



Årsrapport 2023 nämnder

Socialnämnden Hisingen

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	5
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	6
2.1	Verksamhetens utveckling	6
2.1.1	Redovisning av resultat.....	6
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	9
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	10
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika	10
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska minska.....	11
2.2.3	Deltagandet i idrotts- och föreningslivet ska öka bland de grupper som vanligtvis inte är aktiva.	11
2.2.4	Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.....	11
2.2.5	Göteborg ska vara en säker och trygg stad.	12
2.2.6	Hemlösheten ska upphöra till 2028.	12
2.2.7	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön. 13	
2.2.8	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	13
2.2.9	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	13
2.2.10	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	14
2.2.11	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	15
2.2.12	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.....	15
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	17
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	17
3.1.1	Väsentliga personalförhållanden	17
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	17
3.2	Ekonomisk uppföljning.....	19
3.2.1	Analys av årets utfall	19
3.2.2	Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder.....	20

3.2.3	Uppföljning av erhållna statsbidrag.....	20
3.3	Värdering av eget kapital	21
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	21
3.4.1	Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll	21
3.4.2	Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning	23
3.4.3	Utredningar barn och unga.....	23
3.4.4	Ej verkställda SoL/LSS beslut	24
3.4.5	Anmälningar enligt Lex Sarah	25
3.4.6	Uppföljning av kvaliteten i hem för vård eller boende (HVB) för barn och unga	25
3.4.7	På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?	26
4	Bokslut.....	28
4.1	Sammanfattande analys	28
4.2	Resultaträkning.....	30
5	Styrinformation till nämnden.....	31
5.1	Resultat enligt organisationsstrukturen	31
5.2	Kommunbidrag	34
5.3	Uppföljning av årets säkerhetsarbete.....	34
5.4	Systematiskt miljöarbete	37
5.5	Barnbokslut.....	37
5.6	Redovisning av inkomna synpunkter.....	38
5.7	Uppföljning av privata leverantörer	38
5.8	Uppföljning statens institutionsstyrelse (SiS) enligt beslutat yrkande i socialnämnd Hisingen	39
5.9	Redovisning av förvaltningens arbete med kompetensförsörjning	39
5.10	Uppföljning av förvaltningens strategiska mål/uppdrag under 2023	44
5.10.1	Konkretisering av Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program	44
5.10.2	Förtydligande av arbetsprocesser inom avdelningen för Vuxen och Psykologenheten	44
5.10.3	Likvärdig socialtjänst med barnet i centrum.....	44
5.10.4	En sammanhållen process för intern familjehemsvård.....	45
5.11	Digital utveckling.....	46
5.12	Medborgarbudget 2023.....	46

5.13	Slutredovisning av avslutat uppdrag om att skapa modell för ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kunna jämföra insatser.....	47
6	Redovisning av nämndens uppdrag.....	48
6.1	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen i och utanför budget.....	48

1 Sammanfattning

Förvaltningen har upprättat en årsrapport för 2023. Förvaltningens resultat är + 16 miljoner kronor (mkr) för helåret.

Primärt skäl till det positiva resultatet är överskott inom försörjningsstöd med cirka 30 mkr. Jämfört med förra året har antalet hushåll som uppbär försörjningsstöd minskat med 253 (-12 procent) och nettokostnaden för försörjningsstöd minskat med 4,5 procent. Antalet ärenden har minskat på grund av god arbetsmarknad och av fokusering på självförsörjningsuppdraget med tydliga aktiviteter.

Kostnaderna för köpt vård ökar succesivt under året och är 14 procent högre än förra året (392 mkr). Kostnaderna för barn och unga har ökat med 27 mkr och kostnaderna för vuxna har ökat med 21 mkr. Senaste prognos som lämnats var i oktober och visade då +22 mkr. Efter denna prognos lämnades har nämnden fattat beslut om att ytterligare öka föreningsbidragen med cirka 5 mkr.

Förvaltningen lämnar helårsuppföljning av mål och uppdrag. De flesta aktiviteter planerade för att uppfylla mål och uppdrag är genomförda. Förvaltningen föreslår avslut på alla uppdrag utom ett som planeras redovisas under kvartal 1 2024.

Förvaltningen lyfter ett internt utvecklingsområde som väsentlig avvikelser. Det handlar om svårigheter att verkställa beslut inom egen familjehemsvård och öppenvård. Utvecklingsarbete pågår.

Förvaltningen fortsätter arbetet för att stärka kompetensförsörjningen. Det pågår aktiviteter inom varje avdelning i kärnverksamheten. Under året har personalomsättningen minskat. Förvaltningen inväntar stadens kompetensförsörjningsplan, i avvaktan på beslut tar förvaltningen fram en lokal plan för kompetensförsörjningsarbetet. Revisionen har lämnat rekommendationer att utveckling behöver ske av analys och effektmätning av de insatser som pågår inom förvaltningen. Arbetet är påbörjat.

Uppdraget att bedriva en effektiv och ändamålsenlig förvaltning kräver att verksamhetens arbete följs upp och utvärderas i syfte att förbättra, utveckla eller avveckla arbetssätt och metoder. Förvaltningens har på helårsbasis följt upp barnrättsarbetet, det systematiska kvalitetsarbetet, nämndens internkontrollplan patientsäkerhetsberättelse för Psykologenheten. Dessa rapporter lämnas som bilagor till årsrapporten.

Förvaltningens fortsatta arbete utgår från devisen rätt insatser på rätt sätt i rätt tid till rätt kostnad och kvalitet samt av rätt huvudman. Inom ramen för detta övergripande arbete pågår utvecklingsarbete inom ramen för avdelningarnas kärnuppdrag bland annat avseende insatser, budget i balans för helheten och att utveckla ett processororienterat förhållningssätt. Genom processutveckling kan brister i processerna identifieras och utvecklas vilket är en förutsättning för trygg och säker verksamhet utan kvalitetsbristkostnader. Detta arbete fortgår under 2024.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Redovisning av resultat

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023
Andel ärenden som avslutats med att behovet tillgodosetts, vuxna	44%	38%	37%
Andel ärenden som avslutats med att behovet tillgodosetts, barn och unga	72%	68%	75%
Andel ärenden som avslutats med att behovet tillgodosetts, försörjningsstöd	46%	47%	39%
Andel personer med insats (i aktivitet) i målgrupperna arbetshinder sociala skäl, sjukskrivna och arbetslös	45%	51%	49%
Våld i nära relationer, insatsernas betydelse för förbättring (skattning)	84%	78%	78%
Antal SIP-ar (barn och unga, totalt under året)	85	77	61

Resultatmått behov tillgodosett

Resultatmättet beskriver andelen ärenden som har avslutats med avslutsorsak *Behovet tillgodosett* i verksamhetssystemet Treserva från den 1 januari 2023 till och med den 30 november 2023. Inom försörjningsstöd har ärenden med avslutsorsak behov tillgodosett minskat från 47% 2022 till 39% 2023. Främsta skälet är att 48% av avslutade ärenden har avslutats med "ej avhörd". Det är normalt att inte höra av sig när behovet av försörjningsstöd upphör. Få personer hör av sig och säger att de inte längre behöver biståndet. Antal försörjningsstödsärenden fortsätter att sjunka jämfört med föregående år.

SIP

Samordnad individuell plan (SIP) är ett viktigt verktyg för att säkerställa samarbetet mellan berörda aktörer så att barns behov av insatser från olika huvudmän tillgodoses. Förvaltningen deltar i SIP-möten rörande barn som är aktuella och de som är okända för socialtjänsten. Mottagningsenheten inom avdelning BoU myndighet uppskattar att de deltar vid minst ett SIP-möte per vecka för barn som inte är aktuella, där skola eller hälso- och sjukvård kallar till SIP. Här kan ingen dokumentation ske. Även andra enheter kallar och deltar frekvent i SIP-möten.

Skälen till låga och sjunkande siffror avseende antal SIP:ar bedöms vara flera. Dokumentation av SIP i Treserva sker i journalanteckningar, men inte full ut i den modul som möjliggör uttag av statistik. Detta är inte "tvingande" och vid en hög arbetsbelastning prioriteras journalföringen. Ett annat skäl kan vara att alla nya socialsekreterare eventuellt ännu inte är medvetna om att denna dokumentation ska

ske och göras oavsett om man själv är sammankallande. Arbetsledarna kommer att påtala att dokumentation ska ske så rättvisande statistik kan tas ut.

ASI

En möjlighet att mäta resultat inom missbruksvården är att använda ASI. ASI är en standardiserad bedömningsmetod i intervjuform som används inom missbruks- och beroendeverksamhet. Den finns i två varianter, en grundintervju och en uppföljningsintervju. Med grundintervjun kartläggs den enskildes situation och hjälpbehov. Med uppföljningsintervjun följs den enskildes situation och hjälpbehov upp. För att följa upp och utvärdera de insatser som personer beviljas utifrån identifierade behovsområden genom ASI finns även Uppföljning av behandlingsåtgärder (Ubåt) som ger möjlighet att utvärdera vad insatser ger för resultat. Genom ASI och Ubåt har socialtjänsten möjlighet att följa utfall av både de insatser som erbjuds i egen regi och de insatser som är upphandlade eller utförs av andra. Metoden används dock inte tillräckligt för att följa separata resultat per stadsområde av de insatser som getts men förvaltningen fortsätter följa utvecklingen.

Under 2023 unga vuxna och vuxnenheten lokala genomförande planer för att förbättra arbetet med ASI och Ubåt. Dessa ersätter den stadengemensamma genomförandeplanen som fanns tidigare. Skälet till förändringen är att socialförvaltningarna kommit olika långt i arbetet med ASI och Ubåt. Hisingen har kommit längst i arbetet i förhållande till övriga socialförvaltningar.

Fortsatt utveckling

Utvecklingsarbete pågår gemensamt mellan 4 socialförvaltningar och drivs av enheten för stadenövergripande kunskapsstöd och utveckling (SKU) är bland annat:

- Förvaltningarna arbetar med att utveckla lägesbilden över befintlig resultatuppföljning i verksamheterna. Syftet är att synliggöra förekomst, användning och behov av utveckling. Arbetet beräknas pågå en bit in på 2024.
- Förvaltningarna förbereder, tillsammans med Intraservice, införandet av en beslutsstödsfunktion i Treserva. Under 2022 utvecklade förvaltningarna en första rapport om ekonomiskt bistånd. Införandet av beslutstödet har blivit framskjutet då en konsekvensbedömning har saknats. Konsekvensbedömningen förväntas genomföras under första halvåret 2024.
- Förvaltningarna har under våren 2023 tagit fram en gemensam socialtjänstrapport. Rapporten beskriver tillståndet i och utveckling av individ- och familjeomsorgen ur ett individperspektiv. Fortsatt arbete med analys och användning av resultat har pågått under hösten 2023.

Volymmått samt nettokostnadsutveckling

Mått	2021	2022	2023
Nettokostnad IFO totalt tkr	1 015 135	1 020 985	1 124 047
Nettokostnadsutveckling		0,6%	10,1%
Antal årsarbetare IFO	525	529	568
Nettokostnad försörjningsstöd tkr	255 046	235 417	224 891
Nettokostnadsutveckling		-7,7%	-4,5%
Antal hushåll med försörjningsstöd	2 447	2 133	1 880 (-12%)
Nettokostnad barn och ungdomsvård tkr	440 980	464 530	526 800
Nettokostnadsutveckling		5,3%	13,4%
Antal vård dagar institutionsvård	18 303	21 126	22 567 (6,8%)
Antal barn och unga i familjehem	237	228	234
Nettokostnad vuxenvård tkr	243 076	238 231	265 631
Nettokostnadsutveckling		-2,0%	11,5%
Antal vård dagar institutionsvård	9 601	4 078	2 595 (-36%)
Antal boendedygn socialt boende (vuxna)	136 744	143 098	152 406 (6,5%)
Nettokostnad övrig IFO tkr	76 033	82 807	106 725
Nettokostnad Fritid och kultur tkr	53 172	64 047	75 841
Nettokostnadsutveckling		20,5%	18,4%
Antal årsarbetare	64	68	73
Övrigt (nämnden, folkhälsa etc)			
Nettokostnad tkr	9 290	11 233	8 501

Nettokostnad för IFO har ökat med 10,1 procent. Cirka hälften beror på ökade personalkostnader. De ökade personalkostnaderna beror på fler årsarbetare inom barn och unga samt färre inom försörjningsstöd (+31), ökade löner på grund av löneavtal samt höjt personalomkostnadspålägg.

Nettokostnad för försörjningsstöd har minskat med 4,5 procent. Från augusti 2021 har det varje månad varit färre inkomna ärenden än avslutade ärenden vilket har lett till färre personer som uppbär försörjningsstöd. Jämfört med förra året har antalet hushåll som uppbär försörjningsstöd minskat med 253 (-12 procent) och kostnaden för försörjningsstöd minskat med 4,5 procent. Riksnormen höjdes 2023 med 8,6 procentenheter. Kommunfullmäktige fattade också beslut om 1000 kr extra i försörjningsstöd i december per barn (ärenden sept-dec).

I princip hela minskningen ligger i grupperna arbetslösa, arbetshinder sociala skäl samt språkhinder. Minskningen har skett på grund arbetsmarknad och av fokusering på självförsörjningsuppdraget med tydliga aktiviteter.

Nettokostnad barn- och ungdomsvård har ökat med 13,4 procent. Av nettokostnadsökningen 13,4 procent är 8,6 procent på grund av högre personalkostnader. Denna ökning beror bland annat på fler årsarbetare (+36). Ökningen av årsarbetare beror bland annat på fler täckta vakanser och utökning av fler tjänster (ex: socialsekreterare, förste socialsekreterare och enhetschef). De ökade personalkostnaderna beror också på högre löneavtal inom barn och unga

myndighet samt höjt personalomkostnadspålägg. Statsbidraget mot gängkriminalitet och föräldraskapsstöd innebär 1,5 procent sänkt nettokostnad. Övrig förändring av nettokostnader är främst inom köpt vård.

Antalet vårddygn har ökat med 6,8 procent. Antalet vårddygn gällande LVU har minskat och SoL har ökat. Kostnaderna var lägre de två första månaderna för att stiga till en relativt konstant nivå resten av året.

Familjehemsvården har ökat från 284 i snitt till 288. När det gäller siffrorna i tabellen är vissa orsaker avräknade därför ett annorlunda tal. Av detta är 92 stycken för konsulentstött verksamhet (2023) att jämföra med 86 stycken för år 2022. Arbete pågår med att förstärka familjehemsvården på olika sätt och för att öka antalet interna utförare och minska antalet konsulentstödda.

Många av de barn och ungdomar som aktualiseras har stora och komplexa bekymmer och flera har behov av vård utanför hemmet. Det är framför allt ungdomar 13–16 år som ökar. Problematiken handlar främst om socialt nedbrytande beteende, kriminalitet och missbruk. Även yngre våldsutsatta barn finns bland de placerade.

Nettokostnad vuxen är 11,5 procent. Detta beror främst på att antalet boendedygn fortsätter att öka men också att indexökningen per boendeplats är hög vilket gäller både interna som externa placeringar. Boendedygnet var i snitt 481 stycken år 2022 och har ökat till 516 stycken för år 2023. Antalet placeringar var i princip lika många i januari 2023 som december 2023. Vissa klienter går från köpt SoL och LVM till ett boendebistånd.

Antalet institutionsplaceringar/dygn är på en lägre nivå än föregående år. Detta gäller LVM-placeringar som var på en hög nivå i början av 2022. När det gäller institutionsvård har antalet LVM-placeringar minskat från 6 år 2022 till 4 år 2023 men med stora variationer under året. Antalet SoL-placeringar har i snitt ökat från 14 år 2022 till 17 år 2023.

Övrigt IFO är i detta sammanhang handläggning försörjningsstöd, arbetsmarknadsinsatser samt ensamkommande. Förändringen beror till del på statsbidrag för ensamkommande men också på ny beräkningsmodell gällande fördelning av lokalhyra för försörjningsstöd, barn och unga samt vuxna.

Nettokostnad för fritid är 18,4 procent. Detta beror främst på att nämnden tillskjutit medel för föreningsstöd men också förstärkt lovsatsning på 4,5 mkr. Personalvolymökningen beror bland annat på fler arbetade timmar i samband med förstärkt lovsatsning.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Svårigheter att verkställa beslut inom egen familjehemsvård och öppenvård
Orsak till att avvikelser uppstått
Förvaltningen har under en längre period haft svårigheter att verkställa beslut i egen familjehemsvård och öppenvård vilket resulterat i kö. Det finns en ökad konkurrens om befintliga familjehem. Förvaltningen ser att barn och unga har en mer sammansatt problematik vilket kräver ett utökat stöd till familjehemmen.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Klienterna får vänta på att få rätt insats vilket kan leda till att barns behov inte blir tillgodosedda. Det finns också risk för att tilliten till socialtjänsten minskar om rätt stöd inte ges i rätt tid. Kvaliteten på den köpta familjehemsvården är inte alltid att likställa med den i egen regi, och ställer också betydligt högre krav på samverkan då förvaltningen behöver samarbeta med extern part.

Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Situationen skapar intern frustration och påverkar samverkan mellan avdelningarna och enheterna inom Barn och Unga. Myndighetsutövande socialsekreterare är ytterst ansvarig för de beslut som fattas avseende klienterna och om besluten inte kan verkställas i tid är det också socialsekreteraren som behöver hantera konsekvenserna.
Ekonomiska konsekvenser
Förvaltningen har blivit ålagda att betala särskild avgift till Inspektionen för vård och omsorg. Hittills i år (t o m 19 december) har förvaltningsrätten i 19 fall beslutat att förvaltningen ska betala särskild avgift. Den totala summan uppgår till 352 300 kr. (Se kap 3.5.4)
Vidtagna åtgärder
Varje förvaltning är ansvarig för att verkställa beslut. När det gäller familjehem och familjehemsprocessen måste förvaltningen äga den själv vilket innebär att rekrytera familjehem i egen regi är en prioriterad uppgift som inte kan läggas på annan part. Rekrytering och utbildning (RU) har ett centralt uppdrag i att vara ett komplement till förvaltningarnas eget ansvar för rekrytering. Få familjehem erhålls den vägen. Familjehemsprocessen innehåller många professionella aktörer såsom utredande socialsekreterare, familjehemssekreterare, barnsekreterare och familjehemmet. Flödet måste hållas samman mellan dessa parter för att säkerställa en rättssäker och effektiv process. Förvaltningen har ett pågående arbete för att rekrytera nya familjehem, behålla befintliga familjehem och utvecklar stödet till både barn, placerade i familjehem och familjehemmet bland annat genom Psykologenheten. Under en period avlastas avdelningschef och en intern resurschef övertar ansvaret att tillsammans med enhetschefer för familjehem och öppenvården arbeta igenom processen att säkerställa insatser av både rätt kvalitet och kostnad. Konceptet "en väg in" behöver utvecklas under 2024, likaså familjehemsprocessen.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika

Bedömningen är att arbetet pågår enligt plan med de aktiviteter som förvaltningen tagit fram i sin strategi. Det handlar bland annat om förebyggande arbete, föräldraskapsutbildningar, utvecklingsarbete med elever med problematisk skolförhållande, forskningsprojektet med Uppsala universitet och implementeringen av Kunskapsstödet som Socialstyrelsen tagit fram gällande normbrytande beteende. Det sistnämnda är ett projekt tillsammans med GR.

En modell vid namn Ungdomsportalen har utarbetats. Modellen samlar alla aktiviteter som har med unga och sysselsättning och arbetsmarknad att göra. Syftet är att minska rekryteringen till kriminella gäng. En ansökan lämnades in till ArbVux för en samordningstjänst av ungdomsportalen på Hisingen. Tyvärr blev den inte beviljad. Ungdomsportalen kommer att fortsätta i Biskopsgården inom ramen för Bo Bra och Ung Hisingen med bland annat aktiviteter inom ramen för Framtidshubben. Samordning av ungdomsportalen behövs också i Backa, Brunnsbo och Fyrklövern. Detta är ett utvecklingsarbete för 2024.

Hälsolotsen är med i planeringen av aktiviteter i Framtidshubbens lokal vid Friskvåderstorget. Lokalen är färdigrenoverad i april och aktiviteter i lokalen planeras nu.

Dialog har förts med ArbVux om arbetsmarknadsinsatser för unga som inte har försörjningsstöd. Det är få unga som söker försörjningsstöd, endast 112 hushåll är aktuella inom försörjningsstöd i ålderskategorin 18–24 av totalt 1789 hushåll. ArbVux har kallat till möte med enhetschefer från samtliga socialförvaltningar i januari för att ha dialog om hur de kan tillgodose behovet.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska minska.

För att minska segregationen i Göteborg har förvaltningen fortsatt att arbeta med delaktighet och tillitsskapande arbete, hälsofrämjande aktiviteter och självförsörjning och deltagande i samhället.

Förvaltningen ska verka för att förebygga våld, utanförskap och att unga rekryteras till kriminalitet. Utvecklingen av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet sker inom ramen för konkretiseringen av det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet.

Förvaltningen ska verka för att alla barn och unga får tillgång till fritidsverksamheter. Utredning pågår under senvintern 23 och våren 24 om behov finns av nya fritidsgårdar eller motsvarande fritidsaktiviteter vilket också är ett uppdrag i kommunfullmäktiges budget för 2024.

2.2.3 Deltagandet i idrotts- och föreningslivet ska öka bland de grupper som vanligtvis inte är aktiva.

Förvaltningen har aktivt arbetat med att stötta och främja lågtröskelverksamheter i de områden och till de målgrupper som vanligtvis inte deltar i föreningslivet eller deltar i fritidsverksamhet. Som exempel kan nämnas IOP med Passalen för att säkerställa meningsfull fritid för barn och unga med funktionsnedsättningar. Medborgarbudgetarna Din Idé och Litteraturstråket har under året möjliggjort för invånare att vara aktiva medskapare i sin fritid sitt närområde.

2023 antogs strategidokument för meningsfull fritid för barn och unga. Strategierna handlar om trygghet, tillgänglighet och inkludering som grunden i verksamheternas förhållningssätt, barn och ungas delaktighet, inflytande och lärande är centralt i de arbetssätt som används och samverkan och grannskapsarbete ska skapa fler arenor och möjligheter för barn och ungas fritid. Detta ställer krav på normmedvetenhet, inkludering samt låga trösklar för olika gruppers deltagande. Här behöver bland annat flickors perspektiv få större utrymme för att säkerställa deras rätt till meningsfull fritid.

Skolan som arena/Lights on är arbetssätt som skapar möjlighet för barn och unga att utforska och testa på olika typer av fritidssysselsättningar med låga trösklar för deltagande, till exempel att det är kostnadsfritt och i direkt anslutning till skoltid.

2.2.4 Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.

Antal ärenden inom avdelningen har från januari till november 2023 sjunkit med 217. Avdelningen jobbar systematiskt med att få fler klienter i insats och platserna i insatserna har ökat. Förutom att Arbvux har breddat målgruppen på Kompetenscenter (KC) och startat projekt Språk och hälsa så har avdelningen tillgång till Finsam samt att klienterna går i insatser som regleras statligt via Arbetsförmedlingen (AF) och SFI. IPS (individ Anpassat stöd till arbete) har, efter beslut att KC ska bredda målgruppen, flyttats över till avdelning Vuxen. Arbvux arbetar med att ytterligare bredda målgruppen till att omfatta klienter med behov av arbetsrehabilitering och arbetet kommer att fortsätta under 2024. Under året har det varit i snitt 380 hushåll som inte varit långtidsberoende av försörjningsstöd, det motsvarar 20 procent av samtliga hushåll. Majoriteten av försörjningsstödstagare har en komplex problembild.

Avdelningen behöver jobba mer med att utveckla samverkan med Försäkringskassan och ställa om så att handläggande socialsekreterare tar större

ansvar i ärenden där klienten är sjukskriven eller delvis sjukskriven. För att frigöra socialsekreterarnas tid behöver andelen digitala ansökningar öka. I dagsläget sker ca 40 procent av återansökningarna digitalt. Avdelningen har tagit fram en handlingsplan med konkreta åtgärder för att öka antalet digitala återansökningar. Varje år får avdelningen medel från ArbVux för arbetsförmågeutredningar som kan ligga till grund för en ansökan för sjukersättning.

En handlingsplan för fortsatt implementering av bedömningsstödet är framtaget.

Enheterna arbetar också aktivt med att nå målet i nyttorealiseringsplanen med att ha 30 besök per månad och socialsekreterare. I senaste mätningen hade socialsekreterarna i snitt nio besök. Här behöver också antalet digitala ansökningar öka för att frigöra mer tid för socialsekreterare. I januari ska ett operativt samarbete med AF startas upp med samverkan på individnivå.

2.2.5 Göteborg ska vara en säker och trygg stad.

Inom ramen för målet att Göteborg ska vara en trygg och säker stad har arbetet med att utveckla det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet pågått under året, med särskilt fokus på utsatta och särskilt utsatta områdena. Detta arbete består i en lokal konkretisering av Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program (ToB-programmet) och utveckling av hur arbetet med Trygg i-modellen görs. Kunskapsbaserade lägesbilder är grunden i detta arbete och arbetssätt för hur dessa ska arbetas med implementeras.

För att motverka desinformation om socialtjänsten har flertalet riktade insatser genomförts och arbetet med till exempel invånarguider är ett sätt att öka invånarnas kunskap om förvaltningens och kommunens verksamheter.

Arbetet med att ytterligare utveckla insatser riktade mot barn och unga som bedöms vara i riskzon för att rekryteras till kriminella gäng, hamna i kriminalitet och andra riskbeteenden liksom arbetet med att motverka glorifiering av en kriminell livsstil omfattas av det lokala konkretiseringsarbetet med ToB-programmet och inom arbetet med strategierna för meningsfull fritid. Detta gäller även arbetet med brottsofferstöd, vittnesstöd och stöd till gärningspersoners anhöriga.

Arbetet med att tidigare agera vid första brott där gärningspersonen är under 18 år och möjligheter för att lämna kriminell livsstil pågår främst inom Barn och unga myndighet och Barn och unga resurs, inom enheterna TUR-teamet och Ung Hisingen.

Förvaltningen samverkar med Förskoleförvaltningen, Grundskoleförvaltningen, Demokrati- och medborgarservice samt Polisen. Inom ramen för Trygg i:s arbete sker samverkan med lokala bostadsbolag.

2.2.6 Hemlösheten ska upphöra till 2028.

Under våren har avdelning Vuxen och Psykologenheten haft i uppdrag att arbeta med målet. Avdelningen har arbetat utifrån handlingsplanen Akut Hemlöshet och Kategoriplan Vuxen som upprättats i samverkan med övriga Socialförvaltningar.

Vid årsskiftet 2022/2023 upphörde Göteborg stads Hemlöshetsplan. I väntan på den nya hemlöshetsplanen har förvaltningen arbetat utifrån den nationella hemlöshetsstrategin, Kategoriplan Vuxen som upprättats i samverkan med övriga socialförvaltningar, samt Handlingsplan Akut Hemlöshet. Förvaltningen har samverkat med bostadsbolagen för att förebygga att medborgare blir vräkta, samt arbetat utifrån den stadengemensamma handboken för det vräkningsförebyggande

arbetet och upprättat rutiner för den interna samverkan vid denna typ av ärenden. Förvaltningen har erbjudit stöd och lotsning till medborgare genom som önskat komma i kontakt med socialtjänsten.

2.2.7 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

SF Hisingen arbetar kontinuerligt för att säkerställa att medborgarna bemöts likvärdigt och ges likvärdiga möjligheter. Community Center har under 2023 anordnat flera föräldraträffar med gott resultat. Genom samverkan med exempelvis bostadsbolagen, Skola som arena, individuellt offentligt partnerskap (IOP), biblioteksvännerna och grundskolan har socialförvaltningen arbetat för att stärka tilliten till socialförvaltningen och öka kunskapen om förvaltningens verksamheter. SF Hisingen arbetar utifrån socialtjänstprocessen för att säkerställa god kvalitet på handläggning av individärenden. Avdelningarna använder rekommenderade verktyg (ex. Görel, ASI, FREDa, Bedömningsstöd) och metoder för att säkerställa att den enskilde får rätt insatser utifrån behov. Inom avdelningarna sker regelbundna kvalitetskontroller, ex. egenkontroller och ärendegenomgång, för att säkerställa att socialtjänstprocessen och rådande lagstiftning följs.

2.2.8 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Förvaltningen fortsätter att utveckla den systematiska miljöarbetet och den lokala vägledning som togs fram under 2022 för att stärka efterlevnad av stadens miljöledningssystem. Utvecklingen sker både efter interna kontroller och utifrån inspel från de årliga rådgivande miljörevisionerna. Fokus under 2023 har varit att tydliggöra roller och ansvar men också att förtydliga systematiken i miljöfrågorna.

Under 2022 och 2023 har förvaltningen arbetat för att säkerställa en minskning av förvaltningens fordon samt att säkerställa fossilfria drivmedel. Fordonshanteringen är det område som utgör primär miljöpåverkan i socialförvaltningen Hisingen men även andra områden följs upp och utvecklas efter hand. Uppföljning av förvaltningens miljöledningssystem finns som bilaga till årsrapporten.

2.2.9 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Förvaltningen följer processen för arbetsmiljö och hälsa. Rutinerna kompletteras utifrån förvaltningens förutsättningar och parallellt utbildas både chefer och fackliga ombud löpande för att öka kunskapen och identifiera de faktorer som påverkar arbetsmiljön. Utbildningen i arbetsmiljö som hölls under senhöst 2023 kommer att erbjudas under våren 2024 igen, målgruppen är chefer och skyddsombud. Alla chefer och skyddsombud har uppmanats att genomgå stadens arbetsmiljöutbildning och från hösten 2023 är detta obligatoriskt för alla nya chefer oavsett om de har utbildning tidigare. Cheferna har också en föreläsningsserie som löper vår och höst varje vecka inom arbetsrättens olika ämnesområden. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet behöver så många som möjligt ha kunskap i vilka faktorer som påverkar arbetsmiljön.

Under året har förvaltningen tagit fram ett årshjul för arbetsmiljö. Syftet är att

tydligare beskriva när vilka åtgärder ska genomföras under året till exempel när handlingsplaner för arbetsmiljö ska tas fram och följas upp.

Arbetet för att utveckla personsäkerhetsområdet pågår och förvaltningen har genomfört ett antal föreläsningar i ämnet för alla anställda. Ytterligare utbildningar erbjuds även kommande år. Vid händelser är utvecklingsledare personsäkerhet alltid involverad och säkerhets- och larmrutiner revideras vid behov.

För att skapa bättre förutsättningar både för medarbetare och chefer utvecklas organisationen för ett mer nära ledarskap. Antalet medarbetare per chef har minskat i och med fler chefer och utöver det har även metodstöd i form av förste socialsekreterare ökat. Förvaltningen har tillsatt två resurschefer som går in och stödjer vid behov vid exempelvis ordinarie chefers frånvaro eller för att arbeta med specifika projekt som under en tid kräver ett större fokus.

År 2021 hade förvaltningen i snitt 16 medarbetare/chef, år 2022 15 medarbetare/chef och år 2023 13 medarbetare/chef. Beräkningen är gjord på antal personer i tjänst.

2.2.10 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

I stadens dokumentationssystem för rehabilitering, Adato, har antalet rehabärenden minskat från 329 för år 2022 till 281 för år 2023. Samma period har antalet ärenden som definierats som arbetsrelaterade förändrats från 0 till 1 vad gäller fysisk orsak, från 8 till 7 vad gäller psykisk orsak och från 19 till 14 vad gäller en kombination av ej arbetsrelaterat och fysisk arbetsrelaterad orsak samt från 19 till 14 för en kombination av ej arbetsrelaterat och psykisk arbetsrelaterad orsak. Totalt uppges 38 av 329 rehabärenden för år 2022 att på något sätt vara arbetsrelaterat (12 %) och för år 2023 är motsvarande siffror 45 av 281 ärenden (31 %). Ökningen ligger till största delen inom fysiska orsaker. Samtidigt har antalet medarbetare ökat från 770 i december 2022 till 791 i december 2023. Antalet månadsavlönade har ökat från 727 till 756.

Vid en beräkning av antalet rehabärenden som anger någon form av arbetsrelaterad orsak i förhållande till månadsanställda medarbetare är det år 2022 5,2 % och år 2023 5,9 %.

Adato uppdateras dagligen och varje chef dokumenterar de händelser som sker i ärendet. Det kan vara ett kortare samtal med medarbetaren eller ett möte med Försäkringskassa och vården. Medarbetaren deltar alltid i arbetet kring den egna rehabiliteringen.

Förvaltningen följer både den rehabiliteringsprocess som staden beskrivit liksom processen för arbetsmiljö och hälsa. Rutinerna kompletteras utifrån förvaltningens förutsättningar och parallellt utbildas både chefer och fackliga ombud löpande för att öka kunskapen och identifiera de faktorer som påverkar arbetsmiljön. Resultatet av medarbetarenkäten presenterades i december och utifrån varje enhets resultat kommer en handlingsplan att utarbetas i alla arbetsgrupper i syfte att identifiera faktorer som påverkar till att förbättra arbetsmiljön. Utbildningen i arbetsmiljö som hölls under senhöst 2023 kommer att erbjudas under våren 2024 igen, målgruppen är chefer och skyddsombud.

