

§ 377 N163-1381/23

Budget 2024 Socialnämnden Nordost

Ärendet

Socialförvaltning Nordost har utifrån kommunfullmäktiges budget 2024 för Göteborgs Stad tagit fram förslag till budget 2024. Budgetförslaget innehåller tre huvudsakliga delar. En första del som beskriver nämndens förutsättningar, ett som beskriver mål och uppdrag som socialnämnden Nordost fått från kommunfullmäktige samt ekonomiska ramar per avdelning.

Handling

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2023-11-26.

Yttrande från Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna och Kristdemokraterna daterat 2023-12-11.

Yttrande från Centerpartiet daterat 2023-12-11.

Yttrande från Sverigedemokraterna daterat 2023-12-10.

Protokollsanteckning

Johan Fält (M) anmäler för Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna och Kristdemokraterna att man avstår från att delta i beslutet och hänvisar till inlämnat yttrande för motivering.

Katarina Lundin (C) anmäler att Centerpartiet avstår från att delta i beslutet och hänvisar till inlämnat yttrande för motivering.

Per-Eric Trulsson (SD) anmäler att han avstår från att delta i beslutet och hänvisar till inlämnat yttrande för motivering.

Yrkande

Lena Landén-Ohlsson (S) yrkar för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet bifall till budgetförslaget.

Beslut

1. Socialnämnd Nordost beslutar enligt förvaltningens förslag till budget 2024
2. Socialnämnd Nordost beslutar att fastställa nämndreserven för 2024 till 5 miljoner kronor



Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: 2023-12-12

3. Socialnämnden Nordost förklarar uppdraget att påbörja utformning av pilotprojekt Rätt kurva i samverkan med polisen och undersöka möjligheterna för extern finansiering som fullgjort.
-

Dag för justering

2023-12-18

Vid protokollet

Sekreterare

Annika Funkqvist

Ordförande

Lena Landén-Ohlsson

Justerande

Johan Fält



Budget 2024

Socialnämnden Nordost

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Förutsättningar.....	4
2.1	Verksamhetens förutsättningar	4
2.2	Personal	5
2.3	Ekonomi	7
3	Mål för 2024	11
4	Uppdrag för 2024.....	12
5	Resursfördelning.....	14

1 Inledning

Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs Stads övergripande styrdokument och ska styra stadens utveckling. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Det är också viktigt att medarbetarna i Göteborgs Stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

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

Från kommunfullmäktiges budget till nämndens budget och verksamhetsplan

Nämnden har ansvar för att bidra till de mål som riktats till nämnden och genomföra uppdragen från kommunfullmäktige. Efter att nämnden fattat beslut om budgeten fortsätter arbetet med nämndens verksamhetsplan. Verksamhetsplanen beskriver hur förvaltningen ska arbeta för att nå målen och genomföra uppdragen. Nämnden beslutar om verksamhetsplanen i februari 2024.

Läsanvisning

Budgetdokumentet består av tre huvudsakliga avsnitt. I följande avsnitt finns en beskrivning av förutsättningarna kopplat till framför allt personal och ekonomi. Därefter redogörs för de mål och uppdrag som nämnden har att omhänderta under kommande år. I det sista avsnittet finns en beskrivning hur resurserna fördelas till avdelningarna inom förvaltningen.

2 Förutsättningar

2.1 Verksamhetens förutsättningar

Socialnämnden Nordost har det yttersta ansvaret att individer får den hjälp och det stöd de behöver inom nämndens verksamhetsområde. Nämndens verksamhet består huvudsakligen av individ- och familjeomsorg samt fritidsverksamhet.

Förvaltningen har under de senaste åren arbetat med att skapa en socialförvaltning med fokus på god samverkan över avdelningarna. Detta arbetet kommer fortsätta under 2024 inom individ- och familjeomsorgen såväl som fritidsverksamheten som, i sitt förebyggande och främjande uppdrag, har en viktig funktion i den omställning som en ny socialtjänstlag kommer kräva.

När organisationen gick från stadsdelsförvaltning till fackförvaltning blev det också tydligt att den behöver byggas både utifrån traditionell linjeorganisation och utifrån att verksamheten bedrivs mellan de olika avdelningarna. Processerna i förvaltningen behöver byggas så effektivt som möjligt både för brukare och för att på bästa sätt hantera givna resurser. Under 2023 har förvaltningen sett över organisationen inom barn och unga och i januari 2024 startar förvaltningen upp en ny avdelning med fokus på familjehemsvården, interna boenden och placeringar för barn och unga. Genom den nya organiseringen kommer förvaltningen kunna möta utmaningarna inom området på ett ännu bättre sätt. Samtidigt kommer det ställa höga krav på samverkan över avdelningsgränserna. Ett arbete som redan är igång. Socialförvaltningarna har också en utmaning i att skapa en likvärdig verksamhet över hela staden samtidigt som de lokala förutsättningarna skiljer sig åt mellan områdena.

Under 2023 har ett förvaltningsövergripande arbete utifrån fem målområden startats upp där syftet är att arbeta för en utvecklad verksamhet utifrån dessa områden snarare än en enskild avdelnings uppdrag. Alla avdelningar representeras i respektive målområde vilket ger bättre förutsättningar att tänka utifrån ett förvaltningsövergripande perspektiv med brukarna och invånarna i fokus snarare än den enskilda avdelningens uppdrag. Fokus har under 2023 varit på att starta upp grupperna som nu på ett konkret sätt finns med i planeringen inför 2024.

