

## Interpellationssvar

Dnr 26KS233-2  
2026-06-11

Kommunfullmäktige

### **Svar på interpellation från Moderaterna (M) - Hur ska återkommande brister i äldreomsorgen stoppas?**

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 11 maj 2026, väckte Eva marja Andersson - Moderaterna (M) följande interpellation.

”Under mandatperioden har flera allvarliga brister uppdagats inom kommunens äldreomsorg. Redan 2023 framkom omfattande missförhållanden vid Fleminggatans äldreboende, där boende utsattes för både fysisk och psykisk kränkande behandling under en längre tid. De utredningar som genomfördes visade på mycket allvarliga brister i verksamheten. Kort därefter uppdagades även allvarliga missförhållanden vid Solberga äldreboende. Bedömningen var att det saknades förutsättningar att ge en god och säker vård till de boende.

Dessa händelser väcker frågor om ledning och styrning inom både Omvårdnad Gävle och Sektor Välfärd. Bristerna har i flera fall upptäckts först efter att de fått långtgående konsekvenser för de äldre, vilket tyder på att organisationen i hög grad har varit reaktiv snarare än förebyggande.

Mot bakgrund av detta fanns förväntningar på att nödvändiga åtgärder skulle vidtas för att stärka ledarskap, uppföljning och kontroll. Trots detta rapporteras nu återigen om allvarliga problem, denna gång vid Forellplans äldreboende i Sättra. Uppgifter gör gällande att boende inte fått sina grundläggande behov tillgodosedda, såsom hjälp med personlig omvårdnad och måltider. Det finns även uppgifter om arbetsmiljöproblem, konflikter i personalgruppen och bristande samarbete, vilket direkt påverkar kvaliteten i omsorgen. Att liknande problem återkommer på flera boenden under samma mandatperiod pekar på strukturella brister i ledning, styrning och uppföljning.

Med anledning av ovanstående frågor jag omvårdnadsnämndens ordförande:

- Vilka konkreta åtgärder avser ordföranden att vidta för att stärka ledarskapet på samtliga nivåer inom Sektor Velfärd – från sektorledning till enhetsnivå – i syfte att säkerställa att allvarliga brister upptäcks och åtgärdas i tid?”

**Eva Älander (S)**, Omvårdnadsnämndens ordförande fick i uppdrag att besvara interpellationen.

## **Som svar på interpellationen vill jag anföra följande**

Eva Marja Andersson har i en interpellation ställt mig frågan ”*Vilka konkreta åtgärder avser ordföranden att vidta för att stärka ledarskapet på samtliga nivåer inom Sektor Velfärd – från sektorledning till enhetsnivå – i syfte att säkerställa att allvarliga brister upptäcks och åtgärdas i tid?*”

I detta interpellationssvar kommer jag att ägna mig åt den konkreta frågan. Eftersom frågeställningen är bred i sin ansats så inleder jag med sektornivån.

Under 2024 så genomfördes en organisationsöversyn på Sektor Velfärd för att se över om den organisation som då fanns på ett tillräckligt bra sätt stödde det som behöver göras framåt. En arbetsgrupp tillsattes för detta och ett av de perspektiv som de hade att utgå ifrån var att den nya organisationen skulle ge rimliga förutsättningar för alla chefer i organisationen, med betoning på enhetscheferna.

Organisationen ska stödja chefer och medarbetare i vad vi vill uppnå. Det ska aldrig vara ett mål i sig att förändra en organisation, och organisationen i sig kan inte förändra de medarbetare som arbetar i den. Däremot kan organisationen, om den sätts samman på ett visst sätt, påverka och stödja önskade beteenden, ge förutsättningar för samverkan, bidra till effektivitet och stödja de som verkar i den att lägga tid och kraft på rätt saker. Organisationen bidrar därmed till den eller de kulturer som finns där. Vid årsskiftet så sjosattes den nya organisationen för Sektor Velfärd.

Att vara chef i en kommunal kärnverksamhet, vilket alla de chefer som finns inom Omvårdnadsnämndens verksamheter är, det är att ha ett utmanande chefsuppdrag. Cheferna behöver ha en hög förmåga att leda genom processer, inspirera och engagera, vara närvarande i sitt ledarskap samt hantera sådant som uppstår i vardagen såsom utmaningar, konflikter och förbättringsarbeten. De möter krav från medarbetare, boende, anhöriga, samverkansaktörer. Vi behöver hela tiden ha span på chefernas förutsättningar att vara närvarande ledare, sektorn ska präglas av ett utvecklande medarbetarskap likväl som ledarskap.

För att möta krav på självständighet, förmåga till förändringsledning och samverkan så krävs olika former av stöd och utbildningsinsatser. Som ett

exempel har ett 50-tal chefer genomgått utbildningen i förändringsledning under 2025. Utbildningen ger dem fler verktyg att leda i de förändringar som sektorn är mitt uppe i. Nu under 2026 är det dags för minst lika många till. Målet är att alla chefer inom Välfärd Gävle ska genomföra utbildningen. Det undersöks även om möjligheten att genomföra en skräddarsydd chefsutbildning i samarbete med högskola/universitet, vilket i så fall skulle kunna finansieras genom det nyligen breddade Äldreomsorgslyftet. Andra kommuner har gjort detta med gott resultat.

Det pågår flera stora utvecklingsarbeten inom sektorn, där omställningen till ny Socialtjänstlag är ett av de tyngsta. Enhetscheferna är nyckelpersoner i dessa omställnings- och utvecklingsarbeten. Även i den handlingsplan som är kopplad till demensstrategin finns det flera punkter som knyter an till att stärka ledarskapet. Exempelvis ska ett nätverk för enhetschefer och BPSD-administratörer etableras för att stärka samverkan och kunskapsutbyte och stödteam i de geografiska områdena ska ge operativt stöd i det dagliga arbetet. Ett gemensamt arbetssätt och tydlig struktur där personcentrerade team ska utvecklas med regelbundna, formaliserade teamträffar med individens behov i fokus. Teamarbetet ska bygga på tydliga roller och ansvar för att säkerställa samordning mellan professioner.

När det gäller just Forellplan så är ett stort paket med insatser igångsatt, för att vända den negativa utveckling som fanns på delar av arbetsplatsen. Några av de insatser som tar sikte på ledarskapet är att stödresurser såsom HR-konsult finns kontinuerligt på arbetsplatsen, tillsättning och rekrytering av handledare (s.k. kvalitetsmentorer) som kan ge stöd i det dagliga arbetet. Det hålls dagliga avstämningar mellan enhetschefer, sjuksköterskor, kvalitetsmentorer och samverkan mellan HSL och SOL har förstärkts. Uppdragsbeskrivningar för boendets olika roller har uppdaterats, vilket tydliggör ansvar och förväntningar samt skapar samsyn på uppdraget. Ledningen har förstärkts med en extra enhetschef för att skapa tydlig styrning, gemensam riktning och långsiktig kvalitet i utvecklingsarbetet. En närvarande och engagerad arbetsledning är avgörande för att utvecklingsinsatserna ska kunna genomföras strukturerat, följas upp och leda till varaktiga förbättringar i arbetsmiljö och omsorg.

Härmed anser jag interpellationen besvarad.

*Eva Älander (S)*  
Ordförande för Omvårdnadsnämnden