Den totala sjukfrånvaron år 2021, 2022 och 2023 har varit 6,1 %, 7,1 % och 7,8 % (november). Mellan åren 2021 och 2022 var det den korta sjukfrånvaron som ökade mest från 2,0 till 2,7. Från år 2022 till år 2023 minskade den korta frånvaron men den långa har ökat från 4,4 till 5,3.

Vid genomgång av statistik går det inte att hitta någon specifik orsak till den

ökande långtidssjukskrivningen. Det är väldigt få medarbetare som är sjukskrivna över ett år, de allra flesta återgår i ordinarie arbete efter en tids frånvaro.

2.2.11 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

Förvaltningen informerar löpande beställare om att undvika små inköp i syfte att minska onödiga resor. Från och med november tar Inköp- och upphandlingsförvaltningen fram statistik på antal köp i procedo under 500 kr. Socialförvaltningen Hisingens andel är 14 procent vilket är under snittet för staden

Samverkan i inköpsfrågor sker med Inköp och upphandlingsförvaltningen. Bedömning är att arbetet utförts enligt plan.

2.2.12 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Tydliga och effektiva processer bidrar till transparens och resurseffektivitet. Förvaltningen har genomfört ytterligare utbildning på området.

Medarbetarnas inspel i vardagen om identifierade utvecklingsområden är inte bara en nyckelkomponent i det systematiska kvalitetsarbetet utan också ett led i att bygga vidare på ett tillitsfullt ledarskap. Det processororienterade arbetet bygger på att följa en klients väg genom organisationen för att identifiera utvecklingsområden gällande både koordinering av insatser och samverkan mellan enheter och avdelningar. Det kan vara både inom den egna organisationen som med parter inom staden, regionen eller staten. Medarbetarna är de som har närmast kontakt med de vi är till för och har möjlighet att identifiera det som inte fungerar helt optimalt och som inte skapar värde.

Det sker en rad olika initiativ för att arbeta igenom processer i syfte att skapa en mer effektiv och ändamålsenlig organisation. Ledarforum och forum för medarbetarnära ledning har använts som plattform för att berätta om pågående arbeten. Förvaltningen har fortsatt att lyfta fram medarbetardrivet förbättringsarbete genom förvaltningens tårtnomineringar där goda initiativ uppmärksammas och sprids i förvaltningen.

Förvaltningsdirektör arbetar tillsammans med förvaltningsledning för att utveckla vad som är väsentlig styrinformation både inom förvaltningen men också till nämnd. Resursfördelningen inom förvaltningen tar sin utgångspunkt i den politiskt fastställda resursfördelningen från Kommunfullmäktige. Budgeten är ett styrincitament och är en del i att ge signaler till ledning, chefer och medarbetare om prioriteringar och ambitioner men också var det krävs ett aktivt utvecklings- och förbättringsarbete. Förvaltningens resurser behöver fördelas objektivt dit de behövs mest och gör bäst nytta varför ett gemensamt ansvar för helheten och nyttjandet av resurser behöver tas.

Förvaltningens huvudfokus är att ge rätt stöd och insatser till våra målgrupper utifrån deras faktiska behov. Att styra handlar om att prioritera och skapa förutsättningar för medarbetare att kunna nyttja sina kunskaper dit de gör mest nytta. Effektivisering inom förvaltningen handlar om att frigöra resurser genom att identifiera kvalitetsbristkostnader. Det processutvecklande synsättet bidrar till att gå till djupet med vad det är som brister och vad som är den egentliga orsaken till ett dilemma. Om fokus ligger på att omhänderta symtom och akuta problem ger det ökade kostnader. När en ledning är transparent med sin styrning och ledning skapas både förståelse för beslut och vägval samt en möjlighet för medarbetarna att kunna ta ett ansvar för att bidra till en positiv utveckling av organisationen till gagn för de

vi finns till för.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Väsentliga personalförhållanden

	2021	2022	2023
Total sjukfrånvaro (%)	6,1	7,1	7,9
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	15	25	16,8
Antal årsarbetare	667	676	714

2023 års uppgifter avseende sjukfrånvaro avser per november 7,8 (slutlig siffra landade på 7,9) Personalomsättning kan enbart räknas på helår. Bedömningen är att det landar på cirka 17 %. Obs röd siffra är uppdaterad för året.

Årsarbetare har ökat med 37 mellan åren 2022 och 2023. Ökningen 2023 är jämnt fördelat på avdelningarna Barn och unga myndighet samt Barn och unga resurs. Orsaken förklaras både med utökning av personal och med att vakanser tillsätts direkt utan glapp emellan.

Antalet medarbetare i tjänst har ökat mellan åren. Ökningen det senaste året är både socialsekreterare, enhetschefer och förste socialsekreterare. Även stödet har ökat och 2 resurschefer har rekryterats. Ett nära ledarskap är en medveten satsning utifrån kompetensförsörjningsperspektivet då förvaltningen har många nya medarbetare som ännu inte har lång erfarenhet. Av det skälet har antalet medarbetare per chef minskats.

Den totala personalomsättningen var år 2021 16 %, år 2022 25 % och för år 2023 beräknas bli cirka 17 %. Omsättningen för socialsekreterare var år 2021 15 %, år 2022 29 % och för år 2023 beräknas den bli cirka 18 %. Avdelningarna Barn och unga myndighet, Försörjningsstöd samt Vuxen beräknas ha minskat omsättningen med cirka tio procent vardera från 2022 till 2023.

Från år 2022 till år 2023 minskar den korta frånvaron men den långa har ökat från 4,4 till 5,3. Förvaltningen kan inte se någon specifik orsak till detta. Få medarbetare är sjukskrivna över ett år. Systematiskt arbete med korttidsfrånvaro minskar risken för långtidsjukfrånvaro och förvaltningen har under 2023 startat upp arbetet med uppföljning och utbildning av chefer i deras arbete med korttidsfrånvaro.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Kompetensförsörjningen är en utmaning. Det är angeläget att arbeta med olika åtgärder för att attrahera och behålla medarbetare. Revisionens granskning av kompetensförsörjningsarbetet visar på ett behov av mer systematik och analys av genomförda åtgärder samt hur de förväntas bidra till en förbättrad kompetensförsörjning. För mer utförlig redovisning av förvaltningens arbete med kompetensförsörjning se kapitel 5.9 under styrinformation till nämnden.

Socialtjänsten är organiserad i fyra förvaltningar och det är naturligt att förflyttning

sker mellan förvaltningarna vilket är viktigt att tänka på vid analys av omsättningen. År 2022 hade förvaltningen en personalomsättning på 29 % och den beräknas bli cirka 17 % år 2023. Det är viktigt både för klienter och medarbetare att omsättningen sjunker ytterligare för att skapa stabilitet. Det är angeläget att identifiera vad som bidrar till att medarbetare utvecklas och vill stanna. Förvaltningen har erbjudit ett flertal interna kompetenshöjande insatser, till exempel personsäkerhet och socialrätt, under 2023.

Framtida medarbetare finns bland annat på socionomutbildningen och samarbetet med Göteborgs universitet GU fortsätter med VFU Hisingen. Studenterna och deras lärare träffas två gånger i månaden. Undervisning varvas med besök från olika verksamheter och även handledarna deltar.

Projekt för seniora medarbetare pågår. Adepter och mentorer har börjat anmäla sig och matchning sker. Syftet är att skapa trygghet i rollen som ny socialsekreterare och att bredda arbetsuppgifterna för seniora medarbetare för att de ska stanna längre i arbetslivet.

Arbetet med att förändra lönebilderna pågår. I dagsläget är lönebilderna för socialsekreterare både olika för olika grupper i de fyra socialförvaltningarna och samtidigt lägre än stadens lönepolitiska målbild. Det är stor risk att enskilda medarbetare har bytt förvaltning med syfte att höja lönen. Förvaltningen analyserar lönebilderna i syfte att skapa en stabil personalstyrka som är medveten om vad som påverkar lönen.

Avgångsenkäter har skickats ut till dem som sagt upp sig. Av de som svarat har orsakerna till att de väljer att sluta bland annat lön och organisatoriska orsaker. Arbetet med att samordna förvaltningen utifrån tidigare 3 förvaltningar har varit påfrestade för många.

Förvaltningen och fackliga organisationer kommer att arbeta tillsammans för att identifiera aktiviteter som kan bidra till en bättre arbetsmiljö. Ett årshjul har tagits fram för att tydliggöra aktiviteterna i arbetsmiljöarbetet för att förenkla för cheferna. En medveten satsning har skett för att öka det nära ledarskapet och minska medarbetare per chef. Under mars kommer varje enhet presentera handlingsplaner för arbetsmiljö till samverkansgrupperna. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön under 2023 har bland annat varit att säkerställa rätt handledning, arbeta med kulturen och stämningen i enheterna, säkerställa stöd från socialadministratör och öka möjligheten till att styra och utforma sitt arbete. Psykologenheten har också återhämtningskurser med syfte att ge fördjupade kunskaper om hur stress fungerar och dess inverkan på oss människor samt hur återhämtning kan minska de skadliga effekterna av långvarig stress.

Förvaltningen kommer att fortsätta aktiviteter som skapar samhörighet. Förvaltningen har exempelvis deltagit i Blodomloppet under två år som varit en mycket uppskattad aktivitet. År 2023 hade vi tält tätt ihop med övriga socialförvaltningar vilket skapade gemenskap.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Analys av årets utfall

Resultatredovisning i sammandrag

mnkr	Bokslut 2023	Budget 2023	Avvikelse	Bokslut 2022	Bokslut 2021
Intäkter	118,8	106,0	12,8	128,2	124,3
Kostnader	-1 327,2	-1 325,6	-1,6	-1 224,4	-1 201,9
Kommunbidrag	1 221,7	1 221,7	0,0	1 170,8	1 133,2
Kommuninterna bidrag	2,7	-2,1	4,8	7	1,3
Resultat	16,0	0,0	16,0	81,6	56,9
Eget kapital	56			40	35

Resultatet för nämnden är + 16 mkr.

Detta kan förklaras med följande poster:

- Försörjningsstöd till enskild + 30 mkr
- Föreningsbidrag beslut av nämnd utöver budget -10 mkr
- Statsbidrag för att förebygga kriminalitet och förstärkt föräldraskapsstöd +7 mkr
- Övriga kostnader och intäkter -11 mkr inklusive nämndreserv (16,9 mkr).

Försörjningsstödet redovisar överskott mot budget med 30 mkr. Jämfört med förra året har antalet hushåll som uppstår försörjningsstöd minskat med 253 (-12 procent) och nettokostnaden för försörjningsstöd minskat med 4,5 procent. Antalet ärenden har minskat på grund av god arbetsmarknad och av fokusering på självförsörjningsuppdraget med tydliga aktiviteter.

När det gäller övriga kostnader och intäkter syns ett litet överskott av personalkostnader inklusive inhyrd personal (+4 mkr).

Nämnden har beslutat att förstärka föreningsbidragen med 10 mkr utöver budget under hösten 2023.

Kostnaderna för köpt vård ökar succesivt under året och är 14 procent högre än förra året (392 mkr). Viss del av kostnaderna vidarefaktureras till andra förvaltningar. Kostnaderna för barn och unga har ökat med 27 mkr: (behandling SoL och LVU har med 12 mkr, stödboende med 4 mkr, familjehem med 7 mkr, öppenvård med 4 mkr). Kostnaderna för vuxna har ökat med 21 mkr (Behandling Sol och LVM -3 mkr, boendekostnader +24 mkr).

Senaste prognos som lämnats var i oktober och visade då +22 mkr. Efter denna prognos lämnades har nämnden fattat beslut om att ytterligare öka föreningsbidragen med 4,0 mkr + 0,9 mkr.

3.2.2 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder

Kommuncentral post (Belopp i tkr)	Utfall	Budgeterat belopp	Avvikelse
Gemensamt beslut om avrop för förstärkt måltids-, kvälls-, helg och lovverksamhet	4 500	4 500	0

3.2.3 Uppföljning av erhållna statsbidrag

Specialdestinerat/riktat statsbidrag	Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2023 (tkr)	Speckod (obligatoriskt)	Bidragsgivare (tex Skolverket)
Lönebidrag och anställningsstöd	276	1669068	AMS
Nystartsjobb/anställningsstöd	230	1669069	AMS
Högriskskydd sjuklönekostnader	261	1669084	Försäkringskassan
Ensamkom barn stat ers o kostn	15 306	1669001	Migrationsverket
Asylsökande – statl ers och kostn	590	1669002	Migrationsverket
Massflyktsdirektivet	421	1669034	Migrationsverket
Vuxna flyktingar med uppehållstillstånd	109	1669038	Migrationsverket
Uppdrag om sociala insatser	10 367	1669095	Socialstyrelsen
Skolsociala team	450	1669133	Skolverket
Särskild momsersättning (6% 5% 18%)	15 895		Svenska staten
Resultat för IB från 2021	187		Svenska staten
Psykisk hälsa	1 808	1669050	Svenska staten
Vårdens medarbetare	2 861	1669063	Kammarkollegiet
Krisberedskap och civilt försvar	829	1669082	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
Subventioner om familjehemsplaceringar	372	1669096	Socialstyrelsen
Ökad och jämlik tillgång till föräldraskapsstöd	1 285	1669130	Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd
Förebygga kriminalitet för barn och unga	5 765	1669131	Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd
Summa	57 011		

3.3 Värdering av eget kapital

I ”Regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning” behandlas nämndernas ansvar att årligen aktivt värdera storleken på det egna kapitalet i 20§ enligt följande:

”Det huvudsakliga syftet med nämndernas egna kapital är att möjliggöra ett långsiktigt ekonomiskt tänkande i verksamheten så att hastigt förändrade förutsättningar kan överbryggas. Nämnd bör därför sträva efter att ha ett eget kapital på en nivå som kan motiveras utifrån verksamheten och de förutsättningar under vilken nämnden verkar och därmed speglar den enskilda nämndens specifika riskbild, den så kallade ”nämndsrisken”. Kommunen centralt tar ansvar för risker därutöver, det vill säga ”kommunrisker”. Nämnd ska därför årligen aktivt i samband med fastställandet av det ekonomiska utfallet i bokslutet värdera den egna verksamheten utifrån ett risk- och väsentlighetsperspektiv och skriftligt motivera en rimlig nivå på det egna kapitalet. Nämnd ska i detta sammanhang även beakta de rekommenderade riktnivåer med intervall för nämndernas egna kapital som är fastlagda. Riktnivåerna gäller samtliga nämnder.

Nämnd bör ha goda skäl motiverade utifrån sin specifika riskbild för att alltför mycket avvika från de rekommenderade nivåerna. Eget kapital som överstiger den nivå som nämnd motiverar utifrån ovanstående förutsättningar ska återredovisas till kommunstyrelsen.”

I reglerna för ekonomisk planering, budget och uppföljning regleras även nämndens möjlighet att använda det egna kapitalet, det vill säga tillåtas gå med underskott. För att göra detta måste nämnden begära tillstånd (hemställa) från kommunstyrelsen, och beslutet fattas av kommunstyrelsen i samband med eventuella kompletteringsbudgetar under året.

Kommunstyrelsen fastställde Socialnämnd Hisingens egna kapital till 40 mkr i linje med nuvarande riktlinje. För året 2023 redovisar nämnden ett resultat på 16 mkr vilket innebär ett utgående eget kapital på 56 mkr.

De nya riktgränserna som infördes tar endast hänsyn till omsättning och inte vilken typ av kostnader nämnden har. Nämnden bedömer att den rekommenderade gränsen för eget kapital är för låg i förhållande till nämndens ansvar och risker kopplat till socioekonomiska risker samt att en stor andel av nämndens kostnader är kopplade till myndighetsbeslut. Förvaltningens kostnader består till hälften av försörjningsstöd och köpt vård. Under 2023 har försörjningsstödet kostnader minskat med 8 mkr medan kostnaderna för köpt vård ökat med 48 mkr (+14 procent).

Föregående år motiverade nämnden ett spann på eget kapital mellan 40–75 mkr. Förvaltningen föreslår därför ett eget kapital på 75 mkr och föreslår därmed ingen återredovisning.