Arbetet med att rekrytera och behålla medarbetare fortsätter, men är fortsatt en stor utmaning inom flera delar av nämndens verksamhet. Svårigheterna i att rekrytera kompetent personal riskerar att försämra kvaliteten i verksamheten. Det leder också till ökad belastning på den erfarna och kompetenta personal som finns, vilket i sin tur kan leda till ökad personalomsättning. Förvaltningen har under det senaste året arbetat aktivt med frågan och kommer fortsatt ha det som en av de mest prioriterade frågorna framöver.

I kommunfullmäktiges budget för 2024 framgår en fortsatt förväntan på respektive nämnd att effektivisera sin verksamhet och minska administrationen. I samband med årsskiftet 2022/2023 fördes ansvaret för verksamhetsspecifika tjänster och system över till respektive nämnd, vilket även omfattar ansvaret för IT-system, drift och förvaltning samt kommande utveckling. Socialnämnden Nordost tog i och med detta emot Tjänsteförvaltning integrerad digitalisering från Intraservice, med ansvar för verksamhetsspecifika system för samtliga sex välfärdsnämnder. Under 2023 har fokus varit på att etablera verksamheten utifrån den nya organiseringen och bygga upp fungerande strukturer för att samarbeta, styra och utveckla gemensamma kommande utvecklingsinitiativ. Ett arbete som fortsätter under 2024.

Mycket fokus är också på det trygghets- och brottsförebyggande arbetet.

Samhällsutvecklingen vittnar om att utmaningen kopplat till dessa frågor är stor. Stadens arbete utgår från Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026. Genom programmet och en nyligen beslutad handlingsplan gör staden en kraftsamling för att Göteborg inte ska ha särskilt utsatta områden 2025. Socialnämnden Nordost har en viktig roll i detta arbete men kan inte på egen hand klara utmaningarna. Det behövs en fungerande samverkan inom staden men också med andra aktörer. För att förvaltningens verksamhet ska nå ut till våra invånare är det också viktigt med en nära samverkan med dem vi finns till för och en god förankring i vårt lokalområde för att på så vis stärka demokratin, öka tilliten och tryggheten och motverka desinformation.

2.2 Personal

Organisation och bemanning

Socialförvaltningen Nordost är en av fyra socialförvaltningar i staden. Sammanlagt har förvaltningen cirka 950 tillsvidareanställda medarbetare som tillsammans arbetar för att invånarna ska få en bättre vardag. Genom ett ökat fokus på styrning och ledning och grunduppgifterna förbättras förutsättningarna för medarbetare och chefer att skapa nytta för dem vi är till för.

Förvaltningen utvecklar sin organisationskultur genom att arbeta med att de fyra förhållningssätten, vilka ska genomsyra hur uppgifterna utförs och följs upp. Förhållningssätten ska brytas ner utifrån varje verksamhetsområdes mål och uppgifter för att skapa mening och begriplighet i medarbetarnas vardag. Samtidigt behöver den normmedvetna kompetensen öka för att skapa öppna och inkluderande verksamheter fria från otillåten påverkan, kränkningar, trakasserier och diskriminering. Jämställdhet och alla människors lika värde är en grund för så väl staden som förvaltningens organisationskultur.

Dialogen mellan olika ledningsnivåer ska utvecklas så att beslut från politiken till första linjens chef baseras på bättre analyser utifrån vilka konsekvenserna blir av att fatta eller inte fatta ett beslut. Detta kräver en tillitsfull dialog och en vilja och förmåga att analysera verksamhetens resultat och behov, i alla led från medarbetare till den politiska ledningen. Dialogens betydelse i samverkansavtalet ska poängteras ytterligare. APT och samverkansgrupperna ska utvecklas, förtydligas och stärkas.

Verksamheterna ska bedriva ett aktivt, samordnat och långsiktigt arbete för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare genom att förtydliga och säkerställa en normkritisk och kompetensbaserad rekryteringsprocess. Socionomer och chefer med krav på flerårig erfarenhet har under åren varit svårrekryterade grupper varför förvaltningen än mer behöver verka proaktivt i frågor för attraktivitet och hållbarhet i frågor för kompetensutveckling. Vid rekrytering av chefer ska samtliga genomgå tester hos CLU. Förvaltningen kommer även att se över eventuella arbetstester för andra medarbetare med ledaruppgifter.

Ledarskap och medarbetarskap

Ledarskap kan beskrivas som konsten att leda människor genom att motivera och engagera för att nå måluppfyllelse. En social process där ledaren engagerar andra i att genomföra en gemensam uppgift. Ledarens förmåga att kommunicera, agera och vara lyhörd bidrar till att förvaltningen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Mandat, antal medarbetare och tillgång till stöd påverkar ledarskapet och arbete pågår för att förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar.

Medarbetarskap kan beskrivas som medskapare i verksamheten med både krav och möjligheter att bidra. Ett aktivt och lyhört ledarskap lägger grunden för medarbetarskapet där chefen uppmuntrar medarbetaren till utveckling och ansvarstagande. Förvaltningen avser att än mer stärka arbetet kring ledarskap som en del i ledet av att öka sin attraktivitet, då förvaltningens bedömning är att ledarskapet till stor del påverkar upplevelsen av anställning i förvaltningen. Det är viktigt att visa tillit till medarbetarnas kompetens, att ha ett kontinuerligt lärande mellan individer och grupper, fokusera på mål och uppföljning samt att förbättra chefer organisatoriska förutsättningar.

