

# Kvalitetsberättelse 2021

Omsorgs- och socialnämnden

Mjölby



**Kvalitetsberättelsen kan du även läsa digitalt på [mjolby.se](http://mjolby.se)**

**Innehållet för omsorgs-och socialnämndens kvalitetsberättelse år 2021**

**Året som gått** – Karl Gudmundsson tf förvaltningschef återger år 2021

**Ledarskap** – Goda förutsättningar för ledare skapar god arbetsmiljö och utveckling

**Äldreomsorg** – Satsning på äldreomsorgen för ökad kvalitet och effektivitet

**Verksamhetssystem** – Verksamhetssystem för en enkel och effektiv process

**Medarbetare** – Människor själva anledningen till att vi finns till

**Framtid** – Skapa goda förutsättningar för medborgare i Mjölby kommun

## KAPITEL 1

# Året som gått - Omsorgs- och socialnämnden Med engagemang rustar vi oss för framtiden

Ännu ett år har gått, ett år med fortsatta utmaningar och prövningar som följd av pandemin. Förvaltningens medarbetare har visat ett stort engagemang för att fortsatt utveckla verksamheten och kompetenshöja sig för att möta medborgare och framtiden på bästa möjliga sätt.

Smittspridningen och sjukligheten med anledning av Covid -19 minskade för de mest sköra medborgarna genom vaccinationer och fortsatta hygienåtgärder inom kommunens vård-och omsorg. Tack vare alla medarbetares insatser har verksamheterna bedrivits på ett tryggt och säkert sätt och parallellt har utveckling av verksamheterna fortsatt.

Nämnden har tilldelats ökade resurser i form av statsbidrag. Verksamheterna har utvecklats genom arbete med förbättringar som genererat effektiviseringar. Det har genererat ett överskott mot den planerade budgeten.

Inom förvaltningen pågår det kontinuerligt vidareutveckling av den befintliga kompetensen. För att skapa goda förutsättningar för både chefer och medarbetare pågår flera olika satsningar, en av dem är det kommunövergripande projektet ChefiM (chefers förutsättningar i Mjölby). Inom projektet ChefiM har en översyn av organisationen genomförts i syfte att minska antalet medarbetare per chef, något som gynnar både medarbetare och chefer.

Nämndens verksamheter har utökats med nya boenden och mötesplatser för målgrupper inom funktionsstödsområdet och äldreomsorg. Attendo tog över driften av Slomarps vårdboende i slutet av året. Mjölby kommun öppnade under året ett nytt bårhus med 24 platser och ett avskedsrum. Totalt finns i kommunen nu drygt 50 bårplatser.

Den digitala utvecklingen fortsätter med stor kreativitet. Under året har stort arbete lagts på att uppdatera förvaltningens verksamhetssystem för att ge möjlighet till mobilt arbetssätt som gagnar medarbetare och medborgare. Verksamheterna fortsätter att ta in ny välfärdsteknik för att testa och utvärdera för att se vad som passar bäst utifrån den enskilda behov. En viktig del i digitaliseringsarbetet är att skapa förståelse för möjligheterna både hos medborgare och hos medarbetare.

Införandet av samverkansformer med andra förvaltningars verksamheter har utvecklats för att öka ungas utbildningsnivå samt sysselsättningsgraden för de som står utanför arbetsmarknaden. Förvaltningen har i samverkan med andra aktörer tillsammans i kommunen arbetat med psykisk ohälsa och förebyggande arbete för barn och unga.

Nämndens verksamheter har under året som gått rustat för framtiden genom ett stort engagemang och kunskapsinhämtning kring utveckling av Nära vård. Framtidens utmaning kan sammanfattas i att kommunen blir fler invånare och allt fler äldre invånare. Stora utmaningar finns med att kompetensförsörja nämndens verksamheter. Målsättningen med Nära vård är att vården ska finnas där människor behöver den. Tidiga och förebyggande insatser samt rehabilitering både för äldre och unga är viktiga prioriteringar. Samverkan inom kommunen och med regionens verksamheter är en förutsättning för att lyckas ställa om till Nära vård. *Tf Förvaltningschef Karl Gudmundsson*

## **Tillsammans är vi möjliggörare!**

Omsorgs- och socialförvaltningen har ett tydligt uppdrag – vi finns till för människor. Genom våra tjänster bidrar vi till ett självständigt och aktivt liv med meningsfull sysselsättning.

Utveckling och trygghet i vardagen är vår drivkraft. Vår gemensamma målbild är att skapa bra välfärdstjänster för alla. Det förutsätter ett stort och kunnigt engagemang. Likaså modiga satsningar på innovativ teknik i framkant. På så sätt skapar vi möjligheter som gör skillnad.

## **Året i korthet**

### **Nya LSS-boenden**

Under året har Mjölby kommun färdigställt två nya gruppboendestäder för personer med funktionsnedsättning, ett i Skänninge och ett i Mantorp. Bägge gruppboendestäderna har 6 lägenheter vardera.

### **NPF-guide – vägledning för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar**

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är ett samlingsnamn för många olika tillstånd eller diagnoser. Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar påverkar den kognitiva förmågan, hur man hanterar information och hur sinnesintryck upplevs och bearbetas. Till stöd för personer som lever med NPF och de som är i deras närhet finns en samlad information kring det stöd som erbjuds i Mjölby kommun. Guiden svarar på frågor kring stöd, bidrag och skolgång.

Här kan du ta del av guiden:  
[mjolby.se/npfguide](http://mjolby.se/npfguide)

### **Ta snacket om hedersrelaterat våld och förtryck**

Många barn och ungdomar känner inte till sina rättigheter och vet därför inte om och när de blir utsatta för hedersförtryck. Under året genomfördes kampanjen "Ta snacket" i syfte att öka kunskapen och medvetenheten kring barn och ungas rättigheter med fokus på hedersrelaterat våld och förtryck. Under kampanjveckan visades information i sociala medier och frågor diskuterades i skolor och på fritidsgårdar.

### **Digital marknadsplats effektiviserar inköp**

Mjölby kommun digitaliserar inköpsförfarandet med hjälp av en digital marknadsplats. Genom ett e-handelssystem kan kommunen förenkla och effektivisera arbetet med inköp. Det nya inköpsförfarandet ger en ökad kontroll och ett enklare arbets sätt för medarbetare. Införandet av den nya marknadsplatsen och de nya arbets sätten görs stegvis och påbörjades under 2021.

### **Ny utförare på Slomarps vårdboende**

Efter upphandling av Slomarps vårdboende driver Attendo på uppdrag av Mjölby kommun verksamheten vidare sedan 1 december. Slomarps vårdboende består av totalt 92 lägenheter samt gemensamma utrymmen i form av bl. a matsal och sällskapsytor. Verksamheten omfattar även dagverksamhet för personer med demenssjukdom.

### **Innovaera mera**

Omsorgs- och socialförvaltningen arbetar med utmaningar inom demografi och kompetensförsörjning som kommer att kräva nya arbetssätt och lösningar. Genom konceptet "Innovaera mera" har medarbetare inspirerat varandra genom att se sig om i sin vardag och fundera på förbättringar för att arbeta mer innovativt. Om en medarbetare har en idé kan man skicka in den digitalt. Skapar idén värde arbetar man inom förvaltningen vidare för att implementera lösningen.

### **Boka samarbetsamtal digitalt**

Samarbetsamtal är ett stöd vid separation, ett erbjudande till separerade föräldrar eller föräldrar som står inför en separation. Samtalen utgår från barnets behov av båda sina föräldrar och syftar till att hjälpa föräldrarna att komma överens när det gäller vårdnad, boende, umgänge och/eller barns försörjning. Under året skapades en e-tjänst där föräldrar enkelt kan boka tid för samtal. Genom digital tidsbokning ökar tillgängligheten och självständigheten för medborgare och spar tid för handläggaren.

Läs mer på [mjolby.se/samarbetsamtal](http://mjolby.se/samarbetsamtal)

### **Nytt bårhus**

Kommunen har ansvar för de personer som bor och avlider i kommunalt boende och Region Östergötland ansvarar för de som avlider i ordinärt boende. Mjölby kommun öppnade under året ett nytt bårhus med 24 platser och ett avskedsrum. Totalt finns i kommunen nu drygt 50 bårplatser.

## **Omsorgs- och socialförvaltningens verksamheter**

### **Individ- och familjeomsorg**

Arbetsmarknad och integration  
Ekonomiskt bistånd  
Råd, stöd och behandling  
Stödboende  
HVB - Hem för vård eller boende  
Utredning barn och unga  
Utredning vuxna

### **Äldreomsorg**

Vårdboenden  
Trygghetsboenden  
Mötesplatser  
Hemtjänst

### **Äldreomsorg entreprenad**

Vifolkagården Vardaga  
Slomarps vårdboende Attendo

## **Funktionsnedsättning**

Daglig verksamhet

Gruppbostäder

Planering, trygghetslarm och välfärdsteknik

Socialpsykiatri

Personlig assistans- Marcus assistans

## **Hälso- och sjukvård**

Hemsjukvård

Dacke korttidsplatser

Rehabilitering

Hjälpmedel

## **SIFFROR**

Budgetram 624 (mnkr)

Resultat 613 (mnkr)

Avvikelse +1,7 %

## **KAPITEL 2 LEDARSKAP**

### **Goda förutsättningar för ledare skapar god arbetsmiljö och utveckling**

#### **Engagemang och motivation**

Goda ledare smittar av sig på medarbetare, som i sin tur gör ett bra jobb, tar ansvar och trivs. Goda förutsättningar för chefer och ledare har en stor inverkan på både arbetsmiljön och verksamhetens utveckling. En ledare sätter färdriktningen i en verksamhet. Genom driv, engagemang och motivation utvecklas både medarbetare och verksamheten. Ledarskap är ett av våra strategiska områden som hjälper oss att driva och utveckla våra verksamheter.

