



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2023-09-13

Diarienummer N163-0014/23

**Handläggare**

Niklas Lindebäck, Simon Flodén

Telefon: 031-3660024

E-post: [simon.floden@socialnordost.goteborg.se](mailto:simon.floden@socialnordost.goteborg.se)

## Delårsrapport augusti 2023

### Förslag till beslut

1. Socialnämnd Nordost beslutar att godkänna Delårsrapport augusti 2023 inklusive bilagor.
2. Socialnämnd Nordost beslutar att godkänna avrop av kommuncentralt avsatta medel enligt föreslagen fördelning i avsnittet 3.2.4.
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

### Sammanfattning

Delårsrapport augusti 2023 beskriver viktiga avvikelser och utveckling i verksamheten under de två första kvartalen, den övergripande utvecklingen kopplat till ekonomi och personal samt kostnads- och volymutvecklingen i verksamheten. Utöver detta innehåller också rapporten en uppföljning av nämndens samtliga mål och uppdrag.

Nämnden har till och med perioden en positiv avvikelse mot budget på cirka 57 miljoner kronor. Överskottet beror huvudsakligen på lägre kostnader för försörjningsstödet än nämnden budgeterat med samt ett överskott kopplat till förvaltningens personalkostnader. Förvaltningen prognosticerar efter perioden ett helårsresultat på 35 miljoner kronor. Prognosen grundar sig bland annat i en bedömning att vissa kostnadsminskningar kommer att avta under hösten samt att de satsningar som beslutades av nämnden i juni kommer realiseras under hösten.

Delårsrapporten innehåller också ett särskilt avsnitt om nämndens arbete med kompetensförsörjning. För att attrahera, utveckla och behålla kompetens kommer förvaltningen genomföra flera arbetsmarknadsmässor, arbeta än mer strategiskt med rekrytering samt jobba riktat med att söka senior kompetens.

Rapporten innehåller en delårsuppföljning av nämndens 12 mål och 23 uppdrag. Förvaltningens bedömning är att mycket arbete kommer pågå under hösten att ett flertal av uppdragen förhoppningsvis kan förklaras avslutade i samband med årsuppföljningen. När det gäller målen visar uppföljningen på mycket bra arbete som pågår och förvaltningen gör en bedömning att måluppfyllelsen för perioden är god i fyra av målen och viss i övriga åtta.

I rapporten lyfts återigen kompetensförsörjningen, desinformationskampanjen och minskade öppettider på unga mötesplatser som väsentliga avvikelser. Utöver dessa lyfts även ett ökat antal anmälningar om potentiell personuppgiftsincident som en väsentlig avvikelse.

## Bedömning ur ekonomisk dimension

Ekonomisk rapportering görs i bilaga 1.

## Bedömning ur ekologisk dimension

De mål och uppdrag som nämnden arbetar med utifrån kommunfullmäktiges budget har större bäring på den sociala dimensionen men rapporten redogör för två uppdrag som kan kopplas till den ekologiska dimensionen. Dels uppdraget om att nämnden ska analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för den egna verksamheten, dels uppdraget om att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocessen. Förvaltningen bedömer båda uppdragen som påbörjade då ett arbete har inletts.

## Bedömning ur social dimension

Rapporten beskriver hur arbetet med målen i kommunfullmäktiges budget löper på. Detta arbete kan antas leda till positiva effekter och resultat utifrån en social dimension och kommer återigen att följas upp i samband med årsuppföljningen i slutet av året.

I samband med halvårsuppföljningen av samtliga mål och uppdrag gör förvaltningen bedömningen att utifrån det arbete som pågår är måluppfyllelsen för perioden god när det gäller målen om att livsvillkoren ska bli mer jämlika, att deltagandet i idrotts- och föreningslivet ska öka bland grupper som vanligtvis inte är aktiva samt att Göteborg ska vara en säker och trygg stad. Detta innebär inte att allt är bra och det finns mycket arbete att göra inom alla dessa områden. Men det innebär att förvaltningens planerade arbete för 2023 kopplat till dessa målsättningar löper på bra och visar på ett gott resultat så här långt.

## Samverkan

Samverkan har skett i Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2023-09-19.

## Bilagor

1. Delårsrapport augusti 2023 Socialnämnd Nordost
2. Ej verkställda beslut SoL Q2 2023
3. Nyckeltalsuppföljning per augusti 2023

## Ärendet

Nämnden ska besluta om Delårsrapport augusti 2023 som är den andra av tre uppföljningsrapporter under året. Rapporten fokuserar på viktiga avvikelser och utveckling i verksamheten, men innehåller även rapportering av den övergripande utvecklingen kopplat till ekonomi och personal samt en uppföljning av kommunfullmäktiges mål och uppdrag.

## Beskrivning av ärendet

Rapportering från nämnden till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige sker enligt struktur och tidplan för uppföljningsprocessen 2023. Uppföljning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige sker vid tre fasta rapporteringstillfällen samt komplettering med information vid behov. Uppföljningsrapporterna under 2023 fokuserar på viktig styrinformation, som det ekonomiska läget, personalfrågor, väsentliga avvikelser i grunduppdragen samt frågor av uppsiktskaraktär.

Ekonomiska prognoser ska göras per februari samt oktober. Det innebär att nämnden rapporterar sitt ekonomiska läge vid ytterligare två tillfällen utöver de tre fasta rapporteringarna.

Utöver dessa tillfällen ger förvaltningen, varje månad, en månadsrapport till nämnden. Undantagen är för juni, juli och december månad. Dessa månadsrapporter innehåller ett antal nyckeltal som beskriver utvecklingen i nämndens grunduppdrag. Det innebär att uppföljningen till nämnd under 2023 kommer att ske enligt nedanstående tidplan.

Förvaltningen följer upp det ekonomiska läget månadsvis och vid avvikelse sker rapportering till nämnden utifrån stadens *Regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning*.

## Uppföljningar under 2023

| Nämndmöte       | Ärende                                                                            | Till KS          |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 2023-02-28      | Månadsrapport per januari                                                         | Nej              |
| 2023-03-28      | Prognos per februari<br>Månadsrapport per februari                                | Ja<br>Nej        |
| 2023-04-25      | Delårsbokslut mars                                                                | <b>Ja</b>        |
| 2023-05-30      | Månadsrapport per april                                                           | Nej              |
| 2023-06-20      | Månadsrapport per maj                                                             | Nej              |
| 2023-09-26      | <b>Delårsbokslut augusti</b>                                                      | Ja               |
| 2023-10-24      | Månadsrapport per september                                                       | Nej              |
| 2023-11-28      | Prognos per oktober<br>Månadsrapport per oktober<br>Genomförd internkontroll 2023 | Ja<br>Nej<br>Nej |
| 2023-12-12      | Månadsrapport per november                                                        | Nej              |
| Beslutas senare | Årsrapport 2023                                                                   | Ja               |

## Socialförvaltning Nordost

Fredrik Johansson  
Förvaltningsdirektör

Simon Flodén  
Förvaltningscontroller



# **Delårsrapport augusti 2023**

**Socialnämnden Nordost**

# Innehållsförteckning

|          |                                                                                                                                                                               |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Sammanfattning .....</b>                                                                                                                                                   | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....</b>                                                                                                                    | <b>5</b>  |
| 2.1      | Verksamhetens utveckling .....                                                                                                                                                | 5         |
| 2.1.1    | Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...                                                                                                                      | 5         |
| 2.1.2    | Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling .....                                                                                                                        | 7         |
| 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. ....                                                                        | 12        |
| 2.2.4    | Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.....                                                                        | 12        |
| 2.2.5    | Göteborg ska vara en säker och trygg stad. ....                                                                                                                               | 13        |
| 2.2.6    | Hemlösheten ska upphöra till 2028. ....                                                                                                                                       | 13        |
| 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. .... | 14        |
| 2.2.8    | Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....                                      | 15        |
| 2.2.9    | Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras. ....                                                                                           | 15        |
| 2.2.10   | Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska. ....                                                                                                       | 16        |
| 2.2.11   | Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål. ....                                                     | 16        |
| 2.2.12   | Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt. ....                                                                                                               | 17        |
| <b>3</b> | <b>Övrig uppföljning till kommunledningen.....</b>                                                                                                                            | <b>18</b> |
| 3.1      | Utveckling inom personalområdet.....                                                                                                                                          | 18        |
| 3.1.1    | Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....                                                                                                           | 18        |
| 3.1.2    | Analys av situationen inom HR-området.....                                                                                                                                    | 19        |
| 3.1.3    | Långsiktig kompetensförsörjning .....                                                                                                                                         | 19        |
| 3.2      | Ekonomisk uppföljning.....                                                                                                                                                    | 22        |

|          |                                                                                                                                   |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2.1    | Resultatredovisning i sammandrag .....                                                                                            | 22        |
| 3.2.2    | Utfall till och med perioden .....                                                                                                | 23        |
| 3.2.3    | Prognos.....                                                                                                                      | 23        |
| 3.2.4    | Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras<br>genom beslut av andra nämnder .....                                          | 24        |
| 3.3      | Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag .....                                                                                 | 25        |
| 3.3.1    | Utredningar Barn och familj .....                                                                                                 | 25        |
| 3.3.2    | Ej verkställda SoL/LSS-beslut .....                                                                                               | 25        |
| 3.3.3    | Anmälningar enligt Lex Sarah .....                                                                                                | 25        |
| 3.3.4    | Uppföljning avtalssamverkan.....                                                                                                  | 26        |
| 3.3.5    | På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland<br>annat administration, ledningsarbete och<br>konsultanvändning? ..... | 26        |
| 3.3.6    | Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt<br>försvar .....                                                             | 28        |
| <b>4</b> | <b>Styrinformation till nämnden.....</b>                                                                                          | <b>29</b> |
| 4.1      | Ekonomisk uppföljning per avdelning.....                                                                                          | 29        |
| 4.2      | Uppföljning av nämndens uppdrag .....                                                                                             | 31        |
| 4.2.1    | Nya uppdrag från kommunfullmäktige .....                                                                                          | 31        |
| 4.2.2    | Uppdrag från 2023 .....                                                                                                           | 31        |
| 4.2.3    | Uppdrag från 2022 .....                                                                                                           | 36        |
| 4.2.4    | Uppdrag från 2021 .....                                                                                                           | 37        |

# 1 Sammanfattning

Nämnden har till och med perioden en positiv avvikelse mot budget på cirka 57 miljoner kronor. Den största förklaringen är att förvaltningens personalkostnader är lägre än budgeterat till följd av en hög personalomsättning och förvaltningen arbetar aktivt med att rekrytera och behålla personal. Orsakerna till omsättningen är bland annat stadsområdets karaktär med fyra socioekonomiskt utsatta områden vilket leder till särskilda utmaningar och en viss utsatthet i rollen som socialsekreterare. Detta behöver förvaltningen såväl som staden beakta i arbetet framåt.

Den höga personalomsättningen medför att kostnaderna för inhyrd personal är relativt höga. Ett annat område där kostnaderna är högre än den budgeterade nivån är köp av vård och boende. Underskottet ligger främst hos barn och unga utifrån fler dyrare placeringar och generella prishöjningar.

Nämnden prognostiserar ett helårsresultat på +35 miljoner kronor. Förvaltningen bedömer att vissa kostnadsminskningar kommer att avta under hösten samt att de satsningar som beslutades av nämnden i juni kommer realiseras under hösten.

Sjukfrånvaron fortsätter minska och är lägre än samma period föregående år. Under våren 2023 har det inte varit någon sjukfrånvarotopp vilket gör att siffrorna håller sig på en lägre nivå. Arbetet med att främja en hälsosam och attraktiv organisation är fortsatt en av de viktigaste frågorna framåt. Förvaltningen arbetar utifrån programmet för attraktiv arbetsgivare med fokus på att utveckla organisationskulturen så att tilliten ökar såväl inom organisationen som mellan oss och dem vi är till för.

Delårsrapporten innehåller ett särskilt avsnitt om nämndens arbete med kompetensförsörjning. Att arbeta för att förvaltningen har rätt kompetens är prioriterat och förvaltningen genomför aktiviteter som systematiskt följs upp. För att attrahera, utveckla och behålla kompetens kommer förvaltningen genomföra flera arbetsmarknadsmässor, arbeta än mer strategiskt med rekrytering samt jobba riktat med att söka senior kompetens.

Rapporten innehåller en delårsuppföljning av nämndens 12 mål och 23 uppdrag. Flera av uppdragen förklarades avslutade redan i mars och alla utom ett uppdrag är påbörjat. Förvaltningen bedömer att mycket arbete kommer pågå under hösten och förhoppningsvis kan ett flertal uppdrag förklaras avslutade i samband med årsuppföljningen.

Uppföljningen av målen fokuserar på hur nämnden tagit sig an dem samt eventuell samverkan med övriga ansvariga nämnder. Uppföljningen visar på att mycket bra arbete pågår och förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen för perioden är god i fyra av målen och viss i övriga åtta.

I rapporten lyfts återigen kompetensförsörjningen, desinformationskampanjen och minskade öppettider på unga mötesplatser som väsentliga avvikelser. Utöver dessa lyfts även ett ökat antal anmälningar om potentiell personuppgiftsincident som en väsentlig avvikelse.

## 2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

### 2.1 Verksamhetens utveckling

#### 2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

##### Effektmått och övriga mått/nyckeltal

| Mått/nyckeltal                                                              | Utfall 2021                  | Utfall 2022                  | Utfall perioden 2023 | Prognos helår 2023 |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|--------------------|
| Andel ärenden som avslutats med att behovet tillgodosetts, vuxna            | 43%<br>Perioden<br>42% Helår | 43%<br>Perioden<br>39% Helår | 40%                  | 43%                |
| Andel ärenden som avslutats med att behovet tillgodosetts, barn och unga    | 70%<br>Perioden<br>68% Helår | 65%<br>Perioden<br>66% Helår | 74%                  | 70%                |
| Andel ärenden som avslutats med att behovet tillgodosetts, försörjningsstöd | 40%<br>Perioden<br>42% Helår | 48%<br>Perioden<br>49% Helår | 46%                  | 48%                |

Resultatmåttet beskriver andelen ärenden som har avslutats med avslutsorsak *Behovet tillgodosett* i verksamhetssystemet Treserva från den 1 januari 2023 till och med den 30 juni 2023. Måttet har tidigare redovisats med jämförbar mätperiod i delårsrapporterna per augusti 2021 och per augusti 2022.

Inom vuxna har andelen ärenden som kodats med *Behovet tillgodosett* minskat något jämfört med samma period föregående år. Huvudsakligen beror detta på en ökning av andelen ärenden som är kodade som *Ej avhörd* eller *Övrigt ärendeslut*. Denna förskjutning mellan koder gör det svårt att avgöra om det faktiskt är färre personer som har fått sina behov tillgodosedda.

Inom försörjningsstöd har andelen ärenden som kodats med *Behovet tillgodosett* också minskat något jämfört med samma period föregående år. Orsaken är att färre ärenden avslutats med koden *Pension 65 år och äldre*. Nästan exakt samma andel ärenden har gått ut i studier, arbete eller annan ersättning/bidrag.

För barn och unga har andelen ärenden som avslutats med *Behovet tillgodosett* ökat mellan de två perioderna. Detta beror på en minskning i flera av de koder som utgör kategorin *Övrigt* som till exempel *Egen begäran* och *Övrigt ärendeavslut*.

## Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

| Mått                                      | Utfall perioden jämfört med samma period föregående år | Prognos helår jämfört med helår föregående år |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Nettokostnad IFO totalt                   | 6,3%                                                   | 10,2%                                         |
| Nettokostnad försörjningsstöd             | -5,1%                                                  | 1,3%                                          |
| Antal hushåll med försörjningsstöd        | -12,1%                                                 | -9,7%                                         |
| Nettokostnad barn och ungdomsvård         | 10,6%                                                  | 13,9%                                         |
| Antal vård dagar institutionsvård         | 0,3%                                                   | 1,2%                                          |
| Antal barn och unga i familjehem          | -6,3%                                                  | -5,2%                                         |
| Nettokostnad vuxenvård                    | 8,3%                                                   | 12,4%                                         |
| Antal vård dagar institutionsvård (vuxna) | -7,7%                                                  | -2,7%                                         |
| Antal boendedygn socialt boende (vuxna)   | -0,1%                                                  | -1,0%                                         |
| Nettokostnad fritid                       | 6,6%                                                   | 5,0%                                          |

*Nettokostnad = totalkostnad minus intäkter*

### Barn och unga

Nettokostnaden för barn- och ungdomsvård har ökat med +10,6 procent jämfört med samma period föregående år. Det totala antalet vård dygn har i princip varit oförändrat och endast ökat med +0,3 procent.

Att den totala nettokostnaden ökar medan antalet dygn är stabilt beror bland annat på en oroväckande ökning av kostnaderna med +34,8 procent för placeringar enligt lagen med särskilda bestämmelser för vård av unga (LVU). Det förklaras bland annat av att antalet dygn på Statens institutionsstyrelse (SiS) ökat med +37 procent jämfört med föregående år. Placeringar på SiS är oftast dyrare än placeringar på hem för vård eller boende (HVB).

Nettokostnaden för placeringar enligt socialtjänstlagen (SoL) har minskat med -6 procent jämfört med föregående år. Det förklaras av att antalet dygn på HVB endast ökat med +2 procent medan antalet dygn på stödboende ökat med nästan +60 procent. Eftersom stödboende är en kostnadsmässigt billigare insats leder det till att nettokostnaderna på totalen sjunker.

Nettokostnaden för familjehemsvården har minskat med -1,4 procent. Det beror på ett ökat antal vårdnadsöverflyttningar där vårdnaden flyttas till familjehemmet och på att antalet konsulentstödda familjehem har minskat med cirka -31 procent under perioden. Det finns fortsatt en hög efterfrågan på familjehem och förvaltningen arbetar aktivt med att öka antalet familjehem i egen regi.

Behovet av öppenvårdsinsatser som familjebehandling och ungdomsbehandling består och antalet öppenvårdsinsatser har ökat med +8,3 procent under 2023. Förvaltningen har satsat på resursverksamheter i egen regi och når fler barn, unga och familjer genom både bistånd- och serviceinsatser. Genom att utföra öppenvårdsinsatserna i egen regi, vilket oftast är mer kostnadseffektivt, har förvaltningen lyckats minska sina nettokostnader för köpt öppenvård från externa leverantörer med -18,4 procent.

### Vuxna och försörjningsstöd

Nettokostnaden för försörjningsstöd har minskat med -5,1 procent under perioden, men prognosticeras att öka med +1,3 procent på helåret. Riksnormen för

försörjningsstöd har under året höjts med +8,6 procent vilket är den största orsaken till kostnadsutvecklingen.

Automatiseringen av återansökan inom försörjningsstödet har frigjort tid från administration och kontroll så att handläggare kan fokusera på uppdraget att stödja den enskilde ut i egen försörjning. Den frigjorda tiden, i kombination med ett fortsatt lågt inflöde, en stabil arbetsmarknad, rätt ersättning från rätt huvudman och ett rimligt antal ärenden per handläggare, gör att antalet hushåll med försörjningsstöd fortsätter minska både för perioden (-12,1%) och helåret (-9,7%).

Nettokostnaden för vuxenvården har ökat med +8,3 procent under perioden, och +12,4 procent för prognos på helåret, samtidigt som antalet vård dagar på institution vuxna har minskat med -7,7 procent. Orsaken är ökade placeringskostnader och att fler personer haft den mer kostsamma insatsen skyddat boende jämfört med samma period föregående år. Förvaltningen arbetar aktivt med Freda-kortfrågor som är ett screeningverktyg för att upptäcka våld i nära relationer. Det leder till att fler ärenden med behov av skyddat boende identifieras och därmed ökade nettokostnader. Förvaltningen fortsätter även arbetet med att motivera till stöd och hjälp för missbruk/beroende där kontakt finns och genom uppsökande verksamhet.

Antalet boendedygn socialt boende vuxna är i princip oförändrat och prognosen följer den trenden.

### Stadsområde, välfärd och fritid

Nettokostnadsökningen på +6,6 procent för perioden och prognosen på +5,0 procent för 2023 jämfört med föregående år beror främst på att avdelningen fått extra nämndbidrag och kommunbidrag till lovverksamhet och föreningsbidrag i år. Under 2022 finansierades dessa satsningar av statliga medel vilket inte påverkade nettokostnaden. Avdelningen finansierar i år även två idéburna offentliga partnerskap (IOP) med nämndens egna medel. Dessa finansierades med statliga medel 2022.

## 2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

| Hög personalomsättning och svårt att rekrytera                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Orsak till att avvikelsen uppstått                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Nämnden ser fortsatt svårigheter kopplat till rekrytering av nya medarbetare och en utmaning i att behålla erfarna medarbetare. Orsakerna är flera precis som nämnden tidigare rapporterat. Det kan bero dels på sammanslagning av två stadsområden med flertalet förändringar i arbetssätt, i kombination med en god arbetsmarknad för socialsekreterare och många lediga tjänster. Även desinformationskampanjen bedöms ha bidragit till att socialsekreterare slutar.                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Att arbeta som socialsekreterare i stadsområde Nordost och i synnerhet inom barn och unga kan vara extra utmanande av flera skäl. Desinformationskampanjen har haft en negativ inverkan på tilliten till socialtjänsten hos dem vi är till för vilket har inneburit att utmaningarna med att arbeta i förvaltningens område blivit än större. Risken för att utsättas för otillåten påverkan och hot är också en faktor som kan ha bidragit till såväl att medarbetare valt att sluta i förvaltningen som svårigheterna att rekrytera nya medarbetare. Till följd av detta har arbetsbelastningen på kvarvarande handläggare och arbetsledare ökat. En stor del av enhetschefernas arbetstid har gått åt till att arbeta med bemanning och rekrytering. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Konsekvenser för de verksamheten är till för</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>En hög personalomsättning innebär förlust i kompetens och erfarenhet. När nyrekryteringar pågår kontinuerligt innebär det också att resurser tas ifrån kvarvarande verksamhet och att omfördelning av arbetsuppgifter behöver ske. Detta kan påverka kontinuiteten för de vi är till för och klienter kan behöva träffa olika socialsekreterare. När många slutar samtidigt försvinner även kunskap i form av olika utbildningar och metoder från verksamheten. Detta förväntas påverka den enskilde negativt också.</p> <p>Den höga personalomsättningen och vakanta tjänster försvårar den nära ärendesamverkan mellan myndighet och utförarna. Nyrekryterade socialsekreterare behöver tid för att komma in i sitt uppdrag. Det påverkar samsynen med utförarna vilket även påverkar processerna för de vi är till för.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>Till följd av detta har arbetsbelastningen på kvarvarande handläggare och arbetsledare ökat. En stor del av enhetschefernas arbetstid har gått åt till att arbeta med rekrytering av nya medarbetare, samt att fylla de luckor som funnits i bemanningen.</p> <p>Introduktion av nya medarbetare är resurskrävande och tar tid och det ställer höga krav på kollegor, chefer och arbetsledare. Nya medarbetare behöver ta sig an komplexa ärenden alltför tidigt innan de hunnit bli tillräckligt erfarna och de mer erfarna behöver utöver sina egna ärenden stötta kollegor. Desinformationskampanjen har i sin tur skapat en tillitsbrist till socialtjänsten och mycket tid behöver läggas på förtroendeskapande insatser. Socialsekreterare behöver lägga mer tid på att försvara och förklara sitt arbete i samtal med dem vi är till för och skapa förtroende, vilket innebär en ökad arbetsbelastning.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Ekonomiska konsekvenser</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>Kontinuerliga rekryteringar och introduktion är mycket resurskrävande. Det tar tid för en ny socialsekreterare att komma in i arbetet och det tar tid innan en ny och oerfaren socialsekreterare kan ha lika många eller lika komplexa ärenden som en erfaren. Det finns även risk att uppföljningar görs mer sällan vilket kan leda till att utredningar eller placeringar drar ut på tiden vilket ökar kostnaderna.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Vidtagna åtgärder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>För att minska personalomsättningen arbetar förvaltningen med flera olika åtgärder. Inom avdelningen barn och unga har betydande kompetenssatsningar genomförts, bland annat i metoderna EARL, SAVRY och Signs of safety. Avdelningens kompetensutvecklingsplan efterföljs i övrigt. Implementeringen av FAS-systemet har bidragit till ny systematik i ärendefördelningen inom avdelningen. Det har skapat en jämnare belastning samt bättre och mer förutsägbar arbetsmiljö. Tjänstemätningar används liksom tidigare för att följa arbetsbelastningen hos respektive socialsekreterare inom barn och unga. På så sätt kan ansvarig enhetschef uppmärksamma och stötta medarbetare, avlasta och omfördela ärenden samt följa upp arbetssituationen över tid.</p> <p>Förvaltningen har också förstärkt med administrativ personal för att minska administrationen för enheter med stor personalomsättning. Förvaltningen har även förstärkt med en ytterligare resurs för introduktion av nya medarbetare.</p> <p>Under våren genomförde förvaltningen en utbildning i otillåten påverkan för förvaltningens samtliga medarbetare. Kompetensutvecklingsplaner har tagits fram inom respektive avdelning och arbete pågår med en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan.</p> |
| <b>Pågående desinformationskampanj</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Orsak till att avvikelser uppstått</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>Internationell desinformationskampanj mot socialtjänsten – försök att påverka tilliten till samhället och demokratin.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Konsekvenser för de verksamheten är till för</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>Påverkar tilliten till socialtjänsten, samhället och ytterst demokratin. Skyddade vistelseorter har blivit rökta när desinformationskampanjen uppmanar till kamp mot socialtjänsten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Yrkesrollen som exempelvis handläggande socialsekreterare är ifrågasatt, professionella bedömningar utifrån lagstiftningen uttrycks som godtyckliga. Samverkan med andra aktörer försvåras när aktörernas inställning till socialtjänsten ifrågasätts utan källkritik. En effekt av desinformationskampanjen har inneburit att även tjänstepersoner har hängts ut på sociala medier. Desinformationskampanjen har också ökat svårigheten med rekrytering. Desinformationskampanjen har skapat en högre tillåtelse att uttala hot och nedvärderande uttryck.                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Ekonomiska konsekvenser</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Förvaltningen beräknar att den pågående desinformationskampanjen hittills har kostat nämnden cirka 3,8 mnkr. Det handlar om ökade utbildningsinsatser, ytterligare en utvecklingsledare säkerhet, utökning av dialog och informationsmöten, förstärkning av medarbetare på mottaget inom barn och unga, utökade möten med civilsamhället och extra vakter utifrån opinionsyttringar. Det handlar också om kostnader i form av tid som tas från grunduppdraget.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Vidtagna åtgärder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Utbildning och dialog för samtliga anställda om otillåten påverkan. Särskilda stödande rutiner framtagna. Informationsmaterial framtagna. Förstärkning av ytterligare en utvecklingsledare säkerhet. Förvaltningen har en särskild samverkansgrupp med fackliga organisationer för arbetet med otillåten påverkan. Planerar ytterligare utbildningsinsatser för samtliga medarbetare. En ökad mängd dialog och informationsmöten med olika grupper, föreningar och samfund, exempelvis interreligiöst råd. Återerövra tillit tar tid. Tidigt möta människor i sammanhang där de befinner sig tar ytterligare tid. Arbetet i socialförvaltning Nordost innebär många utmaningar men att dessutom få försvara svensk lagstiftning och ytterst demokratin gör det inte mindre utmanande. |
| <b>Minskade öppettider på unga mötesplatser</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orsak till att avvikelser uppstått</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Ändrade LAS-regler kopplat till AVA-anställningar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Konsekvenser för de verksamheten är till för</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Minskat utbud av organiserad fritid för barn och unga. Ökad risk för social oro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Ökad belastning på personalen vid de öppna kvällarna, då fler ungdomar kommer. Dock ökad kvalitet på verksamheten, då det är ordinarie personal i verksamheten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Ekonomiska konsekvenser</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Inga direkta.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Vidtagna åtgärder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Begränsad användning av AVA-anställningar har sedan januari påverkat antalet öppna kvällar med öppen verksamhet på unga mötesplatser. Kvaliteten har kunnat ökas då personalkontinuitet och utbildningsnivå ökar med ordinarie personal. Verksamheten har arbetat för att använda personalresursen effektivt med fokus på brukartid. Långsiktigt ses resursfördelning samt arbetstidsavtal över för att optimera bemanning till förmån för att utöka antalet öppna kvällar utifrån regeländringen.                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| <b>Ökat antal anmälningar om potentiell personuppgiftsincident</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orsak till att avvikelserna uppstått</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Under perioden januari till augusti har antalet anmälningar om potentiella personuppgiftsincidenter ökat. Någon fullständig analys har inte gjorts än men en trolig förklaring kan vara att förvaltningen arbetat mer med att höja kunskapen om dataskydd, vad personuppgiftsincidenter innebär och att de ska anmälas. Verksamhetsutvecklare, tillika dataskyddskontakter, har bland annat varit ute bland verksamheterna och haft utbildningsinsatser. Dessutom finns information om dataskydd tillgängligt på intranätet och inbjudan till digitala utbildningar inom dataskydd har publicerats på intranätets startsida. Ett flertal av periodens personuppgiftsincidenter har skett i kommungemensamma tjänster, där incidenten inte har uppstått på grund av oss, vilket bidrar till ökningen. En annan trolig förklaring kan bero på förändringen i Treserva som innebär att en inte får göra ändringar i journalerna, vilket har lett till flera anmälningar. |
| <b>Konsekvenser för de verksamheten är till för</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Felaktig hantering av personuppgifter kan leda till att förvaltningen och dess verksamheter förlorar förtroende hos invånare och andra myndigheter.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Hantering av personuppgiftsincidenter tar tid för dataskyddskontakter, handläggare och chefer. Samtidigt bidrar arbetet med dessa frågor till en ökad förståelse för och medvetenhet om dataskydd i förvaltningen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Ekonomiska konsekvenser</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Det har inte skett några personuppgiftsincidenter som lett till några ekonomiska konsekvenser för förvaltningen utöver den ökade administration som nämns ovan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Vidtagna åtgärder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Samtliga anmälningar om potentiella personuppgiftsincidenter utreds för att kunna bedöma allvarlighetsgraden och hur det påverkar den registrerades fri-och rättigheter. Utifrån den inträffade incidenten så ser man över om det finns anledning till att ändra någon rutin eller utöka informationsinsatser för att förebygga att det händer igen. Allvarliga personuppgiftsincidenter anmäls till IMY och enstaka fall polisanmäls.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## 2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

### 2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Förvaltningen bedömer målpuppfyllelsen för perioden som god. Förvaltningen arbetar aktivt med att skapa förutsättningar för en god start i livet och goda uppväxtvillkor för barn och unga. Tidiga, förebyggande och främjande insatser är i fokus.