I samband med att förvaltningen bildades tillfördes olika erfarenheter, arbetssätt och kulturer på arbetsplatsen och vi behöver därför vara medvetna om skillnader, ta vara på det som är bra och arbeta långsiktigt med vår gemensamma kultur. För att chefer och medarbetare var för sig och tillsammans, utifrån en hållbar arbetsmiljö, ska kunna optimera leverans av välfärd till de vi är till för, behöver förvaltningen än mer verka i aktiviteter för utvecklande och hållbart medarbetar- och ledarskap där fokus läggs på de organisatoriska förutsättningarna.

Arbetsmiljö och hälsa

Förvaltningen arbetar för att förbättra och förenkla arbetsmiljöarbetet för att främja hälsa och förebygga och rehabilitera ohälsa. Dessutom kommer förvaltningen att arbeta systematiskt och normmedvetet med utgångspunkt från lagar, riktlinjer och rutiner och förebygga kränkningar, trakasserier och diskriminering. Arbetet kommer att inrikta sig på att främja öppna och inkluderande arbetsplatser samt en trygg och säker arbetsplats med nolltolerans mot hot, våld och otillåten påverkan.

En attraktiv arbetsgivare kännetecknas av ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete och möjligheter till utveckling. Förvaltningen ska säkerställa en hög kunskap hos chefer, medarbetare och skyddsombud och att utbildningar genomförs inom arbetsmiljöområdet.

Genom att prioritera ett hälsofrämjande och förebyggande arbete förväntas det långsiktiga behovet av rehabiliterande insatser minska. En viktig utgångspunkt för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet är resultaten från medarbetar- och chefsenkäten samt de arbetsmiljöronder som genomförs två gånger per år.

Pandemin påverkade inte bara verksamheterna utan också medarbetarnas arbetsmiljö och chefernas möjligheter att växla mellan arbete på annan plats och i arbetsgivarens lokaler. Med den nya arbetssituationen följde också ett nytt sätt att säkerställa frågor för arbetsmiljö. Ur det nya sättet att utföra arbete där medarbetare utifrån verksamhetens behov, kan välja varifrån arbetet ska utföras följer också ansvar för såväl medarbetare som ledare att öka kunskapen om ett hållbart arbetsliv och bestämmelser om en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska verka för utvecklandet av välfungerande arbetsgrupper där mål och syfte är tydligt för medarbetarna samt dra nytta av de erfarenheter det flexibla arbetslivet fört med sig i form av ökad kunskap om att arbeta digitalt och balansen mellan arbetslivet och privatlivet.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner

Jämställda och konkurrenskraftiga löner påverkar den strategiska kompetensförsörjningen positivt och bidrar till att erfarna medarbetare och chefer arbetar kvar och att nya sökande visar intresse för våra verksamheter. Den bidrar också till att främja goda resultat och effektivitet i verksamheten.

Utifrån en årlig lönekartläggning ska förvaltningens löneutrymme differentieras mellan yrkesgrupper och hänsyn tas till efterfrågan på kompetens och

marknadslöneläge Lönen är ett av de styrmedel arbetsgivaren har att verka med för en attraktiv och konkurrenskraftig verksamhet varför det är viktigt för förvaltningen att kunna erbjuda marknadsmässigt relevanta löner. För kommande budgetår påverkas lönearbetet av avtalsrörelse varför förvaltningen likt andra inväntar arbetsmarknadsparternas arbete. Utifrån fullmäktiges beslut om utökning av personalförmåner ser förvaltningen också över vilka möjligheter det medför att arbeta med förmåner för anställda.

2.3 Ekonomi

I detta avsnitt beskrivs de övergripande ekonomiska förutsättningarna för Socialnämnden Nordost inför 2024.

Göteborgs Stads budget och omvärldsläge

Göteborgs Stads budget för 2024 beslutades den 9 november i kommunfullmäktige. De ekonomiska förutsättningarna i budgeten har präglats av den stigande inflationen och ett allt mer svårare ekonomiskt läge för staden. Trots det allvarliga ekonomiska situationen staden befinner sig i innehåller stadens budget en generell indexhöjning utifrån prisindex för kommunal verksamhet augusti ([PKV](#)) med +4,1 procent. Det möjliggörs utan en skatthöjning men med en tydlig prioritering av första linjens verksamhet. Samtidigt innehåller budgeten en minskning av ramen för ekonomiskt bistånd på cirka -20 miljoner kronor (mnkr) för socialnämnd Nordost till följd av att antal hushåll som erhållit ekonomiskt bistånd har minskat kraftigt de senaste åtta åren.

Medel har avsatts kommuncentralt för att hantera risken för bland annat ökade kostnader för socialnämndernas ekonomiska bistånd men det är oklart hur dessa medel kan rekvireras.

