



Vård och omsorg i Södertälje

För dig – idag, imorgon och i framtiden

Omställningsprogram 2027
med utsikt mot 2040



Södertälje
kommun

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
Ansvar, aktualitet och uppföljning	5
Förutsättningar och trendspaning	5
Demografi, folkhälsa och behovsgrupper	6
Kunskapsstyrning, kompetensförsörjning och rekrytering	8
Ekonomi, kostnadsutveckling och digitalisering	10
Genomförande	
Vägledning	12
Målsättning	13
Förverkligande	13
Värdeskapande arbetssätt	14
Källhänvisning	15

Inledning

Dagens vård och omsorg står inför flera stora utmaningar de kommande åren, men också över lång tid, där kompetensförsörjning och finansieringen av olika vård och omsorgsinsatser är de största utmaningarna. Antalet äldre i vårdintensiv ålder ökar stadigt samtidigt som andelen i arbetsför ålder inte ökar i samma utsträckning. Det innebär ett ökat behov av kommunens vård och omsorgsinsatser samtidigt som kompetensbristen blir alltmer påtaglig och försörjningskvoten ökar. Parallellt fortgår samhällsutvecklingen med en kunskaps- och teknikutveckling i snabb takt som också kan innebära stora möjligheter för utvecklingen av vård och omsorg.

Syfte

Omställningsprogrammet för Södertäljes äldreomsorgsnämnd och omsorgsnämnd är ett vägledande styrdokument som samlar den politiska viljan och ambitionen för frågor som rör framtidens vård och omsorg på kortare och längre sikt. Programmet ska integrera befintlig verksamhetsplanering och budgetering samt vägleda för omsorgskontorets alla verksamheter. Det ska också ses som ett styrdokument som inspirerar och involverar olika aktörer som verkar och har beröringspunkter för vård och omsorg i Södertälje kommun.



”