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll

Socialnämnden ska enligt riktlinjen för styrning, uppföljning och kontroll årligen utvärdera och förbättra effektiviteten i systemet för styrning, uppföljning och kontroll. I detta arbete ingår att nämnd får information och rapportering avseende resultat av såväl genomförda interna uppföljningar och utvärderingar som

iakttagelser från extern revision och övrig tillsyn. I samband med årsrapport ska nämnden rapportera resultatet från utvärdering samt lämna en bedömning om systemet för styrning, uppföljning och kontroll fungerar på ett betryggande sätt. För 2023 års utvärdering har nämnden besvarat frågor i en enkät på december månads nämndmöte för att bedöma effektiviteten. Förvaltningen har också gjort en egen bedömning. Utgångspunkt för utvärderingen är det stödmaterial som stadsledningskontoret erhåller. De sammanvägda svaren visar att beslutsunderlag bedöms hålla hög kvalitet och att ekonomiska rapporter och prognoser är tillförlitliga. Förvaltningens ekonomi byggs till största del på myndighetsbeslut vilka är svåra att förutse. En skillnad på exempelvis tre placeringar kan utgöra miljoner i skillnad från en prognos till en annan. Kortsiktiga resurser som tillfälliga nämndbidrag och statsbidrag bidrar till ytterligare svårigheter att bedriva långsiktig verksamhet då långsiktig verksamhet behöver vara finansierad över tid. Synpunkter inkommer i enkäten om att förvaltningen bör kommunicera mer om dessa osäkerheter samt snabbt informera om ett förväntat överskott framgår.

Nämnden bedömer vidare att adekvata svar ges vid frågor till direktören samt att det finns förtroende för förvaltningens arbete med riskhantering och kontroll. Nämndens beslut bedöms också verkställas i rimlig tid och rollfördelningen upplevs tydlig mellan tjänstemän och politiker. När det gäller tid avsatt för att nämnden ska vara delaktiga i processer som är viktiga för styrning, ledning och kontroll finns önskemål om att ökning behöver ske av tiden. Dialog kan föras med presidiet om detta.

Förvaltningen fortsätter arbetet att utveckla ett processororienterat synsätt för att på så sätt säkra kvalitet och effektivitet samt identifiera kvalitetsbristkostnader. Synsättet ökar möjligheten att anpassa metoder och insatser som kan bidra till att lösa det reella grundproblemet och inte enbart de symptom som syns till exempel genom sämre kvalitet eller ökade kostnader. Det processororienterade synsättet är också en nyckelkomponent i det systematiska kvalitetsarbete som socialtjänst måste bedriva enligt lag. Under året har förvaltningens stödmaterial för kvalitetsarbetet förtydligats vad gäller processer och processutveckling. I stödmaterialen har stödverksamheternas kvalitetsarbete också förtydligats för att säkerställa att arbetet sker inom hela förvaltningen. Årlig rapportering om identifierade utvecklingsområden som behöver omhändertagande sker via kvalitetsrapporten som biläggs årsrapporten.

Ytterligare en viktig del av nämndens fortsatta utveckling är de årliga revisionsgranskningar som utförs. Genom dessa får nämnden ytterligare information om områden som behöver extra åtgärdande. Under året har förvaltningen erhållit rekommendationer efter granskning av kompetensförsörjningsarbetet samt granskningen om hedersrelaterat våld. Stadsrevisionen har förlängt sitt årshjul och yttrande ska lämnas kommande år i juni. Förvaltningen har ändå bedömt att yttrande behöver lämnas tidigare än så och tar upp yttrandet i januarinämnden för vidarebefordran till stadsrevisionen. Flera åtgärder pågår och ytterligare planeras framåt. Förvaltningen har under november följt upp tidigare rekommendation om att utveckla kontinuitetsarbetet. Kontinuitetsplaneringen är långsiktig och ska bedrivas på samma sätt som kvalitetsarbetet det vill säga att löpande identifierad utveckling pågår hela tiden. Arbetet bedöms gå enligt plan. Nämnden kommer få fortsatt uppföljning över hur utvecklingen sker.

I systemet för styrning, uppföljning och kontroll ingår också riskhanteringen i förvaltningen. Enligt stadens tidplan tas samlad riskbild och kontrollplan upp för beslut under februari varje år. Uppföljning av kontrollplanen sker i delår augusti och samlad riskbild i sin helhet samt kontrollplan redovisas tillsammans med årsbokslutet. Se bilaga uppföljning samlad riskbild och nämndens kontrollplan.

En sammanfattande bedömning efter dialog i förvaltningen samt utifrån sammanvägda enkätsvar från nämnden är att systemet för styrning, uppföljning och kontroll är tillräckligt effektivt.

3.4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning

I socialtjänstlagen anges att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet. Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras. I Hälso- och sjukvårdslagen anges att insatserna ska bedrivas så att de uppfyller kraven på god vård. Hälso- och sjukvårdsinsatser avser i socialnämnden Hisingen enbart Psykologenheten.

Ledningssystemet för kvalitet bygger på Socialstyrelsens föreskrift och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbetet, SOSFS 2011:9 samt aktuell lagstiftning på området. Förvaltningen har under 2023 fortsatt utveckla vägledningen för det systematiska kvalitetsarbetet med syftet att förtydliga stödprocessernas delaktighet. Syftet med vägledningen är att samla berörda regler i en kortfattad begriplig text för att på så sätt underlätta för medarbetare att göra rätt.

Ett ledningssystem ska användas för att planera, leda, kontrollera, följa upp, utvärdera och förbättra verksamheten. Ledningssystemet säkerställer att rätt saker görs på rätt sätt och vid rätt tillfälle. Systemet är en hjälp att skapa ordning så att missförhållanden och andra avvikelser kan förebyggas.

Inom socialförvaltningen Hisingen finns Psykologenheten som är en så kallad vårdgivare och bedriver hälso- och sjukvård. Enligt 3 kap §10 i Patientsäkerhetslagen ska vårdgivare senast den 1 mars varje år upprätta en patientsäkerhetsberättelse. Patientsäkerhetsberättelsen är en beskrivning av det systematiska patientsäkerhetsarbetet som har skett under föregående år, vilka åtgärder som gjorts för att öka patientsäkerheten, och vilka resultat som nåtts.

2023 års dokumenterade kvalitetsarbete bifogas i bilaga kvalitetsrapport och i bilaga patientsäkerhetsberättelse.

3.4.3 Utredningar barn och unga

	1 januari 2023–31 december 2023
Antalet utredningar barn och unga som under perioden överstigit 4 månader	134
Totalt antal utredningar barn och unga	2607

Under perioden 1 januari - 31 december 2023 har avdelningen haft totalt 134 utredningar som pågått mer än 4 månader. Dessa utgör ca 5 % av samtliga utredningar under perioden.

Det är en utmaning att bemanna enheterna på avdelningen med personal som har erfarenhet och kan hantera flera komplexa ärenden samtidigt. Personalsituationen har förbättrats på avdelningen under 2023 men det är fortsatt en obalans i förhållandet erfaren och oerfaren personal. En nyexaminerad socionom har inte möjlighet att hantera samma ärendemängd som en erfaren socialsekreterare. Detta bedöms vara den huvudsakliga orsaken till att utredningar blir försenade. Till detta kommer också att karaktären på ärenden blir mer komplexa och kräver mycket kompetens och tid.

Åtgärder har vidtagits för att minska antalet försenade utredningar. För att minska arbetsbelastningen på de enheter med särskilt många nya socialsekreterare fördelar Mottagningsenheten färre ärenden till dessa. Nya ärenden fördelas till alla

utredningsenheter oavsett geografisk tillhörighet för en jämnare arbetsbelastning generellt.

Avdelningen har två specialistenheter, Teamet för Unga i Riskzon (TUR) och Familjevåldsenheten, som hanterar ärenden rörande kriminalitet respektive våld. Vilket innebär en avlastning för handläggarna på övriga enheter, gällande den typen av komplexa ärenden, och bidrar till att minska långa utredningstider.

Förste socialsekreterare har kontinuerliga avstämningar enligt en särskild metod, Lean, som ett stöd till socialsekreterarna för att hålla utredningstiderna. Metoden är dock inte implementerad fullt ut på alla enheter ännu. Särskilda skrivardagar har ordnats där socialsekreterare från hela avdelningen hjälpts åt att avsluta utredningar, även de på annan enhet är den egna. Mottagningsenheten har hjälpt till att skriva och avsluta utredningar åt andra enheter, och även varit behjälpliga med övrigt utredningsarbete vid behov. Avdelningen har under året haft erfarna konsulter, som i någon mån avhjälpt situationen.

Trots åtgärder har avdelningen flera försenade utredningar. Ambitionen är förstås ändå alltid att utreda rättssäkert, skyndsamt och med god kvalitet. Under årets fyra sista månader märktes en klar förbättring med betydligt färre sena utredningar.

3.4.4 Ej verkställda SoL/LSS beslut

	SoL 2023-12-31	LSS 2023-12-31
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag	15	-
Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet	0	-

Fyra gånger om året ska socialnämnden rapportera till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) alla gynnande beslut om bistånd som inte verkställts inom tre månader.

Under perioden har 15 ej verkställda beslut rapporterats. Sju av dessa beslut har även tidigare rapporterats som ej verkställda. Vid rapporteringstillfället var sju av besluten verkställda.

Samtliga ej verkställda beslut rörde insatser beviljade till barn. Tre ej verkställda beslut avsåg kontaktperson, sju kontaktfamilj och fem öppenvård. Orsaken till att besluten om kontaktperson-/familj inte kunnat verkställas är främst att det saknas kontaktpersoner och -familjer. I något fall handlar det om svårigheter att matcha kontaktfamilj med barnets behov. Det har varit kö till öppenvårdsinsatser inom förvaltningens egen öppenvårdsverksamhet vilket bidragit till att insatser inte kunnat verkställas.

En kommun som inte inom skäligen tid verkställer beslut om bistånd kan åläggas att betala en särskild avgift (16 kap. 6 a § socialtjänstlagen). Hittills i år (t o m 19 december) har förvaltningsrätten i 19 fall beslutat att förvaltningen ska betala särskild avgift. Den totala summan uppgår till 352 300 kr.

3.4.5 Anmälningar enligt Lex Sarah

	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
Antal anmälningar enligt Lex Sarah	0	0

Inga anmälningar om Lex Sarah har sänts till inspektionen för vård och omsorg under kvartal 3 och 4.

3.4.6 Uppföljning av kvaliteten i hem för vård eller boende (HVB) för barn och unga

Individuppföljning

Socialekreterare är ansvarig för individuppföljningen vid placering på HVB. Syftet är att säkerställa att insatsen motsvarar klientens behov och leder mot önskvärd utveckling. Uppföljningar görs löpande av ansvarig socialekreterare genom bland annat samtal med den unge och med personal på HVB. Utgångspunkterna vid samtalen är den unges behov, vårdplanen, genomförandeplanen samt placeringsavtalet. Under 2022 lanserade Spink (samlad placerings och inköpsfunktion) en enkät som besvaras av ansvarig socialekreterare och den unge och som är en del av uppföljningen.

Socialekreterare följer med stöd från Link (lokal inköpsamordnare) upp leverantören och tillser att placeringsavtal följs. När brister på ett HVB framkommer lämnar verksamheten information om det till Spink och förvaltningens Link. De synpunkter som lämnas till Link rör bland annat att HVB:t inte levererar den vård man initialt kommit överens om, i vissa fall inte alls och i andra fall endast genom pristillägg samt dokumentation.

Uppföljning av leverantören och placeringsavtal

När socialekreterare eller Link har en synpunkt på en leverantör kontaktas leverantören som då får möjlighet att bemöta och åtgärda eventuella brister. Om så inte sker uppmanas socialekreteraren att skicka en synpunkt till Spink eller INK eller IVO.

Egenkontroll av externa placeringar sker med olika frekvens och Link ansvarar. Vanligt är stickprovskontroller. Kontroll sker mot Treserva vid upprättande av placeringsavtal för att säkerställa ett verkställt beslut. För samlad uppföljning från Spink, se bilaga till årsrapporten.

Link-arna i respektive förvaltning har nyligen fått tillgång till alla inlämnade synpunkter från respektive förvaltning och kommer att bättre kunna analysera bristerna under nästa år.

Sedan 2022 har IVO ett placeringsstöd för HVB och stödboende. I stödet framkommer tillsyner och återtagna tillstånd. Link har ett särskilt ansvar vid direktupphandlingar. Link informerar socialekreterare avseende vad som gäller vid extern placering. Det finns olika former av stöd/stödmaterial att tillgå.

Uppföljning av ramavtal eller där Spink rekommenderat leverantör för direktupphandling

Se bilaga uppföljning privata leverantörer samt kapitel 5.7.

Sambuh stöd och HVB-boende

Sambuh driver hem för vård och boende (HVB) och Stödboende. Utöver högskoleutbildning har medarbetarna alla en 2 årig vidareutbildning i systemiskt arbetssätt. Under 2023 har vidareutbildning i ACT (Acceptance and Commitment

Therapy) genomförts. Verksamheten har väl inarbetade processer för mottagning, inskrivning, ärendeuppföljning och synpunktshantering. Medarbetarna har extern handledning. Verksamhetens arbetsmetoder har bra förankring i den forskning som finns runt målgruppen, främst de rapporter som SBU och Socialstyrelsen publicerat.

Personalomsättningen är låg. Resultaten på medarbetarenkäter ligger högt och sjukfrånvaron är låg. Storleken på HVB hemmet (4 platser) säkerställer hög grad av trygghet för de placerade ungdomarna. HVB hemmet utgör tillsammans med stödboendet en unik vårdkedja där ungdomarna kan gå hela vägen från HVB till självständighet i samarbete med samma personalgrupp samt behålla samma kontaktperson hela placeringstiden. IVO:s granskningar har inte resulterat i några påpekanden eller anmärkningar.

Vissa fysiska förändringar har genomförts under året med syfte att förbättra och öka tillsynen för ungdomarna på HVB utsluss. Verksamheten har identifierat att förändrade rutiner för bedömningar av försörjningsstöd för ungdomar som går på gymnasiet eller inte fyllt 18 år har skapat problem. Det finns regler för hantering av till exempel fickpengar i staden. Verksamheten behöver säkerställa att reglerna implementeras.

Reglerna om dygnsvila innebär att behandlingskonferenserna samt handledning inte kan genomföras som tidigare vilket upplevs negativt i verksamheten.

3.4.7 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?

Förvaltningen fokuserar på processutveckling för att identifiera kvalitetsbristkostnader som till exempel kan handla om onödig administration. Till exempel har köptvård-processen som innehåller flödet från beslut om insats och köp av insats setts över på nytt. Processen involverar många funktioner och måste fungera effektivt för att i sin tur säkerställa säkra prognoser. Säkra prognoser krävs i sin tur för att säkerställa att resurserna tilldelas där de har bäst nytta.

Den 4-socialförvaltningsgemensamma enheten för kvalitet som startats under året på Hisingen har som uppgift att jobba för att socialtjänstprocessen utvecklas och blir så effektiv som möjligt.

Fokus sedan uppstart av organisationen har varit att säkerställa rätt mängd stöd till chefer och medarbetare. Syftet har varit att öka den psykologiska tryggheten, möjligheten till nära ledarskap samt minska personalomsättningen. Rätt stöd har inneburit en ökning av funktioner som stöttar i bland annat personsäkerhet, Treserva, inköp och juridik vilket inte är tjänster som arbetar brukarnära men är en förutsättning för att inte socialsekreterare och chefer ska behöva lägga för mycket tid på de administrativa uppgifterna utan istället kunna lägga sin tid där den behövs mer. Vidare har förvaltningen också medvetet satsat på att öka antalet enhetschefer och nära metodstöd för att ytterligare säkerställa ett nära ledarskap.

För att hålla kontroll över andelen personal i förvaltningen som utgör stöd följs indikatorn andel brukarnära personal sedan uppstart av ny organisation 2021. Stadens dåvarande mål för 2022 var 73% med en ökning till 75 % 2023. Sedan 2021 har socialförvaltningen legat på 78–79% brukarnära personal vilket bedöms vara rätt nivå för att säkerställa rätt stöd till kärnverksamheten. Det kommer alltid behövas stöd i form av till exempel HR, ekonomi, juridik och Treservastöd. Avdelningarna kommer också behöva varsin verksamhetsutvecklare som förutom att bistå avdelningschef med utvecklingsstöd också svarar på remisser, motioner (23 under 2023) enkäter och yttranden samt följer upp program och planer (27 i

skrivande stund).

För att minska personalomsättningen har förvaltningen erbjudit tills vidare anställningar istället för vikariat vid till exempel föräldraledighet. Minskningen av personalomsättningen har i sin tur lett till ett minskat behov av socialsekreterarkonsulter vilket är den konsult-typ förvaltningen nyttjar. Två resurschefer har också rekryterats med syftet att minska personalomsättningen. Syftet är att dessa hoppar in där behov finns.

I augusti har förvaltningsledningen fattat beslut om att samtliga tjänster inom stödfunktioner och administration ska till förvaltningsledningen för beslut innan rekrytering kan ske. I de fall sådant ärende tagits upp har bedömning varit att rekrytering behövt ske då det inte varit möjligt att ta bort arbetsuppgifterna eller förtäta annan tjänst med motsvarande uppgifter. Chefsrekrytering ovanför första linjen ska tas upp i presidiet innan nyrekrytering. Socialförvaltningen Hisingens organisation har bara två chefsled utöver direktör och det är enhetschef och avdelningschef. Tjänster som ska tas med presidiet rör därför förvaltningsledningens tjänster. Ingen sådan tjänst har behövt rekryteras.

