera tydligt och prioritera vid hög arbetsbelastning.

- Hållbar bemanning med marginal i schemat
- Förvaltningens medarbetare ska ha konkurrenskraftiga och jämställda löner

### **Tidigare åtaganden och arbete som kommer fortsätta under kommande år:**

- Identifiera vilka administrativa arbetsuppgifter som kan tas bort och leda till att antalet administrativa tjänster minskar.
- Fortsätt jämma ut osakliga löneskillnader, genom att avsätta mer än preliminärt löneindex.

- Öka antalet tillsvidareanställda och minska antalet timavlönade- och tidsbegränsade tjänster.
- Öka antalet chefer och minska antalet kringfunktioner.

**Nya åtaganden för 2026:**

- Implementera arbetsskor som förmån
- Föreslå och implementera plan för att stärka språkkompetens
- Styrning och ledning av utbildningsinsatser
- Uppföljning och utveckling av handledare för studenter

## 5 ÄVO 2.0

Under 2025 har förvaltningen startat upp ett långsiktigt förändringsprogram för att förändra vård och omsorg i grunden. Det övergripande målet med programmet är att förbättra förutsättningarna för förvaltningens över 10 000 medarbetare i deras dagliga möten med göteborgarna.

Förutsättningarna och ramarna för medarbetare och chefer ska vara tydliga för att de ska kunna våga, vilja och kunna göra sitt arbete utifrån göteborgarens behov.

Den kommunala vård och omsorgen behöver fler medarbetare och med rätt kompetens. Att kunna erbjuda jobb som uppfattas som mer hållbara och attraktiva än vad de gör idag. Att se till att de medarbetare som redan arbetar har en hållbar arbetsmiljö och vill stanna kvar länge och utvecklas.

ÄVO 2.0 är ett flerårigt förändringsprogram som berör alla medarbetare och chefer i förvaltningen. Förändringen ska genomföras i verksamheten och ledas av avdelningschefer och deras ledningsgrupper. Förvaltningsledningen ska fungera som styrgrupp tillsammans med utsedda fackliga representanter. Förändringsprogrammet är en konkretisering av tioårsplanen. Det rör förutsättningarna för hela förvaltningen. Forskning och statistik understryker angelägenheten i denna typ av långsiktig styrning för att möta välfärdsutmaningen.

Förändringsprogrammet ÄVO 2.0 har under året börjat implementeras i verksamheterna. Programmet är en viktig del för att klara bland annat kompetensförsörjningen. Chef- och ledarskapet har stor betydelse för kvalitén i verksamheten och möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt. Första linjens chefer behöver få bättre möjligheter att leda sina medarbetare, för att utveckla sitt eget ledarskap och att stärka rollen som arbetsgivarföreträdare. Genom att minska antalet medarbetare per chef (förvaltningens målvärde är 20) vill förvaltningen skapa ett närvarande ledarskap och en hållbar arbetsmiljö. Att tydliggöra chefers uppdrag skapar förutsättningar för att medarbetarna ska lyckas i sina uppdrag. Detta görs genom att ta fram en ledarskapsplattform för chefens uppdrag för att därefter kunna skapa en "ledarskapsskola", vilket är förvaltningens erbjudande till chefer. Den kommer skapa attraktivitet för yrket och ge ett tydligt erbjudande om vad som förvaltningen erbjuder både nya och befintliga chefer. Med en "ledarskapsskola" önskar också förvaltningen att kunna behålla och utveckla chefer.

Det omsorgsnära arbetet är kärnan i förvaltningens uppdrag och mer resurser ska läggas till detta genom att minska administrativa arbetsuppgifter. Ett exempel på administrativa arbetsuppgifter som ska minska är det som idag läggs på att planera och omplanera schema. När förvaltningen ser över vilka arbetsuppgifter som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas bättre. Det kan leda till att arbetet behöver organiseras på nya sätt, att arbetsuppgifter flyttas mellan yrkesgrupper eller att nya yrkesgrupper och kompetenser blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre.