#### **Chefers förutsättningar i Mjölby kommun**

En god arbetsmiljö för chefer möjliggör ett aktivt ledarskap gentemot medarbetarna. Det i sin tur ger bättre förutsättningar att möta medborgarnas behov på bästa sätt.

ChefiM, chefers förutsättningar i Mjölby kommun, har varit ett kommungemensamt projekt där kommunens alla förvaltningar arbetat med att se över chefers organisatoriska förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett hållbart chefsuppdrag. Projektets målsättning var att minska chefernas arbetsbelastning för att möjliggöra ett aktivt ledarskap, underlätta kompetensförsörjningen genom att öka attraktiviteten för chefsuppdrag samt minska chefsomsättningen.

”Arbetet med projektet ChefiM har pågått mellan 2018 och 2021. Under de år som projektet pågått har vi gjort olika aktiviteter som syftat till att skapa attraktiva, jämlika och hållbara chefsuppdrag även om pandemin tyvärr har påverkat arbetet i hög grad” säger Karoline Petterson som är HR-konsult på omsorgs- och socialförvaltningen.

Arbetet inleddes med att skapa en nulägesbild över hur cheferna uppfattade sina organisatoriska förutsättningar och utifrån det prioriterades olika utvecklingsmål både på förvaltningsnivå och på kommunövergripande nivå. Något som framkom tydligt var att chefer med stora medarbetargrupper har svårare att utöva ett nära chef- och ledarskap. Det har resulterat i en ny riktlinje för chefsstruktur i Mjölby kommun där det bland annat framgår att antalet medarbetare per chef inte ska överstiga 30.

”Vi har fortfarande ett betydande arbete framför oss vad gäller chefers förutsättningar men arbetet med ChefiM har gett politiker, ledningsgrupper och chefer en gemensam syn på chefernas utmaningar och bidragit till att dessa frågor fått ett större fokus. Genom att skapa förutsättningar för chefer gynnas medarbetare vilket bidrar till minskad personalomsättning och att kommunen blir en attraktivare arbetsgivare” avslutar Karoline.

## **Självledarskap – för att framgångsrikt leda andra**

För att kunna leda andra måste man kunna leda sig själv. Självledarskap handlar om att hantera och styra sina egna beteenden i olika situationer och krav. När du kan leda dig själv effektivt kan du leda andra att bli sin högsta potential.

Chefer och ledare inom individ- och familjeomsorg har under hösten gått en utbildning i självledarskap. "För att vara en bra ledare så måste vi arbeta med oss själva och vårt självledarskap" säger Märta Sörenson som är chef för enheten vuxen och en av deltagarna på utbildningen. "Genom att sätta mål och utveckla sig själv som ledare kan man bättre arbeta med måluppfyllelse för sina medarbetare och sin verksamhet."

Utbildningen har genomförts digitalt genom e-learning, filmer, övningar och checklistor. "Vi har varvat eget arbete med reflektionstillfällen mellan enhetschef, arbetsledare och samordnare" berättar Märta. Utbildningens syfte har varit att deltagarna ska utvecklas i rollen som chef och ledare samt få verktyg att använda i ledarskapet. Var och en har skapat individuella handlingsplaner där man upprättat mål för sitt ledarskap.

"Vi har skrivit ner våra styrkor och utvecklingsområden och vad vi själva behöver göra för att nå våra mål i vårt ledarskap" fortsätter Märta. "Efter att vi avslutat utbildningen hade vi en gemensam avslutningsträff där vi tillsammans delade med oss av våra erfarenheter och vad vi tar med oss i vårt dagliga arbete framöver. Genom att lyfta vikten av ett gott ledarskap så skapar vi en gemensam samsyn i vad ledarens roll innebär inom vår verksamhet och vi kan stötta och hjälpa varandra över enhetsgränserna."

"Utbildningen påminner mig som ledare om vikten av att ge och ta feedback. Utbildningen har gjort att vi arbetat med att skapa en feedback-kultur på enhet vuxen där vi lyfter varandra i vardagen" avslutar Märta.

## **Leda tillsammans så det märks**

Inspirationsföreläsningen "Leda tillsammans så det märks – i resultat, engagemang och motivation" gav förvaltningens chefer tips och idéer om vad de kan göra för att bli tydligare i sitt ledarskap och hur vi alla kan bli bättre på att skapa resultat tillsammans med andra.

Efter flertalet ombokningar på grund av pandemin genomfördes äntligen en inspirationsdag under hösten. Den inbjudna föreläsaren har lång erfarenhet av att coacha ledare, grupper och team till framgång. Föreläsningen handlade om vikten av att göra sig förstörd och nå fram till alla sorters människor, att det handlar om att acceptera att det finns olika sätt att uttrycka sig, prioritera, samarbeta och fatta beslut på.

Föreläsningen handlade även om att hitta motivationen och att det inte finns några omöjliga människor – det finns bara olika människor som motiveras på olika sätt.

Föreläsaren använde sig av fyra färger för att förklara att varje färg representerar en specifik energi med olika styrkor och svagheter. Hon påminde åhörarna om att människor tyvärr oftare är bättre på att se andras brister än sina egna.



Deltagarna delades in i grupper där alla fick träna på att ge varandra feedback med hjälp av färgkartan. Föreläsningen avslutades med föreläsarens bästa framgångstips till de olika personprofilerna och de olika färgerna, samt hur alla kan bli bättre på att skapa resultat tillsammans med andra.

Fyllda med värdefulla tips och idéer fortsatte inspirationsdagen med intressanta och lärorika gruppdiskussioner.

### **Vinna vinna - för mångfald, jämställdhet och tillgänglighet**

Vinna-Vinna-programmet är ett regionalt utbildningsprogram för att utveckla arbetet för mångfald, jämställdhet och tillgänglighet i kommunerna i Östergötland.

Vinna-vinna är en utbildning med syfte att skapa inkluderande arbetsplatser. Programmet löper över två år och deltagarna får ta del av föreläsningar med olika teman för att påverka möjligheter att använda metoder och verktyg i arbetet med mångfalds-, jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor. Deltagarna har i utbildningen gått igenom lagstiftning, begrepp, fakta och forskning samt mänskliga rättigheter och de olika diskrimineringsgrunderna.

Deltagarna i programmet är chefer eller nyckelpersoner som har mandat att påverka och driva frågorna på sin arbetsplats, syftet är att de ska bli ambassadörer för övrig personals kompetensutveckling inom området. En av deltagarna i Mjölby kommun är Maria Wingmo, enhetschef för barn och unga.

”Alla föreläsningar varvas med diskussioner och frågeställningar som utmanar vårt sätt att tänka. Vid den första träffen fick vi bland annat diskutera om det finns föreställningar och fördomar på vår arbetsplats som hindrar verksamheten. Vi har även pratat om Agenda 2030, social hållbarhet i det stora och det lilla, alltså i världen och på arbetsplatsen. Deltagarna är en blandad grupp med massor av olika erfarenheter och uppdrag, det gör utbildningen varierande och ger nya infallsvinklar” säger Maria.

Genom att påverka attityder, synsätt och arbetssätt är målet med programmet att personalstrukturen i kommunen i ökad utsträckning ska spegla samhället via ökad mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. ”Vinna-vinna bidrar till mycket självreflektion och emellanåt kan det vara svårt att inse att jag har en hel del utveckling att göra för att vara inkluderande på riktigt. Jag försöker att inte tänka i termen att något är "normalt". Vi är alla unika” avslutar Maria.

### **Mentorprogram - personlig och professionell utveckling**

Mentorskap handlar om att inspirera, utmana och utveckla människor i sin profession och person.

Chefer i Mjölby kommun hade under året möjlighet att ansöka om att delta i ett regionalt mentorsprogram. Programmet erbjuder både nya och erfarna chefer en möjlighet att reflektera och utveckla sitt ledarskap tillsammans med en adept (ny chef) eller mentor (erfaren chef) från en annan kommun.

” Jag anmälde mig som adept och fick förmån att matchas ihop med en engagerad och erfaren mentor. Min mentor Pedro Gustavsson är förvaltningschef inom samhällsbyggnadsförvaltningen i Motala kommun och har varit mentor i programmet

tidigare. Tillsammans beslutade vi att vi skulle ägna mentorskapstiden till att utforma min ledarvision." berättar Azra Redzepovic, enhetschef på Bokens vårdboende som deltog i mentorprogrammet.

Det regionala mentorsprogrammet är en kompetensutvecklingsinsats som stödjer karriärutvecklingen och lärandet för chefer, men också till erfarenhetsutbyte mellan deltagarna. Programmet är ett verktyg för att utveckla yrkesrollen som chef. Inledningsvis får deltagarna en föreläsning om mentorskap och ledarskap, samt stöd för att utforma samarbetet mellan adept och mentor.

"Möjligheten till självgranskning och självutveckling var det som fick mig att söka till programmet. Det har varit viktigt för mig att vara öppen för att se mitt ledarskap utifrån andra perspektiv och dela med mig av mina arbetserfarenheter" fortsätter Azra. "Det känns jättebra att få möjligheten till personlig och professionell utveckling, men även utrymme till reflektion utifrån det egna ledarskapet tillsammans med en erfaren kollega från en annan förvaltning och kommun."