Omvärldsläget visar ett Sverige i lågkonjunktur med inflationstakt enligt konsumentprisindex (KPI) på 6,5 procent under oktober 2023. Lågkonjunkturen bedöms hålla i sig och BNP förväntas minska med 0,6 procent under 2023, följt av en svag uppgång under 2024. I andra kommuner i Sverige faller resultaten och åtgärder i form av effektiviseringar, åtstramningar och på vissa håll skatthöjningar vidtas ([Ekonomirapporten oktober - Sveriges kommuner och regioner](#)).

Demografiska förändringar påverkar också kostnadsläget med en åldrande befolkning och färre barn i förskoleålder vilket föranleder anpassningar, både i Göteborg och i andra kommuner i Sverige.

Arbetslösheten förväntas öka under 2024 till 8,6 procent från 7,6 procent under 2023. Jämfört med andra storstadsregioner har Göteborg fortsatt en relativt låg arbetslöshet, medan Malmöregionen har en arbetslöshet på cirka 9 procent (augusti 2023) och Stockholmsregionen 6,4 procent har Göteborgsregionen en arbetslöshet på cirka 5,5 procent ([Konjunkturen #4 2023 | Business Region Göteborg](#)). Den relativt låga arbetslösheten har förmodligen bidragit till de minskade utbetalningarna av ekonomiskt bistånd som Göteborg haft sedan 2015. En trend som i och för sig även kan ses i övriga delar av Sveriges kommuner.

En mer negativ kostnadsutveckling som skett inom socialtjänstområdet i Sveriges kommuner är den höga kostnadsutvecklingen inom barn och ungdomsvården som gått från att stå för cirka 35 procent av de totala kostnaderna inom individ och familjeomsorgen år 2000 till 50 procent av kostnaderna 2022. Den kostnadsutvecklingen har även skett i Göteborg, inte minst i Nordost.

Budgettram för Socialnämnden Nordost

Den budgettram som tilldelats Socialnämnden Nordost i kommunfullmäktiges budget är det kommunbidrag nämnden har att förfoga över 2024. Den totala kommunbidragsramen för Socialnämnden Nordost för 2024 är 1 805,4 mnkr. Det innebär en ökning från den ursprungliga ramen 2023 på cirka 102 mnkr.

För 2024 har den så kallade resursfördelningsmodellen använts för de fyra socialnämnderna. Resursfördelningsmodellen tar enbart hänsyn till de fyra socialnämnderna vilket innebär att om en socialnämnd får ökad tilldelning utifrån förändrade kriterier får en annan socialnämnd lägre tilldelning. Modellen bygger på en intern fördelning av ett redan fastlagt belopp. Resursfördelningsmodellen är därefter utökad med 4,1 procent index (PKV augusti) som kompensation för ökade kostnader till följd av inflationen. Utöver index innehåller budgettramen ett antal politiska satsningar.

Förvaltningens budgetmodell inför 2024 har förändrats till att i högre grad baseras på resursfördelningsmodellen för de fyra socialförvaltningarna genom att avdelningarnas förslag till budgettram nästintill helt baseras på fördelningen i resursfördelningsmodellen med vissa mindre justeringar. Fördelningen tilldelas därefter respektive avdelning budgettram utifrån de nettokostnader respektive avdelning haft under 2023. De politiska satsningar och justeringar som återfinns i stadens budget fördelas helt till respektive avdelningen utifrån den förmodade politiska intentionen bakom satsningen eller justeringen. Ett exempel på en sådan fördelning är satsningen från stadens budget på skyddat boende som tilldelas avdelning Barn och Unga utifrån att satsningen antas finansiera den utökade volym av utredningar som uppskattas belasta avdelning Barn och Unga till följd av regeringens proposition ([Stärkta rättigheter för barn och vuxna i skyddat boende](#)).

Sammanfattat består dessa politiska satsningar och justeringar av följande:

- +78 mnkr Index (PKV augusti) och befolkningsförändringar
- +16,5 mnkr Verksamhetsnominering - socialt utsatta områden
- +9,5 mnkr ökade kostnader barn och unga
- +8 mnkr Satsning socialnämnder
- +6,8 mnkr Finansiering lagändring skyddat boende
- +8,2 mnkr Övriga justeringar
- -20,3 mnkr Försörjningsstöd
- -5 mnkr Besparing anställningsprövning

Budgetmodellen för Nordost innehåller också en generell minskning av ram som gäller hela förvaltningen (-1,5%). Den så kallade förbättringsfaktorn tillämpas för att motivera hela förvaltningen att fortsätta bedriva ett aktivt förbättringsarbete. En alternativ modell med nyttorealisering där förvaltningen i stället hämtar hem ekonomiska nyttor från de verksamheter som utvecklat sitt arbete, exempelvis till följd av automatisering eller digitalisering, riskerar att sänka verksamhetens vilja att arbeta med förbättringar. Förbättringsfaktorn används för att finansiera de förändringar och förflyttningar som förvaltningen behöver göra vilket inte är möjligt med den ordinarie resursfördelningsmodellen då den helt baseras på nuvarande situation med få extra resurser för förändringsarbete. Dessa förändringar kan bestå av finansiering av beslut tagna under 2023, ofinansierade kostnadsökningar men framför allt prioriterade satsningar. Exempel på vad förbättringsfaktorn finansierar under 2024 är följande:

- Rätt Kurva, som är ett projekt för att fånga barn och unga i riskzonen för kriminalitet

- Utökat arbete med avhoppare
- Utökat arbete med felaktiga utbetalningar (FUT)
- Säkerhetsenhet

Nämnden har under 2023 haft en kraftig nettokostnadsökning (+8,6% t.o.m. oktober) jämfört med 2022 på grund av ökade kostnader för köpt vård och boende samt minskade intäkter i form av statsbidrag. Samtidigt bedömer förvaltningen att budgeten är i balans och förväntar sig lämna ett överskott på +35 mnkr vid årets slut.