**Vi behöver klara av
125 procent
av välfärden
i relation till dagens
mått, med 75 procent
av bemanningen.** ”

Johan Magnusson, professor vid Göteborgs Universitet

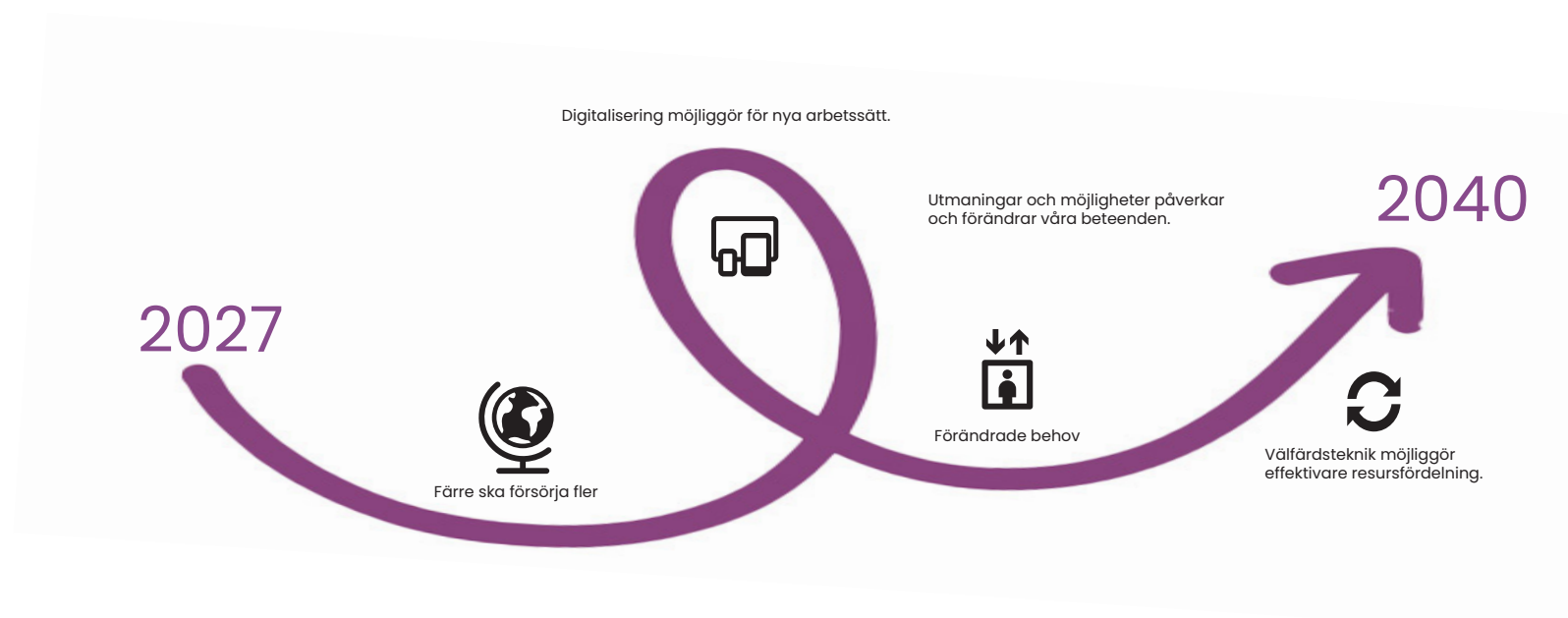
Ansvar, aktualitet och uppföljning

Nämnderna har det övergripande ansvaret för programmet medan det är samtliga verksamheters ansvar att förverkliga och fortlöpande arbeta med omställningen. Varje verksamhetsområde ansvarar för respektive aktiviteter inom ordinarie verksamhetsstruktur. Programmet konkretiseras genom befintlig styrprocess. Omställningsprogrammet ska revideras vart fjärde år och uppföljning sker inom ramen för ordinarie uppföljningsprocess.

Förutsättningar och trendspaning

Den vård och omsorg som Södertälje kommun utför och levererar gör stor skillnad för invånarna i Södertälje, men likt resten av Sverige, befinner sig kommunens vård och omsorg i en omställning. En omställning som kräver målinriktad planering för att ompröva och utveckla nya arbetssätt för att möta behovet av vård och omsorg hos äldre personer och personer med funktionsnedsättningar. Nya arbetssätt och metoder som sätter mer fokus på hälsa, trygghet och självständighet. En omställning som grundar sig i hälsofrämjande och proaktiva arbetssätt som kan matcha brukarnas behov och samtidigt anpassas till samhällsutvecklingen och till kommunens ramar för vård och omsorgsinsatser. Exempel på utmaningar som redan är kännbara:

- ökade och förändrade behov
- demografiska förändringarna med allt fler äldre i befolkningen
- ökad konkurrens om arbetskraften
- begränsade ekonomiska resurser
- stor variation i kvalitet.



Demografi, folkhälsa och behovsgrupper

Den demografiska utvecklingen med en växande äldre befolkning innebär att färre personer i yrkesverksam ålder ska ta hand om allt fler äldre. Samtidigt håller den negativa trenden av minskat barnafödande i sig och kommer att ha påverkan på demografin och samhällsnyttan framåt i tiden.

Under lång tid har hälsan för invånarna i Södertälje kommun, liksom i övriga landet, fortlöpande förbättrats i takt med högre utbildningsnivå, bättre ekonomi, högre sysselsättningsgrad och förbättrade levnadsvanor.

Parallellt har de samlade behoven av vård och omsorg ökat. Förutom en åldrande befolkning tillkommer också nya och förändrade behov som kräver anpassade insatser. Verksamheterna står för en vård och omsorg med respekt för brukarnas specifika behov, förväntningar och integritet.

Brukarna ges möjlighet att vara delaktiga i planeringen av insatsen samt så aktiva det är möjligt i utförandet av insatsen. Medarbetare och chefer har kunskap och färdigheter i att arbeta med ett salutogent förhållningssätt med utgångspunkt ifrån brukarnas egen förmåga och resurser för att främja hälsa.