I programmet planeras sex till åtta träffar mellan adept och mentor. Azra och Pedro har fått insyn i varandras verksamheter och möjlighet att lära av och med varandra.

"Det jag tar med mig av mentorskapsprogrammet är att oavsett vilken förvaltning du arbetar inom eller vilken cheftitel du än har så finns det alltid några gemensamma nämnare i ledarskapet hos alla ledare – nämligen modet att våga visa vägen och tilliten till att vi alla tillsammans verkar för det gemensamma målet. En ledare ska alltid eftersträva att motivera, inspirera och engagera medarbetare att göra sitt bästa utifrån det uppdrag man har" avslutar Azra.

## **Leda i förändring**

Ledarskapet har en viktig roll i den digitala förnyelsen genom att skapa förutsättningar för verksamheten att nyttja digitaliseringens möjligheter för att utveckla.

Digitaliseringen innebär stora möjligheter för att bibehålla kommunens service, tillgänglighet, kvalitet och effektivitet för medborgaren. Under året fick förvaltningens chefer och ledare möjlighet att delta i utvecklingsprogrammet "Att leda digital transformation" där innehållet bestod av metoder och verktyg för att skapa struktur i digital transformation.

Syftet med utbildningsdagarna var att stötta, inspirera och stärka cheferna i att förstå hur digitaliseringen påverkar samhället, hur de kan identifiera sin verksamhets utvecklingsområden samt få kunskap och verktyg för att leda i ständig förändring.

Digitaliseringen och ny teknologi innebär att samhället hela tiden förändras. Idag är det många som försöker förstå vad som ska bli det nya normala efter pandemin. Ständig förändring är det nya normala och något verksamheterna måste lära sig att leva med.

## **Ledarskapsprogram kring Nära vård**

En mer tillgänglig och närmare vård kan tillsammans med nya arbetssätt i vården innebära att resurserna inom vård och omsorg kan användas bättre och därmed räcka till fler.

Omställningen till Nära vård innebär att vi samskapar med invånare och flyttar fokus till att arbeta personcentrerat, sammanhållet, proaktivt och hälsofrämjande. Omställningen av svensk hälso- och sjukvård och omsorg till Nära vård ställer krav på ledarskap. Under året har Sveriges kommuner och regioner, SKR erbjudit ett ledarskapsprogram för tjänstepersoner och politiker. Programmet syftar till att rusta och stärka deltagarna för ett uthålligt och modigt ledarskap, öka kompetensen i att leda en storskalig förändring samt att dela erfarenheter och lära av varandra.

”Vi blir både friskare och lever längre, ofta med kronisk sjukdom, så en omställning till Nära vård är både nödvändigt och önskvärt” säger Annelie Fröjd som är enhetschef och medicinskt ansvarig för rehabilitering, MAR.

”Vi måste ge våra medborgare stöd till ett gott liv med god hälsa och finns nära människors liv och vardag. Vi behöver bli mer proaktiva i vårt hälsofrämjande arbete och skapa förutsättningar för självständighet och livskvalitet” fortsätter Annelie.

Utbildningen genomfördes digitalt med föreläsningar och utrymme för diskussioner och reflektion. Utöver de samlade föreläsningarna hölls digitala träffar och samverkans forum lokalt i Östergötland.

Kärnan i Nära vård är ett personcentrerat arbetssätt som utgår från individens behov och förutsättningar. Det innebär att se, involvera och anpassa insatserna efter vad som är viktigt för just den enskilde personen. Det innebär ett förändrat förhållningssätt.

”Förvaltningens arbete har haft fokus på nytänkande, mod, utveckling och förändringsledning. Utbildningen är en bra grund för att arbeta med omställningen till Nära vård” säger Magdalena Green, utvecklingsledare för digitalisering, som också deltog i ledarskapsprogrammet.

## KAPITEL 3

### Äldreomsorg

#### Satsning på äldreomsorgen för ökad kvalitet och effektivitet

##### En ökad äldre befolkning

Sveriges befolkning lever allt längre. De kommande tio åren kommer antalet personer som är 80 år eller äldre att öka med cirka 50 procent. Behovet av vård och omsorg kommer att öka och verksamheten behöver utvecklas och effektiviseras för att kunna möta behoven.

Parallellt med den demografiska förändringen bedöms rekryteringsbehovet till äldreomsorgen som mycket omfattande.

SKR och regeringen har tagit fram en överenskommelse som syftar till att ge kommunerna bättre förutsättningar att verksamhetsutveckla äldreomsorgen genom digitalisering. Överenskommelsen består bland annat av ett riktat statsbidrag till kommunerna för att kunna arbeta med digitalisering, välfärdsteknik och förändringsledning.

##### Välfärdsteknik

Välfärdsteknik handlar om att använda digital teknik i syfte att bibehålla eller öka trygghet, aktivitet, delaktighet eller självständighet.

Välfärdsteknik kan skapa en bättre vardag för medborgare och göra att medarbetare räcker till för fler. Vi vill hitta teknik som uppskattas av de som har behov och fungerar bra för medarbetare. Det bästa sättet att göra det är att testa.

På Änggården används välfärdsteknik på samtliga avdelningar. Man har t.ex. terapidjur i form av hund och katt som används både hos personer med och utan demensdiagnos men även hos andra personer. Terapidjuren är uppskattade och skapar lugn hos den enskilde men fungerar även som ett sällskap då terapidjuret reagerar på beröring och ljud från användaren. Det finns även som är omtyckta av de som använder dem.

Det finns även planer på att installera en robotdammsugare på en av avdelningar. Tanken är att den ska städa gemensamma ytor nattetid så det på morgonen är rent och fint när man kommer för att äta frukost.

På Änggården testas man lampor med biocentriskt ljus som man använder hos personer med psykisk ohälsa och BPSD-symtom. I forskning har man sett att ljus kan främja välmående. Ljuset från lampan följer det naturliga ljuset utomhus och förändras i både intensitet och färgtemperatur.

**Surfplattor** Surfplatta är ett bra exempel på ett digitalt verktyg som stärker individen i sin vardag, oavsett ålder eller funktionsvariation.

**Terapidjur** Ett sällskapsdjur framtaget för att användas som ett komplement i omsorgen av demenssjuka, och som ett allergivänligt alternativ till levande sällskapsdjur. Terapidjuren kan användas som ett lugnande verktyg för dem som gillar sällskapsdjur. Målsättningen med de interaktiva djuren är att berika det dagliga livet genom ökat fysiskt och socialt

välbefinnande. Sällskapskatten kan ge lugn, glädje och trygghet och vara ett redskap för ökad interaktion och kommunikation mellan användaren och personal eller anhöriga.

### **Musikdocka**

Docka med individuellt anpassad musik ger bättre livskvalitet vid Alzheimer och andra demenssjukdomar. En ny stimulanskälla som ökar välmående och lugn och påverkar därmed till en bättre livskvalitet.

**Robotdammsugare** Med hjälp av en robotdammsugare kan vi komplettera den lokalvård som annars utförs för än renare inomhusmiljö.

Det finns smart belysning som golvarmatur som ger dagsljus utifrån personliga behov. Med smart belysning får den boende bättre sömn, minskar fallolyckor och mår bättre. En unik multisensorisk upplevelse är en musikkudde för sensorisk stimulering. Produkten har utseendet av en rund kudde som är mjuk och behaglig att hålla nära. Vid beröring aktiveras musikkudden och mjuka meditativa toner spelas samtidigt som den vibrerar. Det taktila har en avslappnande och lugnande effekt på kroppen samtidigt samt ger en känsla av trygghet med sin närhet. Den har en ficka på sidan som gör den enkel att hålla – även för svaga personer. Inga knappar eller fjärrkontroller behövs – en lätt beröring är tillräcklig för att musiken ska vakna och interagera med användaren.

### **Dockor för personer med demenssjukdom.**

Dessa dockor kan påminna en demenssjuk om dennes egna barn när de var små. Ibland känner man inte igen sina vuxna barn. Man kan tycka om att både prata med och krama dockan och uppfatta den som den egna dottern eller sonen. Dockan har tyngd i baken så att det ska kännas som att hålla i ett riktigt barn.

Siffror

Antal 80+ i Mjölby 2021 : 1 671

Antal 80+ i Mjölby 2030? : 2 292

Stimulansmedel till Sveriges kommuner från social styrelsen : 183,7 mnkr

## **Ökad matglädje och delaktighet med näthandel**

Nu kan de personer som behöver hjälp med inköp i Mjölby kommun göra det via nätet. Genom att inhandla dagligvaror via en näthandel kan kunden enkelt se, inspireras och välja bland butikens alla varor. De kan även ta del av erbjudanden och rabatter och kan ha koll på sin hushållskassa.

Under året gick Mjölby kommun över till att inhandla dagligvaror digitalt till personer med biståndsbeslutet som har tjänsten inköp beviljat i hemtjänsten och på vårdboenden i kommunen.

”Att handla online gör kunderna mer delaktiga i inköpen. De kan kika runt bland butikens alla varor, se priser och ta del av rabatter. Tidigare har de skrivit en inköpslista på papper, men genom att de nu kan se vad som finns i butiken hoppas vi det ger mer inspiration och matglädje” säger Catherine Stolfer Suneson, verksamhetschef Äldre.

Personal från kommunen kommer ut till kunden och de gör tillsammans mat-beställningen via en surfplatta. Varorna levereras sedan hem till kunden på fasta dagar.