För att ytterligare stärka kontinuitet och kvalitet ska antalet tillsvidareanställningarna växlas upp och andelen timavlönade minska. Timavlönade är viktiga och behöver ha samma tillgång till chef, arbetsplatsträffar och nära kollegor som övriga medarbetare, därav föreslås samtliga anställningar finnas under berörd chef och inte placerade på bemanningenheter som idag.

Under 2026 kommer samtliga chefer erbjudas ett enhetligt stöd i annonsering och rekrytering då bemanningsenheterna kommer att ställs om till rekryteringsenheter, för att bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering och ge bättre förutsättningar i uppdraget till enhetschefer.

**Det övergripande målet har brutits ner i tre arbetspaket:**

- Arbetspaket 1 – Hållbar bemanning med marginal i schemat för att bidra till en bättre arbetsmiljö och minskad arbetsbelastning, tid för chefer och medarbetare att utveckla verksamheten.
- Arbetspaket 2 – Chefens uppdrag och förutsättningar vilket bidrar till att chefen kan tydliggöra uppdraget för sina medarbetare.
- Arbetspaket 3 – God chefstäthet vilket bidrar till mindre medarbetargrupper där chefen är tillgänglig och närvarande för sina medarbetare.

Förändringsprogrammet ska genomföras inom förvaltningens beslutade ekonomiska ramar. Det är troligt att puckelkostnader kommer att uppstå på enhets-/verksamhetsnivå. Eventuella sådana ska följas upp och lyftas till styrgrupp för hantering på förvaltningsnivå. Styrgruppen beslutar om eventuella beslut av omDispositioneringar och meddelas till nämnden i årlig ekonomisk uppföljning.

Förändringsprogrammet kommer att följas upp löpande med fokus på de effektmål som tagits fram.

# 6 Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2026

## 6.1 Riktlinjer för god ekonomisk hushållning

God ekonomisk hushållning innebär att verksamheten ska bedrivas inom de ekonomiska ramar som finns, samtidigt som lagar, riktlinjer och mål följs. Enligt kommunallagen är kommuner och regioner skyldiga att säkerställa en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet.

I Göteborgs stad ställer kommunfullmäktige krav på att alla nämnder ska bedriva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt, bidra till en hållbar utveckling och hantera ekonomin ansvarsfullt. Detta innebär att nämnderna måste arbeta effektivt, prioritera rätt insatser och använda de till delade ekonomiska resurser på ett sätt som gynnar helheten.

## 6.2 Eget kapital

Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning anger att nämndernas egna kapital ska bidra till ett långsiktigt och hållbart ekonomiskt tänkande. Det egna kapitalet fungerar som en ekonomisk reserv för oväntade kostnader som inte kunnat förutses i budgeten.

Varje år i samband med bokslutsberedningen, beslutar kommunstyrelsen om nämndernas ingående egna kapital. I beslutet den 23 april 2025 fastställdes Äldre samt vård- och omsorgsnämndens egna kapital till 125 miljoner kronor. Detta gjordes efter att 151 miljoner kronor förts över till kommunstyrelsen. Efter avslutat bokslut för 2025 lämnar nämnden även en egen bedömning av det egna kapitalets storlek i årsrapporten för eget kapital 2026.

Regler finns också för hur nämnden får använda det egna kapitalet. Om nämnden exempelvis behöver täcka ett underskott, krävs en hemställan till kommunstyrelsen. Beslut om att använda eget kapital tas av kommunstyrelsen i samband med beslut för kompletteringsbudgetar under året.

## 6.3 Nämndens intäkter och kostnader

### Kommunbidrag och intäkter

Nämndens ekonomi baseras på tre huvudsakliga intäktskällor: kommunbidrag från kommunfullmäktige, avgifter för tjänster och statsbidrag.

Kommunbidraget utgör den största delen av nämndens intäkter och kommer från stadens skatteintäkter. För 2026 tilldelas nämnden 7,2 miljarder kronor, vilket är en ökning med cirka 350 miljoner kronor jämfört med 2025. Ökningen inkluderar ersättning för indexhöjning på tre procent, justering för befolkningsförändringar och effektiviseringar inom administrationen.

Avgifter för tjänster är drygt 1,2 miljarder och kan delas in i tre kategorier.