Den negativa nettokostnadsutvecklingen beror till stor del på ökade kostnader inom barn och unga (11,9% t.o.m. oktober månad) till följd av att antal köpta dygn ökar samt att antalet komplexa placeringar inom Statens institutionsstyrelse och motsvarande hem för vård eller boende (HVB) ökar vilket är väldigt kostsamma placeringar. Förvaltningen behöver fortsätta det avdelningsövergripande arbetet med målgruppen barn och unga och i högre grad placera i interna lösningar såsom egna familjehem. Detta arbete har varit prioriterat under 2023 och fortsätter vara det under 2024.

Inför 2024 tappar nämnden statsbidraget ([Sociala insatser i utsatta områden 2023](#)) som inte förlängs till 2024. För nämnden innebär det minskade intäkter med cirka - 25 mnkr. Utifrån att nämnden erhåller utökat kommunbidrag utifrån verksamhetsnomineringen socialt utsatta områden på +16,5 mnkr betyder det att nämnden kan fortsätta merparten av den verksamhet som statsbidraget finansierade under 2023. Eftersom förvaltningen räknar med att erhålla riktade statsbidrag för 2024 utifrån aviserad [kompetens och bemanningssatsning utifrån ny socialtjänstlag](#) och aviserad satsning på [kommunernas arbete mot gängkriminalitet](#) prioriteras även en fortsättning med utökningen av förebyggarteamet som förvaltningen bedömer är i linje med de aviserade statsbidragen. De minskade intäkterna föranleder dock att nämnden inte kan finansiera all den verksamhet som tidigare statsbidrag finansierat under 2023 och satsningar samt projekt behöver därmed avslutas.

Förvaltningen har fortsatt att föra ett aktivt arbete med automatisering och digitalisering inom bland annat myndighetssidan vilket frigör mer resurser för klientnära arbete. Förvaltningen behöver ta lärdom från detta arbete och applicera det på hela organisationen, inte minst inom de administrativa och förvaltningsgemensamma avdelningarna.

Utifrån ett framgångsrikt arbete enligt ovan bedömer förvaltningen att budgetförslaget för 2024 är i balans.

Ekonomiska utmaningar

Nämnden har ett antal ekonomiska risker och utmaningar inför 2024. De största riskerna redovisas nedan.

En fortsatt hög personalomsättning

Personalomsättningen förväntas fortsätta påverka nämnden negativt utifrån att färre anställda kan leda till längre utredningstider och lägre frekvens i uppföljningen av placeringar. Det leder till längre placeringstid och ökade kostnader. En hög personalomsättning riskerar dessutom leda till högre arbetsbelastning på kvarvarande personal vilket i sin tur leder till sjukfrånvaro och ännu mer personalomsättning. En hög personalomsättning innebär även att förvaltningen tvingas ta in konsulter som kostar mer än ordinarie personal. Även om det balanseras till viss del av lägre personalkostnader så ser förvaltningen att den sammanlagda ekonomiska effekten blir negativ.

Ökat antal aktualiseringar samt kostnadsökningar inom barn och ungdomsvården

Precis som i övriga kommuner i Sverige ser nämnden ökade kostnader inom den köpta barn och ungdomsvården till följd av både fler aktualiseringar men även fler kostsamma placeringar med ett mer komplext behov. Historiskt har även generella prisökningar inom barn och ungdomsvården påverkat nämnden. Mellan 2022 och 2023 ökade inte priserna hos SiS lika mycket som tidigare år, endast cirka 2,7 procent. Det är fortsatt oklart vilken ökning nämnden kan förvänta sig för 2024 då reglering av vårdavgifter för 2024 publiceras i december. Utifrån minskade anslag till SiS i regeringens budgetproposition finns en risk att priserna ökar 2024. Under 2023 så har än så länge antal köpta dygn inom barn och ungdomsvården ökat med cirka 7 procent medan nettokostnaderna till och med oktober ökat med cirka 12 procent. En fortsatt sådan utveckling är ohållbar för nämnden och behöver hanteras under 2024.

Normhöjning och förväntad ökning av antal hushåll med ekonomiskt bistånd

Nämnden har sedan 2015 återkommande sett kostnadsminskningar och färre antal ärenden som får ekonomiskt bistånd. Nu i slutet på 2023 verkar denna trend börja avta och risken är stor att den helt uteblir under 2024 till följd av stigande arbetslöshet och lågkonjunktur. Utöver det så ökar riksnormen för ekonomiskt bistånd med 8,7 cirka 2024. Eftersom normen ökar mer än de genomsnittliga lönerna är risken också stor att nämnden kommer få fler ärenden som nu blir berättigade ekonomiskt bistånd.

3 Mål för 2024

Kommunfullmäktige har inför 2024 arbetat om målstyrningen och minskat antalet mål för staden att arbeta med. Göteborgs Stads budget för kommande år innehåller sju övergripande mål som gäller alla nämnder och styrelser.

1. Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet
2. Segregationen i Göteborg ska brytas
3. Göteborg ska klara kompetensförsörjningen
4. Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist
5. Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald
6. Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov
7. Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor

Nämnden ska i verksamhetsplanen beskriva hur förvaltningen ska arbeta för att nå en god måluppfyllelse. Nämnden beslutar om verksamhetsplanen i februari 2024.

4 Uppdrag för 2024

I Göteborgs Stads budget för 2024 finns 12 uppdrag som socialnämnderna ska omhänderta och ett som nämnden ska bidra till. Uppdragen listas nedan utifrån avsnitten i Göteborgs Stads budget. Nämnden ska i verksamhetsplanen beskriva hur förvaltningen ska omhänderta uppdragen. Nämnden beslutar om verksamhetsplanen i februari 2024.

Uppdrag som nämnden ska omhänderta

Sociala frågor

- Socialnämnderna får i uppdrag att se till att tillfälliga statliga krisstöd riktade till individer inte ska anses som inkomst vid bedömning av ekonomiskt bistånd.
- Socialnämnderna får i uppdrag att öka andelen familjehem, jourhem och hem för vård och boende i egen regi.
- Socialnämnderna, idrotts- och föreningsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att i samverkan med föreningslivet utveckla möjligheter till meningsfull fritidssysselsättning för barn med funktionsnedsättningar och utreda åldersgränser inom fritidsverksamheten för målgruppen.
- Socialnämnderna får i uppdrag att utreda behov och ekonomiska konsekvenser av nya fritidsgårdar eller motsvarande fritidsverksamheter.
- Socialnämnderna får i uppdrag att öka digitaliseringen och automatiseringen vid handläggning av ekonomiskt bistånd.

Personal

- Äldre- samt vård och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomlysna sina verksamheter för att identifiera administrativa arbetsuppgifter som bedöms möjliga att ta bort i syfte att frigöra tid och resurser till brukarnära arbete. Kartläggningen ska redovisas till kommunstyrelsen.
- Socialnämnderna, äldre- samt vård och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att utreda lämpliga arbetstidsinnovationer för verksamheter med hög sjukfrånvaro. Utredningen ska göras i samverkan med fackliga organisationer.

Trygghet

- Socialnämnderna får i uppdrag att utveckla samverkan mellan blåljuspersonal och fritidsgårdar och bemannande lekplatser för att blåljuspersonal regelbundet ska besöka dessa verksamheter.
- Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden arbeta med trygghetsskapande och brottsförebyggande insatser i och nära berörda verksamheter.

Demokrati och rättigheter

- Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att tillgängliggöra lokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.

Bostäder och lokaler

- Boplats Göteborg AB och socialnämnderna får i uppdrag att ge förtur i den ordinarie bostadskön till personer som skrivs ut från skyddat boende.

Inköp och upphandling

- Nämnden för funktionsstöd, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, inköps- och upphandlingsnämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomföra upphandlingar helt eller delvis reserverade för idéburen sektor.

Uppdrag som nämnden ska bidra till

- Göteborgs Stads Leasing AB får i uppdrag att i samverkan med äldre- samt vård och omsorgsnämnden, socialnämnderna och nämnden för funktionsstöd utreda möjligheten att införa bilpoolslösningar för bättre samnyttjande av Göteborgs Stads bilar.

5 Resursfördelning

Socialnämnden Nordosts budgetram för 2024 är 1 805 400 tkr. Budgetramen är fördelad till avdelningarna enligt tabellen nedan.

Budgetmodell och resursfördelning

Cirka 1732 mnkr är fördelade enligt avdelningarnas nettokostnader utifrån resursfördelningsmodellen för att hantera ordinarie verksamhet inklusive volymförändringar. Förvaltningen har justerat sin modell inför 2024 för att bättre reflektera resursfördelningsmodellen från stadens budget vilket lett till en ökning av ramen för Stadsområde välfärd och fritid. Mer information finns under tidigare avsnitt 2.3 Ekonomi.

Fördelningen av overhead till Stöd och förvaltningsgemensamt är densamma som 2023 med en justering utifrån att verksamhet flyttats från avdelning Stadsområde välfärd och fritid till Stöd och förvaltningsgemensamt under 2023.

Grundfördelningen av overhead är cirka 15,6 procent av kommunbidragsramen vilket är en förhållandevis hög andel vilket beror på att förvaltningen finansierar sina lokalkostnader centralt i stället för ute på respektive avdelning.

Politiska satsningar och övriga justeringar

Av de politiska justeringarna är 20,5 mnkr fördelade till den avdelning som ansvarar över satsningen. Exempelvis finansiering för lagändring skyddat boende är fördelat till avdelning Barn och Unga som får högre handläggningskostnader utifrån att barn i skyddat boende från och med april ska ha ett eget ärende.

Förvaltningen har försökt följa den politiska intentionen bakom respektive satsning så långt som möjligt.

Verksamhetsnomineringen på 16,5 mnkr är fördelad till avdelning Stadsområde välfärd och fritid samt Familjemottagning och resurser utifrån fördelningen i verksamhetsnomineringen som förvaltningen föreslog under våren 2023.

Av nämndens ram är cirka 36,2 mnkr omfördelad utifrån den så kallade förbättringsfaktorn. Dessa resurser används bland annat till att finansiera nedanstående punkter som redovisats i avsnitt 2.3 Ekonomi.