”Kunden tittar runt bland varorna och gör hela sin beställning tillsammans med omvårdnadspersonalen. Genom att inköpen görs på en surfplatta kan vi även öka den digitala delaktigheten och skapa nyfikenhet kring digitala möjligheter som förenklar vardagen.” fortsätter Catherine.

Inköpen av dagligvaror görs via upphandlade leverantör i Mjölby kommun.

## **Läkemedelsautomater – rätt medicin vid rätt tillfälle**

Självständighet, trygghet och en bättre arbetsmiljö. Med hjälp av en läkemedelsautomat kan en patient själv ta rätt medicin vid rätt tidpunkt.

Felmedicinering är ett allvarligt problem, både för individen och för sjukvården. En läkemedelsautomat hjälper till och matar ut rätt medicin, i rätt dos och i rätt tid. Den signalerar även när det är dags att ta medicinen. Om medicinen inte tas inom den avsatta tiden larmas vårdpersonalen.

Syftet med att använda läkemedelsautomater är en ökad säkerhet och följsamhet i läkemedelshanteringen och samtidigt bibehållen självständigheten för vårdtagaren. Dessutom frigörs tid som i stället kan läggas på mer kvalitativ omvårdnad.

”Automaterna skapar inte bara trygghet för patienten och oss som arbetar i vården, de minskar också oron hos anhöriga” säger Erika Hasselgren som är sjuksköterska i Mjölby kommun.

Erika har tillsammans med en arbetsgrupp planerat införandet och införskaffat läkemedelsautomater till Mjölby kommun.

”Vi har under året sett över marknaden, utbildat oss i hanteringen och identifierat vilka av våra vårdtagare som skulle passa för att ha den här typen av lösning. Under nästa år kommer vi börja använda dessa automater ute hos de vårdtagare som är lämpliga och själva vill ha hjälp av denna typ av välfärdsteknik” berättar Erika.

Läkemedelsautomater lämpar sig väl hos personer med långtidsmedicinering, lättare minnessvårigheter, demens, funktionshinder eller psykiska besvär. Automaten ger tydlig vägledning när det är dags att inta läkemedel, både via talade instruktioner, ljudsignaler, och genom att visa skriftliga instruktioner på en skärm.

”Vi kan även skicka meddelanden till vårdtagaren via automaterna, till exempel tipsa om att dricka mycket vatten när det är varmt eller meddela att ett besök blir försenat” fortsätter Erika,

## Hög patientsäkerhet

Läkemedelsautomater är ett säkert sätt att förvara läkemedel i hemmet. Endast vårdpersonalen kan komma åt läkemedlen, som är förpackade i dospåsar. Automaten matar endast ut en dospåse vid en viss bestämd tidpunkt, annars är läkemedlen oåtkomliga. Om vårdtagaren av någon anledning inte tar sin dos flyttar automaten den till en låst behållare och informerar vårdpersonalen.

All läkemedelshantering automaten utför registreras och sparas i systemet så att historiken finns tillgänglig. Personalen kan när som helst gå in i systemet och i realtid ta del av information kring läkemedelshanteringen.

”Med hjälp av dessa automater kommer vi kunna planera våra hembesök bättre, för det är inte effektivt när vi behöver åka flera vändor för att påminna våra vårdtagare om att ta medicinen. Jag tror det kommer minska stressen vid de tider när många ska ha sin medicin och göra att vi kan koncentrera oss på själva vårdarbetet och få mer kvalitetstid med de vi besöker” avslutar Erika.

## Digitalt träningsprogram

Förvaltningen testar en digital plattform för rehabilitering och habilitering. Det innehåller ett digitalt bibliotek med övningar både för träning och bibehålla funktioner. Programmen kan användas för träning vid t ex balans och för instruktioner vid aktiviteter så som t ex påklädning. Legitimerad fysioterapeut/sjukgymnast och legitimerad arbetsterapeut kan göra olika program som patienten sen ser i bild, text och video. Patienten kan direkt återkoppla hur lätt respektive svårt de upplever övningarna via en app.

Användarnyttan finns både hos patienter och också hos omsorgspersonalen. I förlängningen är tanken att det kan användas till våra medborgare via digitala plattformar med direktkontakt till leg. fysioterapeut/sjukgymnast och/eller leg. arbetsterapeut. Förvaltningen har surfplattor som kan lånas av patienten och för att den ska kunna göra sitt träningsprogram via plattan, där de ser träningsprogrammet i bild och video.

Förvaltningen är i startgroparna för att utföra pilotprojekt inom både boende och hemsjukvård där fokus kommer ligga på att nyttja de digitala lösningarna. Där patienten kan scanna en QR kod och se hur övningarna ska utföras i en video.

Systemet ger terapeuter tillgång till att skapa och hitta professionella övningar, program och planer till patienterna. Träningen kan enkelt delas på flera olika sätt, till exempel på mobil eller surfplatta, vilket ger patienterna enkel åtkomst till sina träningsprogram.

Då träningen kan utföras oavsett tid och plats, bidrar den till mer jämlik vård och omsorg eftersom det går att erbjuda proaktiv träning via en app för alla kommuninvånare som har tillgång till en smarttelefon eller platta.

En bidragande effekt till bibehållen hälsa, balans, funktioner och förmågor kan kopplas till minskad risk för fall, minskat behov av stöd, service och andra insatser av vård och

omsorgen vilket påverkar inflödet av antalet kunder till hemtjänsten, hemsjukvården, rehab osv. Världen utvecklas, och det gör kommunerna också. Att säkra en god hälsa kräver i växande grad samarbete mellan olika resurser i kommunen. Att relevanta professioner kan koordinera träning så att invånarna blir inspirerade till att röra på sig på ett enkelt och roligt sätt.

– Målet är att rehabilitering på distans kan komplettera sjukvården och föra till att yrkesverksamma inom vård- och omsorg kan vara mer tillgängliga, vara där personella resurser behövs fysiskt och samtidigt räcka till fler, poängterar arbetsterapeuten Rebecca

## Trygg hemgång

”Trygg hemgång” är ett koncept som Mjölby kommun arbetat med sedan 2015. Det innebär att man kan få extra stöd och hjälp i hemmet efter sjukhusvistelse om det känns otryggt eller man har stort rehabiliteringsbehov. Insatsen syftar till att anpassa hjälpbehovet och att man ska kunna klara sin vardag i sitt hem.

Det krävs ett stort teamarbete för att detta ska fungera och det är den stora utmaningen men också den stora fördelen. Det är många professioner inblandade som alla bidrar med sin del för att det ska bli så bra som möjligt för den enskilde. Teamet består av handläggare som beviljar insatsen och följer upp, hemtjänst, som sköter omvårdnaden, fysio- och arbetsterapeuter, som rehabiliterar och provar ut hjälpmedel samt sjuksköterskor, som har hand om vårdinsatser och undersköterskor i hemsjukvården, som dels stöttar upp de andra i teamet med deras arbetsuppgifter men också är ansvariga för insatsens olika steg och att utvärdera hjälpbehovet, de är även sammankallande för vårdplanering och de som håller kontakten med övriga i teamet.

Trygg hemgång kan finnas som en trygghet som längst i två veckor, men kan avslutas tidigare. Under perioden kan man få extra stöd och rehabilitering eller vad man behöver för att det ska kännas tryggt att vara hemma. Hjälpbehovet utvärderas, hur mycket som behövs och vilken hjälp man behöver. En vårdplanering hålls i hemmet med patienten, anhöriga, handläggare och annan behörig personal för att utvärdera och följa upp hur det går hemma. Ibland kan alla insatser avslutas efter en trygghemgångsperiod, ibland blir insatserna bestående men oftast kan man fasa ut om man haft mycket hjälp i början.

Förvaltningen har genomfört en enkät om hur den enskilde har upplevt insatsen och enligt de som har svarat är de allra flesta nöjda med trygg hemgång och upplever att de fått den hjälp och tid de behövt för att känna sig trygga vid hemkomsten.

Studenter, som studerade tjänstedesign fick i uppgift att gå i genom och titta på insatsen. De tog sig an uppgiften med stort engagemang. De vände och vred på det i olika figurer och modeller. Det var intressant och spännande att se på insatsen från ”utsidan” och i olika perspektiv. De kom också med olika förslag på hur man kan utveckla och förändra trygg hemgång. Studenterna tittade också på hur andra kommuner arbetar kring liknande koncept. De hann även med att intervjua personal samt personer som haft insatsen. ”Arbetet med att utveckla och utvärdera trygg hemgång kommer att fortsätta under året och då kan vi säkert ha nytta av de slutsatser och förslag studenterna kom fram till. Studenternas kreativa tänk gav inspiration och bra input till nya idéer”, säger verksamhetschef Petra Stämmeryd.



## Rehab

Under hösten 2021 påbörjas ett projekt angående förebyggande insatser i äldreomsorgen.

Fokus har varit hur självständighet kan öka hos medborgare. Sjukgymnast och arbetsterapeut från hälso- och sjukvårdsenheten har utfört omvärldsbevakning, forskning och hur andra kommuner arbetar och inlett ett samarbete med utredningsenheten.