Utifrån barnbokslut 2022 har förvaltningen arbetat med identifierade utvecklingsområden. Flertalet kompetenshöjande insatser har genomförts. Antal barnkonsekvensanalyser har ökat sedan 2022, men saknas fortfarande i ett stort antal ärenden. För att öka barn och ungas delaktighet i beslut som berör dem arbetar förvaltningen med att implementera nya, och utveckla befintliga, metoder.

För att möjliggöra tidiga insatser arbetar förvaltningen med att utveckla processer för att förbättra intern samverkan och korta ner tid från beslut till att en insats startar samt säkerställa att rätt insats erbjuds. Utifrån utvecklingsarbetet har behov av justeringar i processen identifierats, resultat förväntas till årsskiftet.

Implementering av nya metoder pågår för att tidigt identifiera kriminellt beteende bland unga. Projektet Rätt kurva, ett samarbete mellan socialtjänst, skola och polis, startar i gång under hösten 2023. Rätt kurva syftar till att fånga upp barn och deras familjer tidigt utifrån kriminalitet och ge dem stöd.

Föräldrastödjande insatser är viktigt i förvaltningens främjande och förebyggande arbete. Både generella och riktade föräldraskapsstöd erbjuds. Flera föräldrastödjande aktiviteter och projekt genomförs i samverkan med externa som exempelvis Familjeakademin, utökade hembesök och olika idéburna offentliga partnerskap med föreningar. Samverkan mellan enheter, avdelningar, skola, sjukvård, polis och civilsamhällesaktörer möjliggör att nå fler. Fortsatt utveckling av samverkan är nödvändig.

Förvaltningen erbjuder en mängd aktiviteter för att bidra till meningsfull fritid för barn och unga, ofta i samverkan med externa. Under våren har mer än 2 900 fritidsaktiviteter erbjudits till mer än 110 000 deltagare. Ändrat arbetstidsavtal har påverkat så att antalet aktiviteter blivit något lägre över tid. För att nå fler har *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* implementerats. Strategidokumentet omfattar primärt Göteborgs Stads socialförvaltningar med ansvar för fritidsverksamhet enligt reglemente. För att motivera till deltagande i fritidsaktiviteter sker uppsökande och relationsskapande arbete i skolorna, exempelvis inom ramen för Lights-On.

## 2.2.2 Segregationen i Göteborg ska minska.

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss.

Förvaltningen arbetar med att segregationen ska minska genom att utjämna skillnader i livsvillkor. Förvaltningens fokus är att öka sysselsättning och egenförsörjning hos befolkningen. Antal hushåll med försörjningsstöd fortsätter att minska. Varje månad avslutas i snitt 40 procent långtidsärenden som haft försörjningsstöd längre än 10 månader. Antalet brukare med en pågående insats sysselsättning eller aktivitet har ökat med 12 procent under perioden. För att stärka kvinnors nätverk pågår ett utvecklingsarbete i samverkan med kyrkan på mötesplatser i Angered och Rannebergen. För personer som står långt ifrån arbetsmarknaden erbjuder förvaltningen bland annat digital kompetensutveckling och utvärderingar visar på god måluppfyllelse. Utvecklingsarbete och uppstart i stadsområdets fyra framtidshubbar pågår i samverkan med AB Framtiden, Arbetsmarknad- och vuxenutbildning och Stadsmissionen. Framtidshubbarna erbjuder enskilt stöd och stöd i grupp för att öka sysselsättningen och egenförsörjningen.

Förvaltningen har fokus på barnfamiljer med försörjningsstöd. I uppföljningen per augusti går det att konstatera att antal hushåll med försörjningsstöd har minskat med 9 procent under perioden.

1679 ungdomar i årkurs 8 och 9 och gymnasiet tackade ja till feriearbete under sommaren. Övriga lov under perioden har ett flertal ungdomar i Nordost erbjudits feriearbete. 248 av arbetsplatserna har tillhandahållits av socialförvaltningens verksamheter, något färre i jämförelse med 2022 då det var 360 arbetsplatser. Feriearbete bidrar till att kontaktytorna ökar mellan unga i staden.

UngdomsPorten erbjuder UngExtra (fd UngHelg) och UngaJobb som innebär en betald praktik eller kortare anställning. Det innebär förutom lön, en första inblick i arbetslivet och referenser för framtiden. Under perioden har UngdomsPorten erbjudit 120 ungdomar praktikjobb. UngExtra innebär att 90 ungdomar fått extrajobb under perioden varav 17 ungdomar med särskilda behov.

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

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som god.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att skapa hälsofrämjande insatser för grupper som normalt inte är aktiva i idrott- och föreningslivet. Idrottstillfällen har skapats inom ramen för samverkansprojektet *Lights on* vilket innebär att nio skolor inom stadsområdet upplåter sina lokaler utanför skoldagens slut. Kostnadsfria aktiviteter som alla är välkomna att delta i skapas tillsammans med de som bor i närområdet samt olika aktörer och organisationer inom *Lights on*.

Förvaltningen samarbetar med RF SISU (Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna gemensamma organisation) inom ramen för ett idéburet offentligt partnerskap. Förvaltningen erbjuder barn och unga möjligheter att på fredagar och lördagar prova på sporter med utbildade ledare. Utöver det erbjuds kostnadsfria hälsoaktiviteter via hälsoteken. Dessa har varit särskilt framgångsrika i att nå transpersoner.

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

Förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen för perioden som viss. Förvaltningen har fortsatt arbeta för att de personer med försörjningsstöd motiveras att delta i en aktivitet som matchar individens behov. Detta gynnar processen till egenförsörjning och bidrar till en bättre hälsa.

Antalet hushåll med utbetalt försörjningsstöd har minskat med tre procent under perioden januari-augusti. Förvaltningen har lyckats med att ha särskilt fokus på personer i långvarigt försörjningsstöd samt vårdnadshavare med hemmavarande barn. Varje månad har de avslutade ärenden bestått av i snitt 41 procent långtidsärenden (mer än 10 månader) och antalet barnfamiljer har minskat med nio procent. Den målgrupp där sysselsättningen inte har ökat är unga vuxna (18-30 år). Där har antalet personer i långtidsberoende ökat med 13 procent.

Tiden att hantera en återansökan har minskat genom automatiseringen. Detta innebär att fler utredningar och arbetsplaner har uppdaterats i dialog med den enskilde.

Förvaltningen behöver fortsätta arbetet med att fler återansökningar hanteras digitalt. Detta för att frigöra ytterligare tid för komplexa ärenden med långtidsberoende. Trenden är dock att e-ansökningar ökat under året.

Utbudet av insatser som matchar behov fortsätter vara begränsat för målgruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden, särskilt för personer med missbruk och beroende. Förvaltningens interna samverkan mellan försörjningsstödet, vuxenvården samt arbetsmarknadsenheten har förbättrats utifrån målsättningen rätt insats i rätt tid utifrån individens behov och förutsättningar.

Förvaltningen har fortsatt arbetet med att personer som inte bedöms ha arbetsförmåga ska få ersättning från rätt huvudman. Bland annat har flera personer fått sjukersättning via Försäkringskassan.

Implementeringen av bedömningsstödet startades under våren och intensifieras under hösten.

Samverkan pågår med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Förvaltningen deltar aktivt i en arbetsgrupp om arbetsrehabiliteringens hemvist,

utvecklingen av framtidshubbar och i flertalet andra samverkansprocesser.

## **2.2.5 Göteborg ska vara en säker och trygg stad.**

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som god.

Förvaltningen har ett väl etablerat samverkansarbete i enlighet med det nya trygghets- och brottsförebyggande programmet (ToB). Antalet rapportörer i det brottsförebyggande och trygghetsskapande IT-stödet har ökat under perioden vilket utvecklat de lokala lägesbilderna. Utmaningen framåt är att hålla engagemanget levande med återkoppling på insatser samt att kunna prioritera insatser utifrån behov, speciellt i de särskilt utsatta områdena. Den nya lagstiftningen om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete stärker ytterligare fokus även om mycket av kraven är på plats inom förvaltningen.

För att öka upptäckten av våld i nära relationer har förvaltningen systematiserat arbetet med att ställa riktade frågor för att på så sätt öka identifieringen av våldsutsatthet och erbjuda stöd. Frågorna har använts i 44 procent av de granskade ärendena (2022 var motsvarande siffra 5 procent). Förvaltningen har också lagt mycket arbete på att sprida kunskaper och information i frågan - till exempel orange day, Pride i Nordost, kärleksvecka med flera.

Sedan 2022 har en helt ny rutin för avhopparverksamhet i nordost arbetats fram och den lanserades i augusti i år. Syftet med rutinen är att underlätta för personer i målgruppen avhoppare att lämna kriminella nätverk, våldsbejakande miljöer eller hederskontext.

Under året har rekrytering och förberedelser för uppstart av ett nytt brottsförebyggande program, Rätt-kurva tagits i hamn för uppstart i september. Målgruppen är barn 8-14 och deras familjer. Arbetet utgår från en tysk modell och arbetet sker i samverkan med polisen och grundskolan i stadsområdet.

De tillfälliga statliga medlen har fortsatt kunnat användas till arbete för unga, förstärkning av fältarbete samt förstärkt arbete med våldsprevention och arbete mot rasism, dessa tjänster avslutas under hösten.

Inom stadsområdet finns fortsatt stor påverkan av kriminella gäng, desinformationskampanjer och tillitsbrist både gentemot förskola, skola och socialtjänst. Information och dialog har förstärkts och det går åt mycket tid i det sociala arbetet för att förklara och skapa en kunskap om den samhällsservice och lagstiftning som skyddar och hjälper människor. Förvaltningen ser fortsatt och långsiktigt behov av stöd från såväl de myndighetsbärande funktionerna samt gemensamt inom stadens förvaltningar.

Förvaltningen bedömer att extra satsningar till både civilsamhället och den egna verksamheten har bidragit till en lugn och trygg sommar.

## **2.2.6 Hemlösheten ska upphöra till 2028.**

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss.

Implementering av Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med att förebygga avhysningar har genomförts inom berörda enheter huvudsakligen inom vuxen och försörjningsstöd. Förvaltningen har under året även arbetat med att ta fram en lokal rutin för det vräkningsförebyggande arbetet. Rutinen tydliggör vem som gör vad och hur samverkan ska gå till mellan berörda verksamheter för att säkerställa en tydlig och smidig process i arbetet med att förhindra vräkningar.

Till och med juni månad visar den interna statistiken att det har genomförts 36 verkställda avhysningar varav nio omfattar barnfamiljer med sammanlagt 17 barn som berörts. Jämfört med samma period 2022 är det en ökning. Då hade 17 vräkningar genomförts varav sex barnfamiljer med sammanlagt 12 barn. När den lokala rutinen är fastställd och implementerad bedöms den vara en viktig del i arbetet med att minska antalet avhysningar.

Förvaltningens boendecoacher har fortsatt arbetet med att stötta individer med att finna långsiktiga boendelösningar. Målgruppen är bostadslösa och personer placerade på skyddat boende. Arbetssättet gör att personer kan lämna en tillvaro i bostadslöshet för en mer långsiktig och trygg lösning.

## **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.**

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss.

Förvaltning arbetar på olika sätt med delaktighet, inflytande, tillit och bemötande. Målet är att förvaltningen ska ha verksamheter och anställda som är präglade av jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Att sprida kunskap och vara informationsbärare av det stöd som ges av socialtjänsten och andra samhällsaktörer är viktigt för att öka förtroendet för förvaltningen och socialtjänsten i stort.

Förvaltningen erbjuder till viss del serviceinsatser för barn, unga och vuxna men arbetet behövs utvecklas utifrån den nya socialtjänstlagen.

Motiverande samtal (MI) används som metod för att få till likvärdiga möten oberoende av kön och som skapar tillit och delaktighet. Metoden bygger bland annat på ett empatiskt och reflekterande lyssnande för att stärka brukares tro på sin förmåga samt möjligheten till förändring.

Förvaltningen arbetar med att öka tillgängligheten genom tätare besöksfrekvens, en av nyttorna som ska följa av den frigjorda tiden i och med automatiseringen. Att få träffa sin socialsekreterare oftare bör leda till ökad tillit, men än är förvaltningen i uppstarten av detta arbete.

Idag arbetar förvaltningen aktivt med att erbjuda stöd till personer som är utsatta för våld i nära relationer, oberoende av kön. Ett förbättringsarbete är att också erbjuda stöd till våldsutövare. Inom staden pågår ett arbete med att ta fram förslag på en screening likt Freda-kortfrågor vilket också skulle kunna möjliggöra förebyggande insatser oberoende av kön.

Förvaltningen använder och utbildar även medarbetare i metoden MPV, Möta pappor/föräldrar med våldsproblematik. Syftet med MPV är att öka en våldsutövande förälders motivation för att börja i behandling eller inleda annat förändringsarbete som kan leda till att våldet upphör. MPV ska också öka föräldrarnas ansvarstagande för barnet och därmed underlätta även andra insatser som ökar barnets trygghet och säkerhet.

Modellen Signs och Safety bygger i hög grad på att skapa delaktighet och tillvarata resurser hos den enskilde och dess nätverk. Förvaltningens arbete med att låta modellen genomsyra arbetet har under året gått framåt bland annat genom utbildningar och workshops samtidigt som implementering behöver fortsätta.

Under året har trygghetsveckor i stadsområdet arrangerats samt dialog- och

lyssnarmöten där deltagarna får välja teman. Tanken är att stärka tilliten och att motverka antidemokratiska beteenden.

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

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss.

Förvaltningens miljö- och klimatarbete pågår aktivt genom den lokala plan som förvaltningen antagit (Lokala miljömål 2023–2026 för Socialförvaltningen Nordost). Ett prioriterat mål under 2023 är att minska användandet av engångsartiklar inom förvaltningens verksamheter.

Som ett led i att nå målet har förvaltningen beslutat att samtliga medarbetare ska genomgå utbildning i stadens miljö- och klimatarbete. Utbildningen ska tas fram av Miljöförvaltningen, men de är inte klara. Detta är inget som förvaltningen kan påverka men det har en direkt effekt på förvaltningens möjligheter att öka kunskaperna inom miljö- och klimatarbete.

Förvaltningen saknar idag viktig kompetens i att arbeta med utfasningsämnen och riskminskningsämnen på ett långsiktigt sätt. Förvaltningens HR-avdelning har haft för avsikt att rekrytera denna kompetens tillsammans med de tre andra socialförvaltningarna. På grund av det ekonomiska läget och olika bedömningar av behovet i de andra förvaltningarna har denna rekrytering fått pausas, vilket får en direkt effekt på hur förvaltningen kan arbeta med dessa frågor. Förvaltningen kommer även i år att upphandla ett stöd för kemikaliehanteringen under tiden en mer långsiktig lösning tas fram.

## **2.2.9 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.**

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss.

Samtliga verksamhetsavdelningar har en utmaning vad gäller kompetensförsörjning, vilket påverkar arbetsmiljön för befintliga medarbetare. Avdelningarna arbetar på olika sätt, utifrån sina respektive förutsättningar, för att skapa möjligheter för rimlig arbetsbelastning och god arbetsmiljö för sina medarbetare. Exempelvis förekommer tjänstemätningar, satsningar på introduktion, automatisering av återansökningar, flexibilitet vad gäller arbete från annan plats respektive utbildning om återhämtning.

Med utgångspunkt i medarbetarenkäternas resultat och med delaktighet av medarbetare sker förbättringsarbete liksom tidigare på varje enhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i god dialog mellan arbetsgivare och fackliga parter. Flera avdelningar arbetar med att utveckla och förtydliga kompetensutvecklingsplaner. Förvaltningen följer målbilden vad gäller konkurrenskraftiga löner. Vid flera avdelningar har behov av att öka tydligheten i löneprocessen identifierats, varför många enheter arbetar med att ta fram verksamhetsanpassade lönekriterier.

Förvaltningen arbetar aktivt för att hitta nya sätt att attrahera och rekrytera rätt medarbetare. Förstärkningar inom HR har medfört att en ny lokal introduktion för nya medarbetare i förvaltningen har kunnat införas samt att chefer kan erbjudas mer operativt stöd i rekrytering.

Under året har förvaltningen fortsatt att arbeta med att förstärka satsningar mot otillåten påverkan; de utbildningar som tidigare givits vid samtliga enheters APT har följts av att samtliga medarbetare i förvaltningen har kallats till gemensamma utbildningstillfällen. Förvaltningens arbete inom säkerhet har också förstärkts genom att en ny säkerhetsenhet organiseras under HR.

## **2.2.10 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.**

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som god.

Förvaltningens sjukfrånvaro har tack vare fortsatt systematiskt arbete samt följsamhet gentemot Göteborgs stads rehabiliteringsprocess minskat ytterligare vad gäller långtidssjukfrånvaro.

Även vad gäller korttidsfrånvaron syns en svag minskning. HR har påbörjat ett arbete för att minska den än mer, bland annat genom att förutom operativt stöd erbjuda utbildning till chefer i hur de kan arbeta mer proaktivt och förebyggande kring medarbetares kortare sjukfrånvaro. Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, kränkande särbehandling och systematiskt arbetsmiljöarbete erbjuds därtill kontinuerligt, med särskilt fokus på nya chefer.

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

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss. Förvaltningen har en inköpsorganisation och processer på plats för en effektiv inköpshantering.

Under året har inköpsorganisationen fokuserat på två prioriterade perspektiv. Det första perspektivet handlar om att säkerställa adekvat utbildning och kontroll genom att både införa nya rutiner och processer, bland annat för resor i tjänsten, konsultanvändning samt utökad uppföljning. Inköpsorganisationen fortsätter prioritera utbildningar av förvaltningens beställare och chefer för att öka följsamheten gentemot processerna.

Det andra perspektivet handlar om att digitalisera för att effektivisera inköpshantering och uppföljning. Förvaltningen undersöker möjligheten för implementering av digital signering vid avtal angående köpt vård och boende. Förvaltningen ingår tillsammans med centrum och SPINK i ett pilotprojekt "Tjänsteköp i Proceedo" för köpt vård och boende. Genom att köpa in och använda systemet KMD har inköpsorganisationen kunnat effektivisera sin uppföljning.

Förvaltningen följer särskilt tre nyckeltal i arbetet med att bli mer effektiva och nå samtliga hållbarhetsmål.

1. Andel inköp på ramavtal.

Genom att följa stadens ramavtal får förvaltningen en låg kostnad samt vet att alla beslutade hållbarhetsmål följs i den utsträckning som är möjligt.

2. Antal direktupphandlingar som beställs via Proceedo.

Genom att i de fall direktupphandlingar krävs sköta hanteringen via inköpssystemet Proceedo, säkerställs att rätt ansvarig chef attesterar och att beställningen dokumenteras på rätt sätt.

3. Andel placeringar där förfrågan inte gått vi SPINK.

SPINK är en socialförvaltningsgemensam enhet för inköp av köpt vård och boende. Genom att förfrågan om placering hanteras via SPINK kan förvaltningen

säkerställa att ramavtal används i de fall det är möjligt och direktupphandling används i de fall då det är nödvändigt.

Förvaltningen har samverkat med förvaltningen för inköp och upphandling som är huvudansvarig för målet.

## **2.2.12 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.**

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen för perioden som viss.

Med införandet av ny styrmodell för den digitala förvaltningen i staden har Socialförvaltning Nordost uppdraget att förvalta och vara drivande i den digitala verksamhetsutvecklingen gentemot stadens samtliga vård- och omsorgsförvaltningar. Flera projekt pågår, såsom e-tjänst för orosanmälningar, automatiserad process för behörigheter, samt aktivitetsapp för mötesplatser för unga. Automatiseringen av utbetalt försörjningsstöd och e-tjänst för elektroniska ansökningar fortgår, 40 procent av återansökningarna är nu digitala.

Förvaltningens organisering för att omhänderta politiska styrsignaler genom det så kallade målområdesarbetet fortgår enligt plan.

Under hösten kommer förvaltningen att påbörja arbetet med att implementera den handlingsplan mot tystnadskultur som antagits av kommunfullmäktige. Parallellt fortsätter arbetet med att utreda inkomna visselblåsningar. Transparensen i förvaltningen kommer att följas upp genom analys av medarbetarenkäten.

Förvaltningen arbetar med att minska administrationen, genom att förenkla och tydliggöra rutiner, processer alternativt ändra eller ta bort överflödiga styrande dokument. Det sker dessutom ett digitaliseringsarbete där flera interna pilotprojekt pågår med att exempelvis digitalisera avtalshantering samt en gemensam pilot med socialförvaltning Centrum och SPINK för att förenkla och digitalisera inköpsprocessen vid köpt vård och boende.

Den 1 september genomförde förvaltningen en omorganisation av stödfunktionerna i syfte att kunna öka effektiviteten gentemot övriga delar av förvaltningen. Omorganisationen innebär en centralisering av vissa funktioner inom exempelvis fastighet och säkerhet vilket leder till ökad effektivitet och avlastning för enhetschefer.

Förvaltningen fortsätter arbetet med att samlokalisera både intern och extern personal i gemensamma lokaler för att öka resursutnyttjandet av lokalyta. För närvarande sker samlokalisering med externa aktörer i cirka 44 procent av lokalerna där förvaltningen har verksamhet.

Förvaltningens har under året arbetat aktivt med att upptäcka och motverka felaktiga utbetalningar (FUT) av offentligt stöd. FUT-gruppen har fortlöpande rapporterat till och samverkat med berörda myndigheter. Ett aktivt arbete har inneburit att det nu ligger cirka 60 ärenden i kö för hantering. Under 2023 har hittills 3,1 mkr fakturerats för felaktigt utbetalt försörjningsstöd.

## 3 Övrig uppföljning till kommunledningen

### 3.1 Utveckling inom personalområdet

#### 3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

|                                                               | Aktuell period (ack sedan årets början) | Motsvarande period föregående år | Prognos 2023 | Utfall 2022 |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|--------------|-------------|
| Årsarbetare                                                   | 687,9                                   | 652,1                            | 1060         | 1015,3      |
| Total sjukfrånvaro (%)                                        | 6,1*                                    | 6,7*                             | 6,4          | 6,7         |
| Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda      | 92*                                     | 102*                             |              |             |
| Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda | 136*                                    | 114*                             |              |             |
| Förvaltningsextern personalomsättning (%)                     |                                         |                                  | 17           | 19,3        |

\* = siffror till och med juli

Sjukfrånvaron fortsätter minska och är lägre än samma period föregående år. Förra året startade med ganska hög sjukfrånvaro. Under 2023 har det inte varit någon sjukfrånvarotopp under våren vilket medverkar till att siffrorna håller sig på en lägre nivå. Förvaltningen har i nuläget en något lägre sjukfrånvaro jämfört de andra socialförvaltningarna, från att tidigare år haft en något högre sjukfrånvaro. Det fokuserade arbete cheferna och HR bedrivit vad gäller sjukfrånvaro kan vara en orsak till det förbättrade resultatet.

Prognosen är att sjukfrånvaron ska fortsätta vara på en bra nivå. Målet i programmet Attraktiv arbetsgivare om att ligga under 7 procent 2023 är realistiskt då förvaltningens sjukfrånvaro redan nu ligger på en lägre nivå.

Personalomsättningen ökade rejält under 2022. Detta syns tydligt även i de andra socialförvaltningarna. Vi ser att det fortsatt kommer att vara en hög personalomsättningen men prognosen är att den ska vara något lägre än 2022.

Förvaltningen arbetar utifrån programmet för attraktiv arbetsgivare med fokus på att utveckla organisationskulturen så att tilliten ökar såväl inom organisationen som mellan oss och dem vi är till för.

Ambitionen är ett hållbart ledarskap och medarbetarskap. Detta uppnår förvaltningen genom att förbättra arbetsmiljöarbetet och främja hälsa, arbeta med stöd för att stärka förmågan att hantera arbetsbelastning och ge möjlighet till återhämtning. Särskilt fokus läggs på chefers organisatoriska förutsättningar.

### 3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

HR-avdelningen har i nuläget god balans för att klara av att konsultativt vägleda och stödja chefer i frågor kopplade till personalområdet. Under året har avdelningen utökats med en HR-specialist för att bättre kunna stödja chefer i rekryteringsprocesser. Tidigare hade avdelningen knappt 1,0 resurs för att stödja alla förvaltningens chefer i rekryteringsfrågor. Med två resurser samt utveckling av digitala hjälpmedel för rekrytering är balansen mellan resurs och efterfrågan något bättre. Förvaltningen har godtagbara siffror för sjukfrånvaro men konstaterar att arbetet med upprepade korttidsfrånvaro behöver intensifieras. Förvaltningen kommer lägga mer fokus på att stödja såväl chefer som medarbetare i det proaktiva arbetet för arbetsbelastning och återhämtning. Detta görs genom ökat samarbete med både externa och interna resurser. HR-avdelningen har, tillsammans med fackliga representanter, stadsledningskontoret och polismyndigheten, anordnat utbildningar i otillåten påverkan för alla förvaltningens medarbetare. Förvaltningen har aktivt arbetat med arbetsmiljöfrågor och det har varit viktigt att stärka kunskaperna kring otillåten påverkan än mer. Som ett svar på de problem och utmaningar som förvaltningen möter kopplat till arbetsmiljö bildas en ny säkerhetsenhet inom HR-avdelningen under hösten. Enhetens uppdrag är bland annat att stödja förvaltningen i det interna säkerhetsarbetet.

Utifrån fokus på chefers organisatoriska förutsättningar fortsätter satsningen på ledarutbildning för förvaltningens alla chefer. Detta som ett led i förvaltningens arbete utifrån chefskopet men också utifrån stadens arbete med att vara ledare i Göteborgs Stad.