En nära vård och omsorg geografiskt, digitalt och socialt som ska upplevas som meningsfull, hanterbar och begriplig. Ett naturligt åldrande kan inte undvikas men det är möjligt att genom främjande och hälsobevarande insatser stärka ett friskare åldrande. Åldersrelaterade funktionsnedsättningar liksom sjukdomar och skador kan därmed sannolikt fördröjas.

En ökande förekomst av multisjuklighet med kroniska sjukdomar, fysiska och psykiska, blir särskilt vanligt hos äldre. Ytterligare behov av anpassningar för framtiden kommer att behövas för personer med funktionsnedsättning. Detta utifrån att funktionsnedsatta personer åldras, och att vi genom forskning och utveckling ser en ökning av olika npf-diagnoser, samt minskning i förekomst av vissa slags funktionsnedsättningar.

Den psykiska ohälsan får sannolikt hög prioritet och växande hälsoklyftor mellan olika grupper i samhället kvarstår. Det kommer också att ställa krav på rätt insatser och resurseffektiva arbetssätt, men också på mer fokus på egenvård och preventiva åtgärder. Intresset för hälsofrämjande levnadsvanor och egenvård i befolkningen förväntas öka.

Hälsosamma levnadsvanor skapar en grund för en positiv hälsoutveckling och kan bidra till att förhindra sjukdomsutveckling. Mötesplatser där människor kan interagera med andra och skapa sociala sammanhang blir troligen ännu viktigare för att förbygga ensamhet och psykisk ohälsa.

Vård- och omsorgsstrukturen utvecklas alltmer mot en nära vård där insatser i hemmet växer. Troligen kommer nya former för vård och omsorg att utvecklas för den åldrande befolkningen, samt för personer med funktionsnedsättning som är i behov av vård- och omsorgsinsatser. I förlängningen kommer insatser generellt att bli än mer digifysiska och platsoberoende.





Kunskapsstyrning, kompetensförsörjning och rekrytering

En framgångsfaktor i arbetet med att anpassa verksamheterna till en pågående samhällsutveckling, men också förändrade demografiska behov, är en fortsatt nära koppling till forskning och akademi. Kunskapsstyrning tar mer plats som en del av strukturen för att säkerställa kunskapsbaserad, jämlik och resurseffektiv vård och omsorg. Det kommer att bli ännu viktigare att följa kunskapsläget inom forskningsområdet Life science och fortsätta medverka inom fältet när det gäller lokala anpassningar inom hälsovård, läkemedel och medicin- och bioteknik.

Verksamheterna rekryterar och behåller medarbetare med rätt kompetens genom att vara en arbetsgivare som kännetecknas av

- god arbetsmiljö
- jämställdhet
- likvärdighet.

Det sker ett aktivt arbete med att på olika sätt säkerställa och utveckla etablerade strukturer samt förbereda för kommande pensionsavgångar och rekryteringsutmaningar, som stora delar av nämndernas verksamheter står inför.

Omsorgspersonalen är den viktigaste resursen för att leverera en god vård och omsorg. För att kunna följa samhällsutvecklingen samt matcha ställda krav och behov sker därför anpassad utbildning och kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer. Teambaserat arbetssätt och transformativt ledarskap är här viktiga delar som nämnderna satsar mer på, för att skapa en trygg och välkomnande organisation för både brukare och medarbetare.

Kraven på kunskap och kompetens kommer fortsatt att öka. När de omsätts i arbete på ett systematiskt sätt förbättras också förutsättningarna för en god vård och omsorg. Det handlar om att höja kunskapsnivåer när det gäller språk, kommunikation och bemötande, liksom medicinska och pedagogiska kompetenser och ledarskapsförmågor. Nya modeller för kompetensförsörjning och tillvägagångssätt när det gäller rekrytering behöver utvecklas vidare för att attrahera, men också för att behålla personal.