- Omsorgsavgifter för vård- och omsorgsboende, korttid och hemtjänst. För 2026 beräknas dessa intäkter uppgå till 940 miljoner kronor.
- Intäkter för hälso- och sjukvårdsinsatser som utförs åt nämnden för funktionsstöd, är cirka 150 miljoner kronor.
- Intäkter från andra socialnämnder för lokalvård, vaktmästeri och måltidsservice. Dessa beräknas till 130 miljoner kronor för 2026

Sedan pandemin har statsbidragen varit en betydande intäktskälla. Inför 2026 förväntas en högre nivå än 2025 då några bidrag blir större än föregående år. En större omställning av statsbidragssystemet är att vänta 2027, vilket kräver en successiv anpassning av verksamheten för att hantera de nya förutsättningarna.

För 2026 budgeteras statsbidragsintäkterna till cirka 150 miljoner kronor. Förväntade bidrag omfattar stöd till kvalitét inom äldreomsorgen genom "God vård och omsorg", fortsatta insatser för utbildning och kompetensutveckling via "Äldreomsorgslyftet", samt finansiering för att anpassa verksamheten till krav från den nya socialtjänstlagen.

### Kostnader

Förvaltningens kostnader uppgår till cirka 8,6 miljarder kronor, där den största delen, omkring 5,4 miljarder kronor, går till medarbetare. Lönerna kommer att fortsätta höjas enligt index och lönesatningar, vilket innebär fortsatta kostnadsökningar. Programmet ÄVO 2.0 innebär också en viss ökning av kostnaderna för medarbetare.

Kostnader för tjänster från externa leverantörer, som hemtjänst och platser på vård- och omsorgsboenden, uppgår till cirka 1,4 miljarder kronor. Lokalkostnaderna är cirka 640 miljoner kronor och påverkas av stadens internränta (ränta på stadens lån) samt nödvändiga investeringar i underhåll och nybyggnation.

Övriga kostnader, som omfattar livsmedel, hjälpmedel, transporter och leasing av inventarier, uppgår till cirka 900 miljoner kronor och justeras enligt index. IT-kostnaderna uppgår till cirka 270 miljoner kronor där endast en liten del på knappt tio procent används för utveckling och innovation inom IT och digitalisering.

### Nämndens intäkter och kostnader

<b>Nämndens kommunbidrag är 7,2 miljarder</b>
7,2 miljarder är kommunbidrag
<b>Nämndens intäkter är cirka 1,4 miljarder</b>
940 miljoner är omsorgsavgifter för vård- och omsorgsboende, korttid och hemtjänst
150 miljoner är insatser för hälso- och sjukvårdsinsatser åt nämnden för funktionsstöd
130 miljoner är insatser från andra socialnämnder för lokalvård, vaktmästeri och måltidsservice
130 miljoner är statsbidrag
<b>Nämndens kostnader är cirka 8,6 miljarder</b>
5,4 miljarder rör medarbetare
1,4 miljard är köp i annan regi av hemtjänst och vård- och omsorgsboende
900 miljoner är övrigt som till exempel livsmedel, transporter, leasing, hjälpmedel
620 miljoner är inom området lokaler
270 miljoner för IT och digitalisering, cirka 10 procent är direkt kopplat till utveckling

## Fördelning intäkter, kostnader och kommunbidrag

Tkr	2025	2026
Intäkter	1 428 000	1 400 000*
Kostnader	8 272 000	8 600 000*
Kommunbidrag	6 844 000	7 200 000*
Resultat	0	0

*\*förändring kan komma att ske och uppdaterade siffror kommer att meddelas i första ekonomiska uppföljning 2026*

## 6.4 Förändring av kommunbidraget

Kommunbidraget ökar med cirka 350 miljoner kronor. Den största delen av ökningen beror på två faktorer:

**Kommunalt prisindex (KPI)** – som för 2026 uppgår till 3 procent. Detta index kompenserar för ökade kostnader i verksamheten, exempelvis löner och priser.

**Befolkningsutvecklingen** – när antalet äldre ökar förstärks kommunbidraget för att möta det större behovet av vård och omsorg.