Frågan om kompetensförsörjning har ytterligare aktualiserats och förvaltningen arbetar strategiskt och långsiktigt. Tillsammans med de andra socialförvaltningarna har förvaltningen initierat ett arbete kopplat till att behålla medarbetare, där nya metoder för att behålla arbetskraft provas under kommande år.

Under 2022 och 2023 har socialförvaltningen genomfört avgångsenkäter samt intervjuer med medarbetare som ska sluta. Syftet är att förstå rörelsemönster, vad som får medarbetare att vilja gå vidare till andra uppdrag och vad som eventuellt hade fått dem att stanna ytterligare en tid. Analysen av dessa visar att såväl det nära ledarskapet som de organisatoriska förutsättningarna är två parametrar som är av betydelse för valet att stanna kvar eller lämna förvaltningen. Bättre utvecklingsmöjligheter efterfrågas också. Analysen visar vidare att den största rörligheten sker inom Göteborgs Stad. Detta kan ses som attraktivt för staden som helhet, å andra sidan som besvärande för förvaltningen och dess leverans av välfärd.

### 3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av stadens största utmaningar. Arbetskraften kommer inte att räcka till och behovet av stadens tjänster beräknas öka utifrån bland annat den demografiska utvecklingen. Som ett led i att möta utmaningarna tillsammans, har kommunfullmäktige gett stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan för staden.

En viktig del i arbetet är de verksamhetsspecifika utmaningarna i såväl analys som åtgärder. Därför samlas de analyser och åtgärder som görs i respektive förvaltning och bolag in via detta avsnitt i delårsrapport augusti.

#### Åtgärder för högre målfyllelse

Förvaltningen behöver fortsatt prioritera kompetensförsörjning. Detta beror dels på

den personalomsättning som råder, dels på de samhällsutmaningar som finns inom stadsområdet vilka kräver omfattande insatser från förvaltningen.

HR-avdelning har genom såväl arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete som genom intervjuer med medarbetare funnit att mer behöver göras för att medarbetare ska vilja stanna kvar och utvecklas i sin profession i förvaltningen.

Att arbeta för att socialförvaltningen Nordost har rätt kompetens är prioriterat och förvaltningen genomför aktiviteter som systematiskt följs upp. För att attrahera, utveckla och behålla kompetens kommer förvaltningen genomföra flera arbetsmarknadsmässor, arbeta än mer strategiskt med rekrytering samt jobba riktat med att söka senior kompetens. Det strategiska och det operativa arbetet med kompetensförsörjningsfrågor utvecklas bland annat utifrån resultatet av enkäter, avgångsintervjuer och tvärfunktionella arbetsgrupper. Förvaltningen har avsatt en resurs inom HR för att sammanställa och driva förvaltningens arbete med kompetensförsörjning.

### 3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

| Yrkesgrupp                  | Ev särskild befattning | Finns brist i bemanningen idag?                                                                   | Hur stor är bristen? | Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?                      | Hur påverkar ev brist idag utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?                                                                                                                | Kommentar                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Socialsekreterare           |                        | <br>Stor brist |                      | <br>Oförändrat | Inom flera myndighetsutövande områden råder brist i möjligheten att utföra uppdraget, vilken kan få allvarliga konsekvenser för dem vi är till för.                                      | Belastningen bland de medarbetare som tjänstgör i det myndighetsutförande uppdraget kan komma att påverkas negativt av hög personalomsättning och därmed försämrade förutsättningar att klara uppdraget. |
| Socialt och kurativt arbete |                        | <br>Viss brist |                      | <br>Oförändrat | Inom socialtjänstens samtliga verksamhetsområden kan allvarsamma effekter uppstå för dem vi är till för då förvaltningen i avsaknad av kompetens inte kan utföra sitt uppdrag till fullo |                                                                                                                                                                                                          |

### 3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

| Yrkesgrupp                  | Ev särskild befattning | Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?                                | Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetare i antal personer bedömer ni att bristen består av?) | Kommentar                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Socialsekreterare           |                        |  Viss brist   | måttlig med allvarsam                                                                                                                                       | Enligt stadenövergripande prognosen är socialsekreterare inget bristyrke. Det SFNO ser är att omsättningen på yrkesgruppen kan orsaka brister och komplikationer vid stöd och service för dem vi är till för. Även interna faktorer så som arbetsmiljö och tillit kan bli lidande  |
| Fritidsledare               |                        |  Ingen brist  |                                                                                                                                                             | Yrkesgruppen är inget bristyrke och behöriga sökande till lediga arbeten är god. Dock är yrkesgruppen en utsatt roll som kan komma att avkrävas än mer arbete beroende på samhällelig utveckling.                                                                                  |
| Socialt och kurativt arbete |                        |  Viss brist | måttlig men allvarsam                                                                                                                                       | Enligt rapporten omfattas inte gruppen som ett bristyrke. Dock ser förvaltningen risker med att inte kunna attrahera eller behålla relevant kompetens. Likt socialsekreterare är lönenivåer och organisatoriska förutsättningar avgörande för intresset att arbeta i förvaltningen |

### 3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

| Åtgärd (Vad ska göras)      | Syfte (Vilket problem ska det lösa?)            | Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?) | Åtgärden påbörjas | Åtgärden slutföras | Förväntad effekt                                                                                                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| senior kompetens            | tapp av kompetens                               | projekt                                           | 2023              | 2024               | Senior kompetens stannar längre i arbetet samt att junior kompetens erhåller mer kompetens genom nära samarbete med senior kompetens |
| bättre och mer introduktion | säkerställa förståelse för offentliga uppdraget | fler digitala och mer tillgängliga lösningar      | 2023/2024         | löpande            | Fler medarbetare får ökad förståelse för det offentliga uppdraget vilket ger ökad trygghet och                                       |

|                  |                                                |                          |      |         |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|------------------------------------------------|--------------------------|------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |                                                |                          |      |         | förståelse för de delar och nivåer som förvaltningen består av.                                                                                                                             |
| Fler avdelningar | mer tillgängliga chefer och mindre avdelningar | bildande av ny avdelning | 2023 | löpande | Med mindre avdelningar frigörs mer tid för chef att bedriva ett nära samarbete med underställda chefer vilket också underlättar de organisatoriska förutsättningarna för ett gott ledarskap |

#### 3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

Socialförvaltningen Nordost arbetar aktivt med att stärka medarbetares kompetens och förutsättningar för att klara arbetet och trivas med den arbetsmiljö och organisation som förvaltningen bedriver. När förvaltningen analyserar varför medarbetare väljer att gå vidare till annan arbetsgivare, märks flera naturliga skäl. Vidare konstateras att medarbetare väljer att lämna förvaltningen på grund av organisatoriska förutsättningar och lönenivåer. De organisatoriska förutsättningarna går att relatera till antalet medarbetare per chef samt chefers egna organisatoriska förutsättningar.

Att på stadennivå se över om antalet medarbetare per chef bör vara lägre i sociala och kurativa verksamheter än staden i övrigt vore därför positivt. Vidare kan ett accelererat arbete för jämlika löner mellan könen bidra till att stabilisera omsättningen på medarbetare, vilket i sin tur kan leda till bättre kontinuitet i kontakten mellan handläggare och klient. På sikt kan det öka tilliten hos dem vi är till för. Sist bör nämnas att det vore positivt om Göteborg som stad bidrar till att samtliga kommunala socialkontor har en tilltalande standard på den fysiska miljön för både besökare och medarbetare.

## 3.2 Ekonomisk uppföljning

### 3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag

#### Perioden

| Belopp i mnkr         | Period      |             |             |              |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                       | Utfall      | Budget      | Avvikelse   | Utfall fg år |
| Intäkter              | 147,6       | 148,5       | -0,9        | 105,8        |
| Kostnader             | -1 217,3    | -1 274,3    | 57          | -1 109,3     |
| Kommunbidrag          | 1 146,1     | 1 145,5     | 0,7         | 1 105,3      |
| Finansiella intäkter  | 0,3         | 0           | 0,3         | 0            |
| Finansiella kostnader | -0,4        | 0           | -0,4        | 0            |
| <b>Resultat</b>       | <b>76,4</b> | <b>19,7</b> | <b>56,7</b> | <b>101,8</b> |

## Helår

| Belopp i mnkr         | Helår     |            |          |               |
|-----------------------|-----------|------------|----------|---------------|
|                       | Prognos   | Fg prognos | Budget   | Bokslut fg år |
| Intäkter              | 223       | 203        | 223      | 176           |
| Kostnader             | -1 915    | -1 570     | -1 941   | -1 707        |
| Kommunbidrag          | 1 720     | 1 385      | 1 718    | 1 675         |
| Finansiella intäkter  | 0         | 0          | 0        | 0             |
| Finansiella kostnader | 0         | 0          | 0        | 0             |
| <b>Resultat</b>       | <b>35</b> | <b>20</b>  | <b>0</b> | <b>144</b>    |

### 3.2.2 Utfall till och med perioden

Nämnden har till och med augusti ett överskott gentemot budget på cirka +57 miljoner kronor (mnkr).

Överskottet beror i huvudsak på följande:

- +17 mnkr utifrån lägre personalkostnader till följd av en hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera. Förvaltningen arbetar aktivt med att försöka rekrytera och behålla personal men har ändå färre personal i tjänst än budgeterat.
- +11 mnkr på grund av lägre kostnad för försörjningsstöd än budgeterat. Förvaltningen har fortsatt arbetet med att frigöra administrativ tid så att handläggare kan fokusera på självförsörjningsuppdraget, genom det arbetet och positiva omvärldsfaktorer har försörjningsstöds kostnaderna blivit lägre än budgeterat.
- +9,5 mnkr beslut om tilläggsbudget i juni.
- +9 mnkr då arvodeshöjningen till förvaltningens familjehem kostade mindre än förväntat.
- +7 mnkr då nämnden inte behövt använda sin buffert.

Nämnden har samtidigt högre kostnader än budgeterat inom följande:

- -6 mnkr för köp av vård och boende. Underskottet ligger främst hos barn och unga (-5 mnkr) på grund av fler dyrare och komplexa placeringar samt generella prishöjningar.
- -6 mnkr för inhyrd personal vilket är ett medvetet val utifrån förvaltningens personalomsättning i kombination med svårigheter att rekrytera.

Ekonomisk uppföljning per avdelning redovisas under avsnitt 4.1.

Nettokostnadsutveckling redovisas under avsnitt 2.1

### 3.2.3 Prognos

Nämnden prognostiserar ett helårsresultat på +35 mnkr vilket är en ökning med +15 mnkr jämfört med prognosen i maj (+20 mnkr).

Förändringen beror främst på att förvaltningens personalkostnader och kostnader för köpt vård och boende blivit lägre under sommaren än tidigare prognostiserat. Samtidigt bedöms möjligheten att genomföra eventuella ytterligare satsningar

utifrån prognosen vara liten på grund av att förvaltningen redan arbetar med de satsningar som beslutades tidigare under året.

Prognosen baseras främst på nuvarande utfall samt förväntad kostnadsutveckling och beslutade satsningar under hösten. Utfall till och med perioden redovisas under föregående avsnitt 3.2.2.

För närvarande har nämnden ett positivt överskott gentemot budget på cirka +57 mnkr. Förvaltningen förväntas använda cirka 22 mnkr av överskottet under hösten. Det ger en prognos på +35 mnkr.

Av nämndens överskott förväntas cirka 5 mnkr användas av avdelningarna integrerad digitalisering samt stadsområde välfärd och fritid, bland annat sker fler utbetalningar av föreningsbidrag och intäkterna för integrerad digitalisering sänks. 10 mnkr kommer att användas till de satsningar som beslutades av nämnden i juni och 7 mnkr kommer att täcka de prognostiserade kostnadsökningarna för köp av vård och boende. Övriga delar av nämnden förväntas ha budget i balans. Detta ger sammantaget en prognos på +35 mnkr.

### 3.2.4 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder

| Kommuncentral post (Belopp i tkr)                                                  | Utfall perioden | Prognos helår | Budgeterat belopp helår |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|-------------------------|
| Uppföljning av socialnämnd Nordosts tidigare avrop                                 |                 |               |                         |
| Socialnämnd Nordost - avrop för uppsökarverksamhet                                 | 2 816           | 5 000         | 5 000                   |
| Gemensamt beslut om avrop för förstärkt måltids-, kvälls-, helg- och lovverksamhet |                 |               | 12 300                  |
| Socialnämnd Sydväst                                                                |                 |               | 5 800                   |
| Socialnämnd Hisingen                                                               |                 |               | 4 500                   |
| Socialnämnd Centrum                                                                |                 |               | 2 000                   |

2023 beslutade Socialnämnd Nordost att avropa 5 mnkr från kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder. 3,3 mnkr är avsedda för att driva det nya implementerade IT-systemet Embrace, stadenövergripande med styrning och ledning från socialförvaltningen Nordost. Resterande 1,7 mnkr avropas för övrigt förebyggande arbete och delas lika mellan de fyra socialförvaltningarna

Kommunstyrelsen beslutade den 24 maj om att avsätta en kommuncentral pott på 20 mnkr för förstärkt måltids-, kvälls-, helg- och lovverksamhet. Avrop kan göras under 2023 av de fyra socialnämnderna. Med anledning av ett positivt ekonomiskt resultat kommer inte socialnämnd Nordost avropa medel. Fördelningsnyckel för fritid har använts för fördelning av utrymme att avropa medel mellan övriga tre socialnämnder, men i detta avrop nyttjas inte hela summan.

## 3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

### 3.3.1 Utredningar Barn och familj

|                                                                | 2023-01-01 - 2023-07-31 |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Antal pågående utredningar Barn och familj mer än fyra månader | 121                     |

Förvaltningen arbetar med flera åtgärder för att minska antalet sena utredningar. En av åtgärderna är FAS-systemet som innebär en periodfördelning av nya ärenden till enheterna samt en struktur för handlägningsprocessen. FAS möjliggör en struktur för medarbetarna och har haft god inverkan på arbetsbelastningen.

Utöver detta har avdelningen tagit fram fokusmål som bygger på identifierade utvecklingsområden. Fokusmålen som valts ut är; korta ledtider, rättssäker myndighetsutövning, rätt huvudman, placeringar och delaktighet. Varje fokusgrupp består av medarbetare från verksamheten och leds av två enhetschefer.

Verksamheten kommer bland annat att inom ramen för fokusmålsarbetet följa utredningstider efter 30, 60 och 90 dagar för att tidigt säkerställa skyddsbehovet för barnet, möta barnens behov tidigt och säkerställa utredningstider.

Ett annat utvecklingsarbete som initierats är att förbättra utredningsplaner med en mer tydlig tidsplanering tillsammans med familjen redan i inledningen av en utredningsprocess. Dessa åtgärder förväntas minska antalet sena utredningar ytterligare. Dock har rådande personalomsättning och ett svårt rekryteringsläge påverkat arbetet till delar.

### 3.3.2 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

|                                                                                                    | SoL 2023-06-30 | LSS 2023-06-30 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag                                 | 6              |                |
| Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet |                |                |

Kontaktfamilj: 2 stycken saknar lämplig uppdragstagare

Kontaktperson: 2 stycken har tackat nej, 1 pågår ny utredning

Öppenvård: 1 stycken har tackat nej.

### 3.3.3 Anmälningar enligt Lex Sarah

|                                    | Kvartal 2<br>2023 |
|------------------------------------|-------------------|
| Antal anmälningar enligt Lex Sarah | 0                 |

Nämnden har inte gjort några anmälningar enligt Lex Sarah till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) under kvartal 2.

### 3.3.4 Uppföljning avtalssamverkan

| Avtalets namn/rubrik                               | Avtalspart/-er<br>(kommun<br>och/eller Region) | Verksamhet som<br>bedrivs med stöd<br>av avtalet | Övrigt? |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------|
| Samverkansavtal<br>avseende<br>ungdomsmottagningar | VGR/Göteborgs<br>Stad                          | Ungdomsmottagning<br>Gamlestaden och<br>Angered  |         |
|                                                    |                                                |                                                  |         |
|                                                    |                                                |                                                  |         |

I tabellen ovan redogörs för de avtal där uppgift som enligt reglementet är en del av nämndens ansvar läggs över på annan kommun eller region.

Utöver det finns samverkansavtal som innehåller överenskommelser hur förvaltningen samarbetar med regionen. Båda parter behåller sina respektive uppgifter men avtal visar vem som bidrar med vad i en aktivitet och vad detta potentiellt kommer kosta för respektive part.

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

#### Målområde/uppföljning och rapportering

Under året har förvaltningen startat upp ett arbete för att skapa en större delaktighet och effektivare hantering i omhändertagandet av alla mål och uppdrag i kommunfullmäktiges budget samt stadens alla program och planer. Förvaltningens bedömning är att detta arbetssätt, där alla politiska styrsignaler slås samman inom fem målområden, är ett mer resurseffektivt sätt att arbeta som i slutändan kommer leda till en ökad kvalitet i våra verksamheter. Målområdena är indelade enligt nedan och är inrättade för att vara bestående över tid och för att hantera politiska styrsignaler oavsett politiskt styre.

- Tidiga insatser
- Delaktighet, inflytande och tillit
- Arbetsmarknad och sysselsättning
- Trygghet och stadsutveckling
- Kultur, kvalitet och effektivitet

#### Samarbete och samordning med andra förvaltningar

Socialförvaltningen Nordost samarbetar aktivt med andra förvaltningar inom staden för att minimera dubbelarbete och åstadkomma en mer effektiv administration.

Under året har de fyra socialförvaltningarnas arbete med flyktingsamordning och återsökningar av statliga bidrag för ensamkommande centraliserats ytterligare till den gemensamma enheten för flyktingsamordning som är organiserad i socialförvaltningen Centrum.

Under hösten kommer den gemensamma enheten redovisningstjänster som varit organiserad hos Intraservice att upphöra. I samband med det har socialförvaltningarna gemensamt valt att organisera uppgifterna som denna enhet har hanterat i en förvaltning, istället för uppdelat på de fyra socialförvaltningarna. Under hösten kommer socialförvaltningarna även att samla funktioner som arbetar

med de gemensamma välfärdsprocesserna inom en enhet i socialförvaltningen Hisingen.

Sedan tidigare har socialförvaltningarna organiserat det gemensamma arbetet med köpta insatser hos enheten samordnad placering och inköp (SPINK) i socialförvaltningen Sydväst samt arbetet med övergripande statistik och kunskapsunderlag hos enheten för stadenövergripande kunskapsstöd och utveckling (SKU) i socialförvaltningen Centrum.

2023 startades enheten tjänsteförvaltning integrerad digitalisering (TID) upp i socialförvaltningen Nordost. TID arbetar för samtliga socialförvaltningar, förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen.

### **Omorganisation av stödorganisation med fokus på chefers förutsättningar**

Under 2023 har förvaltningen gjort en översyn av stöдавdelningarnas organisation och utifrån den beslutat och genomfört en omorganisation. Syftet med omorganisationen har varit att skapa bättre förutsättningar för chefer och medarbetare i verksamheten. Det har inneburit enstaka utökningar för några stödenheter inom frågor som verksamheten uppfattat som tungrodda och besvärliga att hantera, exempelvis kopplat till säkerhet och lokaler. Samtliga utökningar har blivit godkända av överordnad chef.

### **Konsultanvändning och ledningsarbete**

Förvaltningen har hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera. Därför finns ett behov av att hyra in personal som snabbt kan ersätta ordinarie socialsekreterare under den tid som rekrytering pågår. Detta görs för att ordinarie personal ska få en rimlig arbetsbelastning och för att upprätthålla en god rättssäkerhet. Även om den höga personalomsättningen kvarstår har förvaltningens kostnader för inhyrd personal sjunkit under 2023 jämfört med 2022.

I linje med arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar har förvaltningen omorganiserat enheter och avdelningar för att sänka antal medarbetare per chef. Det innebär att antalet chefer inom kärnverksamheten utökats marginellt. Samtliga utökningar har blivit godkända av överordnad chef.

### **Digitalisering och effektiva processer**

Förvaltningen ser att det finns möjligheter att minska administrationen genom ökad samordning när det gäller kommungemensamma tjänster. Både inför upphandling av dessa och när de är i drift. Lagstiftning och riktlinjer för informationssäkerhet och skydd av personuppgifter ställer höga krav på de kommungemensamma tjänsterna, likväl som funktioner för gallring och arkivering av allmänna handlingar. Systemen upphandlas gemensamt och systemförvaltningen är centraliserad, men varje nämnd är ansvarig för de personuppgifter och handlingar som registreras i verksamhetssystemen utifrån nämndens ansvarsområde. Med det ansvaret följer exempelvis att göra konsekvensbedömningar inför att börja använda ett system som redan finns och används i staden, teckna personuppgiftsbiträdesavtal med systemleverantörer och liknande. Här finns samordningsvinster att göra då flera nämnder använder systemen på samma sätt och registrerar samma typ av uppgifter i dem. Även vad gäller gallring och arkivering av allmänna handlingar bör samordning kunna ske så samma uppgifter förekommer hos många nämnder.

Med införandet av ny styrmodell för den digitala förvaltningen i staden har socialförvaltningen Nordost uppdraget att förvalta och vara drivande i den digitala verksamhetsutvecklingen gentemot stadens samtliga vård- och omsorgsförvaltningar. Flera projekt pågår, såsom e-tjänst för orosanmälningar,

automatiserad process för behörigheter, samt aktivitetsapp för mötesplatser för unga.

Automatiseringen av utbetalt försörjningsstöd och e-tjänst för elektroniska ansökningar fortgår. Numera är 40 procent av förvaltningens ansökningar digitala, vilket lett till minskad administration för verksamheten.

Under 2023 har flera avdelningar börjat använda "Mina meddelanden" som innebär att brev skickas digitalt till en digital brevlåda (exempelvis Kivra) alternativt via en extern postleverantör i de fall mottagaren inte har en digital brevlåda. Det minskar det manuella arbetet med att skicka brev till dom vi är till för.

Förvaltningen fortsätter att arbeta med att minska administrationen genom att förenkla och tydliggöra rutiner och processer, alternativt ändra eller ta bort överflödiga kontroller och styrande dokument. Flera interna pilotprojekt pågår, exempelvis med att digitalisera förvaltningens avtalshantering samt ett gemensamt pilotprojekt med socialförvaltningen Centrum och SPINK för att förenkla och digitalisera inköpsprocessen vid köp av vård och boende.

### **3.3.6 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar**

#### **3.3.6.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?**

Ja, förvaltningen har planerat utifrån riktlinjen i form av förberedd intern såväl som extern kommunikation. Vi vidtar åtgärder i förvaltningens kontinuitetsarbete utifrån de scenarion som anges i riktlinjen.

#### **3.3.6.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?**

Nej, förvaltningen har inte någon separat pandemiplan. Effekterna av en pandemi omhändertas i förvaltningens kontinuitetsarbete där frågor som exempelvis omfattande personalbortfall och prioritering av samhällsviktig verksamhet finns med.

## 4 Styrinformation till nämnden

### 4.1 Ekonomisk uppföljning per avdelning

#### Uppföljning enligt organisationsstrukturen

| Avdelningar                                      | Avvikelse<br>utfall-<br>budget<br>perioden | Prognos       | Budgetram        |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------|------------------|
| Myndighet barn och unga                          | -485                                       | -15 000       | 300 733          |
| Vuxna och försörjningsstöd                       | 17 149                                     | 16 500        | 703 095          |
| Familjemottagning och resurser barn<br>och vuxna | 19 126                                     | 21 000        | 338 908          |
| Stadsområde, välfärd och fritid                  | 3 178                                      | 2 000         | 124 444          |
| Förvaltningsövergripande och<br>stödfunktioner   | 14 082                                     | 10 500        | 251 020          |
| <b>Stadsområde Nordost</b>                       | <b>53 050</b>                              | <b>35 000</b> | <b>1 718 200</b> |
| Integrerad digitalisering                        | 3 709                                      | 0             | 0                |
| <b>Socialnämnden Nordost</b>                     | <b>56 759</b>                              | <b>35 000</b> | <b>1 718 200</b> |

#### Myndighet barn och unga

Avdelningen har per augusti månad ett ackumulerat resultat på 0,5 miljoner kronor (mnkr).

Underskottet för de köpta insatserna består men minskar från maj fram till och med augusti. Avdelningen har en fortsatt hög andel ärenden av komplex grad, vilket leder till mycket höga dygnskostnader. Däremot ser avdelningen en minskning av antalet vårddygn på både HVB och SIS under perioden april till augusti. Antalet vårddygn för personer i åldrarna 0-17 år följs upp sedan maj.

Avdelningen har fortsatt vakanta tjänster och haft inne flera/många/stort antal socionomkonsulter under perioden.

Den negativa prognosen baseras främst på fortsatt stora risker kopplade till den köpta vården med en hög andel komplexa ärenden samt höga prisökningar inom samtliga placeringsformer.

#### Vuxna och försörjningsstöd

Överskottet inom avdelningen vuxna och försörjningsstöd består främst av att budgeten för försörjningsstödet har en positiv avvikelse på +10 mnkr. Antal hushåll med försörjningsstöd har legat på en låg nivå och beräknas fortsätta ligga på samma nivå under resterande del av året.

Arbetet med felaktiga utbetalningar (FUT) har börjat ge effekt och felaktiga utbetalningar till klienter på cirka +3 mnkr har upptäckts och fakturerats.

Budgeten för de köpta insatserna ligger i balans med budget för perioden. Kostnaderna för placeringar har ökat jämfört med våren och en orsak är att fler personer haft insatsen skyddat boende, vilket är kostsamt. Även prisökningar för placeringar är en bidragande orsak till de ökade kostnaderna.

Prognosen inom avdelningen är +16,5 mnkr och beror på att kostnaderna inom personal, köpt vård och boende samt utbetalat försörjningsstöd beräknas bli lägre på helårsbasis än budgeterat. Inflödet av ärenden inom tvångslagstiftning för unga (LVU) och missbruk (LVM) har varit fortsatt lågt.

### **Familjemottagning och resurser barn och vuxna**

Avdelningen har per augusti ett positivt resultat på +19,1 mnkr.

+8,6 mkr av överskottet förklaras av att kostnaderna för arvodeshöjningar blev lägre än förväntat. Familjehemsenheterna har tillsammans ett överskott på +5,3 mkr. Det beror på delvis på ett plus gentemot budget för intäkter från Migrationsverket men också att färre barn har varit placerade under årets första 8 månader jämfört med 2022. Resterande del av överskottet förklaras av att det finns och har funnits ett antal vakanser på avdelningen under delar av året. Det har lett till att personalkostnaderna blivit -2,2 mkr lägre än budgeterat. Den köpta öppenvården varit ungefär -0,8 mnkr lägre än budgeterat vilket också bidrar till överskottet.

Avdelningens plusprognos består i huvudsak av ett överskott gentemot budget för arvodeshöjningen hos de egna familjehemmen, där det visade sig att flera familjehem redan hade en hög ersättning och inte omfattades av den nya höjningen. I övrigt lämnar familjehemsenheterna tillsammans en plusprognos på +3,5 mkr på grund av högre intäkter än budgeterat från Migrationsverket och lägre kostnader för den köpta och egna familjehemsvården samt färre ärenden än budgeterat för kontaktpersonsverksamheten.

Resterande del av den positiva prognosen baseras på personalvakanser, minskad köpt öppenvård samt att det finns en osäkerhet kring de nya arbetstidsreglerna. De nya reglerna som träder i kraft under hösten förväntas innebära en ökad kostnad för boendeverksamheten.

### **Stadsområde, välfärd och fritid**

Det positiva resultatet inom avdelningen beror främst på att föreningsbidrag samt medel för lovverksamhet ännu inte använts fullt ut i förhållande till periodiserad budget. Ett antal vakanta tjänster och att arbetet med arkivomställningen inte har genomförts i den grad som planerats bidrar även till det positiva överskottet.

Avdelningen lämnar en positiv prognos på +2 mnkr där den huvudsakliga förklaringen är att arbetet med arkivomställningen inte genomförts i den grad som planerats och därmed kostat mindre än budgeterat.