Biståndshandläggare, arbetsterapeut och sjukgymnast har försökt hitta hur de kan jobba tillsammans på ett förebyggande sätt för att öka självständigheten och ge en bättre hälsa hos äldre och samtidigt förskjuta behovet av stöd i hemmet. Vi har prövat oss fram med lite olika sätt, ex. gemensamma hembesök, eller att biståndshandläggare i kontakt med den äldre förmedlat kontakt med arbetsterapeut och sjukgymnast, säger Rebecca

Ett resultat är bland annat ett nytt arbetssätt för individer som får insatsen trygghetslarm. Efter beviljande av trygghetslarm ska de bli erbjudna ett hembesök för att gå igenom fallprevention tillsammans med sjukgymnast och arbetsterapeut. Hembesöket är helt frivilligt. Ett samarbete med planeringsenheten har inletts då den enheten installerar trygghetslarm.

Projektet kommer fortgå under 2022 med fortsatt fokus på förebyggande insatser och hur kommunen kan arbeta rehabiliterande. Allt för att öka självständighet hos medborgare och på så sätt bidra till en bättre livskvalitet. Samverkan med flera av kommunens enheter kommer att fortgå för att hitta nya sätt att samarbeta.

## Hemstöd

I Mjölby kommun finns sedan 2012 en hemstödsgrupp som är en del av hemtjänsten. Hemstöd är specialiserat på att arbeta hemma hos personer med demenssjukdom. Detta kräver stor kunskap om demenssjukdomar, personcentrerat arbetssätt och hög kontinuitet hos individen. Personalen i hemstöd ska ha ett förhållningssätt som innebär att personen som lever med demenssjukdom sätts i fokus, inte diagnosen.

För att hemtjänstpersonalen ska kunna möta kundens behov, i det dagliga livet, har det under året genomförts en förändring av omvårdnadstiden som personalen tillbringar hos kund. Detta innebär för kunden en mer anpassad miljö och möjligheten finnas att möta kunden på ett betydligt mer individuellt plan.

Hemstödsgruppen arbetar med kontaktmannaskap. Detta för att kunna ge insatser och bemötande utifrån kundens individuella behov, delaktighet och självbestämmande. I personalgruppen finns en specialistundersköterska, med inriktning demens, vilken även ingår i Region Östergötlands BPSD-team. Personal har kontinuerligt handledning i storgrupp av kommunens demenssköterska samt egen kollegial handledning.

## Äldreomsorgslyftet

Syfte är att höja kompetensen inom vård och omsorg om äldre hos såväl personal som chefer. Äldreomsorgslyftet ska stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och

omsorg genom att ge befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid för att stärka kompetensen. De anställdas villkor för anställningen följer av lag och kollektivavtal.

Jag arbetar som vårdbiträde på Kungshöga hemtjänst, inleder Paula

Tidigare har jag bara treårigt gymnasium samhällsutbildning. Att tillägga är att jag jobbat med äldre i närmare 15 år, på korttidsboende, vårdboende, demensvård och hemstöd.

Jag läser till undersköterska, under detta läsår, Anatomi o fysiologi 1 och 2, Funktionsförmåga o funktionsnedsättning 1, Omvårdnad 1, Social omsorg. Denna satsning på oss tror jag kommer att göra att kompetensen kommer att höjas så som omvårdnad, omsorg med mera vilket gör att kvalitén på vården höjs.

Till en början blev det tyvärr en tuff start, med inställd informationsträff, böcker som ej kom i tid m.m. Det gjorde en person som mig nervös, som inte pluggat på nära 17 år samt att jag som person gillar ordning och reda, men så var det inte det i starten. Men nu så här efter att ha pluggat några månader har bitar fallit mer på plats. Man har fått in en studieteknik som fungerar, lärt känna hur skolan fungerar. En del saker man lärt sig har varit nytt, och en del har man kunnat sedan innan så det har blivit en repetition. Så sammantaget känns det nu kul att vara en del av äldreomsorglyftet i Mjölby Kommun.

## **Nytt digitalt stöd för anhöriga i Mjölby**

På den Nationella anhörigdagen, den 6 oktober, lanserades ett nytt digitalt anhörigstöd i Mjölby kommun. Mjölby är först i Östergötland med att erbjuda tjänsterna En bra plats och Demenslotsen till medborgare.

Sedan tidigare erbjuder Mjölby kommun anhörigstöd för personer som vårdar eller stödjer en närstående. Det handlar om personer som är äldre, långvarigt sjuka, funktionsnedsatta och personer med psykisk ohälsa eller missbruksproblematik. Nu kompletteras kommunens anhörigstöd med ett digitalt anhörigstöd och en digital vägvisare kring demens. Tjänsterna gör det möjligt att ta del av information, vägledning och råd dygnet runt.

- Anhöriga har ett stort behov av att få information och ibland stöd för att hantera den komplexa situation de befinner sig i. Med hjälp av det digitala stödet kan de hitta andra i samma situation och ta del av nyheter, forskning och utbildningar. Det känns fantastiskt att vi nu kan erbjuda detta nätverk till medborgare." säger Annelie Rydell, anhörigkonsulent i Mjölby kommun.

Det digitala anhörigstödet består av två delar. En bra plats är en samlingsplats för information, råd och stöd samt erfarenhetsutbyte med andra anhöriga. Demenslotsen är en digital vägvisare som guidar anhöriga genom demensförloppet.

### **Att vara anhörig - viktigt och komplext**

När en person är långvarigt sjuk eller på annat sätt har stora behov av omsorg påverkas familj och anhöriga på olika sätt. Ofta står de anhöriga för en stor del av vården och omsorgen. Anhöriga är ovärderliga och har möjlighet att påverka och skapa en bättre situation både för den närstående och för sig själva. Även om anhöriga gärna hjälper sin närstående kan de själva behöva stöd och hjälp.

- Många drar sig för att söka stöd i tid. Det kan bero på att man känner osäkerhet, inte vill visa sig svag eller att man skäms över sin situation. Tack vare att stödet nu blir än mer tillgängligt och anonymt hoppas vi fler vågar söka hjälp i tid. Vår förhoppning är att denna samlingsplats kan göra att anhöriga känner sig mindre ensamma och tryggare i sin situation, berättar Annelie Rydell.

Idag ger 1,3 miljoner anhörig omsorg till en närstående, dessa anhöriga står för 75 procent av all omsorg som utförs i hemmet.

### **Digital vägvisning vid demenssjukdom**

Demens är ett samlingsnamn och en diagnos för en rad symptom som orsakas av hjärnskador. Det kan yttra sig på olika sätt, vanligen försämras minnet och förmågan att planera och genomföra vardagliga sysslor. Sammantaget leder symptomen till att personen har svårt att klara sin tillvaro utan stöd från omgivningen.

En demenssjukdom har ofta ett förlopp på cirka 10-15 år och under den tiden hinner de anhöriga ställas inför många frågor och ibland svåra situationer. Demenslotsen har utvecklats utifrån anhörigas behov av information och när man behöver den.

-Det kan vara svårt att ta till sig all information kring sjukdomen på en gång. Tack vare Demenslotsen portioneras informationen ut, beroende på var den närstående befinner sig i sitt sjukdomsförlopp, säger Anna Bodén, demenssjuksköterska i Mjölby kommun.

Idag beräknas 130 000 till 150 000 personer i Sverige ha en demenssjukdom, och varje år insjuknar 20 000–25 000 personer.

### **Hatten av för en ny mötesplats**

I oktober var det invigning för en ny mötesplats för seniorer i Skänninge. Närmare sextio seniorer kom för att se den fina mötesplatsen och njuta av snittar, fika och härliga möten och samtal.

Mjölby kommuns mötesplatser för seniorer är precis vad det heter – en välkomnande plats för alla som vill komma ut och träffa andra.

” En mötesplats i Skänninge var verkligen efterlängtat” berättar Therese Granstam som är enhetschef för mötesplatser och trygghetsboende ”Bemötandet vid invigningen var fantastiskt, så mycket glada miner och tacksamhet.”

Mötesplatsen Hatten är välbesökt, mellan 10 och 25 personer kommer de dagar det är öppet. Trots att mötesplatsen nu haft öppet i flera månader kommer fortfarande nya besökare varje vecka.

”Vi har öppet måndag, onsdag och fredag. Vi ser att intresset är stort av att besöka mötesplatsen så vi tittar på att utöka öppettiderna under det kommande året.” säger enhetschef Therese Granstam.

## **En plats för möten och aktiviteter**

Kommunens mötesplatser för seniorer är till för att ge möjlighet till social samvaro, upplevelser, stimulerande aktiviteter och nya vänner.

”Med mötesplatserna vill vi skapa gemenskap och bryta isolering. Många seniorer är ensamma, så det känns fantastiskt att vi kan skapa meningsfullhet i vardagen genom att erbjuda en plats för möten och glädje” säger Therese med ett leende. ”Många berättar för oss att det är så skönt att det finns en plats att gå till, att det inte blir så ensamt då.”

På mötesplatserna finns det tre trygghetsvårdar som ordnar aktiviteter efter önskemål från besökarna. Det arrangeras bland annat fika, bingo, föreläsningar, frågesporter, frågesport med olika teman, gympa, sällskapsspel och underhållning av olika slag. Mötesplatserna har fika och aktiviteter till självkostnadspris så att alla ska kunna vara med.

”Bingo är den aktivitet som ligger i topp, det är väldigt uppskattat. Innan jul bjöds det på julsmörgås, liveband som spelade julmusik och bingo med julklappar. Det har även varit gratis bio i Skänninge varje vecka under hösten som trygghetsvårdarna hjälpt till med” fortsätter Therese.

Många besökare kommer in även de dagar det inte är några aktiviteter, något som visar hur betydelsefulla dessa mötesplatser är. Mötesplatsen i Skänninge ligger i närheten av både vårdcentralen och mataffären, något som är en fördel för många besökare.