- Rätt Kurva
- Utökat arbete med avhoppare
- Utökat arbete med felaktiga utbetalningar (FUT)
- Säkerhetsenhet

Nämnden förväntar sig få riktade statsbidrag under 2024, bland annat för arbete med ny socialtjänstlag och kommunernas arbete mot gängkriminalitet. Utifrån det kommer nämnden finansiera utökningen av fältverksamhet som skett under 2023 med dessa förmodade intäkter.

Budgetramar 2024

Avdelning (mnkr)	Budget 2024	Andel av nämndens ram
Vuxen och Försörjningsstöd	714,3	39,6%
Barn och Unga	272,9	15,1%
Familjemottagning och resurs	119,4	6,6%
Familjehemsvård, interna boenden samt placering, barn och unga	286,1	15,8 %
Stadsområde välfärd och fritid	126,0	7,0 %
Stöd och förvaltningsgemensamt	286,7	15,9 %
Total ram	1805,4	100%

Synpunkter inför budget 2024 från Akademikerförbundet SSR och Vision.

Akademikerförbundet SSR och Vision i SF Nordost ser med oro på den fortsatt höga personalomsättningen inom förvaltningen. Förbundet är eniga med arbetsgivaren om att det, så som det beskrivs i delårsrapport för augusti, är en väsentlig avvikelse som måste följas noggrant. Särskilt bekymmersamt är svårigheterna att rekrytera och behålla erfaren personal. Förbunden delar även i stora delar arbetsgivarens beskrivning om det ofta utsatta läget för medarbetarna i SF Nordost, och då kanske särskilt inom avdelningen Barn- och unga, som en bidragande faktor. Utsattheten består av såväl desinformationskampanjer som ökande risk för hot & våld mot anställda.

Däremot är förbunden inte lika eniga i den del av beskrivningen som gör gällande att personalomsättningen även kan bero på en god arbetsmarknad för socionomer samt kvarstående problem i form av rester av den tidigare omorganisationen som bildade SF Nordost.

I mötet med våra medlemmar så är det fortsatt så att möjligheten till att utföra ett gott arbete med ett nära ledarskap, en god arbetsmiljö samt en god löneutveckling är avgörande för huruvida medarbetarna trivs och är benägna att vilja stanna på arbetsplatsen. Här ser vi att det fortsatt finns mycket att göra för arbetsgivaren.

Nära ledarskap

En hög personalomsättning är inte bara ekonomiskt kostsamt för arbetsgivaren när det gäller kostnader för rekrytering, upplärning och konsultkostnader. Det skapar även en sämre arbetsmiljö för våra medlemmar då de som är kvar ofta får dra ett tyngre lass i avvaktan på nya rekryteringar. Därtill är chefsled och HR-stöd allt som oftast fullt upptagna med rekrytering, vilket gör att det nära ledarskap som våra medlemmar efterfrågar ofta uteblir.

Här vill vi särskilt lyfta fram att vi anser att arbetsgivaren behöver använda sig av överanställningar samt en egen "personalpool" för att hantera vakanser och luckor som uppstår pga rekrytering. Vi ser detta som både en möjlighet att spara pengar, som annars hamnar hos konsultbolag, och som en möjlighet till en karriärväg för exempelvis socialsekreterare som söker nya utmaningar i sin profession. Lägg därtill att det även ger möjligheter att snabbt täcka upp på enheter som t.ex. har hög sjukfrånvaro.

Lön

Samtidigt som läget ovan ser vi tydligt att löneutvecklingen avstannar för de som väljer att stanna kvar i förvaltningen. Detta är en total orimlighet som måste arbetas bort omgående. Det är en omöjlighet att bygga en förvaltning grundad på erfaren och kompetent personal om inte arbetsgivaren förmår att genom löneutveckling premiera de som har valt att stanna kvar och utveckla förvaltningens arbete. Vi möter dagligen medlemmar som är i senare delen av sitt arbetsliv och som känner sig uppgivna och icke värdesatta då de tvingas att lära upp ny personal som har kommit in på en lön som är lika med eller högre än den som de själva har! Utifrån detta finns det en utsträckt uppfattning om att löneöversynen är godtycklig ifrån arbetsgivarens sida.

Vi anser att arbetsgivaren behöver komma till rätta med detta omgående och att det är en diskussion som behöver föras gentemot arbetsgivaren som stad och politiken centralt som ytterst är ansvariga för stadens verksamhet. Det måste gå att prioritera de som stannar kvar och som bygger verksamheten genom sin erfarenhet och kompetens!

Arbetsmiljö

Vi är som sagt eniga i den beskrivning som arbetsgivaren gör i att arbetsmiljön är ansträngd i förvaltningen. Vi anser inte att arbetsgivaren gör tillräckligt för att skapa en god arbetsmiljö för våra medlemmar. Lokaler och utrustning är en återkommande fråga när det gäller arbetsmiljö för våra medlemmar. Här vill vi särskilt lyfta fram möjligheten att använda det överskott som kommit av att det inte har gått att rekrytera personal till att upprusta lokaler och utrusta våra medlemmar. Det är trots allt de som har burit bördan under den tid som förvaltningen har varit underbemannad.