### **Förvaltningsövergripande och stödfunktioner**

Det positiva resultatet inom Stödfunktionerna beror främst på att nämndens buffert om 10 mnkr som inte använts, samt att budgeten för IT inte är använd i den utsträckning som är budgeterad. Viss IT-leasing har ännu inte börjat kosta, och kostnaderna för systemet Bokning och Bidrag (BoB) blivit betydligt lägre än budgeterat. Även inom HR har förvaltningen ett visst överskott som beror på vakant tjänst del av året samt att de fackliga kostnaderna understiger budget.

### **Integrerad digitalisering**

Avdelningen har per augusti ett positivt resultat på +3,7 mnkr. Överskottet förklaras främst av IT-kostnader som blivit lägre än budgeterat, utvecklingsinitiativ som pausats eller ännu inte påbörjats samt vakanser inom vissa enheter. Det prognostiserade överskottet på +6,2 mnkr kommer att betalas tillbaka till berörda

förvaltningar via en justerad fakturering per oktober och avdelningens prognos för helåret är utifrån det noll.

## 4.2 Uppföljning av nämndens uppdrag

### 4.2.1 Nya uppdrag från kommunfullmäktige

| Nya uppdrag                                                                                                                                                                                             | Sammant råde     | Kommentar                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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. | KF 2023-06-08 §9 | Uppdraget är mottaget och ansvarsfördelat. En första rapportering sker i samband med årsrapporteringen för 2023. |

### 4.2.2 Uppdrag från 2023

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Avslutad</p> <p>De tillfälliga statliga krisstöd som är aktuella inom uppdraget är bostadsbidraget och elstödet. Gällande bostadsbidraget så har Görel programmerats om utifrån riktlinjerna, så i de automatiserade ansökningar påverkar de tillfälliga statliga krisstödspengarna inte beräkningen om utbetalt försörjningsstöd. Handläggarna handlägger de manuella ansökningarna utifrån samma riktlinjer. Gällande elstödet kommer stödet direkt till individens konto och ska inte räknas som inkomst i beräkningen av försörjningsstödet.</p> |
| <p><b>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</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Avslutad</p> <p>Särskilda FUT-funktioner inrättades redan under 2022. Förvaltningen är drivande i arbetet med att utreda felaktiga utbetalningar och har bjudit in övriga socialförvaltningar till ett första nätverksmöte för FUT i maj månad. Det finns en systematik och utvecklingsplan för arbetet. Uppdraget anses genomfört.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Ej påbörjad</p> <p>Planering och omhändertagande av uppdraget sker under hösten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Utifrån nu tydliggjorda ekonomiska förutsättningar finns svårigheter att etablera fyra fritidsbanker. Fritidsbank etableras och driftsätts hösten 2023 i Sydväst. Vid beslut om ytterligare finansiering inför 2024 kan den kompletteras med en i Nordost.</p>                                                                           |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att säkerställa långsiktigt stöd och finansiering till de ideella tjej- och kvinnojourerna.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Uppdraget omhändertas av socialförvaltning centrum som har tecknat ett stadenövergripande idéburet offentligt partnerskap med elva tjej- och kvinnojourer som löper till och med 31/12 2026. Uppdraget pågår enligt plan och arbete pågår med att teckna underavtal, ta fram en finansieringsmodell utifrån IOP-avtalen och i samverkan identifiera och prioritera utvecklingsområden.</p>                                                  |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningen har påbörjat en omvärldsbevakning av budgetprocessen för att bättre kunna omhänderta värden som hållbarhet och jämställdhet, en fördjupad kontakt har tagit med övriga socialförvaltningar. Det gemensamma uppdraget kommer också lyftas i stadenövergripande nätverk för att hitta gemensamma lösningar inför budgetarbetet 2024.</p> |
| <p><b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Inom avdelning stadsområde välfärd och fritid (SVF) överstiger andelen arbetade timmar som utförs av timanställda riktmärket, det pågår därför ett arbete med översyn av</p>                                                                                                                                                                                                                                              |

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>bemanningsfrågor. Vid en enhet med särskilt uppdrag är timanställningar dock en förutsättning samt en förbättring från tidigare anställningsformen arvodering. Avdelning SVF avser att från och med hösten 2023 systematiskt följa verksamheternas siffror och gemensamt diskutera förslag till förbättringar. Införandet av ett digitalt system för schemaläggning kommer också ske under året.</p> <p>Övriga delar av förvaltningen är under riktmärket med god marginal.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningen följer stadens riktvärde avseende antal medarbetare per chef. De organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer antas förbättras genom att förändringar av stödverksamheternas organisering sker under året.</p> <p>Med utgångspunkt i den handlingsplan som tagits fram genom chefskopet samt i föregående års utbildning av chefer inom medvetet ledarskap kommer förvaltningens chefer genomgå ytterligare ledarskapsutbildning under hösten. Planering för fortsatt arbete med tillitsbaserad ledning och styrning pågår och till en början kommer utbildning för avdelningschefer ske under hösten 2023.</p> <p>Förvaltningen kommer den 1 september omorganisera stödfunktionerna för att bättre kunna stödja första linjens chefer inom bland annat fastighetsfrågor och säkerhetsfrågor.</p> |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Uppdraget har tillkommit efter nämndens beslut om verksamhetsplan.</p> <p>Förvaltningen har genomfört en analys av klimateffekternas påverkan och konsekvenser för den egna verksamheten. Resultatet kommer att nämndbehandlas under hösten och rapporteras till SLK under kvartal 3. Förvaltningens utvecklingsledare säkerhet och krisberedskap deltar i det stadengemensamma nätverk som arbetar med frågan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Avslutad</p> <p>Kommunfullmäktige förklarade uppdraget fullgjort i juni 2023.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p> Pågående</p> <p>Uppdraget hanteras inom ramen för vårdsamverkan och samordning mellan de fyra socialförvaltningarna behöver ske.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med Framtiden AB säkerställa att vräkningar av barnfamiljer upphör.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningen ska arbeta enligt Avsiktsförklaring för samverkan i arbetet med att förebygga avhysningar. Avsiktsförklaringen är tecknad mellan de fyra socialförvaltningarna och Framtidenkoncernen (de allmännyttiga bostadsbolagen och störningsjouren) och tydliggör parternas samarbete för att minska antal hushåll som drabbas av avhysning.</p> <p>Förvaltningen ska också säkerställa former för intern samverkan mellan enheter som främjar tidiga vräkningsförebyggande insatser hos barnfamiljer samt upprätthåller och underlättar samverkan med AB Framtiden.</p> <p>Under hösten implementeras en lokal rutin för det vräkningsförebyggande arbetet. Avdelningen barn och unga har varit delaktig i framtagandet av den lokala rutinen. Rutinen tydliggör vem som gör vad och hur samverkan ska gå till mellan berörda enheter/avdelningar. Detta bedöms förenkla processen och förhoppningsvis gynna invånarna i form av ett minskat antal avhysningar.</p> |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Det är ett pågående arbete med att se över förutsättningar för eventuell utökning av skolsocionomer på grundskolor i Bergsjön. I dagsläget är arbetar skolsocionomer riktat mot skolor i Angeredsområdet vilket fungerar väl i samverkan med skolan.</p> <p>Förvaltningen även på andra sätt med att öka mängden professionell personal vid skolorna. Familjeakademin i Hammarkullen där en rad socialarbetare och ungdomsarbetare möter barn i årskurs 4 och deras föräldrar. Förvaltningen har sex anställda koordinatörer på 9 skolor som ordnar meningsfulla aktiviteter och ökat närvaron på mötesplatser i utsatta områden.</p>                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>Socialnämnderna och grundskolenämnden får i uppdrag att utöka placerade barns tillgång till särskilt stöd i sin skolgång genom Skolfam eller motsvarande arbetssätt.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Vid årets start fanns ingen kö till Skolfam. I maj stod ett 70-tal barn i kö i hela staden, samtidigt som det var 50 fler inskrivna barn i Skolfam jämfört med året innan. Antal barn i kö förändras ständigt och följs löpande. Behovet har under året ökat kraftigt. Ökningen beror dels på ökat behov av insatser från socialtjänsten samt det systematiska arbetet med att prioritera placering av barn och unga i familjehem istället för exempelvis på HVB.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Förvaltningen bedömer att ytterligare 2-3 Skolfam-team behövs för att tillgodose behovet. Socialförvaltningarna och grundskoleförvaltningen saknar i dagsläget finansiering för en sådan utökning.</p> <p>Dialog med grundskoleförvaltningen behöver fortlöpa under hösten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att bygga ut det socialt förebyggande och brottsförebyggande arbetet, både genom fler anställda och genom nya arbetssätt.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Uppdraget omhändertas via flera mål och uppdrag. 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. Här ingår förebyggande och främjande arbete genom tidiga insatser utifrån behov och utifrån lokala lägesbilder och analyser. Arbetet byggs ut inom ramen för planeringen som finns för verksamheter som förebyggandeteam.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med exploateringsnämnden uppdatera rutiner och arbetssätt i syfte att fler våldsutsatta ska erbjudas långsiktigt boende.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Arbetet drivs av socialförvaltningen Centrums staden övergripande verksamhet. Uppdraget kommer också att vara en del i det fortsatta arbetet inom ramen för det stadenövergripande idéburna offentliga partnerskapet (IOP) med elva idéburna organisationer för att förstärka samverkan mot våld i nära relationer.</p> <p>Arbete pågår med att se över rutiner och handläggarstöd för hantering av boendeärenden inom våld i nära relation. Ytterligare arbete behöver göras tillsammans med exploateringsförvaltningen och frågan tas upp på ledningsgruppen för våld i nära relation till hösten.</p> <p>Vidare har socialförvaltningen Centrum sökt statliga medel från Socialstyrelsen för att ta fram förslag till förbättringsåtgärder för ökad likvärdighet i staden för utsatta för våld i nära relationer.</p> |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att ta bort egenavgiften för skyddat boende för våldsutsatta.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Avslutad</p> <p>Uppdraget har omhändertagits inom socialförvaltningarnas plattform Vuxen. Gemensam handbok och vägledande bilagor har uppdaterats i enlighet med uppdraget. Kommunfullmäktiges beslut om taxor har justerats utifrån uppdraget.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

### 4.2.3 Uppdrag från 2022

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>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 delningsekonomin att beviljas bidrag.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningen har deltagit i utvecklingsarbetet som drivits av IOFF. Bidraget hade med fördel hanterats av en förvaltning i staden. Lokala föreningar som ordnar aktiviteter med inslag av delningsekonomi hanteras lokalt och anvisningar ska vara på plats inför 2024.</p>                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>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.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningsdirektörerna har gett ett gemensamt uppdrag till socialförvaltningarna som ska redovisas under hösten 2023.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att fortsätta stärka samverkan med SSPF och en modell för hur detta samarbete ska fungera även gentemot gymnasierna behöver tas fram.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningen deltar i samverkansforum gällande uppdraget att hitta ökad samverkan kring utvecklingen av SSP, och bidrar kontinuerligt i att utveckla strukturer. Socialförvaltningen Centrum ansvarar för samordningen. Arbetet är komplicerat utifrån gymnasieskolornas organisering och arbetet behöver fortgå under hösten och 2024. Ibland sker arbetet i gymnasieskolans olika forum och ibland med SSPF-koordinatorer på Lights on-skolor. Även fältgruppen och fältsekreterare deltar löpande i lägesbilderna, och man har även arbetat uppsökande.</p>                                      |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att ta fram en modell för att, ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, bättre kunna värdera olika insatserna gentemot varandra i arbetet med att minska nyrekryteringen av unga i riskzon till kriminella gäng.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Socialförvaltning Centrum samordnar de fyra socialförvaltningarna. Under 2022 inleddes ett samarbete med forskningsinstitutet RISE, där man prövar kalkylmodellen Verktyg för evidensbaserade välfärdinvesteringar (VEV). Pilotstudien är avgränsad till föräldrastödsprogram och pågår under första halvan av 2023, där data från flera olika källor samlas in. RISE jobbar för tillfället både med en Markov-modell som ska kunna simulera hur ökat eller minskat föräldraskapsstöd påverkar kriminaliteten, och vilka</p> |

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>kostnader det innebär för socialtjänsten. RISE håller också på att göra en gap-analys för att kunna identifiera ett optimalt deltagande i föräldraskapsstöd i staden. Under hösten, när modellerna förväntas vara klara, kommer analys av resultaten att påbörjas och därefter planeras återrapportering till fullmäktige.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Socialnämnderna får i uppdrag att utreda möjligheten att inrätta en tillnyktringsenhet. Utredningen ska även undersöka former för samverkan tillsammans med externa aktörer så som Västra Götalandsregionen, Göteborgsregionen eller polismyndigheten och innehålla en ekonomisk redovisning.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag inom budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Socialförvaltningen Centrum har en pågående process gällande tillnyktringsenhet (TNE). Då Stadsmissionen och Skyddsvärnet har dragit tillbaka sitt initiativ till IOP om TNE, har socialförvaltningen Centrum återgått till att fokusera på dialog med Beroendekliniken, som i dagsläget har ansvar för medicinsk avgiftning. Uppdraget behöver tydligare kopplas till stadsområdenas missbruksverksamhet och Boendeverksamheten inom socialförvaltningen Sydväst och en arbetsgrupp med parter från båda huvudmännen har bildats.</p> |

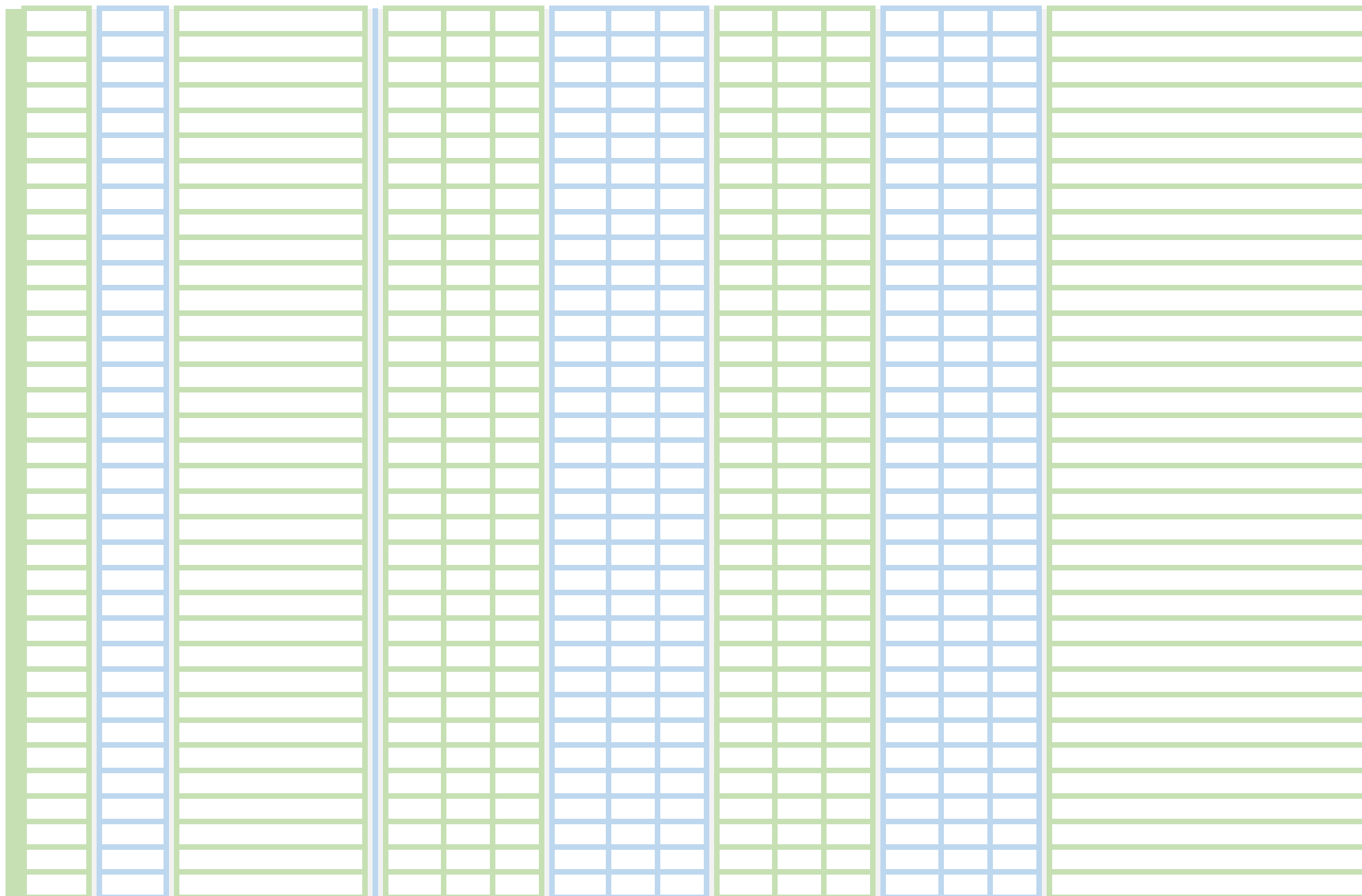
#### 4.2.4 Uppdrag från 2021

| Centrala uppdrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2022 genomföra förbättringar på de områden som brister i linje med svaren i enkäten gällande bland annat cykelparkeringsmöjligheter för anställda.</b></p> <p> KF/KS<br/>Uppdrag utanför budgetbeslut</p> <p> Pågående</p> <p>Förvaltningen har utsett en kontaktperson som fått i uppdrag att kartlägga cykelparkeringsmöjligheter för anställda tillsammans med administrativ chef och ta fram eventuella förbättringsförslag i samverkan med medarbetare.</p> <p>Avstämning har gjorts med socialförvaltningen Sydväst utifrån deras rapport. Utifrån att inköp av konsult blev markant dyrare än tidigare beräknat så kommer uppdraget få lösas på annat sätt. Kontakt har tagits med Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen som ombesörjer vaktmästeri och lokalvård för socialförvaltningen Nordost.</p> |

## Ej verkställda beslut IFO kvartal 2 2023

Nämnd: Socialförvaltningen Nordkost

[illegible]



[illegible]









# Nyckeltal Socialnämnden Nordost

Augusti 2023

# Förklaring

Ovanför diagrammen visas en pil som visar trenden för nyckeltalet – nedgång, stabilt eller uppgång. Färgkodning hjälper till att förklara om det är positivt (grönt), negativt (rött) eller inget av det (gult).



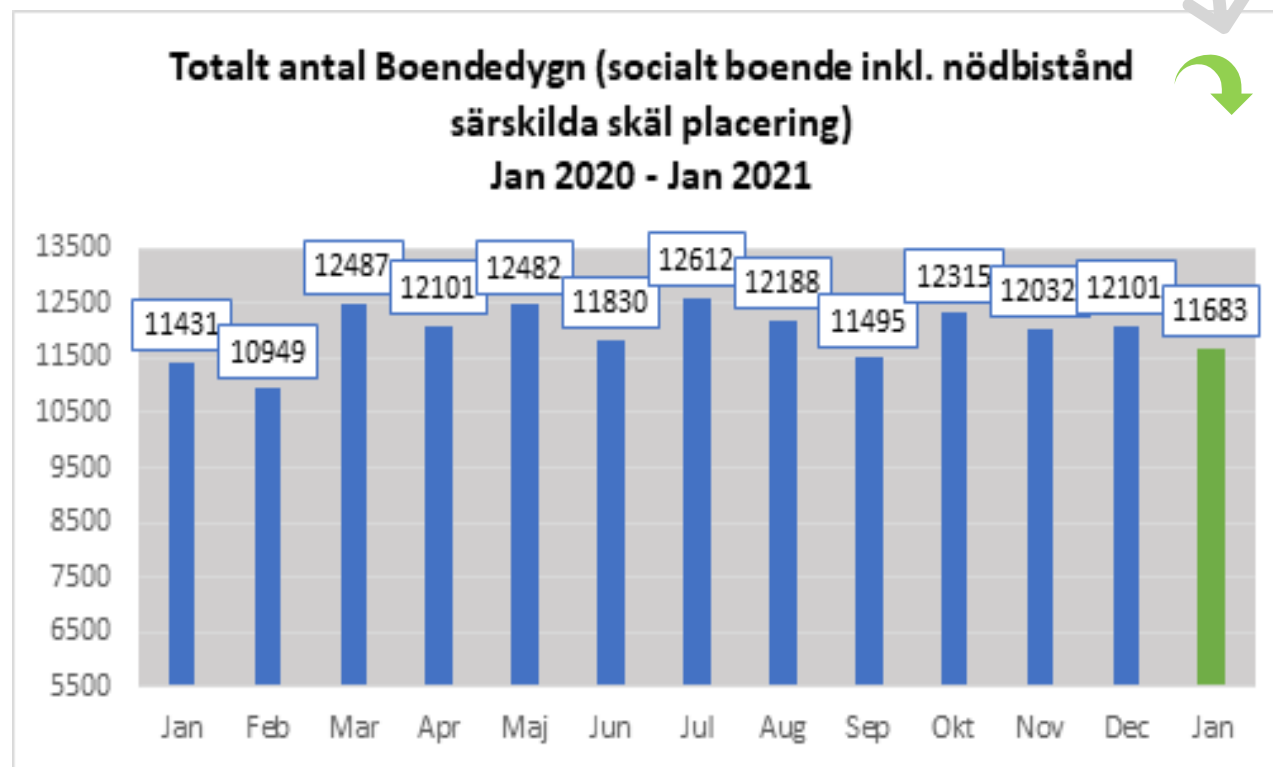
**Nedgång**



**Stabilt**



**Uppgång**



# Ekonomiskt bistånd

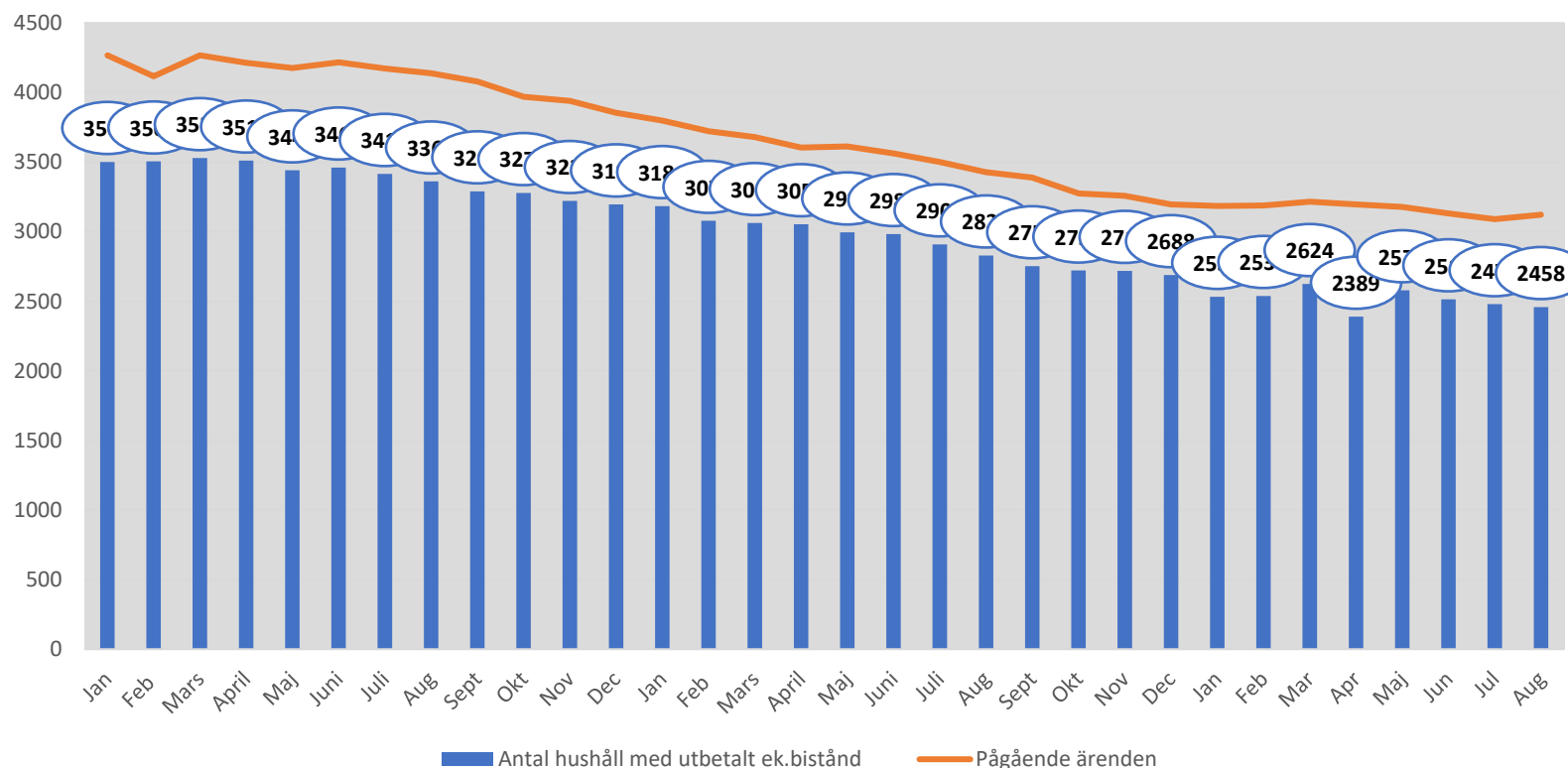
- Antal hushåll med utbetalt försörjningsstöd
- Antal ärenden
  - Pågående, nya och avslutade, varav långtid över 10 månader
  - Varav unga vuxna, pågående, nya och avslutade, långtid över 10 månader
  - Varav Barnfamiljer och antal barn
- FUT (Felaktiga utbetalningar)
  - *FUT-gruppen bestå av en 1:e socialsekreterare samt 3 socialsekreterare*
  - Återkrav FUT samt bedömt felaktigt utbetalt



# Försörjningsstöd antal hushåll



Antal hushåll med utbetalt ek.bistånd  
2021-2023

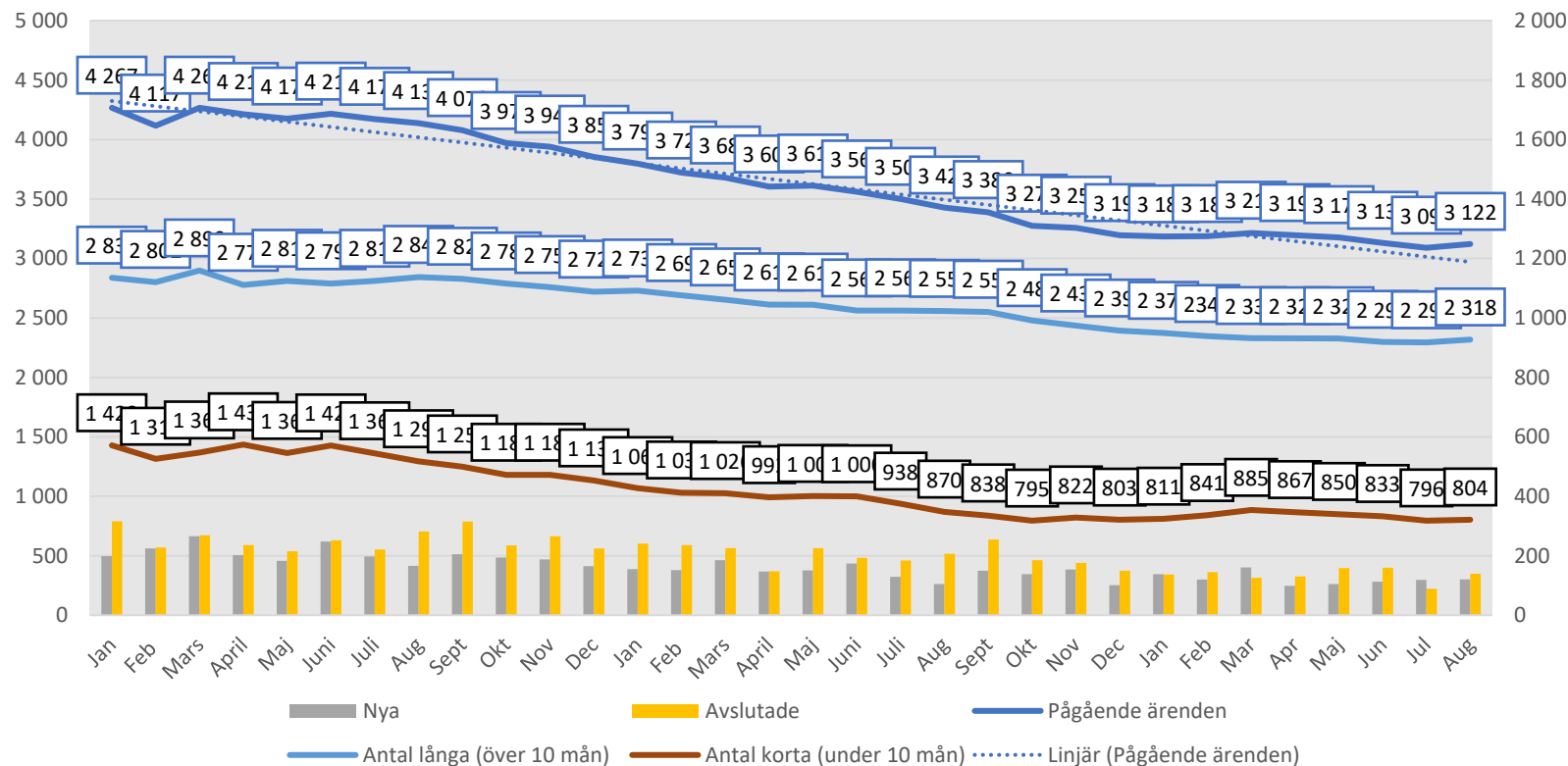


- Antal hushåll fortsätter att minska
- Inga tecken på eventuell lågkonjunktur eller effekter av inflationen
- Automatiseringen har frigjort tid för socialsekreterare att arbeta mer aktivt i ärendena