## **Aktiviteter under året**

### **Glädje för äldre**

Två dagar i november 2021 erbjöds alla som har hemtjänst eller trygghetslarm på konsert i Kvarnparken i Mjölby. Det blev fyra mycket uppskattade konserter där även bussbolag hjälpte till och skjutsade de äldre som behövde skjuts. Bussbolaget bjöd även de äldre på en liten sightseeing runt Mjölby på vägen hem från konserterna. Röda korset och Väntjänsten hjälpte till med ledsagning och alla konsertbesökare fick med sig en goodiebag med lite nostalgigodsaker.

De äldre har även fått gå på gratis bio i både Mjölby och Skänninge en gång i veckan med premiärfilmer som Karl Bertil Jonssons julafton och West Side Story mm.

Tunets mötesplats besökare ville gärna åka och hälsa på den nya mötesplatsen i Skänninge, vilket vi kunde uppfylla. En buss transporterade alla dit och det blev ett trevligt besök i Skänninge.

Tillsammans har man kunnat ordna med nobelmiddag, jullunch, nyårsmörgås och underhållning av olika slag för de äldre inom trygghetsboendena samt mötesplatserna. Trygghetsvårdarna har upplevt att det varit väldigt välbehövligt för de äldre och det har varit enormt uppskattat och att man brutit ensamheten och isoleringen.

# KAPITEL 4

## Verksamhetssystem

### Verksamhetssystem för en säker och effektivt process

#### Välfärd med medborgarfokus

Under åren 2021-2023 uppgraderar förvaltningen verksamhetssystemet för nämndens alla verksamheter. Uppgraderingen innebär förbättrade möjligheter till ett mobilt arbetssätt och dokumentation med en obruten vård- och omsorgskedja. Utbildning i de nya modulerna har skett löpande under året och mestadels via e-learning men även med digitala möten med leverantören och systemstöd.

#### Nya arbetssätt genom förbättrade möjligheter i verksamhetssystemet

Förvaltningen fortsätter med arbetet som påbörjades 2021 med uppgradering av verksamhetssystemet till ett webbaserat gränssnitt. Den nya versionen erbjuder ett effektivare processtöd, enklare användargränssnitt samt flera nya funktioner som bland annat möjliggör för mobil omsorg samt att medborgare kan logga in och följa sina ärenden. Vid uppgradering har förvaltningen stort fokus på att se över arbetssätt för att maximera nyttan av de nya webbaserade modulerna som verksamhetssystemet erbjuder. Detta är en del av den digitala utveckling som förvaltning arbetat med under året.

- För att nyttja alla möjligheter i ett system och för att driva utvecklingen av systemstödet med kontinuitet krävs både process, system- och databaskunskap. Den kunskapen finns hos systemstöd på förvaltningen. Men det handlar inte enbart om system. Införande av nya stödsystem handlar också om att verksamheten har fått förutsättningar för att börja arbeta på nya sätt där verktyget är ett stöd, säger Camilla Eriksson chef för Ekonomi och verksamhetsstöd

Magdalena som arbetar som utvecklingsledare digitalisering fortsätter

-Vill man verkligen nyttja alla möjligheter inom den digitala utvecklingen och automatisering finns inga snabba lösningar. Man behöver lyfta blicken och titta på hela verksamhetsperspektivet. Då blir det också lättare att förstå vad som behöver göras och chansen att lyckas ökar. Ett systembyte är ett förändringsprojekt med möjlighet till nya arbetssätt.

I slutet av året kunde 1 699 användare kommunicera i epost-modulen meddelande, den möjliggör för användare att kommunicera på ett säkert sätt. Förvaltningen har infört flera moduler med ett webbaserat gränssnitt och har nu en process från medborgarens ansökan till handläggning för äldre och funktionsstöd, ansökan och handläggning för ekonomiskt bistånd, till utförare, insatsplanering och mobil omsorg hos nästa 800 kunder. Flera e-tjänster har också införts för att medborgare exempelvis ska kunna göra sin ansökan digitalt eller följa sitt ärende vilken tid som helst på dygnet. Att systemet är webbaserat förenklar arbetet för hela verksamheten och bidrar till en ökad transparens, bättre informationsflöden och korrekt information i realtid och mobil omsorg för verksamhetens alla användare och medborgare.

## Handläggare

Handläggare inom utredningsenheten äldre och funktionsnedsatta har tillsammans punktats ned sin erfarenhet efter att ha arbetat i ett år i den nya versionen av uppgraderingen.

- Kommer att bli lättare och smidigare med uppföljningar. Man ser behoven på ett annat sätt- det blir en mer genomgående uppföljning. Lättare att få överblick. Blir tydligt genom att titta på varje livsområde.
- Blir tydligare i det process och webbaserade verksamhetssystemet. Vad som är fakta och vad som är bedömning. Livsområden bedöms var för sig och avslutas med samlad bedömning - tydligare behov och bedömning. Målsättningen blir mer detaljerad. Framgår mer detaljerat vad individen klarar/inte klarar själv.
- Blir tydligare för utföraren, vad personen behöver hjälp med. Uppdragen till utföraren blir tydligare.
- När alla utförare är helt inne i den nya versionen så kommer IBIC processen och flöden i ärenden att bli bättre då information lätt kan hämtas till genomförandeplan som bygger på de målsättningar som handläggaren satt i utredningen tillsammans med den enskilde.
- Verksamhetssystemet ger bra stöd utifrån IBIC processen. Utreder bara det livsområdet där hjälpbehovet finns, vilket innebär effektiva utredningar.
- Genom att beställning inte kan skickas till utföraren förrän utredningen är helt klar och all information finns med så finns det en hög rättssäkerhet.
- Att utreda enligt IBIC är mer omfattande och det ger framförallt ett djup i större utredningar ex. särskilt boende då det finns behov av detaljerad information till utföraren.

”Bland våra handläggare har det varit väldigt stor variation i kunskap och förståelse för IBIC. Nu har uppgraderingen till det processtyrda verksamhetssystemet tvingat oss att höja kunskapen och förbättra våra arbetssätt för att sätta individen än mer i centrum” säger Anna Lindmark Stedt som är tf enhetschef för utredningsenheten. ”Övergången har alltså inte bara handlat om handhavande i ett nytt system utan även nya arbetsmetoder.”

Överflytten har inneburit att insatser, dokumentmallar och processer har förtydligats och förbättrats. Det har gjorts många testärenden under året, där alla som involveras i processen deltagit.

”Det är viktigt att lyssna in alla medarbetares behov för att få en fungerande helhet. Vi har en bred verksamhet och det är många som involveras i processen.” säger tf enhetschef utredning Elin Järpenmyr.

”Vi har haft löpande mötet med förvaltningens systemstöd samt leverantören både innan och efter övergången” fortsätter Elin. ”Vi hittar ständigt nya saker vi kan optimera och göra bättre.”

## Utförare

Modulen i verksamhetssystemet som utförare arbetar i ger bättre samordning, ökad effektivitet och god översikt över alla vårdinsatser. Tjänsten möjliggör för utförare att på ett enkelt sätt ta emot uppdrag från handläggare. När beställningarna är verkställda kan utföraren sedan arbeta vidare med brukarens insatser, upprätta genomförandeplaner tillsammans med den enskilde.

Den nya webb och processbaserade versionen är idag mer lättarbetad och man har en helt annan överblick över programmet jämfört med tidigare, då man behövde klicka sig fram många gånger i organisationsträdet för att kunna dokumentera, säger Anneli Karlsson som arbetar som undersköterska.

Anneli fortsätter med att påpeka att det känns mycket säkrare att dokumentera och i och med att det är självinstruerande så är det också lättare för vikarier att våga dokumentera när systemet är så tydligt.

Vi tycker överlag att det är ett mycket lättare system, man har en bra överblick och det är en annan tydlighet, säger Sonja Ericsson administratör

Sonja fortsätter med " Det är tydliga enkla rubriker att klicka sig fram på i den nya versionen och det är bra att det går att skicka säkra meddelande till varandra i organisationen. Det är mer personsäkert och dokumentationsvänligt. Det är enklare för oss administratörer att verkställa beställningar, det kommer också upp en röd liten flagga när en ny beställning har kommit.

Sen märker vi att det är under process fortfarande, vi har lite önskemål på saker som i dag inte går att göra och de samlas ihop och skickas till leverantören som tips på ständig utveckling.

## Ansök om ekonomiskt bistånd digitalt

Nu finns en e-tjänst för ansökning av ekonomiskt bistånd. E-tjänsten gör det enkelt och tryggt att ansöka om ekonomiskt bistånd men även kunna följa sitt ärende digitalt, detta frigör också tid för socialsekreterare att arbeta med bland annat det förebyggande arbetet.

I och med e- tjänsten kan individer ansöka och följa sitt ärende om ekonomiskt bistånd direkt i sin dator, mobil eller surfplatta. När ansökan är inskickad kan man följa ärendet genom att logga in i e-tjänsten. Man kan även skriva och ta emot meddelanden från sin socialsekreterare samt komplettera ärenden direkt i e-tjänsten.

Ekonomiskt bistånd beräknas i regel utifrån en från riksnorm som regeringen beslutar om varje år. Alla beslut grundar sig på en individuell bedömning där många faktorer räknas in.