Utöver dessa grundförändringar har politiken beslutat om särskilda satsningar som ytterligare ökar tilldelningen. Dessa inkluderar:

- Tvärprofessionella team för ökad samverkan kring den äldre
- Satsning på mat till hyresgäster på vård- och omsorgsboenden
- Förstärkningar av helgtjänster och arbetstidsinnovationer
- Ett stärkt hälsofrämjande arbete
- Föreningsbidrag till civilsamhället

## 6.5 Ekonomisk fördelning för hemtjänst

Av kommunbidraget går ungefär 1,4 miljarder kronor till hemtjänsten.

Hemtjänsten följer en resursfördelningsmodell enligt Lagen om valfrihet (LOV). Det betyder att både riktlinjer och en fast ersättningsmodell styr hur pengarna fördelas mellan myndighet och utförare.

Kommunfullmäktige beslutar varje år om hemtjänsttaxan när budgeten fastställs.

Utförarna får ersättning per timme, baserat på den tid som beviljats enligt socialtjänstlagen.

Från 1 april 2026 höjs ersättningen:

- 535 kr/timme till privata utförare
- 526 kr/timme till kommunala utförare  
Skillnaden beror på att privata utförare får momskompensation.

Natt- och larmtjänster inte ingår i LOV, utan utförs enbart av kommunen. När hemtjänst beviljas ersätter myndigheten den tid som är beslutad.

Den kommunala hemtjänsten har idag ett strukturellt underskott, bland annat på grund av mycket administration. Förvaltningen arbetar därför aktivt med att minska de administrativa kostnaderna och frigöra mer tid till omsorg.

## 6.6 Ekonomisk fördelning för korttid

Cirka 290 miljoner kronor av kommunbidraget går till korttidsverksamheten. Korttidsmodellen är en av nämndens ekonomiska fördelningsmodeller och ska säkerställa att alla korttidsplatser har likvärdiga ekonomiska förutsättningar. Modellen omfattar kostnader för hälso- och sjukvård, måltider, vård och omsorg, lokaler samt overhead. Fördelningen bygger på ekonomiska nyckeltal och följs kontinuerligt upp för att säkerställa att verksamheten får rätt förutsättningar.

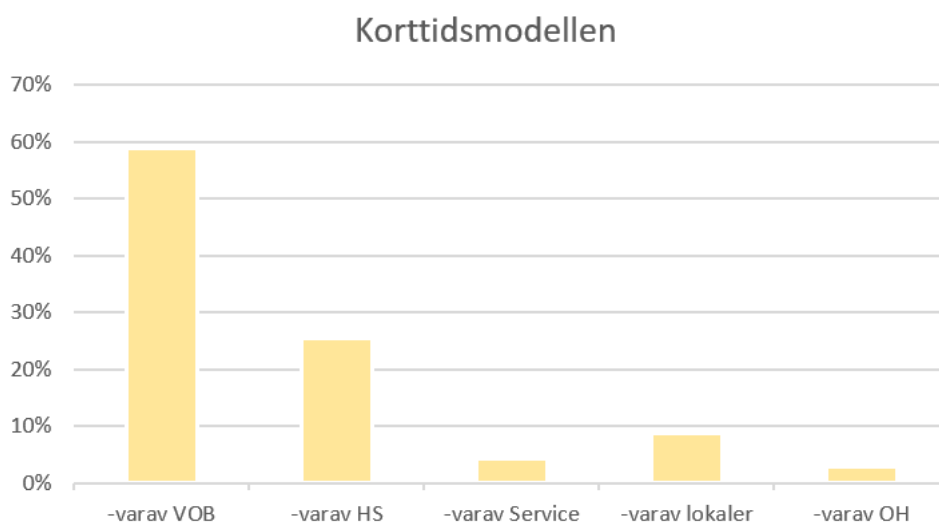
Ekonomiska tilldelningen för korttid och vård- och omsorgsboende har samma grundprinciper men olika ersättningsnivåer. Korttidsplatser är generellt dyrare, framför allt på grund av att hälso- och sjukvård som står för cirka 25 procent av kostnaderna. En korttidsplats i egen regi kostar i snitt omkring 1,3 miljoner kronor per år.