# Försörjningsstöd antal ärenden



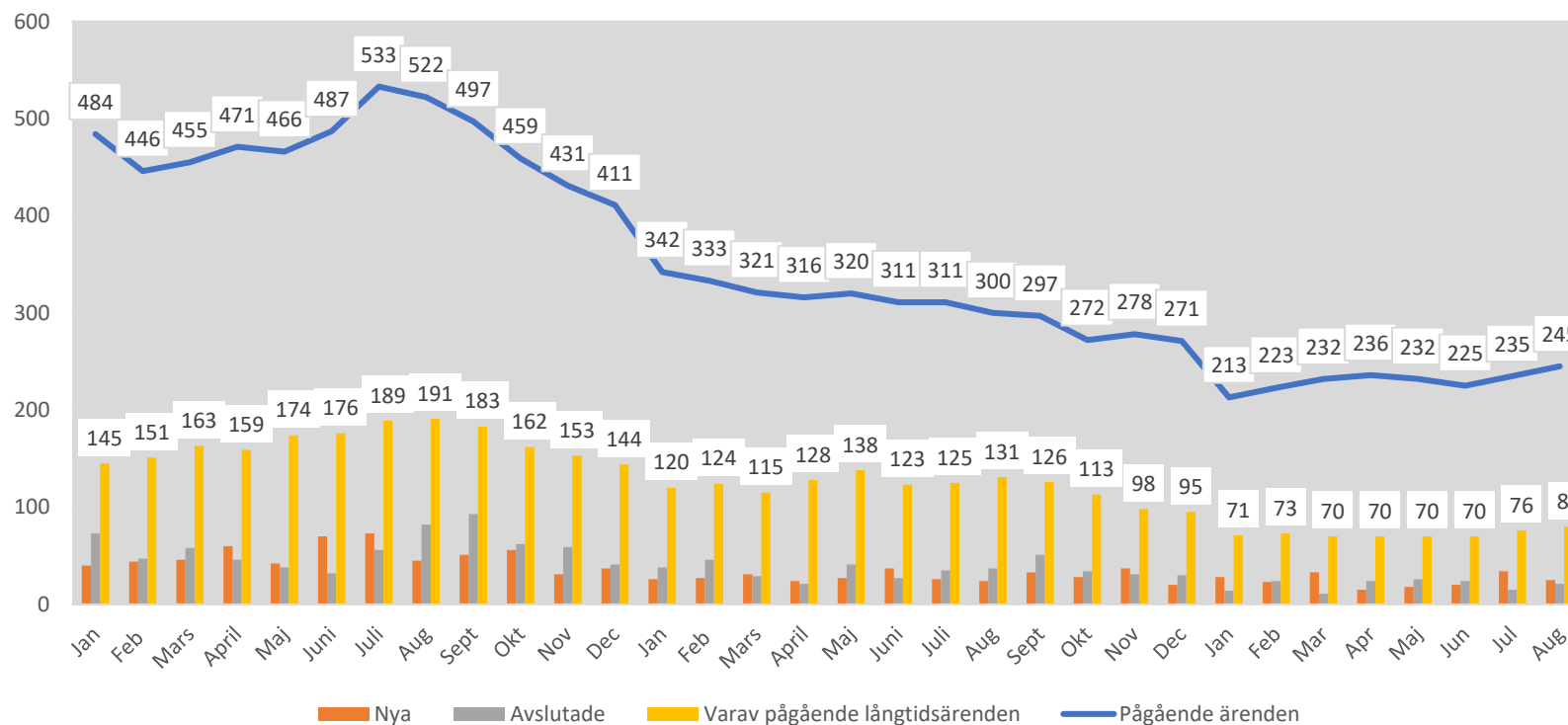
Pågående ärenden, nya och avslutade,  
varav antal långa och korta



- En ökning av pågående ärenden, både långtidsberoende och korta ärenden
- Att de ökade FUT-ärendena ingår i dessa siffror är sannolikt förklaringen

# Försörjningsstöd antal ärenden unga vuxna

Unga vuxna 18-24 år - pågående, nyttillkomna, avslutade samt långtidsärenden  
Jan 2021 - 2023

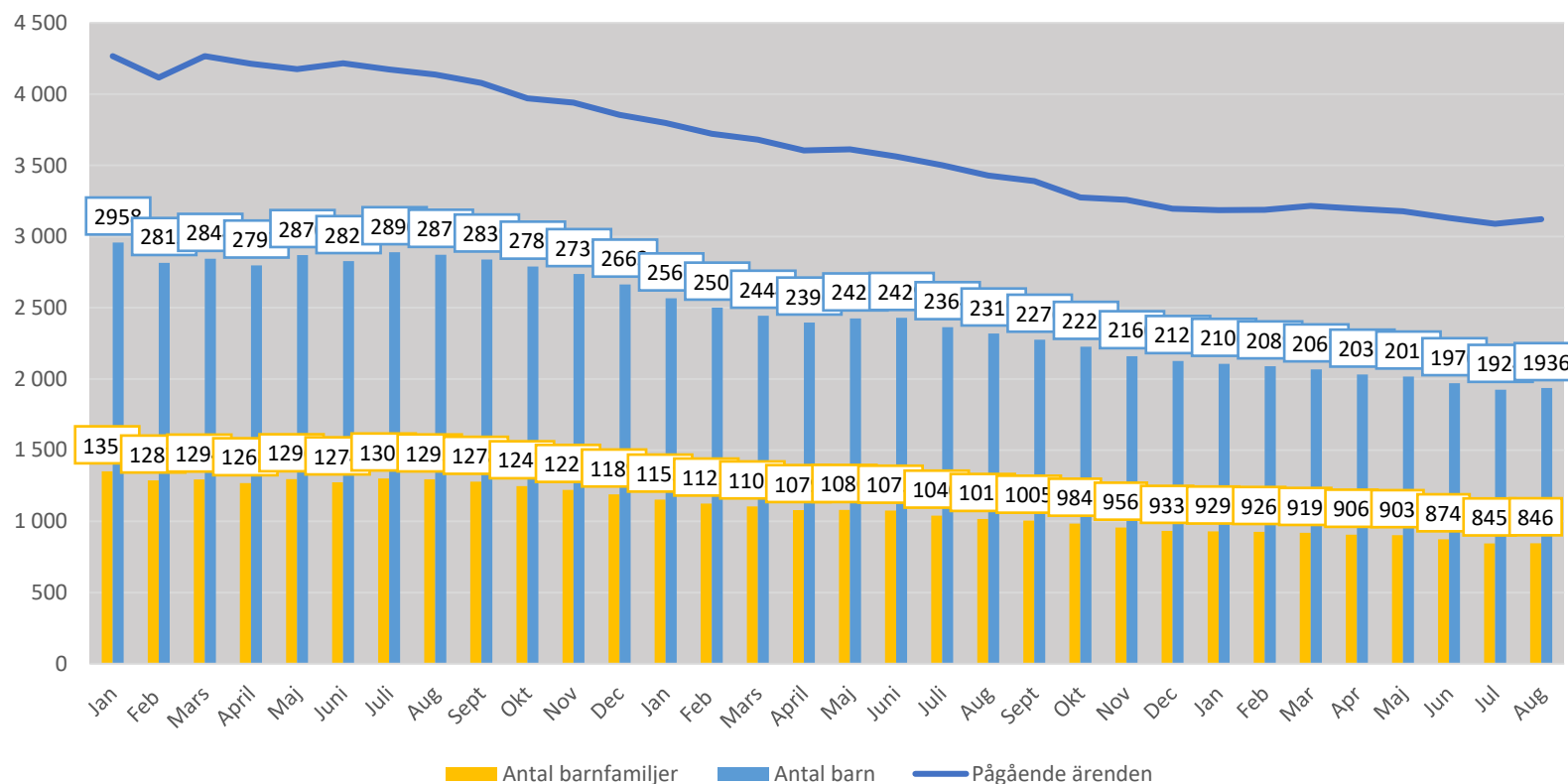


- Antal ärenden ökar något sedan juni månad
- Några fler långtidsärenden i augusti
- Fler nya ärenden än avslutade i augusti månad

# Försörjningsstöd antal ärenden barnfamiljer och antal barn

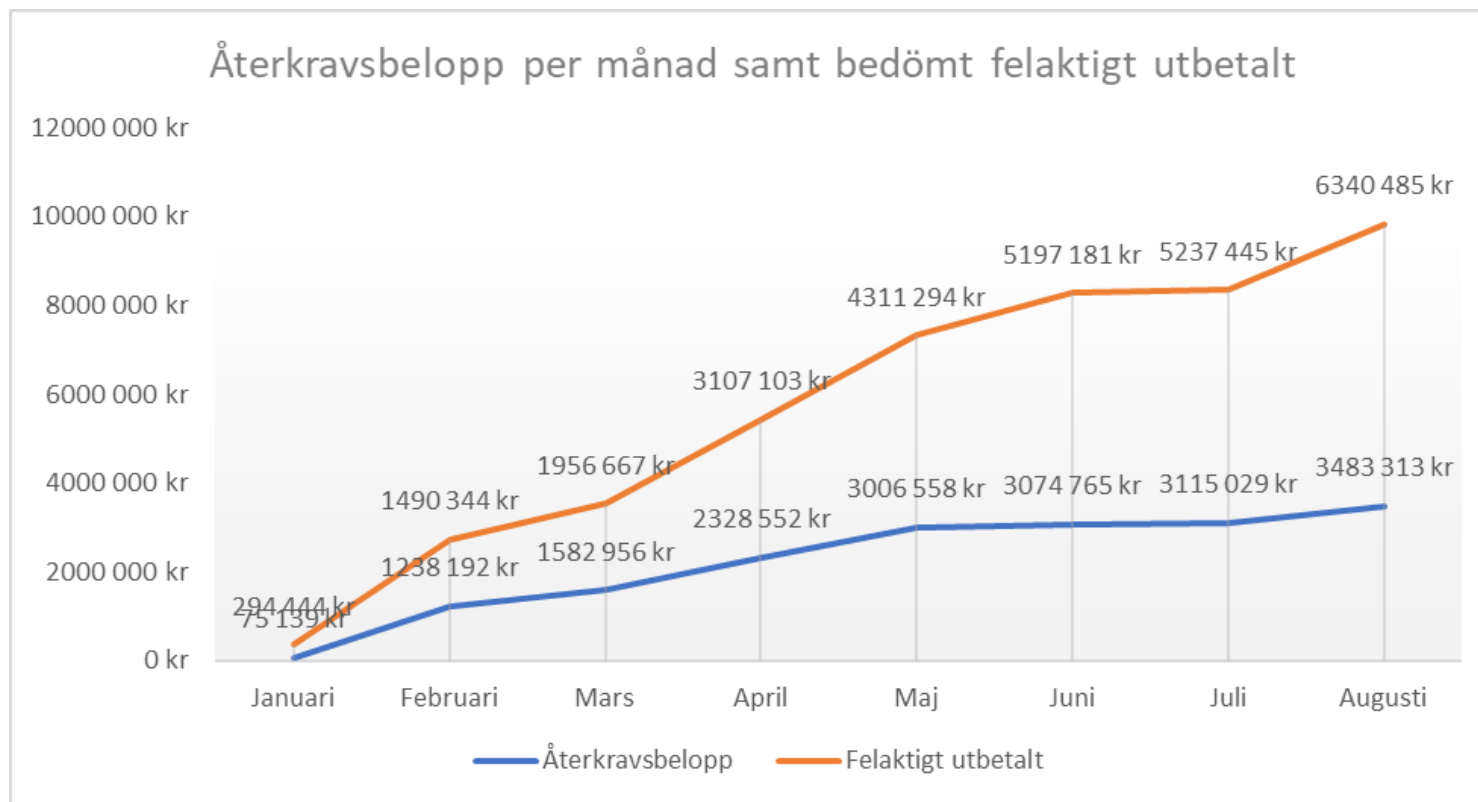


Antal barnfamiljer samt antal barn med försörjningsstöd  
Jan 2021 - 2023



- Antal barnfamiljer ökat med en familj och 12 barn i augusti
- Fortsatt en prioriterad målgrupp som arbetas aktivt med

# Återkrav\* FUT samt bedömt felaktigt utbetalt



- Tydligt att återkravsbeloppen stiger ju fler ärenden FUT-gruppen hinner handlägga klart.
- 2 återkravsärenden har betalat tillbaka, totalt om 29 600 kr. Majoriteten av ärenden har inte betalat tillbaka. Fokus ligger på att förhindra framtida felaktiga utbetalningar.
- Det är just nu ett högre inflöde än vad som hinner hanteras. Kö in till FUT-gruppen är cirka 69 ärenden.

\*Avser de återkravsbeslut som FUT-gruppen fattat beslut om per månad. Endast belopp 3 år bakåt i tiden kan återkrävas p.g.a. gällande preskriptionstid. Orange linje visar totalt felaktigt utbetalt bistånd och den blå linjen vad som är möjligt att återkräva.

# Socialt boende

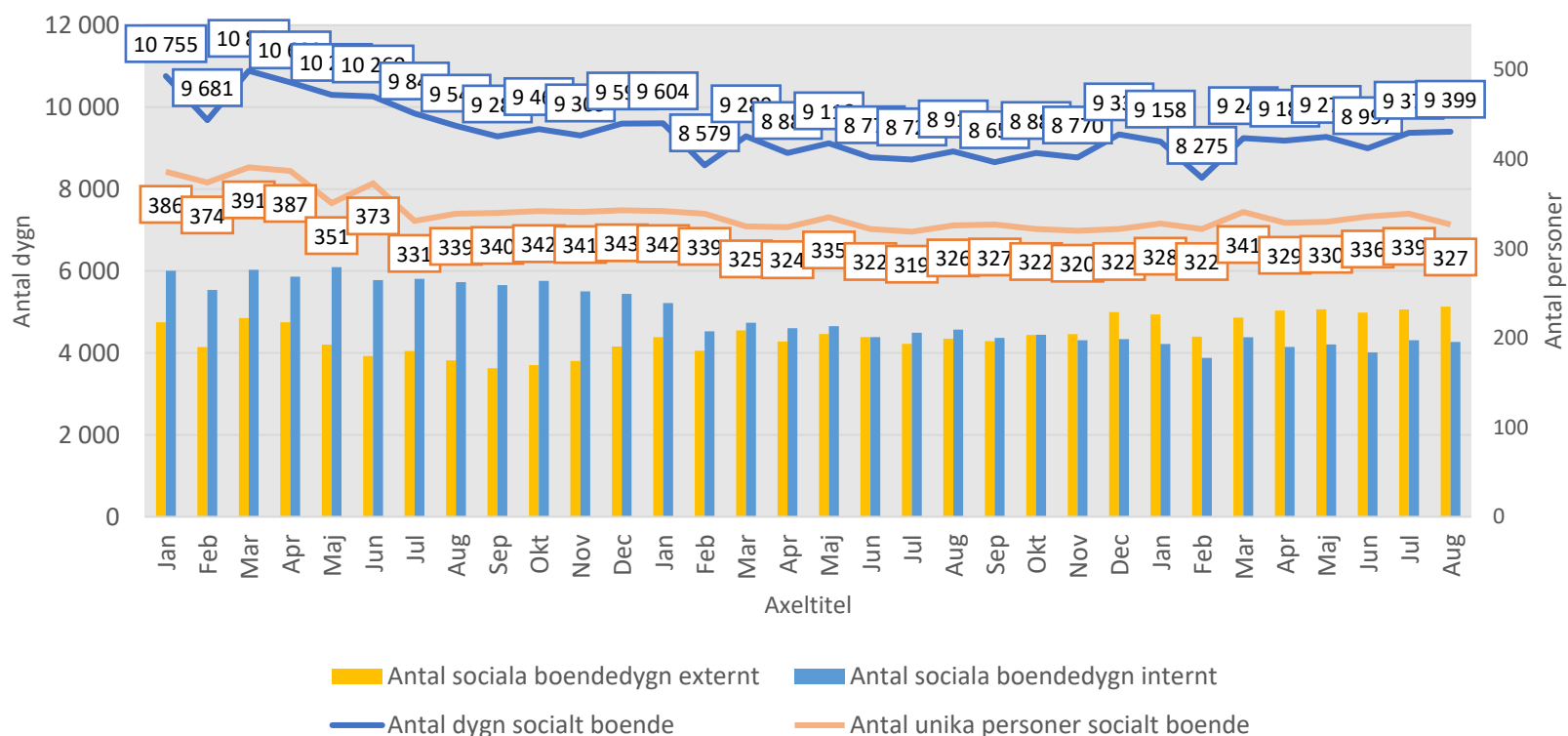
- Antal dygn och personer i socialt boende, hos intern resp. extern utförare.
- Antal dygn och personer med orsak våld i nära relation/heder i socialt boende inkl. skyddat boende
- Antal insatser socialt boende, pågående, nya och avslutade
- Antal insatser gällande nödbistånd särskilda skäl socialt boende, pågående, nya och avslutade
- Antal beslut om nödbistånd inkl. nödbistånd särskilda skäl placering



# Antal dygn och personer i socialt boende hos intern respektive extern utförare (ej nödbistånd)



Antal boendedygn varav externa resp. interna utförare  
(ej nödbistånd) Jan 2021 - 2023

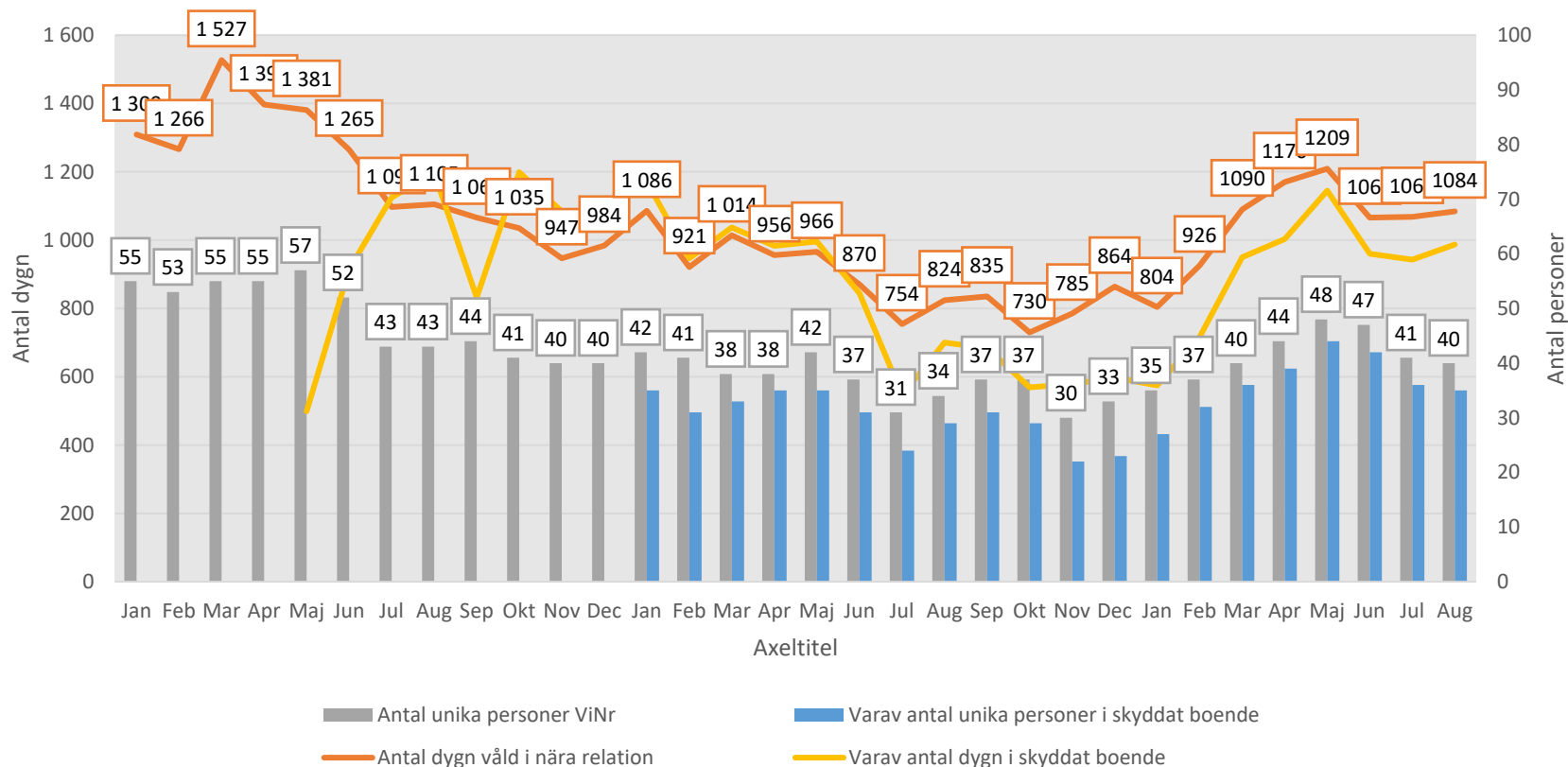


- Förvaltningen ser en jämn trend av antal dygn och unika personer det senaste året.
- Sedan årsskiftet är de externa boendedygnen fler än de interna. Orsaken är för få interna platser inom staden eller att ledig plats inte matchar individens behov.

# Placeringar i socialt boende med orsak VINr/Heder, antal dygn och unika personer



Placeringar i socialt boende med orsak VINr/Heder, antal dygn och unika personer  
2021-2023



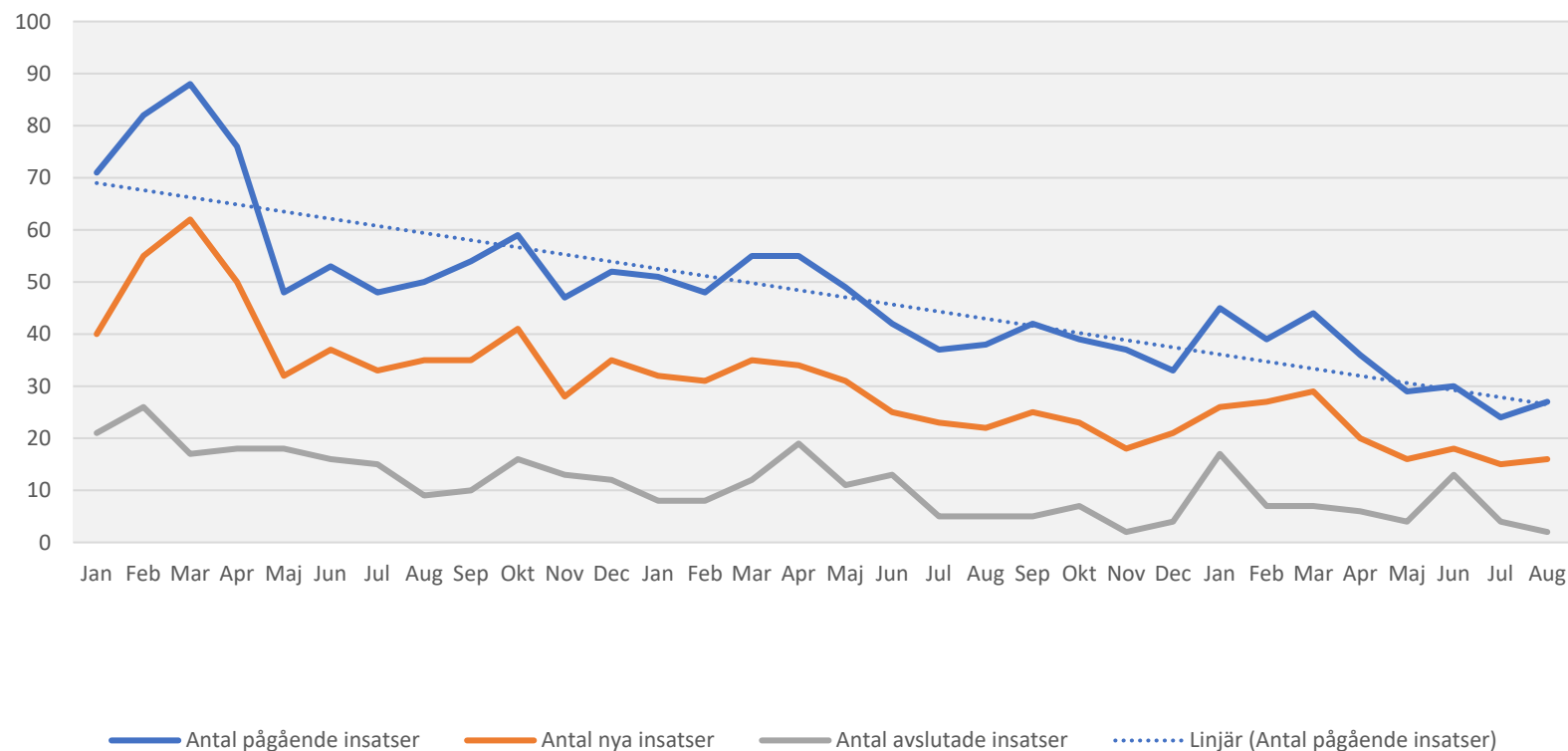
- En minskning har skett under sommaren. Trenden är att det sjunker varje sommar.

Vårens ökning bedöms bero på:

- Ökat antal ställda FREDA kortfrågor.
- Resursenhet Vuxen har öppen rådgivning på Medborgarkontoren, erbjuder råd, stöd och vägleder till socialtjänsten.
- Resursenhet Vuxen har inrättat stödtelefon dit våldsutsatta eller personer som utsätter någon för våld kan vända sig.