Under 2023 har förvaltningen tydliggjort stödprocessernas ansvar i det systematiska kvalitetsarbetet och processutvecklingen i förvaltningen. Syftet är att säkerställa effektiva stödprocesser/administrativa processer och löpande utveckla stödet efterhand kvalitetsbrister eller ineffektivitet identifieras.

Kartläggning över administrativa uppgifter och funktioner är startad och kommer göras klar under 2024 i enlighet med uppdrag från kommunfullmäktiges budget. Direktör och förvaltningscontroller ansvarar för kartläggningen som kommer redovisas för nämnd och kommunstyrelsen under året.

Ingen besparing har kunnat göras under 2023 avseende administration och ledningsarbete. Förvaltningen påbörjar under en genomlysning över administrativa uppgifter. Genomlysningen ska rapporteras till kommunstyrelsen.

4 Bokslut

4.1 Sammanfattande analys

Resultatet för nämnden är + 16 mkr.

Detta kan förklaras med följande poster:

- Försörjningsstöd till enskild + 30 mkr
- Föreningsbidrag beslut av nämnd utöver budget -10 mkr
- Statsbidrag för att förebygga kriminalitet och förstärkt föräldraskapsstöd +7 mkr
- Övriga kostnader och intäkter -11 mkr inklusive nämndreserven.

Försörjningsstödet redovisar överskott mot budget med 30 mkr. Jämfört med förra året har antalet hushåll som uppbär försörjningsstöd minskat med 253 (-12 procent) och nettokostnaden för försörjningsstöd minskat med -4,5 procent. Antalet ärenden har minskat på grund förbättrad arbetsmarknad och av fokusering på självförsörjningsuppdraget med tydliga aktiviteter.

När det gäller övriga kostnader och intäkter syns ett litet överskott av personalkostnader inklusive inhyrd personal (+4 mkr).

Kostnaderna för köpt vård ökar succesivt under året och är 14 procent högre än förra året (392 mkr). Viss del av kostnaderna vidarefaktureras till andra förvaltningar. Kostnaderna för barn och unga har ökat med 27 mkr: (behandling SoL och LVU har med 12 mkr, stödboende med 4 mkr, familjehem med 7 mkr, öppenvård med 4 mkr). Kostnaderna för vuxna har ökat med 21 mkr (Behandling Sol och LVM -3 mkr, boendekostnader +24 mkr).

Intäkter:

Taxor och avgifter (2 mkr): Posten består främst av egenavgifter.

Hyror och arrenden (11 mkr): Posten består främst av hyror från andra förvaltningar för de lokaler som samutnyttjas. Under 2022 och 2023 har samutnyttjandet minskat och färre lokaler hyrs ut till andra förvaltningar.

Bidrag (74 mkr): Posten består av bidrag från stat, region med flera. Största bidragsgivare är Migrationsverket (16 mkr för främst barn och unga), Socialstyrelsen utsatta områden 10 mkr samt momsersättning (16 mkr för köpt vård). Bidrag från migrationsverket har minskat med 13 mkr jämfört med föregående år och bidrag från Socialstyrelsen har minskat med 8 mkr. Jämfört med budget har bidragen ökat avseende föräldraskapsstöd och gängkriminalitet (nytt statsbidrag 7 mkr) återbetalning/fakturering för återbetalning försörjningsstöd (2 mkr) och momsersättning (2 mkr).

Försäljning av verksamhet och konsulttjänster samt försäljningsintäkter (31 mkr): Posten består främst av sålda tjänster för psykologenheten, enheten för kvalitet, Sambuh, andra utförarverksamheter samt vidarefakturering av samfinansierade verksamheter. Försäljningen är huvudsakligen till andra nämnder eller offentlig verksamhet. Jämfört med budget har kontogruppen ökat främst beroende på vidarefakturering av verksamhet.

Kostnader:

Personalkostnader (527 mkr): Posten består av löner, arvoden, omkostnadsersättning samt sociala avgifter. Kostnaderna är något lägre än budget vilket delvis förklaras med vakanser i samband med rekrytering samt vid sjukdom men också genom färre antal ärenden (försörjningsstöd). Kostnaderna är lägre främst inom avdelning försörjningsstöd (färre ärenden/hushåll som får försörjningsstöd), välfärd och fritid (vakanser på grund av sjukdom och tjänstledighet) samt avdelning vuxen (vakanser i samband med rekrytering).

Lämnande bidrag (249 mkr): Posten består främst av försörjningsstöd, föreningsbidrag och IOP. Försörjningsstödet avvek med +27 mkr jämfört med budget och minskade med 8 mkr jämfört med föregående år. Jämfört med föregående år minskade också antalet hushåll successivt. Föreningsbidrag/IOP ökade jämfört med föregående år efter nämndbeslut om utökat föreningsstöd.

Köpt huvudverksamhet (392 mkr): Posten består främst av köpt vård för barn, unga och vuxna. Posten samverkar med bidrag från migrationsverk, momsersättning samt vidarefakturerings av tjänst. Nettokostnadsökningen är 14 procent jämfört med föregående år. Kostnaderna för barn och unga har ökat med 27 mkr: (behandling SoL och LVU har med 12 mkr, stödboende med 4 mkr, familjehem med 7 mkr, öppenvård med 4 mkr). Kostnaderna för vuxna har ökat med 21 mkr (Behandling Sol och LVM -3 mkr, boendekostnader +24 mkr).

Lokal och markhyror (46 mkr): Posten består av lokalhyra, bostadshyra och parkeringsplatser. Jämfört med föregående år har en lokal överförts till annan förvaltning. Kostnadsökningen beror på hög ökning av index enligt avtal.

Fastighetskostnader (9 mkr): Posten består främst av lokalvård och övriga fastighetskostnader.

Kostnader för transportmedel (2 mkr): Kostnaderna består av drivmedel samt leasingkostnader för bilar.

Köp av entreprenad och tjänster (72 mkr): Posten består av IT-kostnader, handledning för socialsekreterare, inhyrd personal, administrativa tjänster och vaktmästare. Här finns också främmande tjänster där bland annat kostnaderna för medborgarbudget och externa tjänster som köpts till fritidsverksamheten lagts. Jämfört med budget är kostnaderna lägre - 25 mkr där nämndreserven (16,9 mkr) samt ofördelad budget (8 mkr) är två delar.

Övriga verksamhetskostnader (30 mkr): Posten består av inventarier, leasing, material, post, larm, bevakning, kundförluster, kurs och konferens. Jämfört med föregående år kostnaderna 1 mkr högre. Jämfört med budget är kostnaderna 11 mkr högre. De områden där kostnaderna ökat jämfört med budget är inventarier och leasing +1,8 mkr, förbruknings- och IT-material +4 mkr, övrigt +3,5 mkr samt kurs och konferens+ 1,2 mkr.

Generella statsbidrag och utjämning (1 224 mkr). Posten består av kommunbidrag enligt fullmäktiges budget samt avrop av kommunbidrag/kommuninterna bidrag.

4.2 Resultaträkning

Resultaträkning (exkl förvaltningsinterna) tkr	Utfall Jan - Dec 2023	Budget Jan - Dec 2023	Avv utf-budget ack	Budget helår 2023	Utfall 2022
Taxor och avgifter	2 401	2 060	341	2 060	2 535
Hyror och arrenden	10 566	10 172	394	10 172	14 948
Bidrag	74 470	67 531	6 940	67 531	87 408
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	31 129	26 057	5 072	26 057	22 640
Försäljningsintäkter	221	148	73	148	590
Övriga intäkter	1		1		1
- Verksamhetens intäkter	118 789	105 968	12 821	105 968	128 122
Personalkostnader	-526 690	-534 379	7 689	-534 379	-472 314
Lämnade bidrag	-248 776	-266 680	17 904	-266 680	-256 465
Köp av huvudverksamhet	-392 453	-352 511	-39 942	-352 511	-344 280
Lokal- och markhyror	-46 058	-45 480	-578	-45 480	-41 514
Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader	-8 649	-8 106	-543	-8 106	-9 003
Bränsle, energi och vatten	-98	-90	-8	-90	-68
Kostnader för transportmedel	-2 212	-2 139	-73	-2 139	-2 335
Köp av entreprenad och tjänster	-71 860	-96 752	24 893	-96 752	-69 343
Övriga verksamhetskostnader diverse	-30 364	-19 332	-11 033	-19 332	-29 023
- Övriga verksamhetskostnader	-800 470	-791 090	-9 380	-791 090	-752 031
- Verksamhetens kostnader	-1 327 160	-1 325 469	-1 691	-1 325 469	-1 224 345
- Verksamhetens nettokostnader	-1 208 371	-1 219 501	11 130	-1 219 501	-1 096 222
Kommunbidrag	1 221 700	1 221 700	0	1 221 700	1 170 830
Kommuninterna bidrag	2 701	-2 114	4 815	-2 114	7 024
- Generella statsbidrag och utjämning	1 224 401	1 219 586	4 815	1 219 586	1 177 854
- Verksamhetens resultat	16 031	85	15 946	85	81 632
Finansiella intäkter	58	15	43	15	39
Finansiella kostnader	-76	-100	24	-100	-83
- Resultat efter finansiella poster	16 013	0	16 013	0	81 588
- Resultat	16 013	0	16 013	0	81 588

5 Styrinformation till nämnden

5.1 Resultat enligt organisationsstrukturen

Tkr	Resultat	Budget	Avvikelse	Prognos oktober
Avd Barn och unga myndighet	-7 936	0	-7 936	-6 500
Avd Försörjningsstöd	29 676	0	29 676	29 250
Avd Barn och unga resurs	-21 168	0	-21 168	-16 500
Avd Vuxen och psykologenheten	-7 742	0	-7 742	-13 250
Avd Stadsområde välfärd och fritid	-6 316	0	-6 316	-500
Stödfunktioner inkl vissa förvaltningsgemensamma kostnader	12 401	0	12 401	12 400
Nämndreserv	16 900	0	16 900	16 900
Nämndens kostnader	198	0	198	200
Summa	16 013	0	16 013	22 000

Prognos oktober är justerad med förvaltningsgemensam bedömning (statsbidrag) som är utförd till barn och unga resurs respektive barn och unga myndighet.

Avdelning barn och unga myndighet

Avdelningen redovisar ett underskott mot budget på -7,9 mkr.

Antalet aktualiseringar har ökat med 16 procent jämfört med samma föregående år.

Avvikelse mot budget beror främst på ökade personalkostnader inklusive inhyrd personal (-4,4 mkr), köpt vård inklusive försäljning av verksamhet (vidarefakturering av kostnader) -3,3 mkr.

Antalet placeringar i snitt per månad enligt LVU har minskat under 2023 jämfört med 2022 (från 30 till 27). Antalet placeringar enligt Sol har också minskat jämfört med föregående år (från 28 till 23). Sammanlagt har antalet vård dygn minskat med 12 procent. Minskningen var de två första månaderna på året för att sedan ligga på en högre mer konstant nivå.

Vissa placeringar fastnar på HVB i väntan på familjehem för första gången vilket innebär ökade kostnader. Finns även kostnader för sammanbrott i väntan på nytt familjehem. Kö till öppenvårdsinsatser innebär även detta något längre placeringar. Transportkostnaderna har ökat utifrån att barn blir längre i jourfamiljer.

I dagsläget är tjänster besatta vilket innebär att inhyrda konsulter har avslutats. Dialog pågår med Funktionsstödsförvaltningen genom överföring av ärenden utifrån rätt huvudman. Detta kan innebära lägre kostnader på sikt.

För att komma ned i kostnadsnivå arbetar avdelningen med handlingsplaner. En punkt är att utöka MST för att undvika institutionsplacering, hålla nere personalomsättningen, kontinuerlig bevakning om personalbemanning kopplat till antalet ärenden samt fortsatt genomlysning av ärenden för att eventuellt arbeta för att föra ärenden till rätt huvudman.

Avdelning försörjningsstöd

Avdelningen har ett överskott mot budget på 29,7 mkr.

Försörjningsstödet (transferering till enskild) har minskat i år jämfört med förra året trots årets höjning av riksnorm (8,6 procent) samt kommunfullmäktiges beslut om höjt försörjningsstöd i december för barnfamiljer (-4,5 procent). Detta beror på att antalet ärenden och hushåll som får försörjningsstöd minskar varje månad. Jämfört med förra året är minskningen 12 procent. Ärendeminskningen sker inom grupperna arbetslösa, arbetshinder sociala skäl samt språkhinder. Även unga upp till 24 år minskar. Antalet ärenden har minskat på grund av god arbetsmarknad och av fokusering på självförsörjningsuppdraget med tydliga aktiviteter.

Budgeten för försörjningsstöd till enskild är enligt resursfördelningsmodellen.

Vad gäller övriga kostnadsposter så är det en avvikelse avseende lokalkostnader kopplat till ombyggnationen av Höstvädersgatans socialkontor.

Personalkostnaderna är lägre än budget på grund av ärendeminskningen. Inom avdelningen pågår även arbete med att sätta en bemanning som följer den ärendeutveckling som varit de senaste åren.

Avdelning barn och unga resurs

Avdelningen har ett underskott mot budget -21,2 mkr. I resultatet ingår statsbidrag för att motverka gängkriminalitet och föräldraskapsstöd med 5,7 mkr.

Större delen av resultatet, -24 mkr avser familjehem. Antalet familjehem är 4 fler i år jämfört med förra året. Dock är antalet konsulentstödda familjehem 6 fler i år jämfört med förra året (92 i år jämfört med föregående år 86). Färre stadigvarande placeringar görs dock i konsulentstödda familjehem. En del av underskottet (drygt 5 mkr) beror på förändrad bedömning på om migrationsverket kommer att finansiera vissa placeringar. Det är också behov av nya placeringsformer som behandlingsfamilj. Avdelningen har också underskott inom öppenvården (-3,9 mkr) på grund av det ökade behov som barn och unga myndighet har fattat beslut kring. Flera av dessa ärenden handlar om kompensatoriska insatser, insatser på annan ort, stöd till nätverksfamiljer, familjehem och behandlingsfamiljer.

Handlingsplan för att bland annat få fler interna familjehem är framtagen och arbetet drivs av resurschef tillsammans med verksamheten. Handlingsplanen följas upp på förvaltningsledningsnivå. Vissa kostnader för uppdrag har bedömts höra hemma på Funktionsstödsförvaltningen inom både familjehem och köpt öppenvård, vilket påverkar resultatet negativt. Arbete pågår inom förvaltningen för att flytta över dessa ärenden. Tillsammans med Funktionsstödsförvaltningen pågår utvecklingen om familjeorienterade boendestöd. Ett pilotärende är uppstartat. Nytt statsbidrag för skolsociala team (0,4 mkr) har sökts via grundskolan och kommer att bekosta befintlig verksamhet. Även statsbidrag för att motverka gängkriminalitet och föräldraskapsstöd är sökt och kommer också bekosta befintlig verksamhet.

För att komma ned i kostnadsnivå arbetar avdelningen med olika handlingsplaner. Bland annat med särskilt uppdrag kopplat till familjehemsvården, översyn av förvaltningens öppenvård och förebyggande verksamhet, implementering Socialstyrelsens kunskapsstöd för normbrytande beteende, stärka samarbetet mellan Ung Hisingen och TUR-teamet.

Avdelning vuxen och psykologenheden

Avdelningen redovisar ett underskott på -7,7 mkr.

Underskottet beror främst på köp av huvudverksamhet (främst sociala boendekostnader (kortsiktigt, långsiktigt och skyddat boende) samt unga vuxna-ärenden. Alla vakanser/tjänster är inte tillsatta vilket innebär att visst överskott. Antalet placeringar på institution har minskat från 26 till 25 i snitt jämfört med

föregående år. När det gäller socialt boende med stöd har placeringarna i snitt ökat från 475 till 516 per månad jämfört med förra året. Utöver att antalet placeringar på olika typer av boenden ökar så ökar även kostnaden per dygn mer än tidigare (index) detta gäller såväl interna som externa utförare. Brist på akutplatser i staden ökar risken för att vi inte kan fånga upp klienter i rätt tid/alt de placeras med "fel" insats. För att komma ned i kostnadsnivå ska analys av kostnader ske för att identifiera ärenden som kan samfinansieras ytterligare alt kan överlämnas till annan huvudman. De ärenden som inte avser delat ansvar ska som utgångspunkt inte samfinansieras, utan ligga på rätt huvudman.