För att säkerställa att antalet korttidsplatser motsvarar behoven och samtidigt stödja omställningen till nära vård behövs ett fortsatt arbete med att systematisera och förbättra processerna för in- och utskrivning. Målet är att fler ska kunna bo kvar längre i sina hem, vilket stärker självständigheten och minskar behovet av korttidsplatser.

### Antal korttidsplatser 2026

- 216 platser i egen regi

### Procentuell fördelning av kostnader korttidsboende egen regi:



\*VOB- vård och omsorg

\*HS- hälso- och sjukvård

\*OH- overhead

## 6.7 Ekonomisk fördelning för vård- och omsorgsboende

Cirka 3 miljarder kronor av kommunbidraget går till vård- och omsorgsboenden. För att säkerställa att alla boendeplatser har likvärdiga ekonomiska förutsättningar används vård- och omsorgsboendemodellen som är en av förvaltningens ekonomiska fördelningsmodeller. Kostnad per plats innehåller kostnader för hälso- och sjukvårdsinsatser, måltider, vård- och omsorg, lokaler samt overhead.

Ramavtal vård- och omsorgsboende som är grunden för ersättningen till extern regi har i grunden en likvärdig ersättning som vård- och omsorgsboende egen regi och där priset årligen räknas upp med omsorgsprisindex.

### Kostnad per plats

Egen regi: cirka 940 000 kronor per år  
(inklusive statsbidrag och justering för löner, personalomkostnads pålägg och måltider)

Extern regi: cirka 925 000 kronor per år  
(exklusive statsbidrag, kostnaden justeras årligen enligt omsorgsprisindex – OPI)

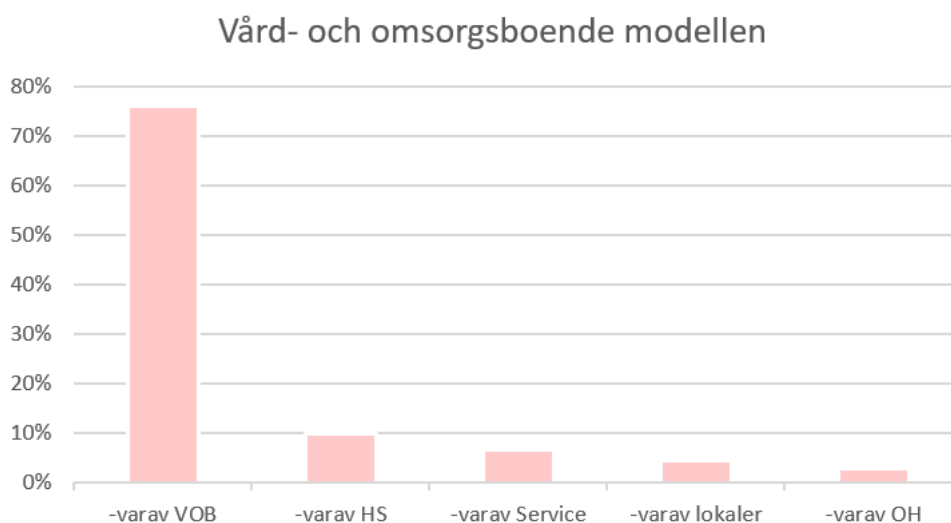
### Antal vård- och omsorgs boende platser i budget 2026:

3 329 platser i egen regi, vilket är en ökning från 2025 med 354 platser vilket beror på förändringen av verksamhetsövergången från Tre stiftelser. Utöver denna förändring är antalet platser i egen regi oförändrat.

Upp till 770 platser i extern regi, vilket är en ökning på 5,5 procent gentemot tidigare.

Cirka 60 platser för individer med beroendeproblematik på boende Kallebäck, vilket drivs av Socialförvaltning Sydväst.