Särskilt allvarligt är givetvis den ökade förekomsten av hot, våld och desinformation. Den får direkta effekter för våra medlemmar och den hotar såväl verksamheten som rättssäkerheten och i förlängningen hela det demokratiska samhället i närområdet. Här vill vi understryka att det är av stor vikt att arbetsgivaren satsar väsentlig medel för att bygga en organisation som kan hantera hot och våld som en del av det vardagliga arbetet. Utgångspunkten måste vara att hot mot en enskild medarbetare även är ett hot mot organisationen som helhet och att den enskilde aldrig lämnas ensam i hot och våld. Vi kan se att förekomsten av hot och våld normaliseras och att nivån för vad en medarbetare förväntas tåla höjs. Det riskerar att leda till att ännu fler bortser från att anmäla hot och våld till polismyndigheten samt registrera som tillbud i IA.

Vidare anser vi att förvaltningen behöver utveckla arbetet med förmåner till medarbetarna. Det bör kunna vara så att en medarbetare har extra förmåner beroende på att denne är anställd i en förvaltning där arbetsförhållandena också är tyngre. Detta är en fråga som vi anser att både arbetsgivare och politik behöver lyfta till central instans då stadens hållning är att förmåner ska vara lika över staden. Ett annat sätt att se det är att förmåner kan bidra till att bilden av en attraktiv arbetsgivare blir mer likvärdig över staden, att en socialförvaltning i ett utsatt område kan locka med förmåner för att delvis kompensera ett ofta tungt och utsatt arbete. Exempel på en förmån som är viktig för våra medlemmar är friskvårdstimme, en förmån som rent arbetsrättsligt kan beslutas av närmsta chef och som inte är särskilt kostsam för arbetsgivaren (snarare tvärtom).

När vi är inne på förmåner så finns det mycket som våra medlemmar uppfattar som förmåner och som egentligen är mer att se som arbetsförhållanden. Vi kommer nedan att lyfta fram några särskilt viktiga för våra förbunds medlemmar.

- möjligheten till att arbeta hemma

Detta är en mycket viktig fråga för våra medlemmar. Arbetsgivaren upplevs som stelbent och hemarbete är fortfarande ingen naturlig del av verksamheten. Här anser vi att förvaltningen behöver utveckla ett förhållningssätt som är i paritet med övriga arbetsmarknaden. Arbete hemma förutsätter ett tillitsbaserat ledarskap, här kan många chefer behöva stöd i att leda på distans.

- arbetstidsförkortningar

Förbunden anser att det är hög tid att förvaltningen arbetar aktivt med arbetstidsinnovationer som möjliggör kortare arbetstid för våra medlemmar. Förbunden anser att lösningar som 80-90-100 och 6-timmars arbetsdag är utmärkta exempel på arbetsförhållanden som underlättar rekryteringen till förvaltningen. Förbunden vill lyfta fram att det i budget benämns som viktigt i områden med hög sjukfrånvaro, personalomsättning och rekryteringssvårigheter.

- En välfungerande semesterplanering

Förbunden anser att förvaltningen (tillsammans med tidigare nämnd personalpool) behöver utöka arbetet med att ta in personal över semesterperioder för att möjliggöra att alla anställda får möjlighet till den semester som de önskar. Ställningstagandet grundar sig i att våra medlemmar utför ett tungt arbete under resterande del av året och är värda att kunna släppa arbetet under semestern.

Ett utökat arbetssätt med vikarier bidrar inte bara till ett mer positivt klimat på arbetsplatsen utan det ger även möjligheter till framtida rekryteringar. Samt att SF Nordosts varumärke stärks, exempelvis på universiteten.

- Karriär och kompetens

Förbunden anser att förvaltningen måste bibehålla och utveckla arbetet med kompetensutveckling för våra medlemmar. Vi vill se en kompetensplan för varje medarbetare. Förbunden anser att arbetsgivaren även behöver skapa roller och befattningar som utgör ett steg i karriärsutvecklingen för våra medlemmar. Där kan erhållen kompetensutveckling vara en del. Vi vill se satsningar på roller och befattningar så som exempelvis seniorhandläggare. Och vi vill att dessa roller kopplas till kompetens, erfarenhet så att de även utgör grund för en god lönekarriär.

Sammantaget så ser vi som förbund ett fortsatt behov av att arbetsgivaren arbetar med förbättringar som leder till att man lever upp till bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare. Mycket har gjorts under det gångna året och det är vår uppfattning att arbetsgivaren har ambitionen att fortsätta på den inslagna vägen. Vi vill slutligen skicka med vikten av att förvaltningens politiker och tjänstemän utökar påverkansarbetet mot staden centralt. De förslag som vi listat i detta dokument är långt ifrån omöjliga. Men det kan krävas att de tillåts användas i socialförvaltningarnas utsatta områden för att möjliggöra att arbetsvillkoren där blir lika goda för våra medlemmar som de är i vad som kallas för stadens tekniska förvaltningar (undersök exempelvis antal medarbetare per chef över staden eller vilka områden som faktiskt har friskvårdstimme fortfarande).

Det ska trots allt vara roligt att arbeta i SF Nordost!

Med hopp om en fortsatt god dialog

.....
Ilona Tóth

Ordförande Akademikerförbundet SSR

I Socialförvaltning Nordost

.....
Mikael Johansson

Ordförande Vision

I Socialförvaltning Nordost