Det kommer att behövas personal som besitter flera olika kompetenser som kompletterar varandra för specifika insatsbehov. Det kommer också att ställas krav på att ta med i beräkningen hur vi påverkas av och hanterar globala flyttströmmar, liksom sjunkande födelsetal, när det gäller anpassningar i rekrytering av medarbetare. Det blir nödvändigt med kontinuerlig och livslång kompetensutveckling, inte minst på grund av teknikutveckling och en ökad specialisering utifrån behov.

Det blir också alltmer nödvändigt med interprofessionell samverkan, där olika professioner involverar, kommunicerar, dokumenterar och samarbetar med varandra i team. Det är centralt med en arbetsmiljö där medarbetare mår bra, upplever meningsfullhet och ges både ansvar och handlingsutrymme för att stimuleras att stanna i verksamheten. Det kan också bidra till att andra vill utbildas till yrken inom vården och omsorgen.

Ekonomi, kostnadsutveckling och digitalisering

Det finns en pågående långsiktig satsning för att ta vara på möjligheterna med digitaliseringens utveckling. Arbetet organiseras med personella och ekonomiska resurser som handlar om digitala lösningar och välfärdsteknik för att säkerställa basala funktioner och ta vara på kompetens. Det handlar också om att strukturera avtal och säkerställa utbildning av välfärdsteknik inom samtliga verksamheter.

I verksamheterna ska digitala lösningar och välfärdsteknik användas som är anpassat efter brukaren, så att medarbetarna kan vara närvarande där behovet finns. Välfärdsteknik ska möjliggöra för mer effektiv resursanvändning vilket leder till en nyttoeffekt av ekonomisk god styrning. Den digitala tekniken kommer att möjliggöra för effektivare arbetssätt som kommer innebära att färre medarbetare, med dagens mått mätt, vårdar och ombesörjer fler brukare.

Här finns utrymme för att utveckla samhällsplaneringen och nytänkande för att planera för fler alternativ av boendelösningar. Det handlar om en gemensam planering med aktörer inom den egna organisationen liksom externa aktörer där det finns gemensamma ekonomiska nyttokrav. Resultatet kan då leda till ett bredare utbud av bostäder och boenden som är anpassade efter brukarna och deras behov.

De utmaningar och möjligheter som beskrivits är kopplade till de resurser som kommer vara tillgängliga. De demografiska förändringarna medför att försörjningskvoten förväntas öka. Kostnadsutvecklingen för vård och omsorg kommer vara högre än den ekonomiska tillväxten och där kostnaderna domineras av personal varför det fortsatt kommer att läggas mer fokus på effektivisering och prioriteringar i vård och omsorgen. Den snabba utvecklingen av främst teknik men också ny metodik och läkemedel möjliggör förbättringar när det gäller vård och omsorg. Samtidigt kräver begränsningar i ekonomin hårdare prioriteringar, följsamhet till upphandlingar, avtal och beslut om verksamhet och finansiering.

Den digitala och tekniska utvecklingen kommer att fortsätta, och bidra med smarta digitala produkter och tjänster. Digitalisering och AI kräver investeringar och resurser, men som på sikt förväntas leda till en effektivare vård och omsorg. I takt med den digitala utvecklingen behöver också verksamheterna rustas för att kunna dra nytta av effektiviseringen och det kommer att kräva att professionen ges möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling för att ta emot och använda ny teknik.

Utveckling och användning av AI kommer också innebära behov av etiska ställningstaganden samhället i stort liksom inom vård och omsorg. När de traditionella, icke-digitala tjänsterna avvecklas snabbare än vad invånarna hinner anpassa sig kan det leda till utanförskap framför allt bland äldre och funktionsnedsatta. Tekniken i samhället behöver vara adaptiv och utvecklandet av tekniska lösningar behöver utformas med hänsyn till användares varierande behov.