### Procentuell fördelning av kostnader korttidsboende egen regi:



\*VOB- vård och omsorg

\*HS- hälso- och sjukvård

\*OH- overhead

## 6.8 Ekonomisk fördelning övrigt kommunbidrag

### Hälsofrämjande och förebyggande arbete

Verksamheter som träffpunkter, dagverksamhet och mötesplatser är viktiga för att främja hälsa och förebygga vårdbehov bland äldre. Dessa insatser bidrar till att fler göteborgare kan leva friska längre utan att vara beroende av offentlig vård och omsorg. Cirka 120 miljoner kronor avsätts till hälsofrämjande och förebyggande arbete.

### Myndighetsutövning

Den demografiska utvecklingen kräver nya och förändrade arbetssätt, med ett ökat fokus på förebyggande insatser. Insatserna ska vara ändamålsenliga och tillgodose rätt behov, därför behövs fokus på uppföljning av kvalitet i insatsen för att säkerställa detta. Cirka 220 miljoner kronor avsätts till myndighet.

### Hälso- och sjukvård

Totalt fördelas cirka 930 miljoner kronor till hälso- och sjukvårdsinsatser. Av dessa är cirka 310 miljoner kronor kopplade till kostnader för vård- och omsorgsboenden samt korttidsplatser. De resterande 620 miljonerna används för övrig kommunal hälso- och sjukvård, hospice och tekniska hjälpmedel.

### Fastigheter inklusive lokalvård och vaktmästeri

Nämnden betalar självkostnadshyra till Stadsfastighetsnämnden, totalt cirka 640 miljoner kronor. Cirka 290 miljoner kronor finansieras genom hyresintäkter från vård- och omsorgsboenden samt korttidsboenden. Kostnader för tomställda lokaler uppgår till 33 miljoner kronor, vilket inte fullt ut täcks av kommunfullmäktiges centrala avsättning. Nämnden har delvis tomställda lokaler för renovering utöver de 33 miljoner kronor.

### Digitalisering

Cirka 270 miljoner kronor går till digitaliseringskostnader. Detta inkluderar kostnader från Intraservice och kostnader för verksamhetsspecifika IT-tjänster inom vård och omsorg som förvaltas och utvecklas av socialförvaltning nordost.

### Stödgemensamma resurser

De stödgemensamma resurserna omfattar funktioner såsom HR, stab och kommunikation, kvalitet och utveckling, ekonomi samt trygghetsjouren. Trygghetsjouren utför arbete för flera verksamheter och fakturerar även andra nämnder och kranskommuner. Totalt avsätts cirka 370 miljoner kronor till dessa funktioner, inklusive kostnader för företagshälsovård och fackliga utgifter.

Under flera år har området haft ett kontinuerligt överskott, vilket ligger i linje med politikens uppdrag att minska administrativa kostnader. Mot denna bakgrund justeras budgeten för 2026 ned med 40 miljoner kronor. Denna justering påverkar inte dagens verksamhet.

### Budgetreserv

För att hantera ekonomisk osäkerhet och oförutsedda kostnader avsätts en budgetreserv på 70 miljoner kronor, motsvarande 1 procent av kommunbidraget.

### Förvaltningsgemensamma resurser

Cirka 280 miljoner kronor går till förvaltningsgemensamma resurser, inklusive löneindex 2026, semesterlöner och budget för vård- och omsorgsboenden på Kallebäck som drivs av Socialförvaltning Sydväst.

## 6.9 Budgetramar 2026

Process	Budget 2026 (mnkr)	Andel av nämndens ram
Hälsöfrämjande och förebyggande	120	2%
Myndighetsutövning	220	3%
Hemtjänst oavsett regi	1 460	20%
Korttid	290	4%
Vård- och omsorgsboende oavsett regi	3 000	42%
Kommunal hälso- och sjukvård	620	9%
Fastigheter inklusive service	500	7%
IT och digitalisering	270	4%
Stödgemensamma resurser	370	5%
Budgetreserv	70	1%
Förvaltningsgemensamma resurser	280	3%
<b>Total ram</b>	<b>7 200</b>	<b>100%</b>

### Budgetramar

Avdelning	Budget 2026 (mnkr)	Andel av nämndens ram (%)
<b>Myndighet</b>	1 812	25%
<b>Hälso- och sjukvård</b>	987	14%
<b>Service</b>	147	2%
<b>Vård- och omsorgsboende</b>	2 562	35%
<b>Hemtjänst</b>	262	4%
<b>Hälsöfrämjande och förebyggande</b>	120	2%
<b>Förvaltningsövergripande och stödfunktioner</b>	1 329	18%
<b>Total ram</b>	<b>7 200</b>	<b>100 %</b>

## 6.10 Ekonomiska utmaningar

Förvaltningen går in i 2026 med en stabil ekonomi och ett långsiktigt arbete för att både växla upp verksamheten och växla om resurserna så att de i högre grad kommer göteborgaren till nytta. Samtidigt finns ett antal ekonomiska risker som kan påverka resultatet under året.