För att komma ned i kostnadsnivå arbetar avdelningen med att minska kostnaden för korttidsboendeplaceringar genom att enheterna behöver noggrant säkerställa sina processer; utredningsprocesser, avtalsprocesser, uppsägningar, kravställan på leverantörerna samt efterleva köpt vård-processen. När det gäller BoL-familjer måste nomineringen till korttidsavtal ske tidigare där det är möjligt (tidigare än 4 mån). Avdelningen ska också arbeta med att öka andelen Bostad-Forst.

Avdelning stadsområde välfärd och fritid

Avdelningen har ett underskott jämfört med budget på -6,3 mkr.

Underskottet beror främst på nämndens beslut om ytterligare föreningsstöd (5+4+0,9 mkr).

Förutom för underskottet avseende föreningsbidrag finns överskott främst av personalkostnader inom välfärdsområdet där vissa tjänster är vakanta till exempel på grund av sjukdom och tjänstledighet. Hela budgeten för folkhälsa kommer inte att nyttjas (på grund av vakans) vilket inneburit återbetalning till regionen samt överskott inom vår förvaltning. Under 2023 har dessutom budgeten förstärks med avrop av medel för förstärkt måltids-, kvälls-, helg och lovverksamhet med 4,5 mkr. 1,8 mkr har utbetalats till Grundskoleförvaltningen för förstärkta måltider.

Stödfunktioner och vissa förvaltningsgemensamma kostnader

Avdelningarna har ett överskott jämfört med budget på 12,4 mkr. Prognosen beror främst på: Ännu ej ianspråktagen budget 8,7 mkr (bland annat budget för föräldrastöd, It-kostnader, fastighetskostnader), engångsintäkter +1,3 mkr samt lägre IT-kostnader än budget 2,3 mkr. Utökning av två resurschefer inryms även inom denna prognos.

Nämndreserv

Nämndreserven är 16,9 mkr vilket också redovisas som ett överskott. Tilläggsbeslut från juni 6,9 mkr har lagts till nämndreserven.

Nämndens kostnader

Nämnden har ett överskott jämfört med budget +0,2 mkr.

5.2 Kommunbidrag

Enligt nämndens regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning så är det nämndens ansvar att göra omfördelningar mellan avdelningar om hur eventuella tilläggsbeslut ska disponeras. I tabellen nedan redovisas de justeringar som gjorts under året.

	Budget	Budgetjustering												Summa
		Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec		
Barn och unga myndighet	212 252													212 252
Försörjningsstöd	349 618									-5 726	2 060			345 952
Barn och unga resurs	195 326		170						793					196 289
Vuxen och psykologenheter	245 399		2 210							5 726				253 335
Stadsområde välfärd och fritid	72 078		1 350						-793					72 635
Stödfunktioner och vissa förvaltningsgemener	121 837													121 837
Nämndreserv	10 000					6 900								16 900
Nämndens kostnader	2 500													2 500
Summa	1 209 010	0	3 730	0	0	6 900	0	0	0	0	2 060	0	1 221 700	

Mars) Kompletteringsbudget. Barnets bästa när LVU upphör, skyddat boende samt extra föreningsbidrag till det lokala föreningslivet
 Juni: Ökade kostnader barn och unga
 September: flytt av ansvar för lokal mellan avdelningarna (Vintergatan)
 Oktober: Flytt arbetsmarknadsenheten mellan avd försörjningsstöd och avd Vuxen
 November: Tilläggsbeslut försörjningsstöd

5.3 Uppföljning av årets säkerhetsarbete

Säkerhet är en del av förvaltningens riskhantering och kan beskrivas som förmågan att upprätthålla en definierad risknivå. Åtgärdsområden som ska inkluderas i säkerhetsarbetet är personsäkerhet, informationssäkerhet, krisberedskap och fysisk säkerhet. Säkerhetsarbetet skall vara långsiktigt och kontinuerligt och omfatta alla delar av förvaltningens verksamheter.

Personsäkerhet

Förvaltningens fortsätter bedriva arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet och hot, våld och otillåten påverkan för att stärka chefer och medarbetare i sina yrkesroller och skapa en säker och trygg arbetsmiljö för förvaltningens medarbetare. Framtagna rutiner för socialkontorens säkerhetsarbete uppdateras kontinuerligt och riktade utbildningar inom rutin för polisanmälan har genomförts till chefer inom förvaltningen.

För att ytterligare stärka stödet till chefer och medarbetare gällande hot, våld och otillåten påverkan har förvaltningen under året anställt en utvecklingsledare personsäkerhet. Utvecklingsledaren personsäkerhet skall vara ett operativt stöd till chefer och medarbetare före, under och efter i det dagliga säkerhetsarbetet på förvaltningen.

Under år 2023 har utbildning tagits fram inom hot, våld och otillåten påverkan, där hittills 109 medarbetare utbildats och samtliga utbildningstillfällen har varit fullbokade. Målet med utbildningen är att öka säkerhetsmedvetande hos medarbetarna och stärka säkerhetskulturen inom förvaltningen. Utbildningsinsatsen kommer att pågå även under år 2024.

UL personsäkerhet ger stöd till handläggare vid behov vid hot eller våld. UL personsäkerhet gör bedömningar och för dialog med kommunpolisen beroende på hotets allvarlighetsgrad och alla ärenden följs upp tillsammans med handläggare till en början på veckobasis, där ett av ärenden har resulterat i fällande dom gällande ofredande mot en medarbetare.

Förvaltningen har under året arbetat med att se över förvaltningens tekniska stöd i form av personlarm där flerpartslösningar har setts över för att förbättra förvaltningens hantering av teknik för ökad kvalitet och leveranssäkerhet till verksamheten. Detta bland annat i form av byte till en leverantör för larmcentraltjänst från tidigare flerpartslösning.

Informationssäkerhet

Ett väl utvecklat och integrerat informationssäkerhetsarbete bidrar till att etablera effektiv och ändamålsenlig informationshantering som skapar förtroende både inom och utanför organisationen. Det bidrar till bland annat säker verksamhetsstyrning, bygga ett skydd mot att information går förlorad, införa en metodik och ett arbetssätt för att efterleva lagstiftning, löpande uppföljningar samt förhindra till exempel läckage av personuppgifter.

Förvaltningens informationssäkerhetsråd har under året fortsatt arbeta med informationssäkerhetsfrågor. Informationssäkerhets- och dataskyddsarbetet har konkretiserats i en handlingsplan för 2023 och 2024. Handlingsplanen har delvis utgått ifrån föreslagna rekommendationer från dataskyddsombuden (DSO) och delvis från tidigare utförd risk- och sårbarhetsanalys.

Prioriterade frågor varit att ta fram och hålla utbildningar, ta fram en systemförteckning, inventera fysiskt skydd av nätverksrum, kartlägga verksamhetssystemet Treserva samt se över behörighetstilldelningen i samma system. Detta för att medarbetare inte ska kunna ta del av mer information än vad som är nödvändigt för tjänsten. Arbete med kontinuitetshantering för att upprätthålla verksamheten på en tolerabel nivå, oavsett vilken störning verksamheten utsetts för har också varit prioriterat. En informationssäkerhetsåtgärd som också medför effektivitetsvinster har varit införande av Mina meddelanden för säker myndighetspost till digital brevlåda.

Analys över inträffade personuppgiftsincidenter 2022–12 – 2023–11

Dataskyddsförordningen finns för att skydda individens rätt till integritet och kontroll över sina egna personuppgifter. Nämnden är ytterst ansvarig för personuppgiftshantering. Personuppgiftsincidenter är till sin art att likställas med avvikelser och en del av förvaltningens systematiska kvalitetsarbete. Förvaltningens rutin för avvikelshantering innefattar avvikelser i form av personuppgiftsincidenter.

En översikt har skett över personuppgiftsincidenterna under perioden december 2022 till och med november 2023.

Totalt har förvaltningen 50 inträffade anmälda incidenter. Grunden har utgjorts av:

- Incidenter vid tilldelning av behörigheter,
- Tekniskt fel som medfört risk för obehörig åtkomst,
- Felaktigt hanterad internpost, av misstag skickade brev och fax, felaktigt skickade utredningar (etiketter som blandats samman),
- Av misstag förekommande personuppgifter i e-post/formulär
- Cyberangrepp mot rekryteringssystem samt
- Obehörig sökning,

De flesta incidenter är av begränsad karaktär. De allvarligaste incidenterna bedöms vara *cyberangrepp mot rekryteringssystem* och *tekniskt fel som medfört risk för obehörig åtkomst*.

Samtliga incidenter utreds och orsaker bakom incidenterna tas med i fortsatt

utveckling av verksamheten.

Cyberangreppet mot Visma Recruit Den 24 april 2023 drabbades en underleverantör till Visma för ett cyberangrepp och ett dataintrång. Arbetssökande till många myndigheter i Sverige drabbades. Utredningen visade att antagonisten troligen inte var ute efter våra uppgifter (men det går inte att helt utesluta). Flera anställningsprocesser behövde pausas under tiden som incidenten pågick. Angreppet visar på vikten av att vi har god kontroll över personuppgiftsbiträden och underleverantörer.

Fel i system gav risk för obehörig åtkomst Den 17 juli uppdagades ett fel i Treserva som innebar att en behörighetsspärr föll bort. Samtidigt fanns fler spärrar i systemet kvar. Leverantör införde först en tillfällig åtgärd och har nu löst problemet. Incidenten visar bland annat på vikten av att ha god kontroll över behörigheteter i systemet, en översyn som redan var påbörjad.

Kommunikation och ansvarsfördelning behöver förbättras mellan nämnden för Intraservice och socialnämnden Hisingen, samt mellan Hisingen och Nordost. Genom att konsekvensbedöma behandlingarna kan ansvarsfrågor benas ut. Lågt hängande frukter har varit att stärka rutiner för internposthantering.

17 anmälda misstänkta SPINK-incidenter varav 14 bedömts ej vara incidenter.

Nio av incidenterna har bedömts vara av sådan art att anmälan till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) var nödvändig. Alla incidenter har inte hunnit utredas.

Krisberedskap

Under året har förvaltningen fortsatt arbeta med kontinuitetsplanering inom förvaltningens samhällsviktiga verksamheter. Kontinuitetsplanering handlar om att planera för att en verksamhet ska fungera på en tolerabel nivå, oavsett vilken störning den utsätts för. Med kontinuitetsplanering kan verksamheter snabbare återhämta sig från och mildra konsekvenserna av en inträffad händelse. Syftet med kontinuitetsplanering är att ha reservlösningar som säkerställer att verksamheterna kan bedrivas på tolerabel nivå oavsett störning. En ändamålsenlig kontinuitetsplanering ger bättre förutsättningar för att staden som helhet ska ha en god kontinuitetsförmåga.

Förvaltningen har formaliserat sin arbetsprocess, riktlinjer och ansvar för arbetet med kontinuitetsplanering. Förvaltningens samhällsviktiga verksamhet har identifierats och genomfört konsekvensanalyser och riskbedömning som resulterat i en åtgärdsplan för det fortsatta arbetet. Verksamheterna dokumenterar sina reservrutiner eller alternativa arbetssätt vid en störning i verksamhetens kontinuitetsplaner där arbetet med att utveckla dessa planer kommer att fortsätta under 2024.

I början av 2023 genomförde förvaltningen arbetet med framtagande av risk- och sårbarhetsanalys för mandatperioden. En risk- och sårbarhetsanalys är ett första steg i en kedja att reducera risker, minska sårbarheter och förbättra förmågan att bygga, motstå och hantera kriser och extraordinära händelser.

Åtgärdsplan från kontinuitetsplaneringsarbetet tillsammans med åtgärder identifierade i förvaltningens risk- och sårbarhetsanalys utgör förvaltningens underlag för fortsatt arbetet med att stärka förvaltningens förmåga att hantera framtida samhällsstörningar och utgör även ett underlag för förvaltningens fortsatta arbete med beredskapsplanering och civilt försvar.

Arbetet med beredskapsplanering fortlöper allt eftersom arbetet med Göteborgs stads plan för krisberedskap och civilt försvar utvecklas. Förvaltningen är

involverade i arbetet med nya tillkommande uppdrag som ingen förvaltning eller bolag tidigare haft ansvar för. I dessa uppdrag medverkar förvaltningen bland annat i arbetet med trygghetspunkter och gemensamt krisstödsarbetet för staden. I arbetet med förvaltningens beredskapsplan samverkar förvaltningen med övriga socialförvaltning för att beredskapsplaneringen inom socialtjänsten i Göteborgs stad skall ske på likvärdigt och ändamålsenligt vis.

Fysisk säkerhet

Under året har förvaltningen fortsatt arbeta med säkerheten i sina lokaler och utifrån möjligheterna anpassa dessa så att all verksamhet kan bedrivas så säkert som möjligt för medarbetare, klienter och besökare till förvaltningen. Där byggnadstekniska hinder finns för att ytterligare säkerhetsanpassning av lokalerna, arbetar förvaltningen vidare med tydliga rutiner för att öka tryggheten och säkerheten.

Förvaltningen fortsätter sitt systematiska brandskyddsarbete och fler brandskyddsombud i verksamheterna har utbildats under året. Arbetsgrupper har bildats där brandskyddsombud stödjer varandra i arbetet med hjälp av förvaltningens fastighetskoordinator och utvecklingsledare säkerhet och krisberedskap. Kontroller och övningar genomförs i verksamheterna där en större utrymningsövning i samverkan med fastighetsägare samt övriga verksamheter i lokalerna gav möjlighet att öva tillsammans under året på socialkontoret på Höstvädersgatan. Utrymningsövningar tillsammans med flera verksamheter planeras kunna fortsätta genomföras i förvaltningens övriga lokaler under 2024.

Förvaltningen har påbörjat ett arbete med översyn av förvaltningens passage och tillträdeskontroll. Förvaltningens avser att uppgradera delar av befintligt passagesystemen, där äldre teknik just nu avvecklas av Intraservice, för att få samma passagehanteringssystem i samtliga lokaler. Genom denna satsning på passagehanteringssystem ökas säkerheten i lokalerna och minskar på detta sätt också riskerna för skador både hos personal och egendom i och med att förvaltningen hanterar tillträde och behörigheter i lokalerna på ett säkrare sätt.

5.4 Systematiskt miljöarbete

Förvaltningens systematiska miljöarbete bygger på samma grunder som det systematiska kvalitetsarbetet där förbättringsområden ständigt ska identifieras och åtgärdas efter hand utvalda områden följs upp. Miljöarbetet dokumenteras i en årlig rapport. Se bilaga.

Under året har förvaltningen fortsatt utveckla systematiken samt roller och ansvar i det systematiska miljöarbetet. Antalet fordon bedöms nu nått den nivå som förvaltningen behöver för att primärt besöka placerade barn.

5.5 Barnbokslut

Alla stadens förvaltningar och bolag ska upprätta barnbokslut som ska biläggas årsrapporten. Barnbokslutet följer upp hur det har gått med tidigare identifierade utvecklingsområden och beskriver nuläget. Barnbokslutet fokuserar också på de utvecklingsområden som prioriteras framöver för att stärka barnrättsarbetet. Se bilaga.

5.6 Redovisning av inkomna synpunkter

Hantering av inkomna synpunkter sker enligt fastställd rutin. Synpunktslämnaren kontaktas och synpunkten utreds. Synpunktshantering är en del i det systematiska kvalitetsarbetet och genom att identifiera eventuella mönster kan synpunkterna bidra till att förbättra verksamheten och utveckla kvaliteten.

Under perioden september till och med 20 december har nio synpunkter inkommit. Samtliga avser klagomål och de flesta rör bemötande.

Totalt under året har 52 synpunkter inkommit och även tidigare under året var den vanligaste synpunktskategorin bemötande. Synpunkter på utförande av tjänst och rättssäkerhet har också varit vanligt förekommande.

Verksamhet	Antal
Barn och unga myndighet samt barn och unga resurs	3
Försörjningsstöd	6
Vuxen och Psykologenheten	0
Välfärd och fritid	0
Förvaltningen som helhet (varav några har sänts till flera förvaltningar)	0
Total förvaltningen	9

5.7 Uppföljning av privata leverantörer

Socialförvaltningens primära inköp från privata leverantörer utgörs av inköp av boende och vård till klienter i behov av detta stöd. Uppföljningen fokuserar därför på detta område.

Kommunallagen tydliggör att när verksamhet har lämnats över till en extern utförare ska kommunen kontrollera och följa upp verksamheten. Det är respektive nämnd som ansvarar för att socialtjänstens insatser är av god kvalitet. När en privat utförare tar emot uppdrag från socialtjänsten blir de utförare av socialtjänst, och då ställs samma krav på dem som på offentligt drivna verksamheter.