Genomförande

Det behövs medvetna strategier för att ompröva och utveckla nya sätt att möta äldres och funktionsnedsattas behov av vård och omsorg. En medveten långsiktighet behövs också för att lösa de utmaningar när det gäller den växande bristen av kompetens och bemanning. Samhällsutvecklingen går i snabb takt och vi lever i en digitaliserad tid med ständigt pågående utveckling av ny teknik.

Med digitaliseringen följer också många nya möjligheter till att hitta nya smarta och effektiva verktyg och arbetssätt genom välfärdsteknik. Här finns goda möjligheter för att lösa redan kännbara och kommande utmaningar. Utifrån hur vi anpassar vården och omsorgen, möter de föränderliga behov som finns hos brukare liksom att ta vara på och hushålla med de personella, digitala och ekonomiska resurserna, kan vi också främja hälsa, välbefinnande och förebygga ohälsa bland äldre och funktionsnedsatta.

Vägledning

Två prioriterade vägar ska leda nämnderna och verksamheterna i arbetet med att ställa om för en hållbar vård och omsorg. Vägar som pekar på angelägna ändamål att arbeta med på kortare och längre sikt. Kompetensförsörjning och rekrytering med växande konkurrens och tillgång på personal som utmaning och den snabba utvecklingen av digitalisering och välfärdsteknik som skapar möjligheter till smarta och resurssparande lösningar. Nämndernas framtidsbilder för respektive väg pekar på vad som mer konkret förväntas bli utfallet och nyttan med omställningsarbetet.

Kompetensförsörjning och rekrytering

Vi har välutbildade och engagerade medarbetare, som känner delaktighet och som har goda möjligheter att utföra sitt arbete. Det utförs insatser med god evidens inom Södertälje kommun. Detta sker genom en balans mellan metod, etik och god samverkan där individen är i fokus för att främja delaktighet och självständighet. Det finns ett arbetssätt och kompetens där vi möter framtidens utmaningar tillsammans.

Digitalisering och välfärdsteknik

Våra gemensamma resurser tas omhand på ett ansvarfullt sätt där en god framförhållning och planering tillsammans med nyttjande av lösningar för välfärdsteknik går hand i hand med en god styrning och ledning. Insatser sker med ett helhetsperspektiv på samhällsuppdraget utifrån miljö, ekonomi, kvalitet och arbetsmiljö med stöd av digitala lösningar.

Målsättning

Målsättningen är att göra förändringar och anpassningar i verksamheternas arbetsätt för att kunna utföra en både god och rimlig vård och omsorg, och som samtidigt matchar brukarnas olika behov. Nämndernas långsiktiga målformuleringar ger uttryck för hur det långsiktiga arbetet med omställningen förverkligas genom den operativa visionen:

"Vi arbetar hälsofrämjande och individanpassat"

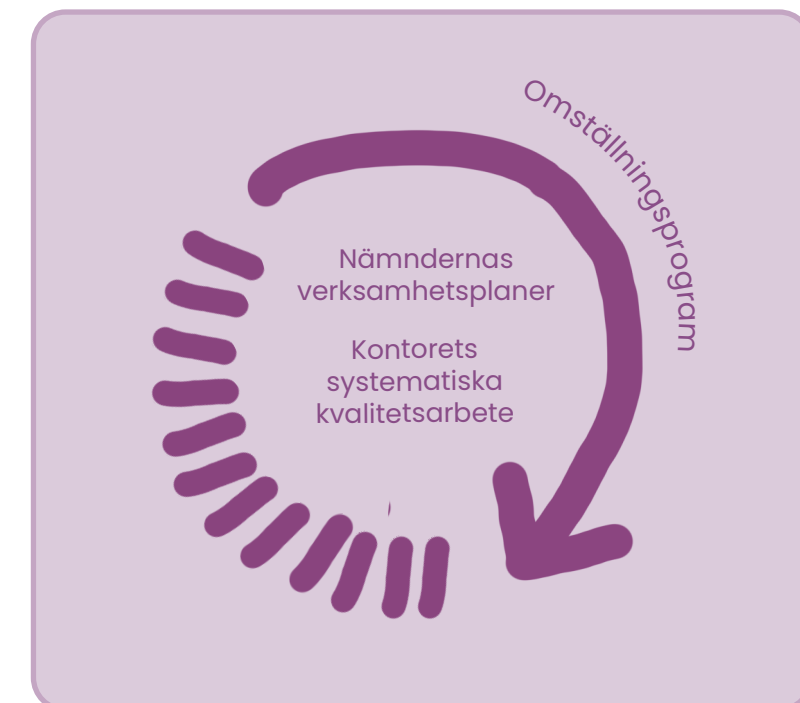
"Brukarna upplever trygghet, delaktighet och nöjdhet"