### Demografiska förändringar

Antalet äldre fortsätter att öka, vilket innebär ett växande behov av vård och omsorg. Behoven kan dessutom variera över året, vilket kan påverka ekonomin olika under året.

### **Kompetensförsörjning**

Bristen på utbildade och erfarna medarbetare inom vård och omsorg förväntas bestå. Förvaltningen behöver därför arbeta aktivt för att behålla och utveckla kompetensen. Detta kan medföra ökade kostnader.

### **ÄVO 2.0 – omställningen till mer omsorgsnära tid**

En ekonomisk risk är att kostnaderna för den omsorgsnära tiden kan öka snabbare än vad resurserna inom det icke omsorgsnära området hinner växlas om. Om omställningen inte sker i samma takt som kostnadsutvecklingen riskerar ekonomin att påverkas under året.

### **Hemtjänstens strukturella underskott**

Hemtjänsten har ett redan etablerat strukturellt underskott, bland annat kopplat till hög administrativ belastning och ökade krav i verksamheten. Om åtgärderna för att minska administrationen och stärka den omsorgsnära tiden inte får tillräcklig effekt, finns en risk att underskottet kvarstår.

# 7 Risker 2026

Inför framtagandet av budgeten har en genomgång av nämndens riskområden genomförts i syfte att identifiera, värdera och hantera potentiella risker som kan påverka måluppfyllelse, ekonomi, kvalitet och regelefterlevnad. Arbetet har resulterat i olika riskområden och sammanställts i en samlad riskbild som implementeras under kommande budgetår. Den samlade riskbilden beskriver dels de åtgärder som redan har införts för att minska identifierade risker, dels de nya åtgärder som behöver vidtas under kommande år. Riskhanteringen utgör därmed ett centralt underlag för nämndens prioriteringar och resursfördelning och bidrar till att stärka verksamhetens förmåga att nå uppsatta mål och upprätthålla en effektiv och rättssäker verksamhet.

I enlighet med Göteborgs Stads modell för riskbedömning presenteras nedan de huvudsakliga riskerna som kan påverka verksamhetens måluppfyllelse, resursbehov och budgetförutsättningar för 2026.

## **Risk för brist på arbetskraft med rätt kompetens**

Det finns en betydande risk att verksamheten inte kan rekrytera medarbetare med rätt kompetens vilket kan påverka både kvalitet och genomförande av uppdrag.

## **Risk för ökad hotbild mot medarbetare i tjänsten**

Den ökade exponeringen för hot och våld utgör en kritisk arbetsmiljörisk och kan leda till ökade kostnader samt påverka medarbetares trygghet och arbetsförmåga.

## **Risk för välfärdsbrottslighet**

Felaktigt nyttjande av välfärdssystemen kan medföra ekonomiska förluster och skada förtroendet för verksamheten.

## **Intern kontrollplan**

Den interna kontrollplanen ska särskilt stärka arbetet med att förebygga och hantera hot och våld mot medarbetare. Detta omfattar utveckling av rutiner, kontinuerlig kompetenshöjning, tydligare rapporteringsvägar samt systematisk uppföljning för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö.

Den samlade riskbilden utgör ett viktigt underlag för nämndens prioriteringar och resursfördelning och bidrar till att stärka verksamhetens förmåga att nå uppsatta mål samt säkerställa en trygg, effektiv och rättssäker verksamhet. Arbetet och den framtagna riskbilden följer *Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll*, och riskhanteringen kommer att följas upp och vid behov justeras löpande under året.