# Antal insatser nödbistånd särskilda skäl

Pågående, nya och avslutade insatser nödbistånd särskilda skäl  
Jan 2021 - 2023

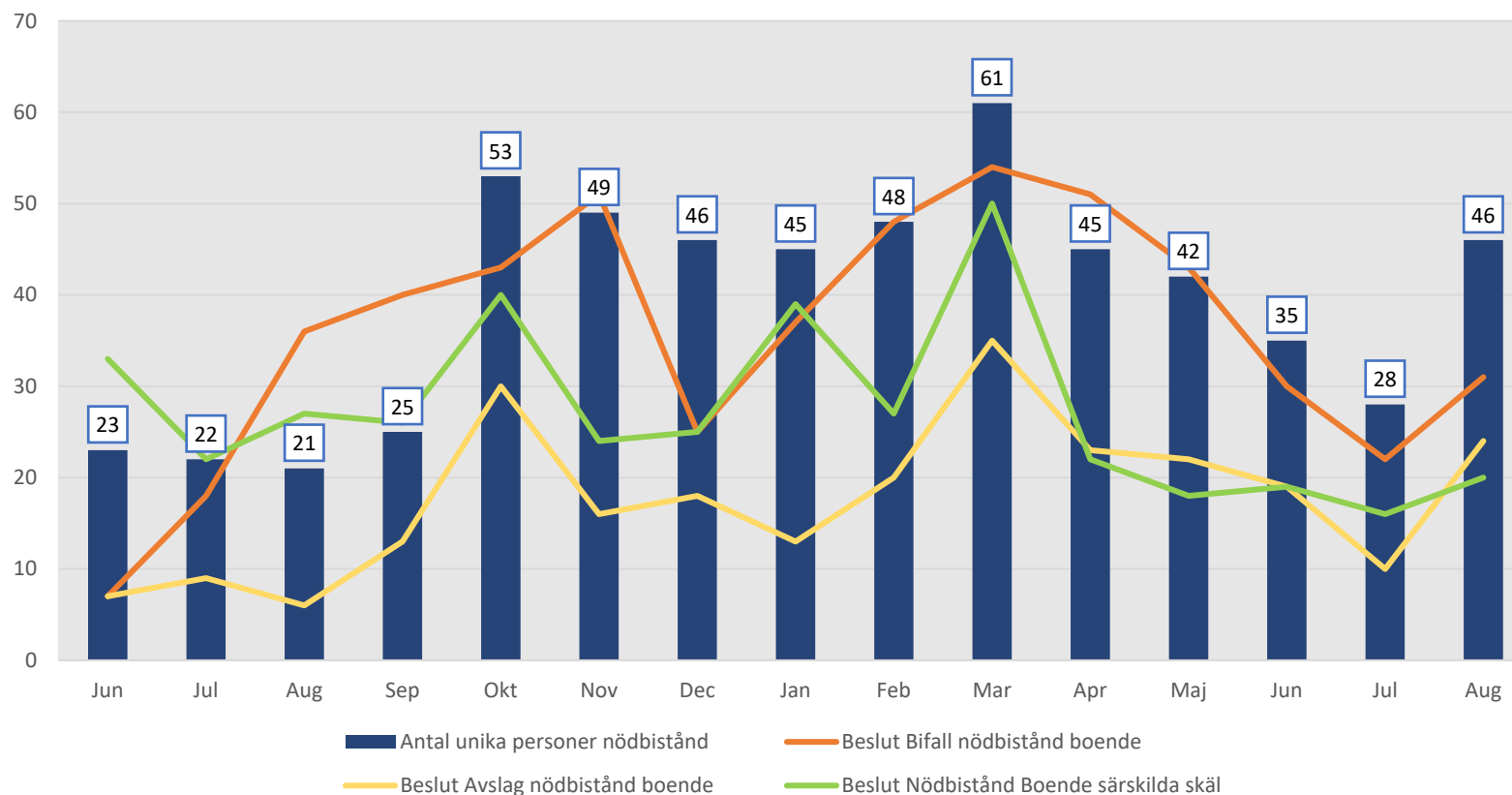


- 
- Förvaltningen ser en nedåtgående trend över tid, jämfört med augusti 2021 och augusti 2022 gällande pågående insatser nödbistånd särskilda skäl.

# Antal beslut om nödbistånd



Antal beslut om nödbistånd och antal unika personer totalt juni 2022-2023



- Besluten om nödbistånd varierar, troligtvis beroende på beslutens längd (flera korta beslut)
- Antal personer som söker nödbistånd har ökat i augusti månad, liksom avslagsbesluten

# Vuxna vård

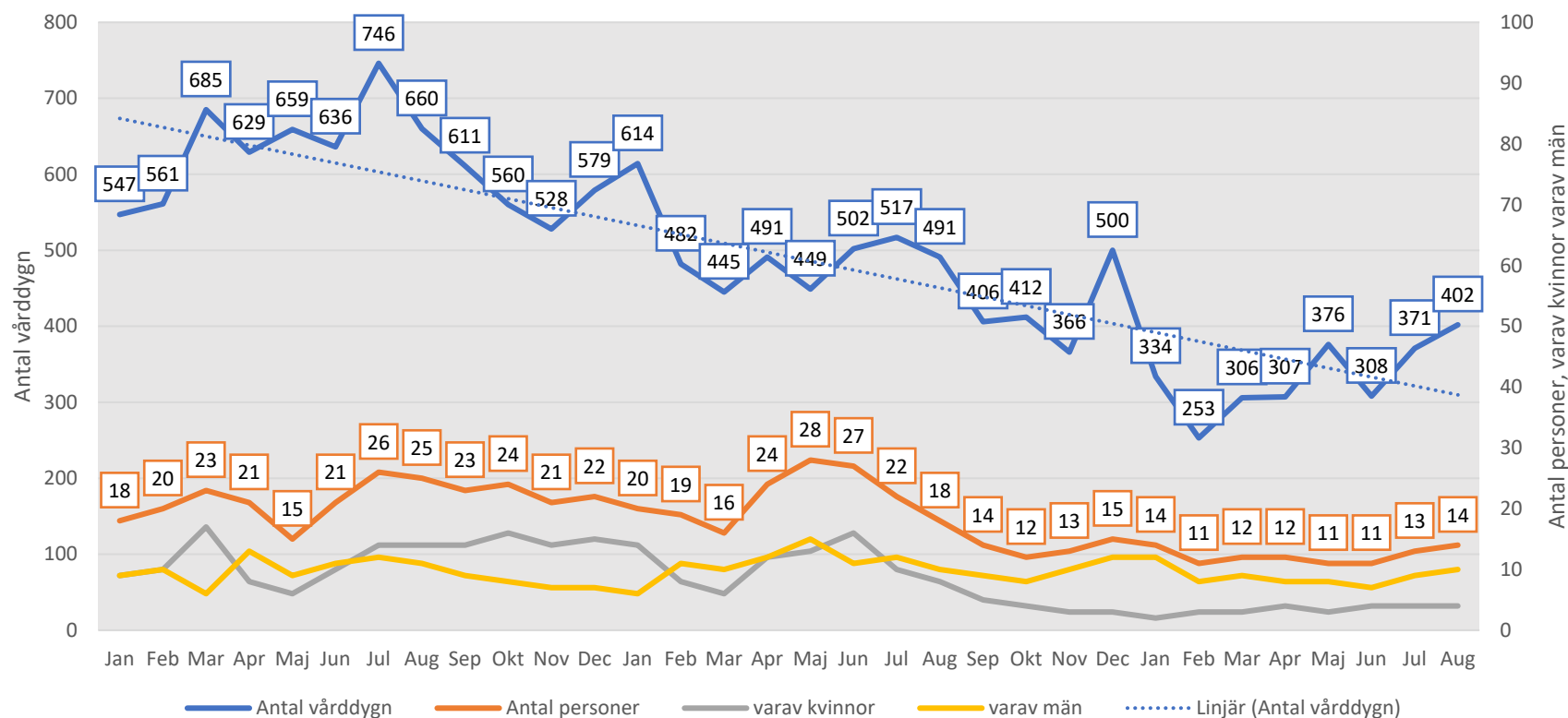
- Antal vård dygn (lagen om vård av missbrukare), antal personer (21+ år) på institution, varav män och kvinnor
- Antal vård dygn, antal personer (18-20 år) på institution, varav män och kvinnor \*Nytt från maj 2023\*
- Antal LVM-placeringar



# Antal vård dygn och antal personer på institution (21+ år), -varav kvinnor och män



Antal vård dygn och antal personer på institution/HVB vuxna 21+  
2021-2023

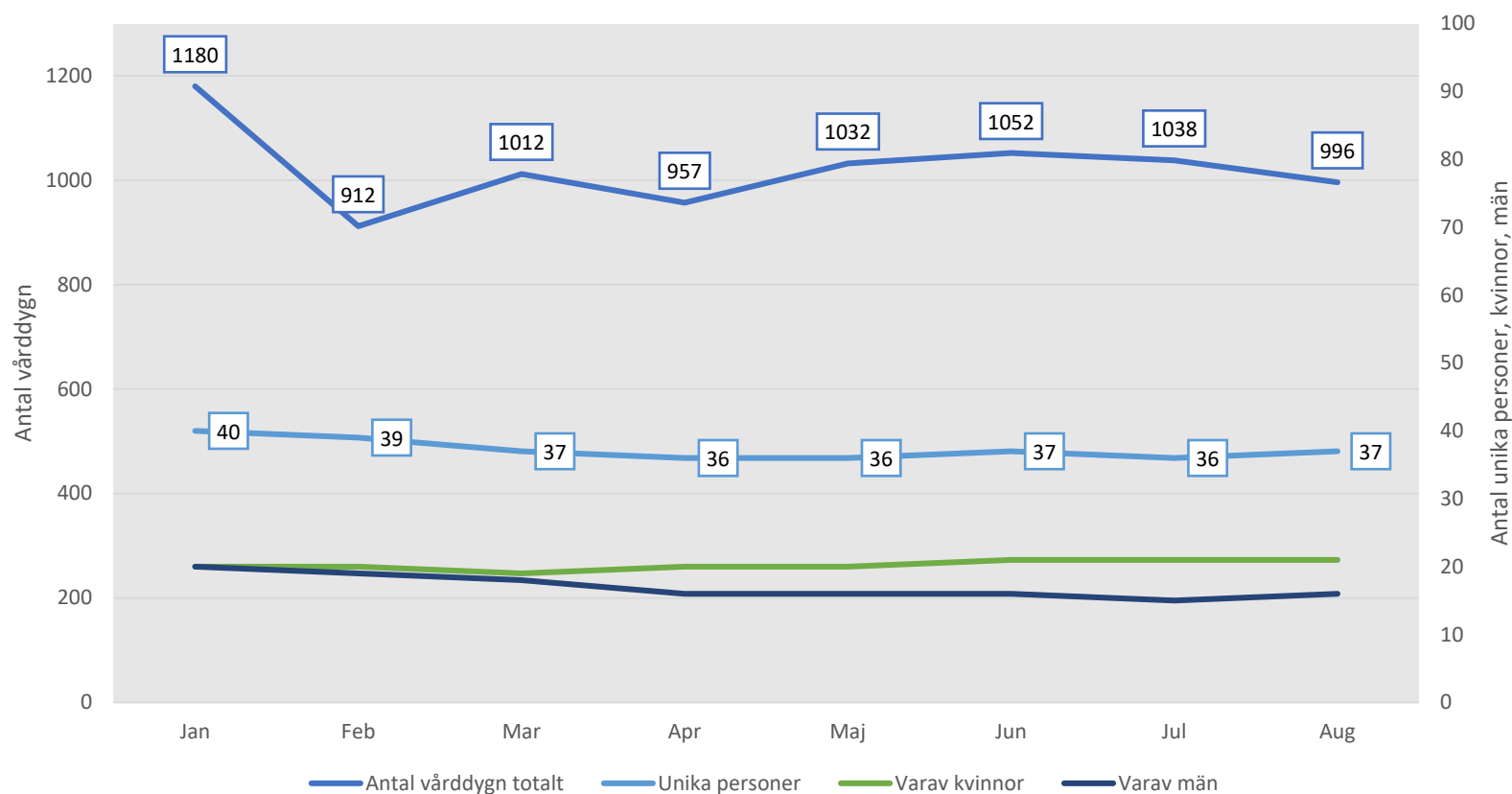


- Förvaltningen ser en nedåtgående trend över tid.
- En ökning av 3 personer sedan juni månad vilket också resulterar i något fler dygn.
- Motiverar där möjlighet finns.
- Det är fler män än kvinnor placerade på institution.

# Antal vårddyggn och antal personer på institution (unga vuxna 18-20 år), -varav kvinnor och män



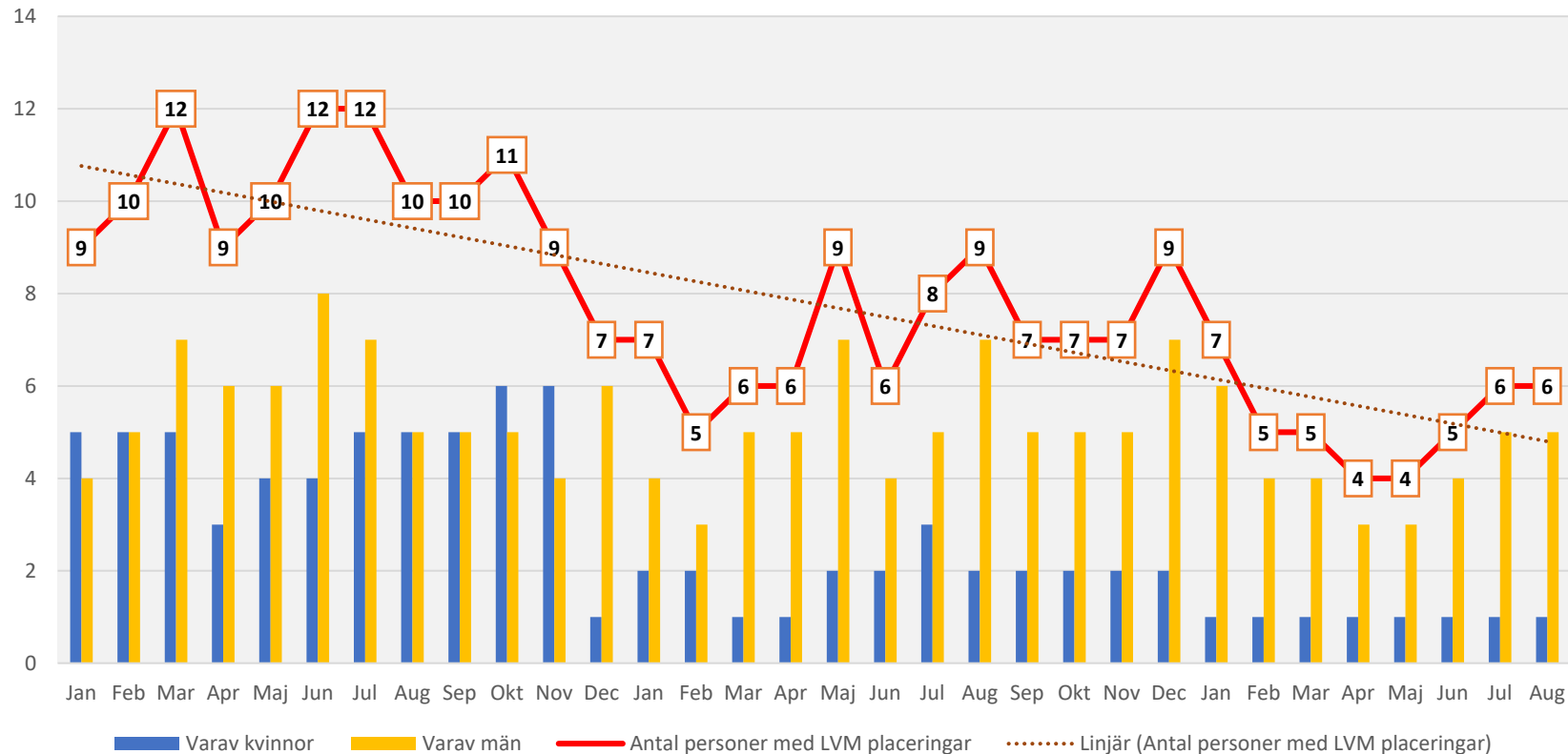
Vårddyggn unga vuxna 18-20 år



- Institutionsvården för unga vuxna är stabilt sedan ett halvår tillbaka
- Det är nästan tre gånger fler unga vuxna 18-20 år på institution än vuxna över 21 år
- Det är fler kvinnor än män i institutionsvård 18-20 år

# Antal LVM-placeringar

Antal personer med LVM-placeringar (samtlige former)  
2021 - 2023



- 
- Nedåtgående trend vad gäller tvångsplacering enligt LVM sedan 2021.
  - Fler LVM under sommaren.
  - Fler män än kvinnor vårdas enligt LVM.

# Barn och unga institutionsvård

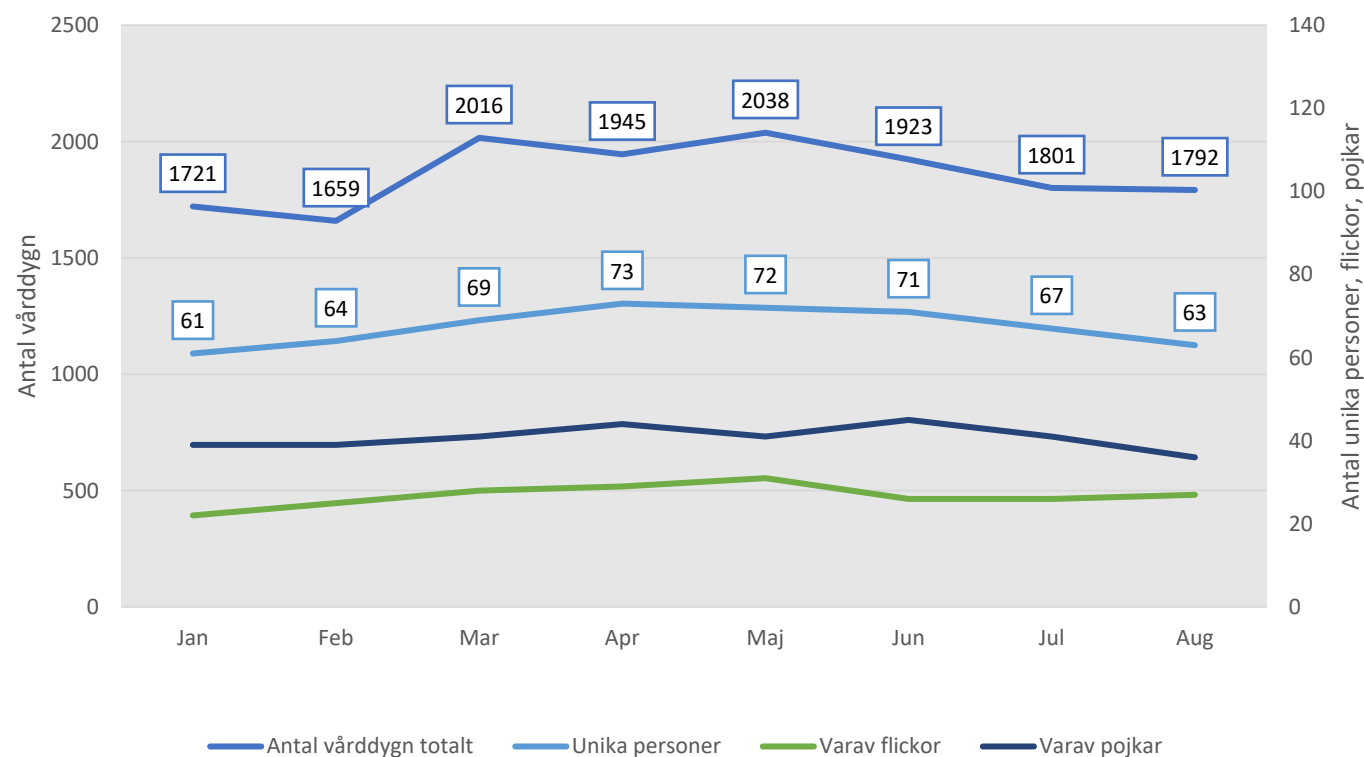
- Antal vårddygn och antal personer på institution varav pojkar/flickor
- Antal LVU, pojkar/flickor
- Antal personer i stödboende
- Antal dygn i stödboende –visas inte i nuläget då statistiken inte stämmer
- Antal placeringar HVB, hem för vård och boende över 6 mån
- Antal placeringar SiS, Statens institutionsstyrelse över 3 mån
- Antal barn i familjehem, varav i egen regi, nätverksplacerade och konsulentstödda (externa)
- Antal aktualiseringar
- Antal utredningar som pågått över 120 dygn



# Antal vårddyggn och antal personer på institution (barn och unga 0-17 år) varav flickor och pojkar



Antal vårddyggn barn och unga 0-17 år 2023

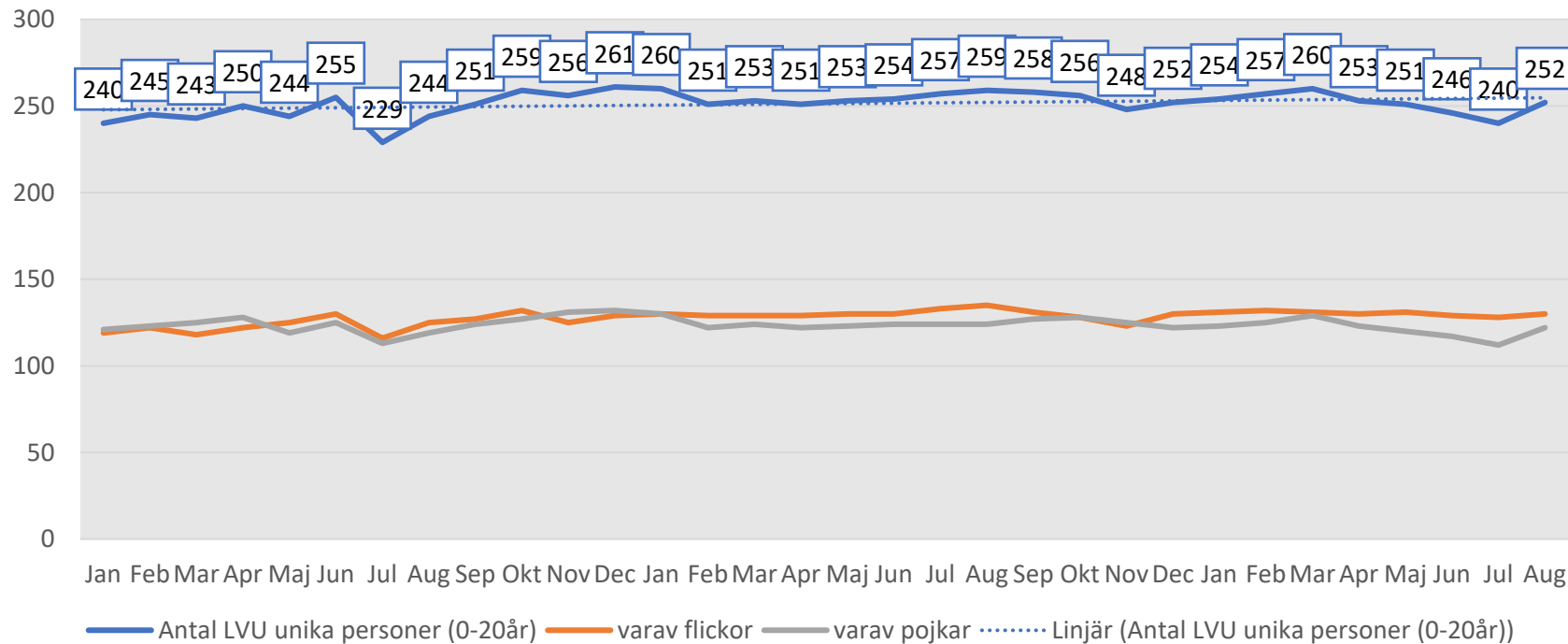


- Den ökningen som var under våren har minskat under sommaren.
- Det är fler pojkar än flickor i institutionsvård 0-17 år

# Antal LVU (0-20 år)



Antal LVU (0-20 år)  
Samtliga placeringsformer  
2021 - 2023

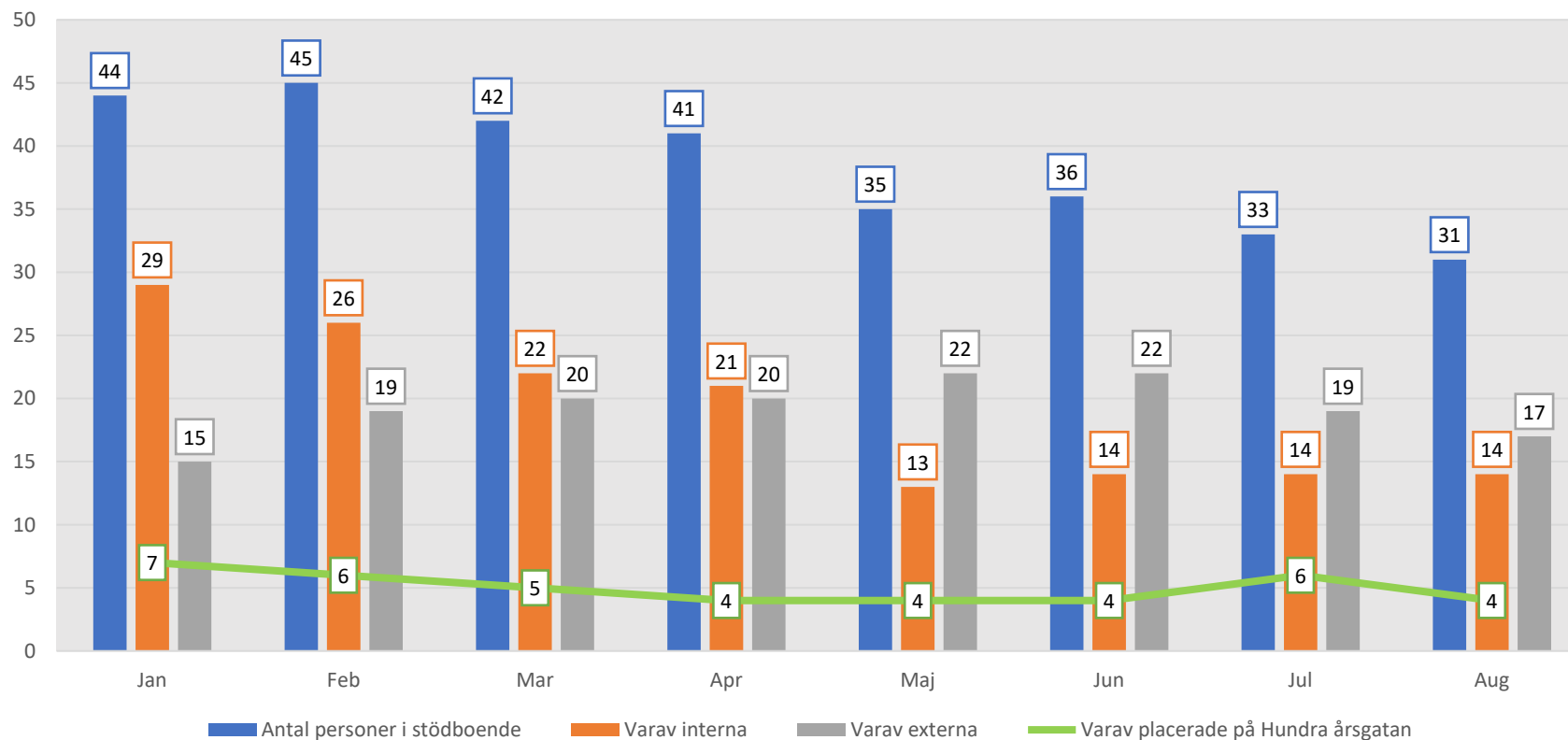


- Antal LVU har ökat i augusti med 12 personer men är jämnt över tid
- Det är oftast fler flickor än pojkar som vårdas enligt LVU