"Medarbetarna upplever stolthet i sitt arbete"

"Tillsammans tar vi ansvar för en modern omsorg och hållbar utveckling"

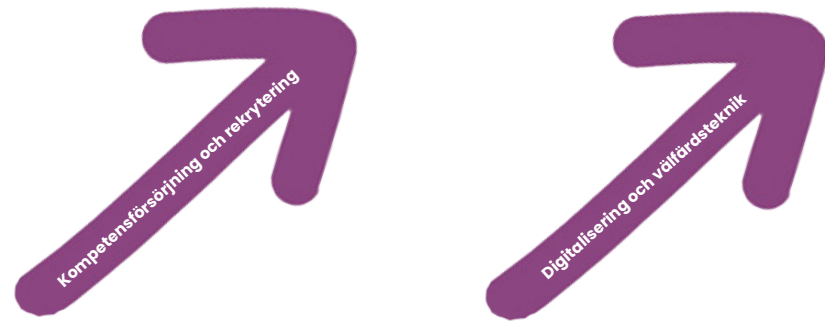
Förverkligande

Omställningsprogrammet ska ligga till grund för nämndernas och verksamheternas planerings- och verksamhetsprocesser och stödja respektive resultatområdes målprioriteringar. Programmet konkretiseras genom befintliga styrsystem och dokument, det integreras i det systematiska kvalitetsarbetet, nämndernas verksamhetsplaner och därigenom till det operativa arbetet för olika insatser och verksamheter.



Värdeskapande arbetssätt

Det gemensamma ansvaret för arbetet med omställningen omsätts genom värdeskapande arbetssätt på verksamhetsnivå; samverkande organisation, lärande organisation och meningsfull organisation. På så vis skapar verksamheterna värde och nytta genom att koppla åtaganden och aktiviteter till programmets prioriterade vägar.