## **Fortsatt hantering**

I enlighet med gällande riktlinjer kommer ärendet om den samlade riskbilden och intern kontrollplan att tas upp för beslut i nämnden i februari. Detta säkerställer att nämnden formellt fastställer den fortsatta inriktningen för styrning, uppföljning och kontroll inför det kommande verksamhetsåret.

## 8 Politiska mål 2026

Göteborgs Stads politiska inriktning styrs av nedanstående övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt.

Kommunfullmäktiges budget föreskriver att mål ska brytas ned och omsättas i praktisk handling av nämnder och styrelser. Planer, program, riktlinjer, uppdrag och policydokument som kommunfullmäktige, nämnder och styrelser har antagit ska följas och genomföras, men är underordnade budgeten.

I följande avsnitt beskrivs de sju mål som är gemensamma för hela Göteborgs Stad. Varje mål beskrivs kort utifrån äldre samt vård- och omsorgsnämndens genomförandeplan för 2026.

Övergripande mål från budget 2026
Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet
Segregationen i Göteborg ska brytas.
Göteborg ska klara kompetensförsörjningen
Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist
Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald
Göteborgs stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov
Göteborgs stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor

## 9 Kommunfullmäktiges uppdrag 2026

Kommunfullmäktige har gett äldre samt vård- och omsorgsnämnden ett antal uppdrag som beskrivs i tabell nedan. Därutöver ska äldre samt vård- och omsorgsnämnden även bidra till ett antal uppdrag som andra nämnder har fått huvudsakligt ansvar för och ett antal uppdrag som riktas till alla nämnder och bolag samt skrivningar i budgetens löptext som ger riktningar eller målsättningar för stadens alla nämnder och bolag att förhålla sig till.

Uppdrag och omhändertagande
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att förbättra måltidsupplevelsen, matkvaliteten och minska risken för undernäring. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att införa tvärprofessionella team bestående av olika kompetenser för att kunna möta äldres behov på ett mer samlat och effektivt sätt. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att införa föreningsbidrag för föreningar med fokus på äldre. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att införa helgtjänstgöring, eller andra arbetstidsinnovationer, riktat till undersköterskor och vårdbiträden. Återrapporteringen ska ske till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.
Nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden utreda hur isolering och ensamhet kan motverkas hos personer som haft daglig verksamhet men fyllt 65 år. Återrapporteringen ska ske till nämnden för funktionsstöd.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att arbeta in långsiktiga ekonomiska, ekologiska och sociala risker i samband med den årliga samlade riskbilden
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att i samverkan med stadsfastighetsnämnden genomföra åtgärder för att få fler att välja cykel för att pendla till arbetet. Arbetet ska ske utifrån lokala förutsättningar och behov. Lokala arbetstagarrepresentanter ska involveras i genomförandet. Återrapporteringen ska ske till respektive nämnd/bolagsstyrelse
Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att öka grundbemanningen av tillsvidareanställd personal genom att minska antalet visstidsanställda.
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden, grundskolenämnden och socialnämnderna får i uppdrag att påskynda arbetet med att uppnå det lönepolitiska ställningstagandet och jämställda löner
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att, utifrån sina specifika förutsättningar, säkerställa cirkulär hantering av inventarier och arbetskläder. Göteborgs Stads Leasing AB ska i samverkan med stadsmiljönämnden leda och stödja arbetet.
Socialnämnderna får i uppdrag att samverka med äldre- samt vård- och omsorgsnämnden inom Trygg i-modellen.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att upplåta de förtidsröstningslokaler och vallokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.
Kulturnämnden får i uppdrag att i samverkan med grundskolenämnden, förskolenämnden, äldre- samt vård- och omsorgsnämnden ta fram förslag för att bättra tillgodose barn och äldres behov av kultur. Återrapporteringen ska ske till kulturnämnden.

Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att utifrån 2025 års analyser av inköp i Göteborgs Stads spendrappport och miljöspendrapport inarbeta förbättringar avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet med mål om att minska konsumtionen i ordinarie arbete och uppföljning. Inköps- och upphandlingsnämnden ska bistå i detta arbete.

Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att understödja och bidra till Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden 2020–2030.