– Införandet av det nya systemet gynnar vårt kvalitetsarbete. E-tjänsten frigör tid som tidigare lagts ner på manuell granskning av underlag och vi kan nu fokusera på att till exempel hjälpa fler människor till självförsörjning säger Märta Sörenson, chef för enhet vuxen.

Du som ansökt om ekonomiskt bistånd tidigare gör din återansökan via en e-tjänst. Tjänsten gör det enkelt och tryggt att ansöka om ekonomiskt bistånd när det passar dig.

När du har lämnat in en ansökan kan du följa ärendet genom att logga in i e-tjänsten. Du kan även skriva och ta emot meddelanden från din handläggare samt komplettera ärenden direkt i e-tjänsten.

Enheten arbetar också med att få medborgare att nyttja e-tjänsten. ” Hossein finns hos oss för att hjälpa dig. Han finns i vår mottagning på Norrgården alla vardagar. Hossein talar svenska, engelska, arabiska samt persisk, dari.” avslutar Märta enhetschef på enheten ekonomiskt bistånd.

## **Planering och mobil omsorg**

Förvaltningens omsorgsverksamheter har jobbat på med införandet av ett nytt planeringsverktyg och mobil omsorg under år 2021 och beräknas vara i drift under våren 2022. Det nya planeringsverktyget kommer underlätta för insatsplanerare, medarbetare i omsorgsverksamheterna och även för kunder. Mobil omsorg ger omvårdnadspersonalen en möjlighet att dokumentera ute i fält och på så sätt en mer säkerhet i dokumentationen då allt uppdateras i realtid, säger Jonna Lindh projektledare för planeringsverktyget och mobil omsorg. Jonna fortsätter ”Med mobil omsorg får du åtkomst till ditt arbetschema och all väsentlig dokumentation för individen med åiterrapportering direkt i mobilen och därmed en kvalitetssäkrad och effektiv dokumentation. Vid inloggning i applikationen hämtas relevant data gällande individen och deras planerade besök per automatik. Arbetet har gått bra och alla har under utbildning och införandet varit engagerade och kämpat på med det som behöver göras inför driftstart. Genom att matcha behov och resurser hittas en optimerad planeringslösning där effektiviteten gynnar både kund och medarbetare. Med planeringsverktyget säkerhetsställs att alla besök blir ut planerade till medarbetare med hänsyn till kontinuitet både på person-, tids- och inte minst omsorgsnivå.”



## **KAPITEL 5**

### **Medarbetare**

#### **Människor - själva anledningen till att vi finns till**

Människor själva anledningen till att vi finns till, möt några medarbetare som skapar trygghet och självständighet för medborgare.

Möt några medarbetare som skapar trygghet och självständighet för våra medborgare

#### **Preventivt arbete**

Enheten råd , stöd och behandling arbetar med att skapa balans i vardagen mellan familjeliv, arbetsliv och vardagen. "Mitt uppdrag är att arbeta preventivt mot alla sorters droger och beroende. Jag genomför behandlande insatser individuellt, i grupp och även digitalt. Jag samarbetar med andra myndigheter och kvalitetssäkrar arbetet kring den enskilde.

Uppdraget kommer från biståndshandläggare med en tydlig målbeskrivning som jag tillsammans med den enskilde tar fram en genomförandeplan för, berättar Jessica Lind"

"På min arbetsplats har vi behandling för individer både enskilt och i grupp. Vi är i framkant i den digitala behandlingen Previct (AI). Behandling via mobilen är ett nytt sätt att få hjälp när bruk blivit ett missbruk. Jessica Lind, behandlingssekreterare, kan följa sina klienter sju dagar i veckan, dygnets alla timmar, och får snabbt indikationer på ett avvikande beteendemönster: Man får som klient nämligen "alkoblåsa" varje dag på bestämda tider."

Arbetet fokuserar på individen i centrum och hur jag kan stötta den enskilde till ett självständigt liv. Vi strävar för att samhället ska vara begripligt och tillgängligt för alla.

#### **Samverkan med andra aktörer**

##### **Så ska färre invånare förlora sina bostäder**

Man beräknar att ca 20 procent av de som ingår i hemlöshetsstatistiken någon gång varit föremål för avhysning eller uppsägning. Utgångspunkten är att alla bör ha en bostad. En bostad ökar även förutsättningarna för att kunna komma vidare inom andra livsområden i livet såsom arbete, hälsa och så vidare. I rollen som vräkningsförebyggare går en stor del till att samverka med olika aktörer och främja för att den enskilde ska få stöd. Mjölby kommun vill minska risken för att invånarna ska förlora sina bostäder och arbetar med vräkningsförebyggande arbete. Kommunens vräkningsförebyggare arbetar rådgivande och stöttande.

– Man kan vända sig till mig om man är orolig för sitt boende eller om man känner någon som riskerar att förlora sin bostad. Kanske har man fått ett brev från sin hyresvärd eller bostadsrättsförening med meddelande om risk för uppsägning, säger Ingela Kassel, vräkningsförebyggare.

Det finns flera orsaker till att man kan bli uppsagd från sin bostad. Den vanligaste orsaken är att hyran inte är betald. Förutom att rikta sig till invånarna, kan även hyresvärdar och bostadsrättsföreningar vända sig till vråkningsförebyggaren för att få rådgivning om en boende har skulder eller på annat sätt riskerar att förlora sin bostad.

Hyresvärdar och bostadsrättsföreningar har enligt lag en skyldighet att meddela socialnämnden om en person riskerar att förlora sitt boende.

– När sådan information når oss börjar vi alltid med att skicka ett brev till hyresgästen eller bostadsrättsinnehavaren med information om det stöd och den rådgivning vi erbjuder och vad som behöver ske för att den enskilda kan få bo kvar i sin bostad, säger Ingela Kassel.

## **Skapa meningsfull sysselsättning**

”Målet för oss som arbetar på enheten daglig verksamhet inom området företagsplaster är att hitta en sysselsättning som känns meningsfull och där det finns möjlighet att utvecklas för varje individ, säger Vailett och Sofia ”

När en arbetstagare vill komma ut på företagsplats sker en grundlig kartläggning av individens intressen och sedan är nästa steg att hitta en plats som passar, i det skedet kan ett studiebesök bokas där arbeidskonsulenten följer med arbetstagaren. Verksamheten håller tät kontakt med individen och besöker platsen för uppföljning.

På frågan vad skapar er verksamhet för värde och hur kan ni bidra till att skapa självständighet för individen svarar Vailett och Sofia att företagsplatser bidrar till arbetstagarens personliga utveckling, inkludering, stimulans och meningsfullhet samt främjar delaktighet i samhället. Många uttrycker att de vill känna sig som en del av samhället. En möjlighet till den känslan är när de får vara på en arbetsplats. Att få känna att man tillhör och är en viktig del på en arbetsplats och i ett arbetslag, berättar Vailett och Sofia. Vi kan bidra med att tillsammans med arbetstagare besöka arbetsplatser samt jobba sida vid sida i en inledande fas, detta skapar en känsla av trygghet.

## **Till nytta för medborgare**

På kommunens hem för vård eller boende, HVB, arbetar Anna Nordlander med uppdraget att ge ungdomar som av olika anledningar inte kan bo kvar hemma en trygghet och struktur i tillvaron, stöd och omsorg, samt hitta verktyg för att kunna hantera vardagen och utvecklas till självständiga individer. Anna berättar att på HVB finns personal dygnet runt i en så hemlik miljö som möjligt. Basen för behandlingen är att skapa en grundtrygghet och därigenom kunna hjälpa ungdomarna hitta och använda verktyg för att klara av sin tillvaro.

I vårdkedjan innebär steget efter HVB oftast en flytt till ett stödboende. Där är stödet individanpassat i stor utsträckning och det ställs större krav på självständighet då ungdomarna bor i egna lägenheter och sköter sitt hushåll själv. Ungdomarna har stöd av personal dagtid som stöttar ungdomarna i att exempelvis ordna med egen bostad, skapa struktur eller att hitta en sysselsättning. För en del är det skönt bara att veta att det finns någon att vända sig till vid behov. Att kunna utvecklas i sin egen takt ger goda förutsättningar att lyckas.

Målet är hela tiden att rusta de som bor på HVB eller stödboende för framtiden och att de ska utvecklas till självständiga individer med en meningsfull sysselsättning. Det gör vi genom att vara lyhörda och se individen, inte bara diagnosen eller bakgrunden. Relationsbyggandet är första steget. Vi försöker se det som fungerar och lyfta upp det, snarare än betona det som kanske inte fungerar så bra. Det är ju det som fungerar vi behöver göra mer av. Vi försöker vara stabila vuxna och sunda förebilder, och framför allt låta ungdomarna göra misstag utan att det behöver bli så stort, avslutar Anna

## **Akademi för medarbetare**

Medarbetarakademin är ett utvecklingsprogram som sker i samarbete mellan Mjölby och Norrköpings kommuner. Syftet med medarbetarakademin är att dess deltagare ska få utveckla och stärka sitt medarbetarskap samt sin förmåga att ta initiativ och vara en bidragande faktor i verksamhetens frågor. Deltagare får reflektera över sitt eget medarbetarskap såväl som vad de anser är ett gott kontra dåligt medarbetarskap. Detta med syfte att sedan öka förståelsen för samspelet på grupp och individnivå och förmågan att bidra till ett gott arbetsklimat. Syftet är även att få en djupare kunskap om den kommunala organisationen. Deltagarna kommer från många olika förvaltningar i kommunen. "Det har varit givande att möta andra yrkesgrupper från vår egen kommun, både för att få kännedom om andras jobb och uppgifter, samt inspireras kring hur man kan jobba med dessa frågor som vi pratar om i kursen berättar Sarah Staaf".