Samverkande organisation

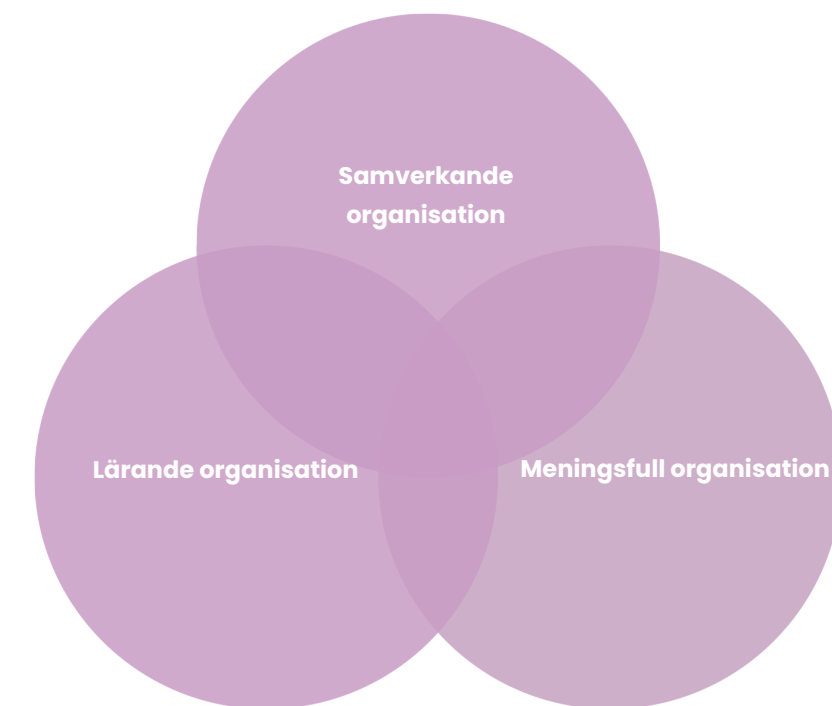
En viktig del när det kommer till samverkan är den kulturella omställning som krävs. Förändrade arbetssätt och nya sätt att samverka för brukarnas bästa. I samverkan kan nya mer effektiva och nära arbetssätt få utrymme, där omsorgskontorets kompetenser, tillsammans med andra vårdgivares och brukares egna resurser kan utvecklas och komma till sin rätt. Samverkan behöver ske på flera olika nivåer, inom och mellan olika kontor och bolag inom kommunkoncernen liksom samverkan med externa aktörer inom hälso- och sjukvården, näringslivet, civilsamhället, invånare och andra aktörer i regionen, är viktigt för att skapa en gemensam rörelse och få hållbarhet i omställningen.

Lärande organisation

I en lärande organisation sker en systematisk strävan efter att förbättra den egna förmågan att lära sig och anpassa sig till förändringar i sin omgivning. Det innebär att det finns en kultur som uppmuntrar till kontinuerlig inläring och utveckling av både enskilda individer och hela organisationen. Med en gemensam inställning till att alla bidrar till verksamheternas produktivitet, ständiga förbättringar och innovation skapas en positiv kultur för ständigt lärande.

Meningsfull organisation

Det krävs en förståelse för sambandet mellan att både leverera en god vård och omsorg till brukarna liksom att skapa förutsättningar för en arbetsmiljö där medarbetare trivs och mår bra. Den förståelsen ligger till grund för att kunna skapa en känsla av sammanhang i det som människor gör och det som människor befinner sig i. En organisation som verkar för ett hälsofrämjande helhetsperspektiv där medarbetare får vara verksamma i en tillåtande, trygg och vänlig organisationskultur skapar förutsättningar för att arbetet känns meningsfullt, begripligt och till gemensam nytta.



Källhänvisning

Kairos Future (2019) Hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning i framtiden – en scenarioanalys fram emot 2040
Region Kronoberg (2021) Närmare Kronobergaren. Program 2021–2024
Region Kronoberg (2020) Närmare Kronobergaren. Utvecklingsstrategi inom hälso- och sjukvården 2020–2030
Region Stockholm (2023) Hälsa och vård 2040 – slutrapport från långtidsutredningen
SKR (2023) Positionspapper. Stöd till hälsa och välbefinnande, vård och omsorg till äldre personer
SKR (2023) Vägval för framtiden. En spaning mot år 2035
SOU (2016:89) Scenario: Sverige 2030 – ett integrerat, smart och konkurrenskraftigt digitalt samhälle
Södertälje kommun (2023) Mål och budget 2023–2025
Södertälje kommun (2023) Styrkort för Omsorgsnämnden 2023
Södertälje kommun (2023) Styrkort för Äldreomsorgsnämnden 2023



Vård och omsorg i Södertälje

För dig – idag, imorgon och i framtiden

Omställningsprogram 2027 med utsikt mot 2040

Giltighetstid: tillsvidare

Dokumentansvar: Kommunstyrelsens kontor, omsorgskontoret

Besök: Stadshuset, Nyköpingsvägen 26, Södertälje

Tel: 08-523 010 00, Kontaktcenter

E-post: kontaktcenter@sodertalje.se