# Stödboende 16-20 år, antal personer varav externt resp. internt placerade



Stödboende 16 - 20 år  
Antal personer extern resp. internt 2023

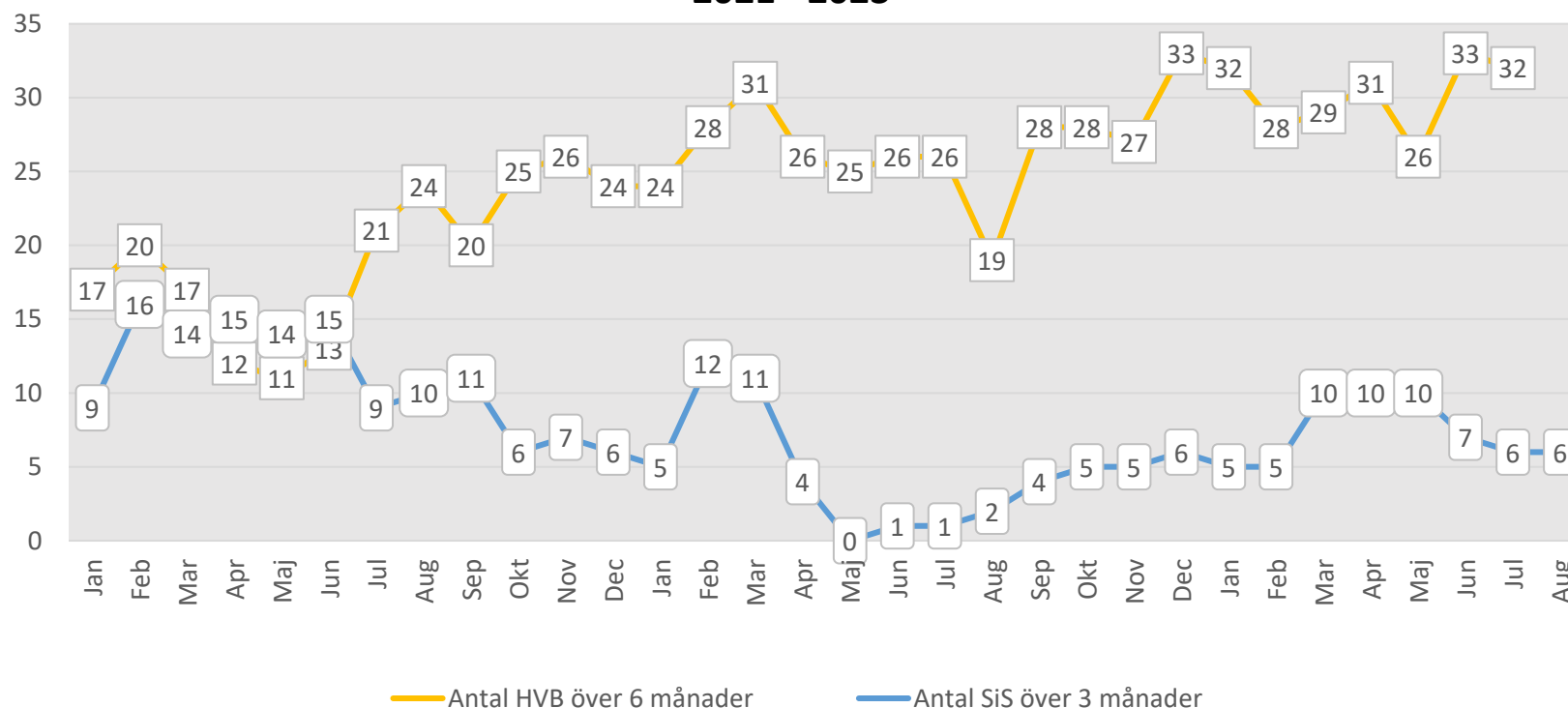


- Antal personer i stödboenden har minskat
- Placeringar i externa boenden har minskat
- Antal placeringar på Hundra årsgatan har minskat med två placeringar och uppgår i augusti månad till 4 av totalt 14 platser (9 lägenheter + 5 lägenheter med referens)
- Beläggningen är ca 33%

# Antal insatser som pågått längre än 3 respektive 6 månader barn och unga



Antal HVB över 6 månader och antal SiS över 3 månader  
2021 - 2023

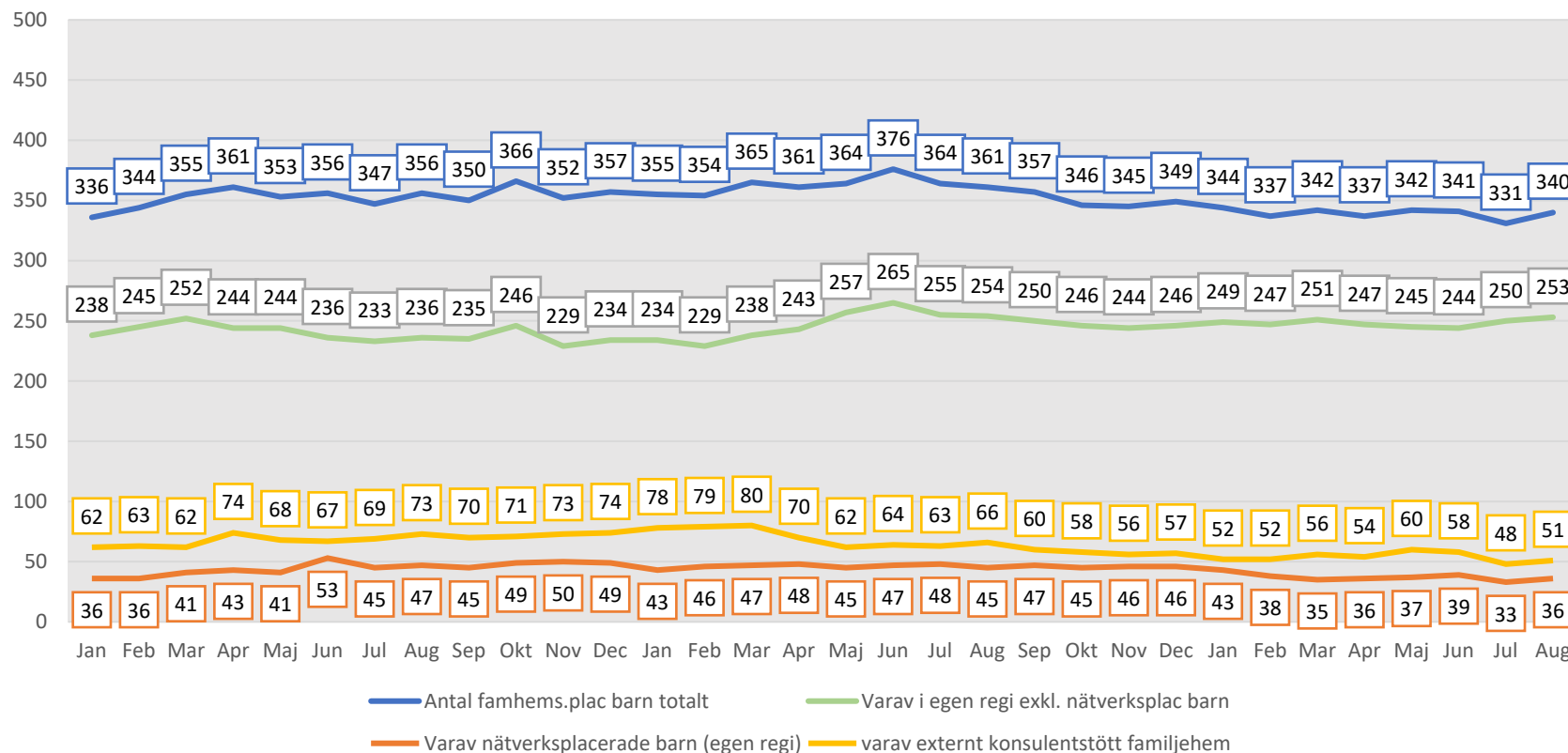


- Det stora antalet barn och unga som stannar kvar längre på HVB hem är relativt stabilt sedan mer än ett år tillbaka. Det rör sig om mellan 25-30 unga. Det kan bero på svårigheten att hitta ett familjehem som matchar den unges behov.
- Det kan också bero på att det är svårt att få plats på SIS samt att fler blir kvar längre tid på SIS

# Antal barn i familjehem (0-20 år)



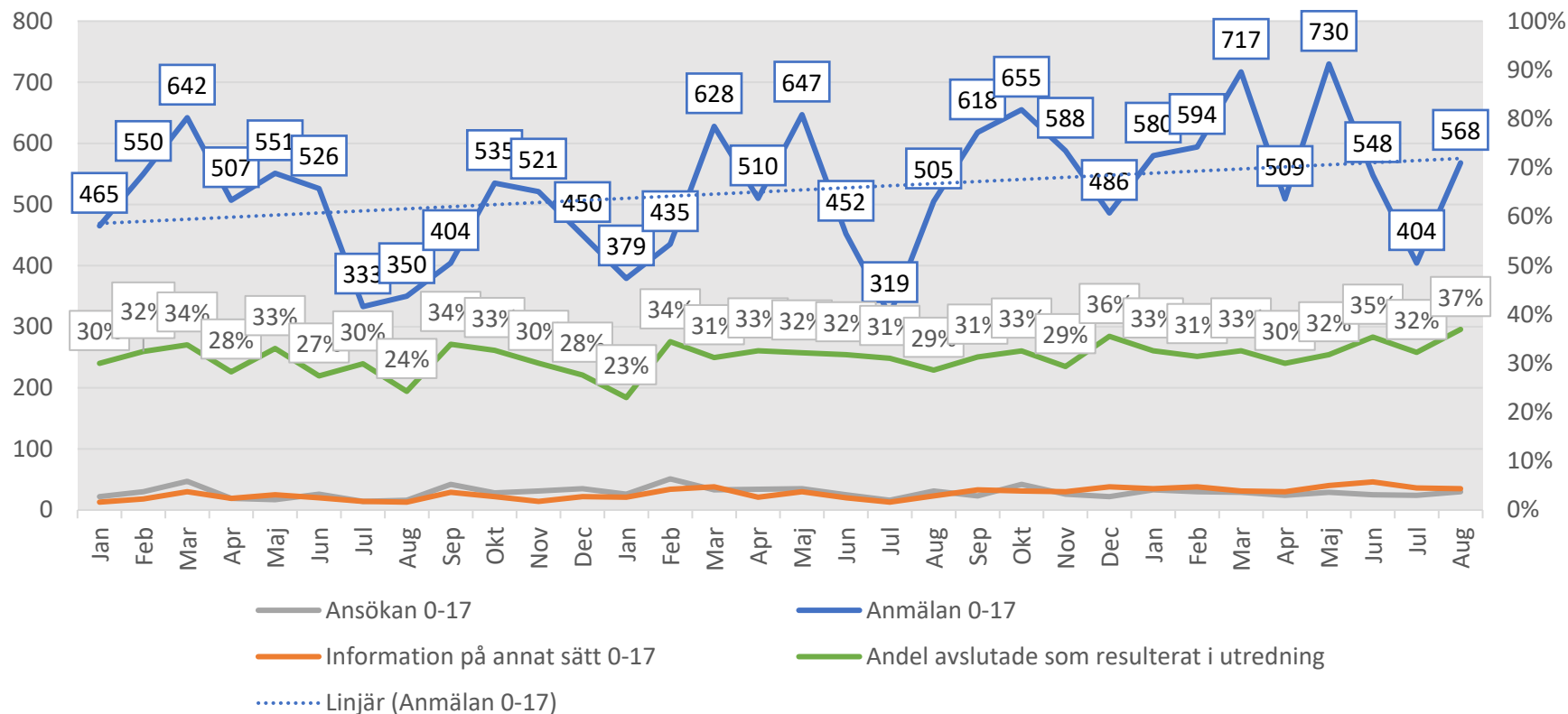
Familjehemsplacerade barn  
2001 - 2023



- Antalet barn placerade i familjehem är stabilt sedan årsskiftet  
Nätverksplacerade barn har minskat sedan årsskiftet
- Antalet barn i extern konsulentstött familjehem har minskat med 9 barn sedan maj  
månad, samtidigt som placeringarna i intern regi ökar

# Antal aktualiseringar (anmälan och ansökan) 0-17 år

Antal aktualiseringar 0-17 år  
2021 - 2023



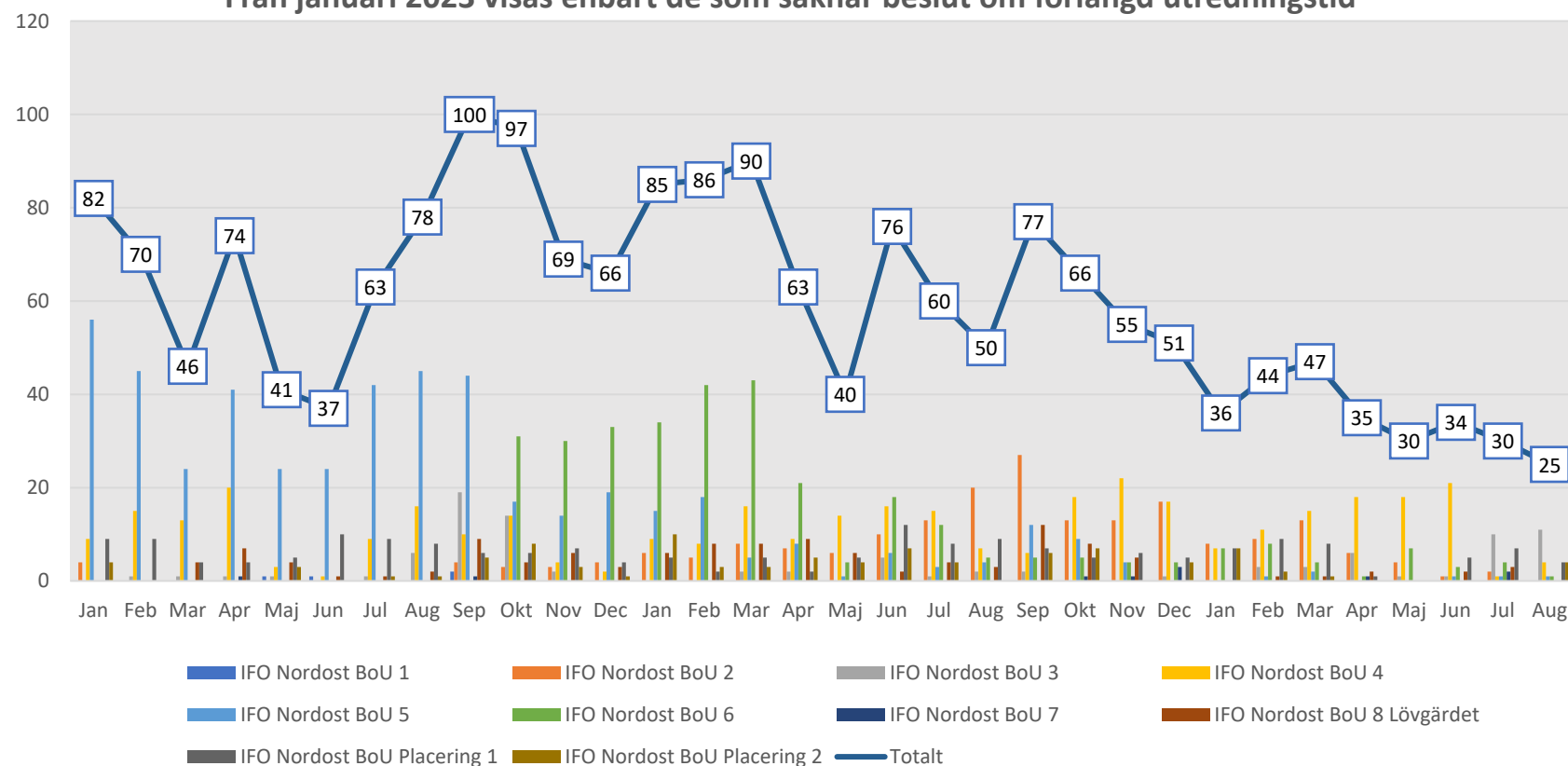
- 
- Varje sommar ser man en markant lägre andel anmälningar som inkommer till förvaltningen
  - Trenden är att antalet aktualiseringar ökar något över tid
  - Andelen avslutade aktualiseringar som resulterar i utredning varierar och brukar ligga på ca 32%

# Antal utredningar som pågått mer än 120 dagar avseende barn och unga



Antal utredningar över 120 dagar 2021-2023.

Från januari 2023 visas enbart de som saknar beslut om förlängd utredningstid



- Minskning sedan september 2022.
- Handlingsplaner med åtgärder är upprättade och följs upp på enheter med sena utredningar.

# Interna HVB och stödboende inom SF Nordost - uppföljning per månad

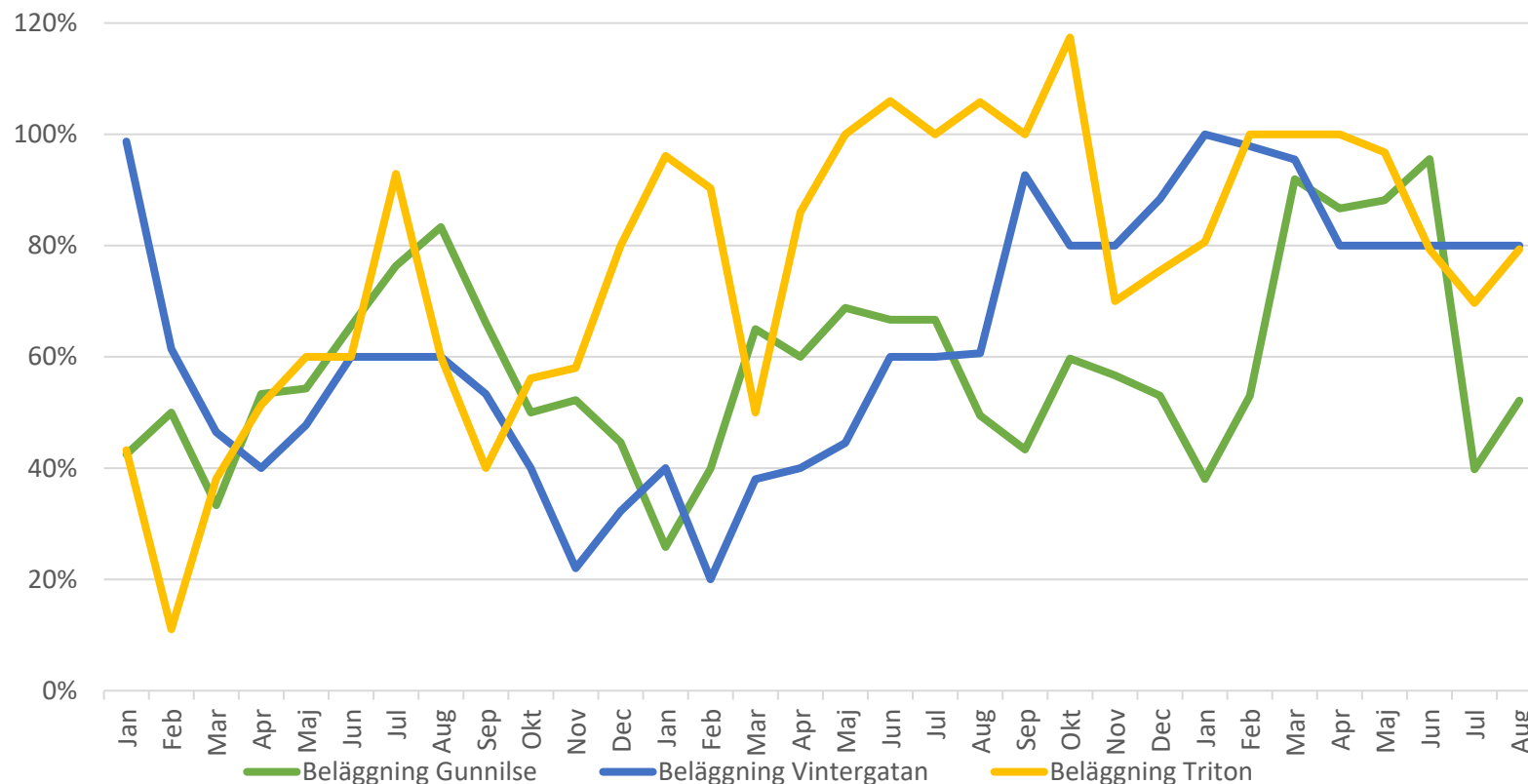
- Beläggningsgrad, vård dygn & antal barn
  - HVB Gunnilse
  - HVB Vintergatan
  - HVB Triton
  - Hundraårgatans stödboende 16-20 år (9 lägenheter)
  - Hundraårgatans stödboende med referens - externa lägenheter 16-20 år (5 lägenheter)



# Interna HVB – Beläggningsgrad



Beläggningsgrad 2021 - 2023



- På **Vintergatan** och **Triton** finns 5 platser vardera till förfogande. **Gunnilse** har 6 platser till förfogande
- Beläggningsgraden i augusti;

Gunnilse 52%

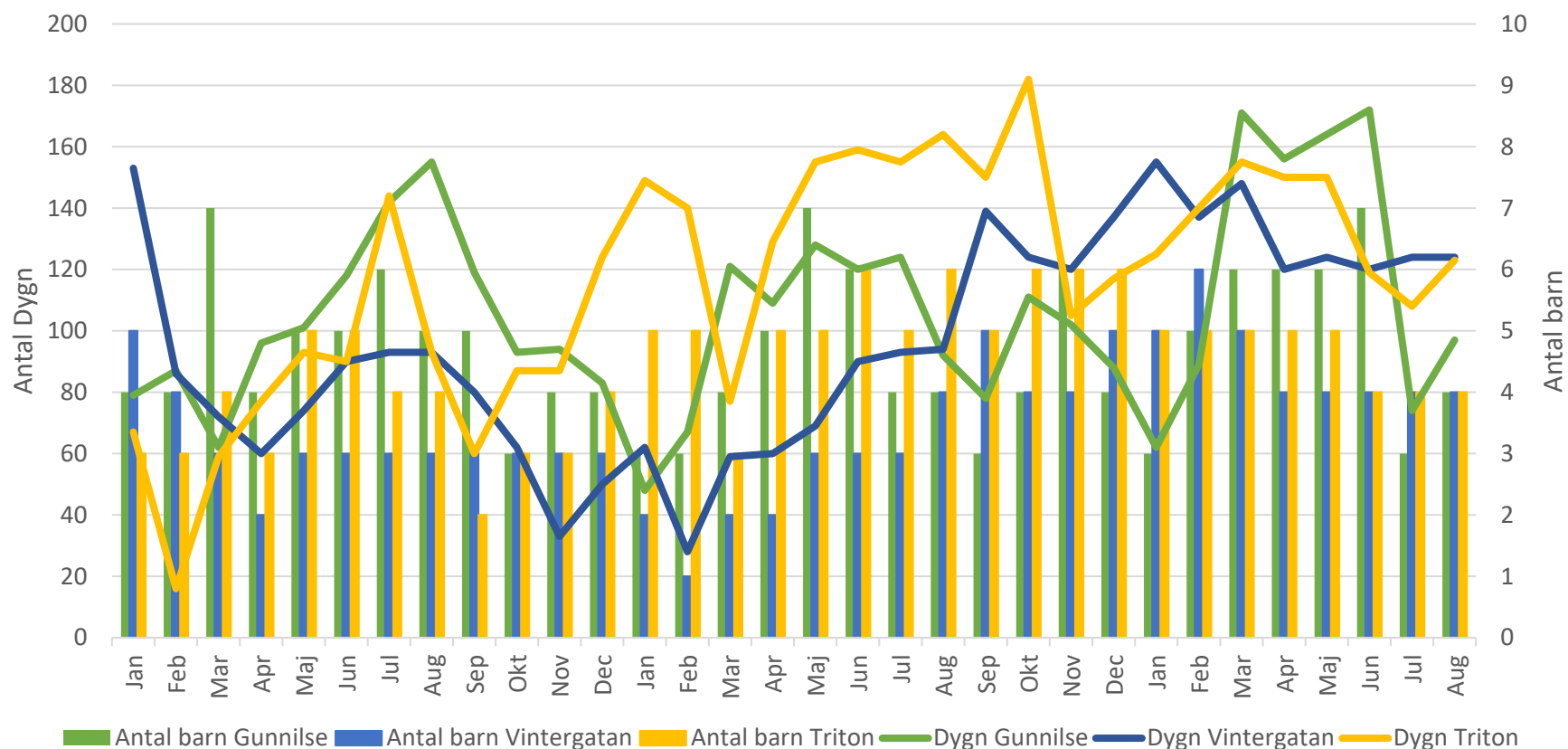
Vintergatan 80%

Triton 79%

# Interna HVB – Vårddygn och antal barn



Antal dygn och barn 2021 - 2023



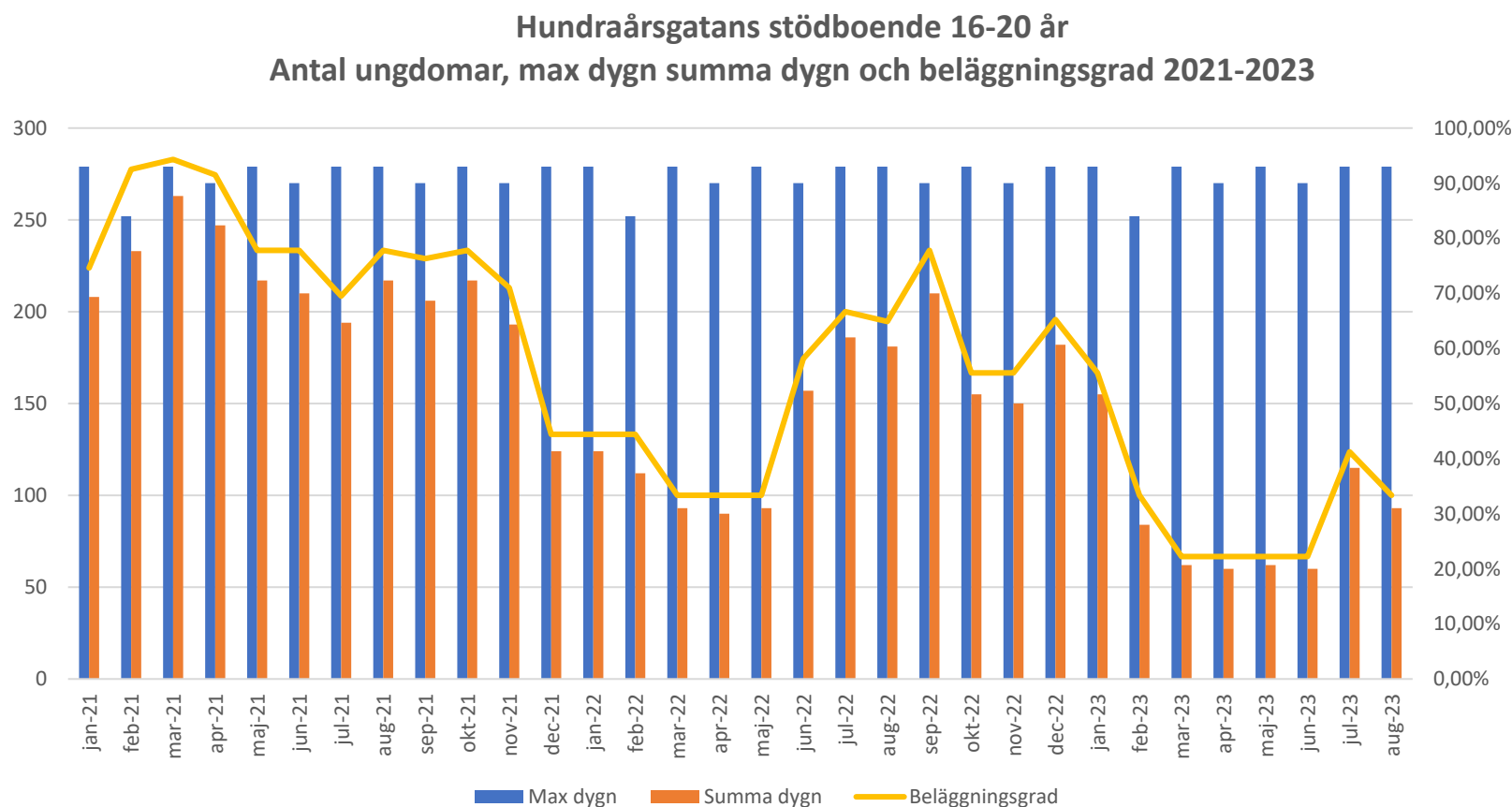
Antal dygn augusti

- Gunnilse 97
- Vintergatan 124
- Triton 123

Antal barn augusti

- Gunnilse 4
- Vintergatan 4
- Triton 4

# Hundraårsgatans stödboende - Antal vård dygn och beläggningsgrad 16-20 år

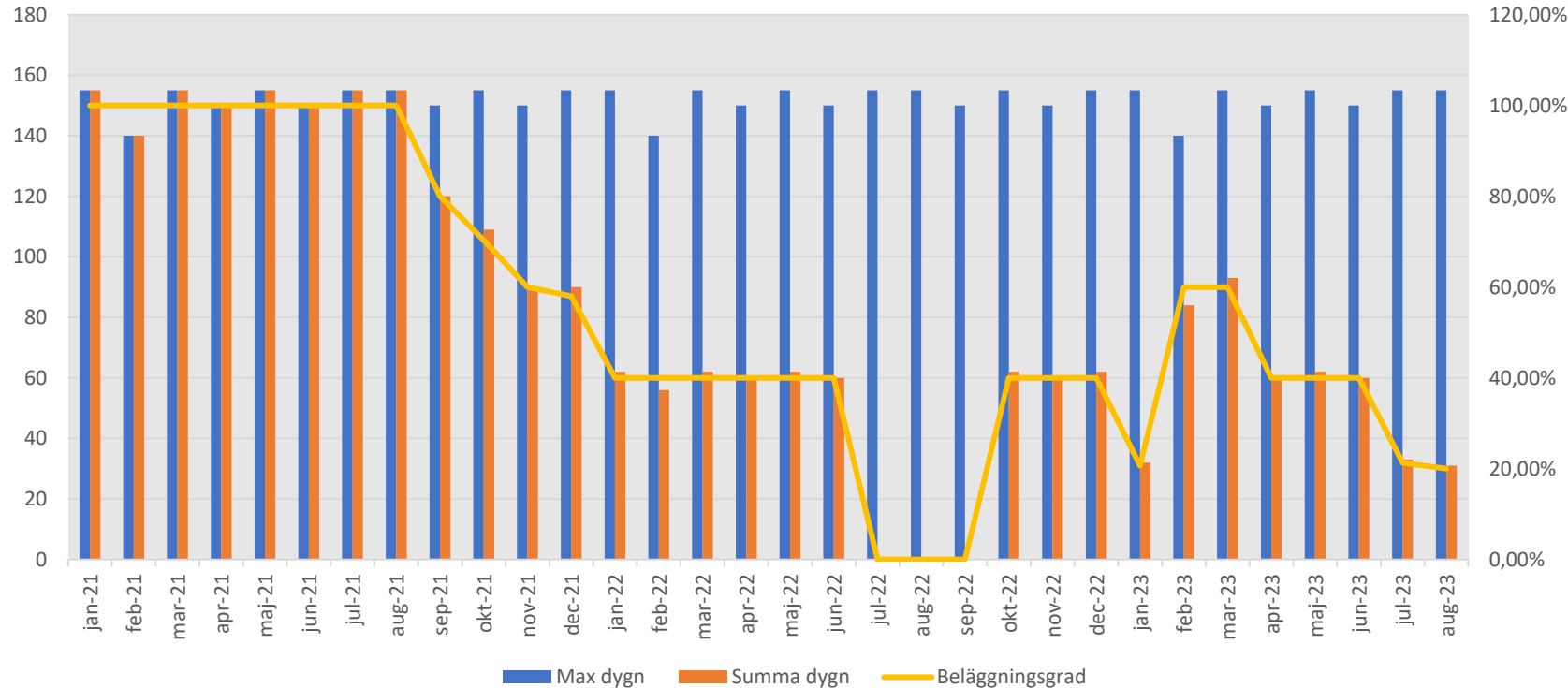


- 
- På **Hundraårsgatans stödboende** finns 9 lägenheter till förfogande
  - Antal placeringar minskat i augusti månad med en ungdom och totalt uppgick det till 3 ungdomar på Hundraårsgatans stödboende.
  - Beläggningsgraden är 33%