Varje nämnd är skyldig att kontrollera och följa upp verksamheten samt att den enskilde får det som utlovats i beslutet. Nämndens ansvar att följa upp externa leverantörers verksamhet, sker genom individuppföljning (redovisas i kapitel 3.5.6) men också via förvaltningen för inköp och upphandling (INK) och samlad placerings- och inköpsfunktion (Spink).

Uppföljningen av privata leverantörer där INK eller SPINK ansvarar bifogas i bilaga.

5.8 Uppföljning statens institutionsstyrelse (SiS) enligt beslutat yrkande i socialnämnd Hisingen

Uppföljning	Antal
Antal tillfällen SiS ej tillhandahållit plats efter ansökan	4
Antal rymningar/avvikningar från HVB	2

Under perioden september till och med december 2023 har Statens institutionsstyrelse (SiS) vid fyra tillfällen inte kunnat fullfölja sitt uppdrag, att efter ansökan från förvaltningen tillhandahålla plats på ett av sina särskilda ungdomshem, så kallat 12§-hem. Ungdomen har i två fall varit fortsatt häktad i väntan på SiS-placering. I två fall har ungdomen placerats/ fått vara fortsatt placerad på hem för vård och boende (HVB). Båda dessa ungdomar avvek från boendet.

Förvaltningen har fått i uppdrag att försäkra sig om att avvikelser görs i de fall vårdbehov genom Statens institutionsstyrelse (SiS) inte tillgodoses. Avvikelser görs till SPINK. Förvaltningen har också fått i uppdrag att tillsammans med övriga socialnämnder ta fram statistik avseende rymningar från HVB. En avvikelsekod har med anledning av detta skapats i verksamhetssystemet Treserva för rymningar/avvikningar för att underlätta statistikinsamling.

5.9 Redovisning av förvaltningens arbete med kompetensförsörjning

Stadsrevisionens granskning av nämndens arbete för kompetensförsörjning är avslutad. Nämnden har fått två rekommendationer att omhänderta. Yttrande till stadsrevisionen planeras till nämnd under mars månad. För att få ett sammanhang även kopplat till årsrapporten redovisas pågående åtgärder även separat i detta kapitel.

Stadsrevisionens rekommendationer avser systematiken runt att följa upp och analysera effekter av kompetensförsörjningsbehovet.

Utveckla analysen

För att utveckla analysen över kompetensförsörjningsbehovet behöver en rad olika parametrar analyseras. Det handlar om allt från förvaltningens åldersstruktur till hur många som söker socionomprogrammet varje år. Förvaltningen behöver också ha en klar prognos över hur digitaliseringen utvecklas samt hur förvaltningens storlek kan förändras över åren.

Samtliga ovan delar behöver läggas samman till en helhetsanalys för att säkerställa att rätt insatser planeras för att förbättra läget. Allt eftersom utveckling sker kommer förvaltningen behöva skruva på insatser för att säkerställa att fokus är på rätt insatser som ger effekt.

Analysen över arbetsmiljön behöver utvecklas. Under 2023 är ett årshjul framtaget för att tydliggöra de olika aktiviteterna kopplat till arbetsmiljö och medarbetarenkät. I årshjulet tydliggörs att enheternas och avdelningarnas analyser över medarbetarenkät och därmed arbetsmiljöns handlingsplaner ska redovisas i lokala samverkansgrupper (LSG). Därefter sammanställs avdelningarnas resultat

till en bild för hela förvaltningen. Denna bild ska redovisas årligen till nämnd och (förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG). Som hjälp till analys i enheter och avdelningar finns stödfrågor i det nya systemet B-engaged där enkätresultaten redovisas.

Analysen över skälen till att personal vill sluta eller väljer att stanna behöver också utvecklas. Förvaltningen ser över mallen för medarbetarsamtal för att säkra att individens utveckling kan planeras i god tid. Avslutsenkäten i socialförvaltningen Hisingen har visat att bland de som svarat är det är nyanställda personer som snabbare avslutar sina tjänster. För att tidigare identifiera vilka faktorer som påverkar nöjdheten kan chef behöva hålla fler samtal med de nyanställda än en gång per år. Arbete pågår just nu för att utveckla mall både för avslutssamtal och avslutsenkät. Förvaltningen är angelägen om att det ska bli en högre svarsfrekvens än hittills för bättre underlag till analys. Det kommer att finnas valmöjlighet för medarbetaren att antingen ha samtal med chef eller med HR. Alla svar samlas i samma databas och svaren kommer inte att kunna identifieras till viss person.

Inspel från de fackliga är också att en ekonomisk analys över personalomsättningen ska genomföras. Parterna har samma bild att en hög personalomsättning skapar merarbete både för chef som rekryterar och på medarbetarna som deltar i introduktionen och samtidigt periodvis kan få en högre arbetsbelastning. Det är angeläget att chef i de fall säkerställer prioritering av arbetsuppgifter och arbetsmiljön för alla i gruppen som berörs.

De fyra socialförvaltningarna behöver också se över analysen över personalomsättningen mellan förvaltningarna. Det är ett faktum att stadens organisering av socialförvaltningarna i fyra geografiska områden påverkar omsättningen då mycket av förflyttningen sker mellan socialförvaltningarna. Lönebildningen är en sådan faktor som kan bidra till att medarbetare flyttar mellan förvaltningarna. Förvaltningarna samarbetar till viss del kring lönebildningen för att skapa samsyn.

Utveckla uppföljning av effekter av genomförda insatser och åtgärder

En mängd insatser pågår samtidigt. Det är av det skälet mycket svårt att följa upp effekten av de olika insatserna var för sig.

Förvaltningens kommer skapa paketlösning för respektive åtgärd som består av

- Åtgärd
- Målgrupp
- Hur ska effekt mätas

Information kommer hämtas både från kvantitativa data ur olika verksamhetssystem och kvalitativa data från enkäter och samtal för att förbättra möjligheten att följa upp insatser och åtgärder. I samband med augustirapporten 2024 kommer en redovisning lämnas över hur arbetet fortskrider.

Pågående och planerade åtgärder för att fortsätta säkra kompetensförsörjningen

Mycket arbete pågår för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Dessa åtgärder sker både stadenövergripande, 4 socialnämndsövergripande och lokalt i socialnämnden Hisingen. Redovisning över vad som pågår och planeras delas därför in i dessa rubriker. Stadsrevisionen har redan konstaterat att en mängd åtgärder pågår varför denna redovisning primärt avser den egna nämnden.

Förvaltningen kommer skapa ett årshjul för kompetensförsörjning som inbegriper både när aktiviteter ska ske liksom när redovisning till nämnd ska ske. Årshjulet kommer också beskriva samarbetspartners.

Stadenövergripande kompetensförsörjningsplan

En stadenövergripande kompetensförsörjningsplan har tagits fram och är i skrivande stund bordlagd till 10 januari 2024 i kommunstyrelsen. Därefter ska planen behandlas i kommunfullmäktige. I den stadenövergripande kompetensförsörjningsplanen tydliggörs stadens insatser och vilken förvaltning/bolag som ansvarar för vad. Planen kommer visa vad förvaltningar/bolag kan få hjälp med från centralt håll och den kommer även tydliggöra var samarbete och samverkan behöver ske. Insatser som planeras 4-socialnämndsgemensamt eller lokalt kommer passas in i planen när den väl finns framme. Den stadengemensamma planen kommer även underlätta för genomförande och uppföljning i och med tydlig ansvarsfördelning.

Planen är indelad i 5 fokusområden:

- **Utveckling verksamhet**

Området omfattar inriktning att öka användandet och utnyttjandet av digitala lösningar och att använda arbetssätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande.

- **Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden**

Området omfattar ökad rekryteringsbas samt att öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen.

- **Utveckla kompetens inom organisationen**

Området omfattar frågor som att öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö, att stärka organisationens samlade digitala kompetens och förmåga samt utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling

- **Hållbart arbetsliv**

Området omfattar att uppnå friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser, samt möjligheterna att förlänga arbetslivet.

- **Konkurrenskraftiga arbetsvillkor**

Området omfattar frågor som lönebildning och löneförmåner, arbetsvillkor och samverkan.

Socialnämndsgemensamma kompetensförsörjningsåtgärder

Samarbete sker till viss del mellan 4 socialnämnderna men kommer också att utgå från lokala perspektiv och behov. Ramen för arbetet kommer att utgå ifrån stadens nya plan och varje socialnämnd utgår från egna identifierade behov av åtgärder. Detta innebär att det är möjligt att ta hjälp av varandra och dela förslag på åtgärder.

Åtgärder som sker gemensamt är till exempel en årlig löneanalys och rekryteringsmässor.

Åtgärder som pågår eller planeras framåt är:

- Identifiera de primära skälen till att personal avslutar sina tjänster eller byter tjänst internt inom staden. Mallen för avslutssamtal håller på att utvecklas för att bättre fånga fakta som kan användas i förbättringsarbetet. Även mallen för utvecklingssamtal förbättras med syftet att tidigare kunna identifiera om medarbetare har tankar på att avsluta sin tjänst.
- Senior kompetens – ettårigt projekt där mentorskap testas för att trygga socionomer i sitt arbete. För de seniora medarbetarna kan detta vara ett sätt att få ytterligare ett syfte i arbetet och möjligheten att de seniora

medarbetarna stannar längre i arbetslivet ökar.

- Förberedelse för ESF-projekt pågår – syfte är att socionomstudenter sin sista termin får en studentanställning och på så vis får en tidig introduktion i arbetslivet.

Lokala åtgärder för socialnämnd Hisingen

Lokalt pågår flera åtgärder parallellt:

Förvaltningen utvecklar ledarskapet för förvaltningens chefer.

- Genom att arbeta med fokus på ett processororienterat arbetssätt vill förvaltningen lyfta upp medarbetarnas engagemang och delaktighet i verksamheten. Det är genom att se utifrån klienternas perspektiv och flöden i en organisation som möjligheten att förändra till det bättre finns. Utbildningar i processororienterat synsätt har genomförts och kommer fortsätta genomföras. Att utveckla förvaltningens arbete utifrån kvalitetsledningssystemet där synpunkter och avvikelser tas tillvara och där medarbetarnas kompetens och erfarenheter kan bidra till att identifiera vilka flöden och processer som kan bli bättre. Förvaltningen ska ha ett nära ledarskap där det ges förutsättningar för chefer att kunna arbeta med att utveckla verksamheten tillsammans med medarbetare. Förvaltningen arbetar med att utveckla stödet till både chefer och medarbetare för att underlätta i det vardagliga arbetet. Antalet medarbetare ska vara rimliga utifrån uppdraget och ett arbete med att organisera på ett ändamålsenligt sätt har pågått sedan start. En fackförvaltning har med djup än bredd i de frågor förvaltningen hanterar. Det kräver att det finns god kompetens inom förvaltningen. Förvaltningen arbetar med att kompetensutveckla inom en rad olika frågor där behov har identifierats. Detta är ett arbete som fortlöper. Genom att arbeta med en transparens och tydlighet kring ledning och styrning samt hur resurser används och fördelas ges förutsättningar inom vilka både chefer och medarbetarna kan vara med och påverka.
- Förvaltningen arbetar sedan start av ny förvaltning 2021 med organisationskulturen. Denna punkt hör också ihop med ovan punkt då ledarskap och organisationskultur går hand i hand. Att skapa en gynnsam organisationskultur utifrån förvaltningens uppdrag kan inte skapas genom rutiner och dokument utan det är ett sätt att vara och bete sig mot varandra och syns i handlingar mer än ord. Förvaltningsdirektören har en uttalat en tydlig styrfilosofi ”runda bordet principen” som utgår från att vid beslut som fattas så är utgångspunkten att helheten måste beaktas. Det innebär att samtliga avdelningschefer ska leda utifrån att ta ansvar för sin avdelning men också se utifrån sina kollegors perspektiv. Genom ledarsforum och forum för medarbetarnära ledning sprids budskap som också exemplifieras gällande den organisationskultur som är eftersträvanvärt. Genom introduktionstillfällen med förvaltningens nyanställda ges en första inblick i hur organisationen leds och styrs utifrån styrfilosofin.

Vilka förutsättningar som ges olika verksamhetsdelar behöver vara en så transparent process som möjligt. Det innebär att resurser behöver fördelas dit de behövs bäst och gör mest nytta. Det innebär att förvaltningens resultat ses utifrån ett helhetsperspektiv eftersom de klienter som vi möter och deras olika dilemman inte alltid kan kategoriseras utifrån ett behov med en lösning inom en enhet. Det finns flera interna beroendeförhållanden och då behöver det finnas en organisationskultur som stödjer att klienternas väg genom vår organisation sätts i centrum. Ett exempel på verksamhetsöverskridande arbete är familjehemsprocessen som förvaltningen satt ljus på och arbetar med för att skapa flöden som gagnar barnen som placeras. I det arbete är det inte bara rutiner och

riktlinjer som behöver förändras utan det är till stor del en kulturfråga där en viktig del är att prata om synen på kollegor, mandat, roller och hur vi samverkan och agerar internt till gagn för dem vi finns till för. Tårtnomineringen är en del i att uppmärksamma medarbetares förbättringsinitiativ.

- Avdelningarna i förvaltningen har skapat egen planering för att öka attraktionskraft och minska personalomsättning. Dessa planer innefattar åtgärder i form av bland annat utbildningar och säkerställande av organisationen för att denna på bästa sätt ska motsvara genomförandet av uppdraget. Bland annat har kartläggning genomförts över vilka utbildningar som behövs. En mängd utbildningar genomförs löpande och planeras löpande framåt. Bland annat yrkesresan för nyutbildade socionomer, motiverande intervju (MI), våld i nära och LÖSA (säkerställa barnets röst i socialtjänstprocessen) samt Patriark för bedömning och hantering av risk för hedersrelaterat våld för att nämna några utbildningar. För TUR-teamet finns Savry som syftar till att identifiera kriminalitet. Samtliga enhetschefer inom barn och unga myndighet ska genomgå Utvecklande ledarskap (UL) och förstarna går Leda utan att vara chef.
- Nya socialsekreterare behöver få stöd och rätt förutsättningar att lära sig yrket och utvecklas. Förvaltningen har därför aktivt arbetat för att skapa ett nära ledarskap genom att se över medarbetarantalen per chef. Som en följd av detta har en ökning av antalet enhetschefer skett och antalet medarbetare per chef har minskat. Även det nära metodstödet i form av förste socialsekreterare har ökat med samma syfte.
- Utveckling sker av förvaltningens avslutssamtal och -enkät som alla som avslutat sina tjänster ska genomgå. Utveckling sker även av analys av orsakerna. Löpande orsaksanalys kan leda till ytterligare åtgärder lokalt.
- Förvaltningens VFU-center samlar socionompraktikanterna på Hisingen. Göteborgs universitet är huvudaktör i denna insats. Syftet är att säkerställa att studenterna får god praktik och att de ska vilja arbeta i förvaltningen efter avslutade studier.
- Hisingsintroduktionen är i gång. Alla nyanställda får en gemensam introduktion för att hälsa välkommen till socialförvaltningen Hisingen. Information ges om ett urval av förvaltningens verksamheter.
- Internutbildningar pågår i arbetsmiljö, samverkan, juridik, lönebildning och personsäkerhet med syftet att medarbetare och chefer i olika befattningar ska känna sig trygga i sin kompetens i förvaltningen.
- FSG temamöten kompetensförsörjning pågår sedan hösten 2023 och kommer fortsätta löpande. De fackligas synpunkter och inspel i kompetensförsörjningsfrågorna omhändertas i detta sammanhang.
- Stödet till chefer och medarbetare har ökat. Bland annat handlar det om ökat stöd i juridik, stöd i Treserva, inköpsstöd och personsäkerhet. Utökningen av stödet syftar till att öka känslan av psykologiskt stöd hos medarbetare och chefer.
- En nulägesbeskrivning görs inför varje löneöversyn. Förvaltningsledningen gör en analys och bedömning inför kommande löneöversyn. Analysen över hur medarbetarna placerar sig lönemässigt görs mot bakgrund av förvaltningens förutsättningar lokalt och jämförelse med övriga socialförvaltningar samt den lönepolitiska målbilden.

Åtgärder som planeras framåt

Förvaltningen kommer genomgå chefoskopet under 2025. Många åtgärder pågår redan bland annat utökning av stödpersonal som bistår med lokalfrågor och systemstöd med mera. Dessa områden lyfts frekvent när förvaltningar genomgår chefoskopet.

5.10 Uppföljning av förvaltningens strategiska mål/uppdrag under 2023

Under 2023 igår ett antal förvaltningsspecifika utvecklingsuppdrag i nämndens verksamhetsplan. Nedan redovisas utvecklingen inom respektive uppdrag.

5.10.1 Konkretisering av Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program

Utifrån framtagna rapporter tas en lokal handlingsplan fram för att säkerställa förflyttningar i enlighet med trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet. Arbetet med handlingsplanen pågår och beräknas vara färdig under första kvartalet 2024. Arbetet och uppdraget kommer att fortsätta under hela 2024.