Christina berättar vidare: I medarbetarakademin har det varit flera intressanta föreläsningar som bland annat pratat om vad medarbetarskap innebär. Vi har fått lyssna till kommunstyrelsens ordförande Cecilia Burenby om hur en politiskt styrd organisation fungerar. Tomas Gustavsson, strateg på ekonomikontoret har pratat om hur kommunens utveckling, investering och bemanning ser ut i framtiden. Vi har även pratat om Spelregler på arbetsplatsen, fått verktyg för reflektion, kommunikation och feed- back med mera. Vi har även haft äran att få ha möte med "mig själv"..... och reflekterat över mig själv som medarbetare.

Det som också är mycket givande är att träffa andra medarbetare i kommunen, få inblick i deras arbete och arbetsplatser. Det skapar en bra vi-känsla och man får ökad förståelse för hur andra har det och vilka olika verksamheter det finns. Det har också varit kul att träffa medarbetare från Norrköpings kommun och utbyta erfarenheter.

Gäsföreläsare deltar i programmet och arbetet baseras på deras föreläsningar. Även lokala träffar sker där man jobbar vidare med frågeställningarna.

Det har varit en annorlunda omgång denna gång pga pandemin, mycket av innehållet har fått genomföras digitalt. En kortare period har vi kunnat träffas fysiskt för att nu vara åter tillbaka i det digitala. Som deltagare tycker jag att det fungerat bra med de digitala lösningarna. Samtalen och diskussionerna flyter på bra, detta för att många nog nu är vana med digitala lösningar.

Våra verksamheter ställer höga krav på att chefer och medarbetare har hög kompetens och tillsammans arbetar för att nå verksamhetens mål och utveckla mot nya och förändrade uppdrag. Men också för en god arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig delaktiga och engagerade.

Medarbetarakademin ger dig ökad förståelse för vad medarbetarskap och medledarskap är, i relation till uppdraget och den kommunala organisationen samt bidrar till organisatoriskt lärande. Programmet består av fem kommungemensamma träffar med olika teman; medarbetarskap, att leda sig själv, samspelet med andra, kommunikation på arbetsplatsen och en avslutning.

Antal tillsvidareanställda i Mjölby Kommun: 747

Medelålder: 45 år

Kvinnor: 86%

Män: 14%

## **KAPITEL 6 FRAMTID**

### **Skapa goda förutsättningar för medborgare i Mjölby kommun**

#### **Hålla i och hålla ut – men också ta kliv framåt**

*Människor – själva anledningen till att vi finns.....* Så har vi formulerat oss kring vårt uppdrag som medarbetare och ledare inom omsorgs- och socialnämndens ansvarsområde. Och just därför finns det för mig inget finare än att få verka inom just omsorgs- och socialförvaltningen. Allt vi gör berör människorna i vår kommun. Oavsett om vi finns på den strategiska nivån eller ute på fältet i nära kontakt med människor så påverkar vi livsförutsättningarna för dem vi finns till för.

Pandemins grepp om oss de senaste åren har satt oss på prov på många olika sätt. Särskilt svårt har det nog varit för de verksamheter som är personalintensiva och där verksamheten pågår dygnet runt, som inom äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen. Trots allt har man hållit i och hållit ut och på riktigt ställt om för att fortsätta finnas där för våra kommuninvånare i livets olika skeenden. Det är fantastiskt bra jobbat av våra medarbetare på många olika nivåer!

Trots en ofta intensiv och utmanande vardag måste vi fortsätta att ta kliv framåt och utveckla våra verksamheter och hitta nya arbetsätt och metoder för att möta omvärldens ständigt förändrade behov och förväntningar. Kommunens uppdrag är att tillhandahålla service och välfärdstjänster till medborgare och kunder, och omsorgs- och socialförvaltningen har en viktig roll att spela för att uppnå de mål som kommunfullmäktige beslutat. Nämnden har beslutat om åtaganden med fokus på att barn och unga ska kunna nå målen i skolan och på att få fler medborgare i egen försörjning. Genom samverkan kommer det arbetet förhoppningsvis resultera i att fler barn och unga kan klara skolan och nå sina drömmars mål. Och om fler individer kommer ut i egen försörjning så höjs livskvaliteten för den enskilde, man blir mer självständig och får ett större eget livsutrymme.

Utöver det ska vi fortsatt jobba med att möta framtiden. Digitaliseringen fortgår, vi ska fortsätta att utveckla en nära vård- och omsorg i samverkan med andra och vi ska fortsätta utveckla äldreomsorgen för att klara den demografiska utvecklingen som vi befinner oss i. Under 2022 behöver vi också ta krafttag kring ungas psykiska hälsa och barns- och ungas livsvillkor i övrigt. Den politiska majoriteten diskuterar just nu bland annat satsningar och samverkan kring öppna förskolor och familjecentraler, en mer tillgänglig elevhälsa som möter fler unga än idag och samverkan med civilsamhället och kompetensförstärkningar avseende kvinno- och barnafridsområdet.

2022 är också ett valår. Min tredje mandatperiod som ordförande för omsorgs- och socialnämnden går mot sitt slut. Jag hoppas att jag får fortsatt förtroende att ta ansvar för de här frågorna, men oavsett hur det går med det så kommer jag fortsatt ha de sociala frågorna närmast hjärtat och alltid jobba för de ska komma i främsta rummet.

*Anna Johansson, ordförande i Omsorgs- och socialnämnden*

## **Utmaningar, möjligheter och lärdomar**

Alla verksamheter inom omsorgs- och socialförvaltningen har utmaningar, men samtidigt möjligheter att skapa goda förutsättningar för medborgare. Förvaltningen ser de prövningar och utmaningar som lärdomar som tas med för att fortsätta skapa tjänster som bidrar till ett självständigt och aktivt liv med meningsfull sysselsättning.

### **Individ- och familjeomsorg**

Nu har det onormala blivit normalt på riktigt. Pandemin tvingade oss att snabbt ställa om arbetssätt på olika sätt, men vi har insett att vi måste vara snabbfotade även framåt utan pandemins inverkan. Vi behöver vara flexibla och anpassningsbara för att möta medborgares behov på bästa sätt. Medarbetarna inom Individ- och familjeomsorgen är nyfikna och inlyssnande och arbetar med ständiga förbättringar.

Vi arbetar målmedvetet mot att ha korta väntetider för att finnas där när människor behöver hjälp och stöd. Likaså arbetar vi för att hålla våra utredningstider. Att involvera en individs nätverk och familj är viktigt i vårt arbete för att ta tillvara individens egna resurser.

*Kristina Granlund, verksamhetschef Individ- och familjeomsorg*

### **Funktionsnedsättning**

Det gångna året har påverkats mycket starkt av den rådande pandemin. Medarbetare och chefer har visat stor uthållighet och handlingskraft i att upprätthålla en trygg och säker tillvaro för individer inom verksamheten.

Förhoppningsvis går pandemin mot sitt slut och vi får då bättre möjligheter att använda tid och energi att fokusera på att utveckla verksamheterna. Vi kommer att fokusera på att höja kompetens inom lågaffektivt bemötande, fördjupad kunskap kring autism och neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, alternativ och kompletterande kommunikation samt dokumentation. Inflytande och delaktighet för den enskilda individen ska genomsyra alla insatser.

Vi har under årsskiftet 2021-22 gått in i en samverkan med kultur och fritidsförvaltningen med namnet "Fritidsbanken". En utlåningsverksamhet av fritidsutrustning som ansvarar av kultur och fritid och drivs med hjälp av medarbetare och individer inom daglig verksamhet. Vi fortsätter utvecklingen mot att den interna dagliga verksamheten ska kunna vara en trygg start som kan leda till arbeten som är mera samhällsnära och möjlighet att leda till ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Ett hållbart ledarskap är en viktig del i att få LSS-verksamheterna att fungera på ett tryggt och utvecklande sätt. En god arbetsmiljö är en förutsättning för kvalitetsutveckling av verksamheterna.

*Torbjörn Sundström, tf verksamhetschef LSS-området*

## **Äldreomsorg**

Året 2022 hoppas vi blir ett år där vi kan arbeta framåt och etablera en slags post-covid tillvaro i våra verksamheter där det vi påbörjat under 2021 får en chans att sätta sig ordentligt. Medskapande, delaktighet och påverkan från individen, intresse och nyfikenhet från oss i verksamheten ska bidra till att äldre medborgare ska bo, leva och trivas i kommunen oavsett om du bor på ett av våra vårdboenden eller har annat stöd från oss.

*Catherine Stolfer Sunesson verksamhetschef äldreomsorg*

## **Hälso- och sjukvård**

Vi hoppas att under 2022 kunna fokusera på att utveckla den goda och nära vården till medborgare. Arbetet med den goda och nära vården har fått stå tillbaka under pandemin men det finns mycket goda idéer och ambitioner hos medarbetare för att fortsätta utvecklingen.

Med förebyggande arbete så fördröjs medborgarnas behov av stödinsatser. Viktigt är att medborgare känner delaktighet och har möjlighet till att vara socialt och fysiskt aktiva utifrån individuella förutsättningar. Samverkan med olika interna och externa aktörer bidrar med att minska ensamhet, fallolyckor, öka tillgänglighet, egenvård och digitalisering på äldres villkor.

*Petra Stämmeryd , verksamhetschef hälso- och sjukvård*