5.10.2 Förtydligande av arbetsprocesser inom avdelningen för Vuxen och Psykologenheten

Avdelningen har genomfört en översyn och påbörjat revidering av de samverkansrutiner som upprättades under hösten 2022. Under arbetet har behov av nya rutiner som berör samverkan mellan enheterna identifierats. Enheterna har även identifierat behov av fortsatt arbete med rutiner som berör samverkan med andra avdelningar. Under våren har exempelvis en rutin för samverkan avseende överlämning av individärenden mellan Unga Vuxnaenheten, Försörjningsstöd och Barn och Unga myndighet upprättats. Samverkan utifrån rutinen har skett kontinuerligt under året. En rutin gällande samverkan mellan Boendeenheten och Försörjningsstöd vid vräkningsärenden har upprättats.

Avdelningen har under våren fortsatt arbeta med att förtydliga vilka ärenden som respektive enhet ska handlägga. Syftet med arbetet är att avdelningens processer och handläggning av ärenden ska säkerställas och tydliggöras.

Som ett led i avdelningens kvalitetsarbete har avdelningen upprättat en gemensam egenkontrollplan. Planen syftar till att säkerställa att verksamheterna är av god kvalitet, samt att säkerställa att handlägningsprocessen och lagstiftningen följs. De första kontrollerna utifrån planen genomfördes under hösten 2023.

Ekonomiprocesserna följs nogsamt enligt tidigare upprättad köpt vårdrutin. Kontinuerlig avstämning kring ekonomin sker

5.10.3 Likvärdig socialtjänst med barnet i centrum

Under året har ett arbete pågått för en likvärdig socialtjänst för barn och deras familjer. Arbetet har skett i samverkan mellan avdelningarna BoU myndighet och BoU resurs.

En kartläggning av processen från inkommen anmälan till avslutat ärenden genomfördes för att upptäcka om hanteringen av ärenden skilde sig åt mellan olika

enheter. Kartläggningen gjordes också för att identifiera glapp i processen där barnets röst riskerade att gå förlorad. Resultatet har tagits omhand i olika grupper; gemensam ledningsgrupp, 1:e-nätverk, metodhandledare, en så kallad plattformsgrupp bestående av olika roller från båda avdelningar samt fokusgrupper med enhetschefer.

Resursenheterna har tidigare varit geografiskt indelade och tagit emot barn och familjer efter var på Hisingen de bor. Då belastningen på de olika resursenheterna har varit olika har detta fått till följd att väntetiden till verkställighet av beslutade insatser skiljt sig åt mellan enheterna. För barn och deras familjer har detta inneburit att barn från vissa områden fått vänta längre på insats än andra. Detta har nu åtgärdats genom att BoU resurs har en väg in till avdelningens enheter och fördelning av inkomna uppdrag sker till den enhet som har kapacitet att ta emot, oavsett var barnet bor.

Avdelningarna har i samverkan arbetat med identifierade utvecklingsområden och bedömningen görs att en mer likvärdig socialtjänst för barn och deras familjer har uppnåtts.

5.10.4 En sammanhållen process för intern familjehemsvård

Arbetet har intensifierats från juni 2023 då resurschef fick i uppdrag att samordna och processa arbetet. En fokusgrupp med enhetscheferrepresentanter från både barn och unga myndighet och resurs samt verksamhetsutvecklare och resurschef har startats under året och gruppen träffas regelbundet (var tredje vecka) för att gemensamt arbeta med familjehemsprocesserna. Fokusgruppen har även haft en gemensam planeringsdag under hösten.

Under höstterminen har ett fokuserat arbete gjorts på Familjehemsenhet 1 kring att rekrytera jourhem för att utöka tillgången på interna jourhem. Ett par nya medgivande till jourhem har lämnats och det pågår flertalet utredningarna av potentiella jourhem. Med stöd av kommunikatör pågår det också ett arbete med att upprätta en plan för ett löpande strategiskt rekryteringsarbete av nya interna familjehem. Planen beräknas bli klar kvartal 1 2024.

En viktig del är också att forma ett närmare och mer sammanhållet samarbete mellan barn och unga myndighet och familjehemsenheterna. Med stöd av fokusgruppen har vi skapat forum och arenor för de olika verksamheterna att mötas för dialog, gemensam genomgång av rutiner och ärendesamverkan. Nätverksplaceringar är ett område som vi under hösten påbörjat ett arbete mellan avdelningarna kring samsyn av befintliga rutiner samt att klargöra roller och ansvar. Nätverksplaceringar görs återkommande i verksamheten och har 2023 utgjort ca 11 % av placeringarna i familjehem och förväntas öka under det kommande året.

Förvaltningen har identifierat att en hög andel barn placerade i jourhem eller annat hem i väntar på stadigvarande familjehem under en alltför lång period. Här behöver förvaltningen nå en betydligt högre grad av lagefterlevnad.

Vidare behöver sammanbrott i familjehemsplaceringar bli färre och drabba färre barn. Fokusgrupp familjehem kommer under vårterminen 2024 prioritera att ta fram en gemensam strategi och handlingsplan för sammanbrott.

Förvaltningen har också beslutat att ge ett utökat uppdrag till psykologenheten att vara mer delaktiga inom familjehemsvården genom att bidra med kompetens och ge kompletterande stöd och kunskap till familjehemmen.

Familjehemsvården har ett stort budgetunderskott och prognostiserar för att fortsatt underskott nästa år. Rutinen för köpt vård processen har reviderats under hösten 2023 och förändringarna kommer implementeras i verksamheterna under kvartal

1 2024. De aktuella revideringarna tydliggör budgetansvar och samlar familjehemskostnaderna för en bättre ekonomisk kontroll.

Nya nyckeltal är under arbete och kommer implementeras under 2024 för att bättre kunna följa utvecklingen och planerade förbättringar inom vår familjehemsvård.

5.11 Digital utveckling

Ny styrmodell digital utveckling

Den nya styrmodellen som infördes 2023 innebär att nämnden ska planera organisationens digitala utveckling och förvaltning. Det innebär att verksamhetens behov ska omhändertas och utvecklingsområden ska inkluderas i budget och verksamhetsplan, så att nödvändiga förändringar kan genomföras så ändamålsenligt som möjligt.

Överenskommelse mellan sex socialförvaltningar

Förvaltningsdirektörerna för socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd, FFS och Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen, ÄVO har valt att utveckla arbetet tillsammans. I och med att ny styrmodell infördes överfördes också driften av verksamhetssystem för vård och omsorg från Intraservice till Socialnämnd Nordost. Utvecklingsfunktionerna från Intraservice fördelades mellan FFS, ÄVO och socialförvaltningarna. Samverkansöverenskommelse mellan de sex berörda förvaltningarna är på plats från januari 2022 för drift, utveckling av verksamhetssystem och kommande utvecklingsinitiativ.

Gemensam process

Under 2023 har en gemensam process för att hantera nya digitaliseringsinitiativ börjat ta form. Tanken är att med hjälp av en gemensam process på ett tydligt sätt kunna prioritera och kvalitetssäkra förslag och idéer för att värdera vad som bidrar till ökad produktivitet och bibehållen eller ökad kvalitet i förhållande till arbetsinsats och kostnad. Detta är ett utvecklingsområde och det är viktigt att socialförvaltningarna gemensamt ansvarar för att driva arbetet framåt då det ofta kräver större ekonomiska investeringar och förändrade arbetssätt.

Gemensamma projekt

För socialförvaltningarna pågår två riktade förstudier: dokumentation utan myndighetsbeslut och digitala orosanmälningar.

Under december 2023 fattades beslut om att en gemensam förstudie ska genomföras angående digitala möten. Detta rör de 4 socialförvaltningarna samt äldre-, vård- och omsorgsförvaltningen och Funktionsstödsförvaltningen.

Beslut är fattat om vilka verksamheter som ska vara piloter angående digital signering.

5.12 Medborgarbudget 2023

Inför 2023 fick socialnämnd Hisingen i uppdrag att genomföra en medborgarbudget. Uppdraget löd:

Socialnämnd Hisingen får i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt med en medborgarbudget. Projektet ska riktas mot något av Göteborgs särskilt utsatta områden med fokus på kultur och fritid.

Redovisning ges i bilaga "Redovisning medborgarbudget 2023"

5.13 Slutredovisning av avslutat uppdrag om att skapa modell för ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kunna jämföra insatser.

I kommunfullmäktiges budget för 2022 fick socialförvaltningarna uppdraget att ta fram en modell för att, ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, bättre kunna värdera olika insatser gentemot varandra i arbetet med att minska nyrekryteringen av unga i riskzon till kriminella gäng. Socialnämnd Hisingen avslutade uppdraget i årsrapport 2022 mot bakgrund av att det fanns en god planering i utförandet framåt.

För att omhänderta uppdraget inledde de fyra socialförvaltningarna 2022 ett samarbete med RISE och påbörjade en pilotstudie. Studien syftade till att starta utvecklingen av en sådan modell som efterfrågas i uppdraget och pröva den i ett avgränsat sammanhang. Studien riktades in på det generella föräldraskapsstödsprogrammet Alla barn i centrum (ABC). Socialförvaltningarna och RISE tog tillsammans fram en teoretisk modell där vi med hjälp av tidigare forskning kopplade föräldrars deltagande i ABC till minskat utagerande beteende hos deras barn.

I bilagd rapport "Kostnad och nytta av föräldraskapsstödet ABC" redovisas uppdraget.

6 Redovisning av nämndens uppdrag

6.1 Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen i och utanför budget

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kommunstyrelsen tillsammans med Socialnämnd Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst får i uppdrag att inleda riktade informationskampanjer om familjeplanering till kvinnor boende i riskområden, utsatta områden och särskilt utsatta områden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-10-10</p> <p>Uppdrag avslutat enligt beslut i nämnd 230926 §251</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-08-17</p> <p>Uppdrag avslutades i och med årsrapport 2022 dnr N166-1262/21</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att säkerställa att inga felaktiga utbetalningar sker.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-08-17</p> <p>Avslutas med hänvisning till nytt likalydande uppdrag tilldelat i KF budget 2023.</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att utreda och ta fram förslag på hur villkoren för familjehem kan förbättras samt säkerställa att stödet till familjehemmen blir likvärdigt över staden. Utredningen skall även innehålla en ekonomisk konsekvensanalys om hur förslagen kan påverka Socialnämnderna.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>🟢 Pågående</p> <p>Tertial 3 2023 2024-01-18</p> <p>Uppdraget pågår och kommer redovisas under kvartal 1 2024.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Socialnämnderna, kulturnämnden samt idrotts- och föreningsnämnden får i uppdrag att senast under 2022 revidera sina anvisningar för föreningsbidrag för att möjliggöra för den ekologiska dimensionen för idéburna verksamheter inom delningsekonomi att beviljas bidrag.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-12-21</p> <p>Arbete har pågått i samverkan mellan socialnämnderna, kulturnämnden samt idrott- och föreningsnämnden för att genomföra uppdraget. Uppdraget är nu genomfört och den ekologiska dimensionen är inkluderad i nämndens riktlinjer för föreningsbidrag.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2024-01-18</p> <p>Förvaltningen inkluderar hållbarhetsperspektiven genom att i varje ärende analysera hur perspektivet har bäring på grundärendet. Uppföljning av könsbaserad statistik sker där det är relevant exempelvis inom fritid och i socialtjänstrapporten.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-12-27</p> <p>Uppdrag avslutat enligt beslut i nämnd 230926 §251. Fortsatt löpande uppföljning sker över utveckling.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2024-01-04</p> <p>Förvaltningen fortsätter arbetet för att öka det medarbetardrivna förändringsarbetet och det processinriktade utvecklingsarbetet utifrån de tillitsbaserade principerna. Arbetet finns redovisat i N166-0016/22.</p>
<p>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-12-27</p> <p>Arbetet med stadens kommande klimatanpassningsplan fortgår enligt plan och alla stadens förvaltningar och bolag bidrar med inspel. Planen beräknas klar under 2024.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-12-27</p> <p>Uppdrag avslutat enligt beslut i nämnd 230926 §251 men fortsatt uppföljning kommer ske.</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-12-27</p> <p>Kompetensförsörjningsläget ger att fokus måste ligga på att säkerställa ordinarie personal i första hand. Anställningarna utgår från ordinarie anställningsprocess och rätt kompetens. Svårigheter finns redan att hitta praktik för socialsekreterare.</p>
<p>Socialnämnd Hisingen får i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt med en medborgarbudget. Projektet ska riktas mot något av Göteborgs särskilt utsatta områden med fokus på kultur och fritid.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2024-01-18</p> <p>Uppdraget om medborgarbudget har genomförts under 2023 och bedöms kunna avslutas.</p>
<p>Socialnämnden Centrum, Socialnämnden Hisingen, Socialnämnden Nordost, och Socialnämnden Sydväst får i uppdrag att skyndsamt tillse att tillfälliga statliga krisstöd riktade till individer inte anses som inkomst vid bedömning av ekonomiskt bistånd under 2023.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-04-26</p> <p>Uppdraget förklaras fullgjort och avslutat i och med delårsrapport mars §145 N166-1240/22</p>
<p>Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst får i uppdrag att inrätta särskilda FUT-funktioner med uppdrag att utreda felaktiga utbetalningar samt samverka i arbetet mot välfärdsbrott inom staden</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2024-01-04</p> <p>Enhetschefen ingår i ett nätverk i staden som tagit fram rutiner kring FUT-arbetet. Under hösten 2023 kom arbetet igång och gruppen är fulltalig. FUT- gruppen har ett samarbete med närpolisområdet på Hisingen.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att bygga ut det socialt förebyggande och brottsförebyggande arbetet, både genom fler anställda och genom nya arbetssätt.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-10-10</p> <p>Uppdrag avslutat enligt beslut i nämnd 230926 §251</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att i dialog med Västra Götalandsregionen utreda och ta fram förslag på hur förebyggande arbete och öppenvårdsinsatser för personer med eller i riskzon för beroendeproblematik kan stärkas.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Under våren 2023 har uppdraget omhändertagits genom samverkan i nätverket Samverkan beroende där Göteborgs Stad, Beroendevården (SU), SLK och Kriminalvården deltar. Nätverket har formulerat två samverkansuppdrag till verksamheterna.</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med exploateringsnämnden uppdatera rutiner och arbetssätt i syfte att fler våldsutsatta ska erbjudas långsiktigt boende.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Uppdraget omhändertas i stadens ledningsgrupp för arbetet med våld i nära relationer och hedersrelaterad problematik för att på så sätt säkra att uppdraget tas omhand i samverkan mellan socialförvaltningarna och stadsfastighetsförvaltningen.</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med Framtiden AB säkerställa att vräkningar av barnfamiljer upphör.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Inom Vuxenavdelningen finns en upprättad strategisk samverkan med störningsjouren, AB Framtiden. Samverkan sker lokalt på Hisingen och stadenövergripande. Implementering av den stadengemensamma handboken för det vräkningsförebyggande arbetet pågår.</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med grundskolenämnden utöka antalet socialarbetare som arbetar på grundskolor samt i fält efter ordinarie kontorsarbetstider i utsatta och särskilt utsatta områden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Uppdraget förklaras fullgjort och avslutat i och med delårsrapport mars §145 N166-1240/22</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med idrotts-och föreningsnämnden inrätta och driva fritidsbanker i de fyra stadsområdena. Uppdraget ska genomföras i enlighet med förslaget på organisation i tidigare utredning.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2023-12-27</p> <p>Uppdraget fortgår enligt tidigare planering och centreras till Sydväst. Om finansiering finns kan en filial tillkomma i Nordost under 2024 och om ytterligare finansiering finns, även en på Hisingen kommande år.</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att säkerställa långsiktigt stöd och finansiering till de ideella tjej- och kvinnojourerna.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2023 2024-01-18</p> <p>Inom ramen för IOP med elva kvinnojourer har en ny finansieringsmodell tagits fram av SF Centrum. Arbetet med underavtalen är påbörjat. Förslag till underavtal kommer presenteras respektive socialnämnd för beslut. Uppdraget bedöms kunna avslutas</p>
<p>Socialnämnderna får i uppdrag att ta bort egenavgiften för skyddat boende för våldsutsatta.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Uppdraget förklaras fullgjort och avslutat i och med delårsrapport mars §145 N166-1240/22</p>
<p>Socialnämnderna och grundskolenämnden får i uppdrag att utöka placerade barns tillgång till särskilt stöd i sin skolgång genom Skolfam eller motsvarande arbetssätt.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2024-01-04</p> <p>På Hisingen ökade antal Skolfam-team från två till tre under 2022. 2023 tar Skolfam emot 40% fler barn än 2022.</p>