# Hundraårgatans stödboende med referens (5 lägenheter)

## Antal vård dygn och belägningsgrad 16-20 år

Hundraårgatans stödboende 16-20 år  
Fristående lägenheter  
Antal ungdomar, max dygn och belägningsgrad



- Totalt finns 5 st lägenheter till förfogande.
- I augusti bodde en ungdom i Hundraårgatans stödboende med referens
- Beläggningen i augusti är 20%

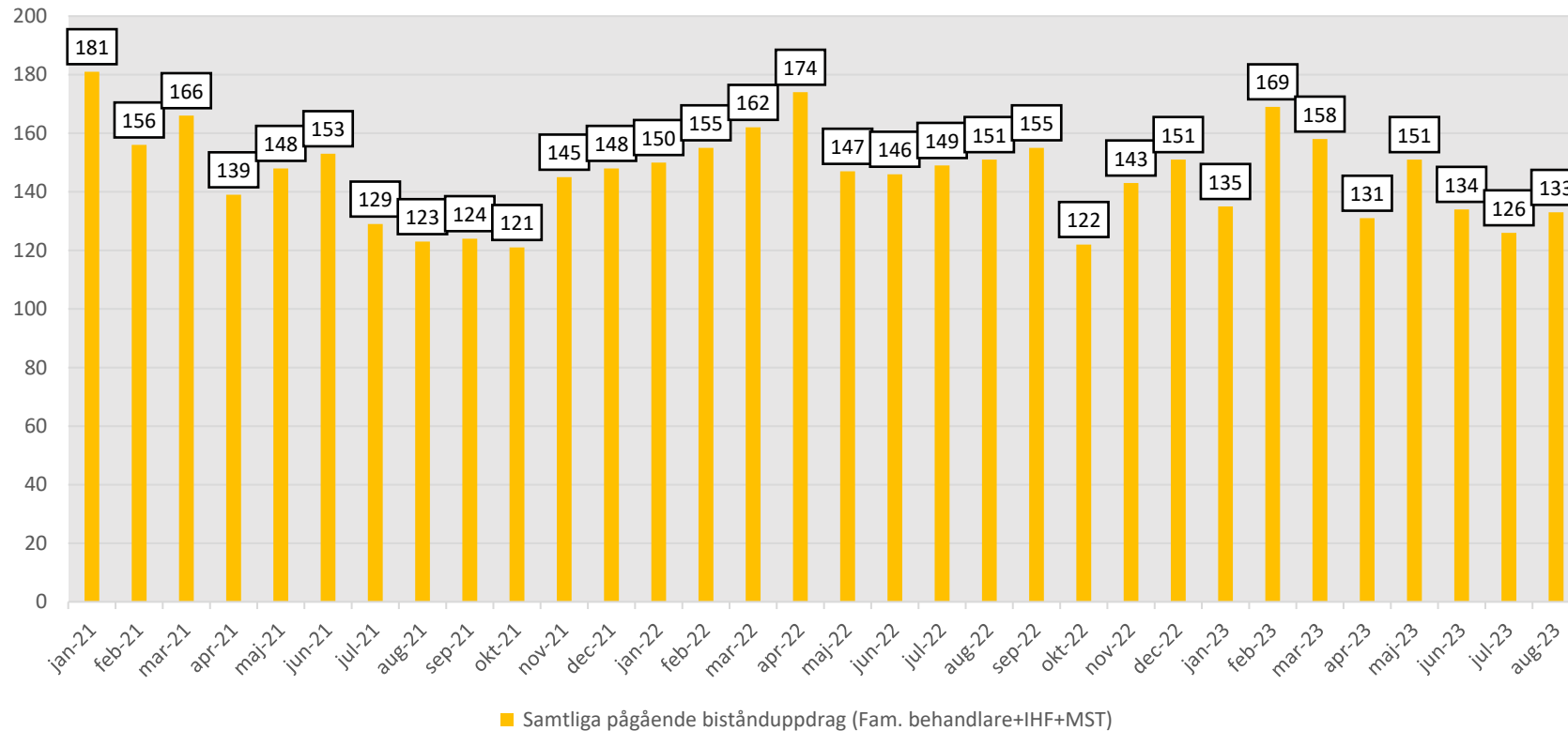
# Utförare – barn och unga

- Samtliga pågående biståndsuppdrag (familjebehandlarna, MST, IHF)- Familjer med barn (barn 0-18 år)
- Pågående biståndsuppdrag-barn 0-12 år
- Pågående biståndsuppdrag- unga 12-18 år
- Ung Öst- Antalet ungdomar(15-25 år) som går på behandling hos ungdomsbehandlarna
- Ung Angered



# Samtliga pågående biståndsuppdrag (familjebehandlarna, MST, IHF) - Familjer med barn 0-18 år, Resursenhet 1

Samtliga pågående biståndsuppdrag (familjebehandlarna, MST, IHF)- Familjer med barn  
(barn 0-18 år) 2021-2023



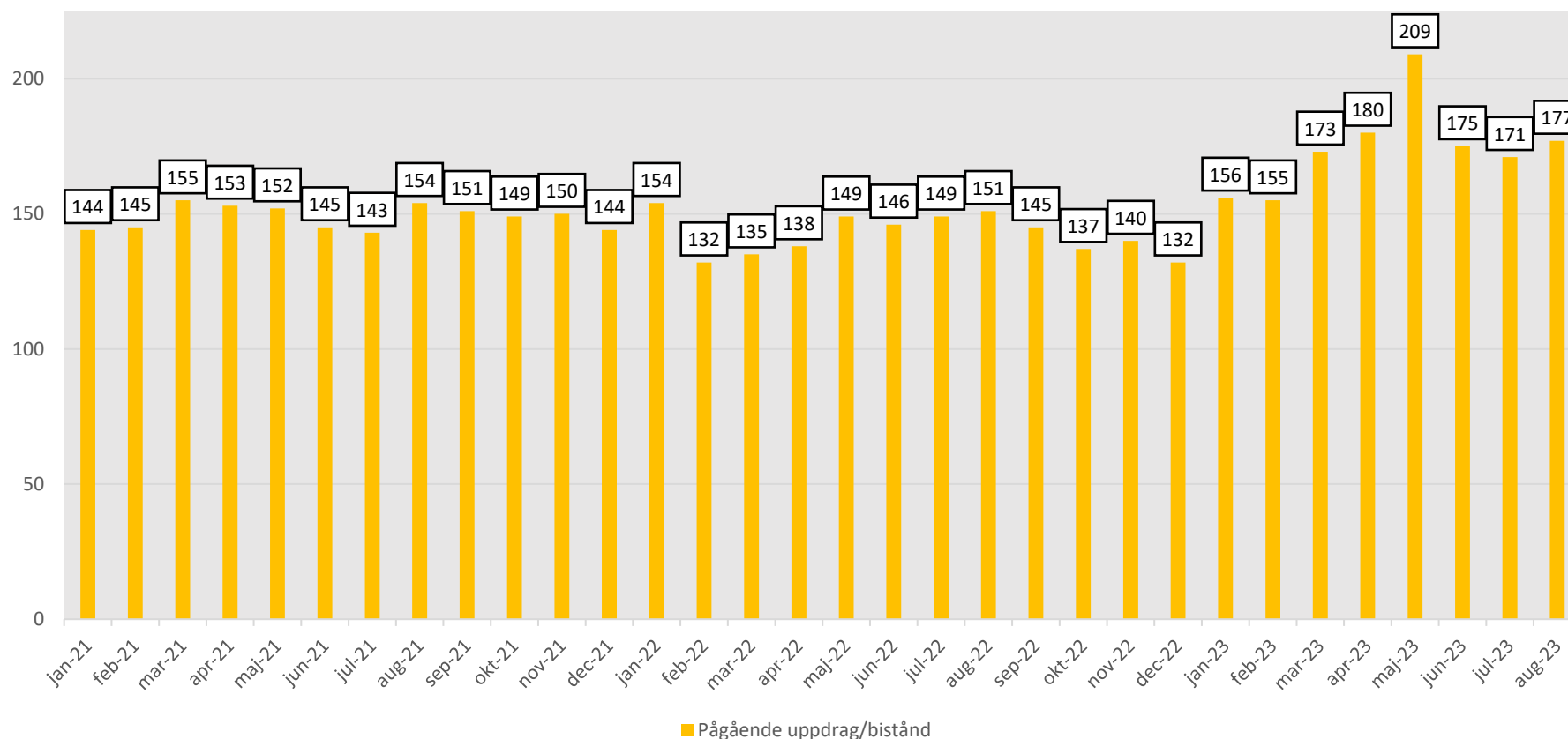
- 
- Pågående biståndsuppdrag visar ett jämnt flöde över tid

# Pågående biståndsuppdrag - barn 0-12 år

## Resursenhet barn



Pågående biståndsuppdrag - barn 0-12 år

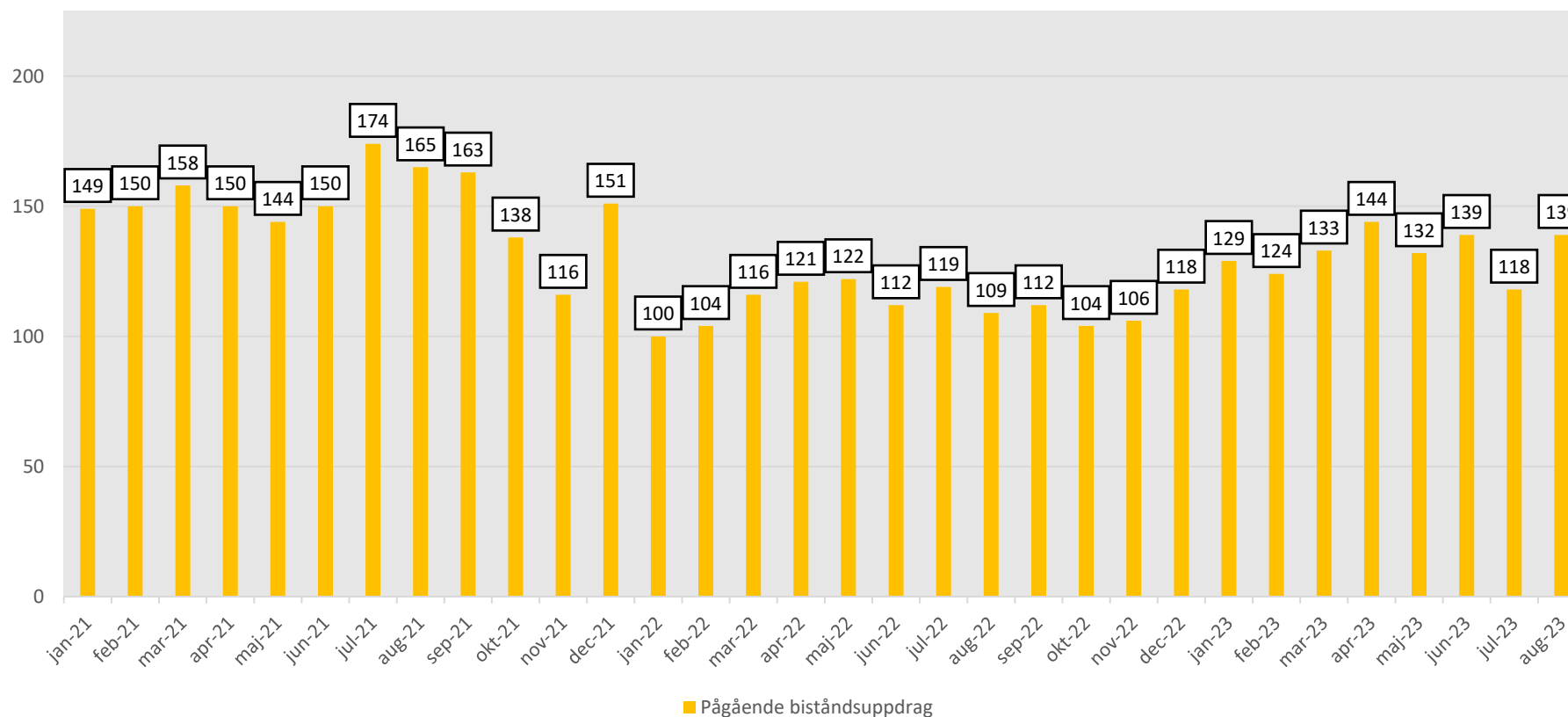


- Det har varit ett ökat tryck på enheten under våren
- Att det blivit en så stor ökning under året kan förklaras av att hela HIT-Teamet nu ligger under enheten samt att det varit full bemanning, vilket ökat kapaciteten

# Pågående biståndsuppdrag - unga 12-18 år Resursenhet unga

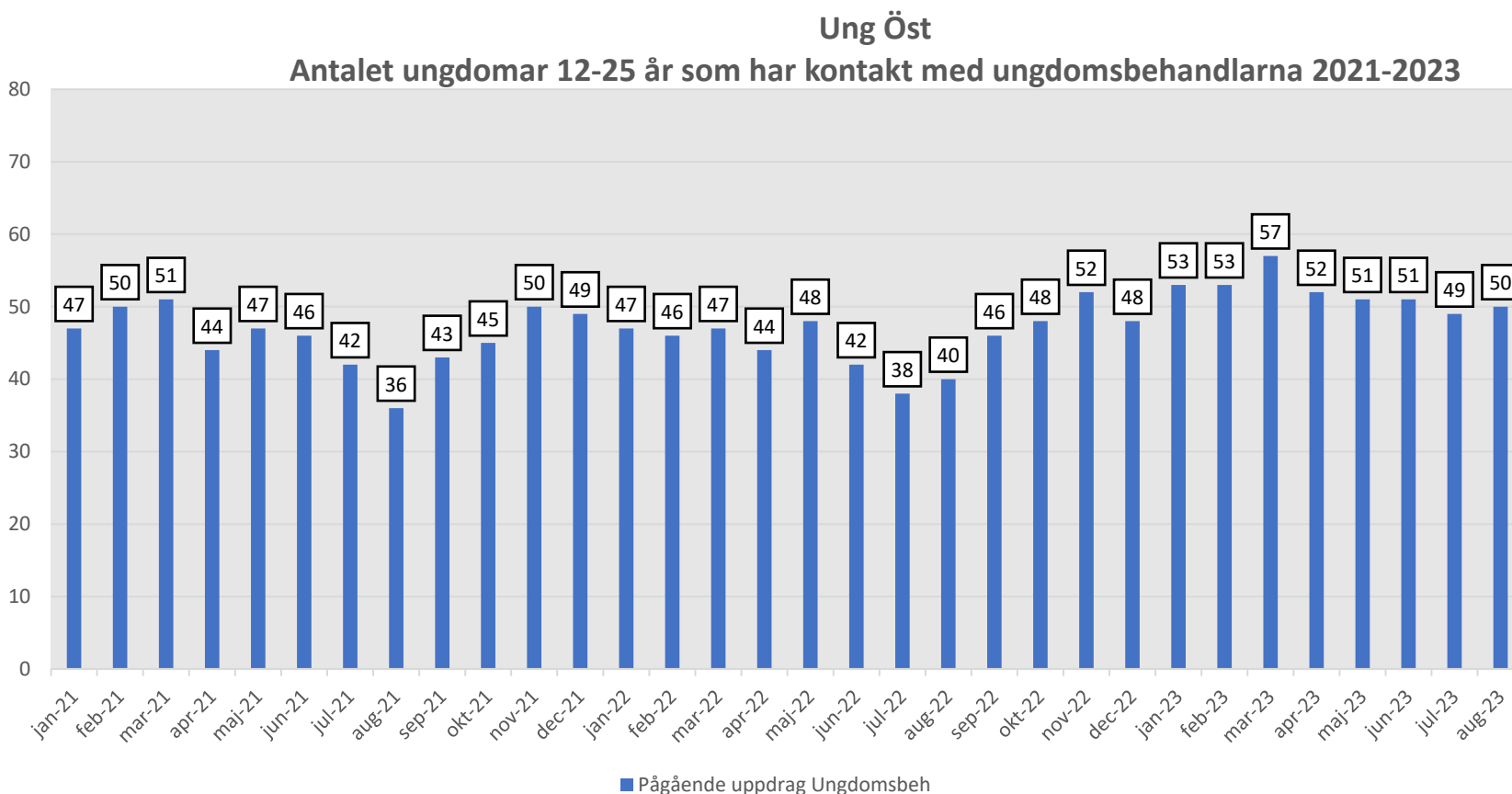


Pågående biståndsuppdrag - unga 12-18 år



- Ökning av biståndsuppdragen sedan november 2022.

# Ung Öst - Antal ungdomar (12-25 år) som går på behandling hos ungdomsbehandlarna

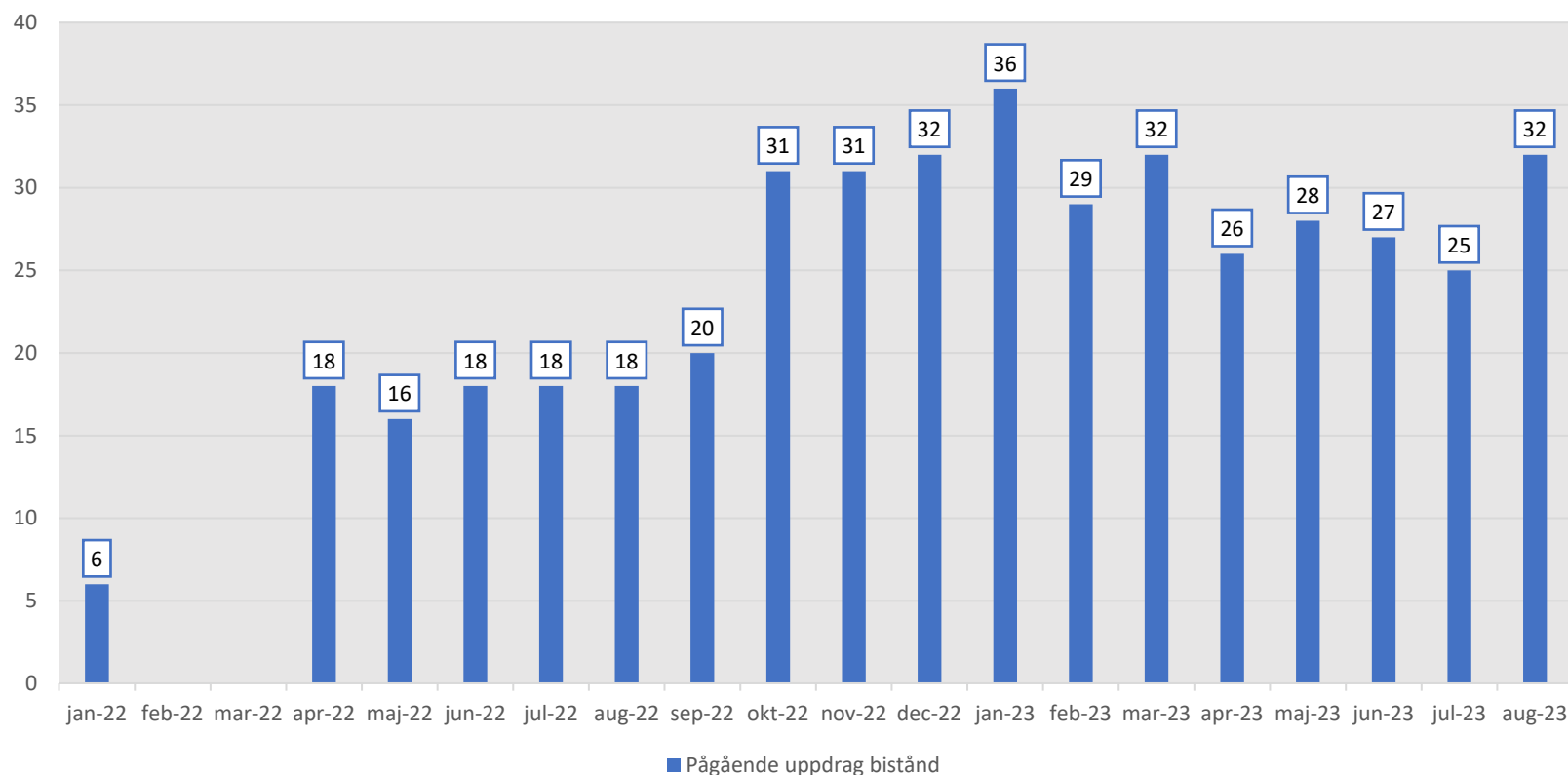


- Stabilt över tid

# Ung Angered – Antal ungdomar (12-25 år) som går på behandling hos ungdomsbehandlarna och familjebehandlarna



Ung Angered (12-25 år ungdomsbehandling och familjebehandling)  
Pågående biståndsuppdrag 2022-2023



- Antalet biståndsuppdrag är stabilt sedan oktober 2022

# Utförare vuxna i försörjningsstöd

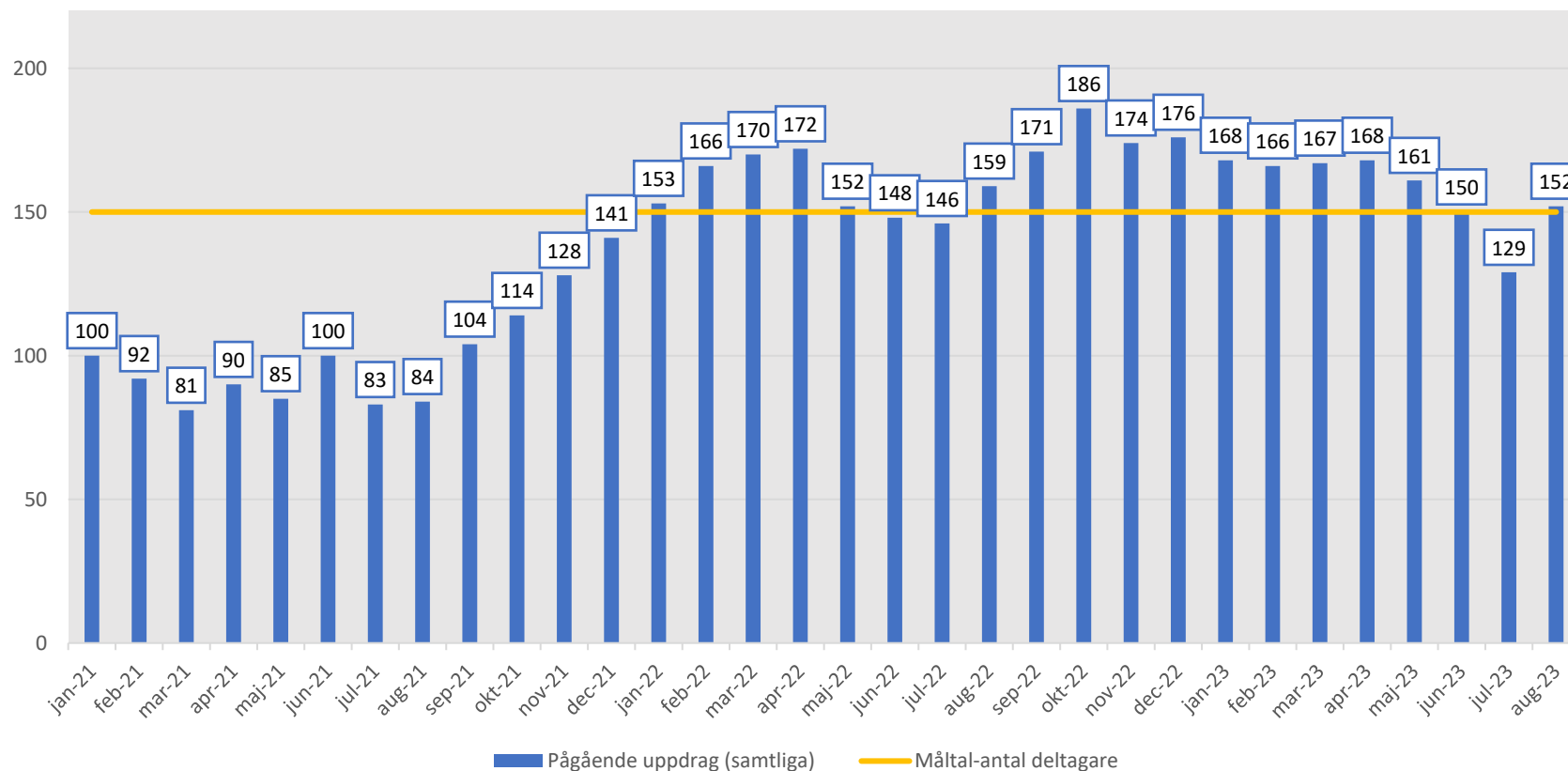
- Arbetsliv och hälsa -Arbetslivsrehabilitering



# Arbetslivsrehabilitering - pågående uppdrag



Arbetslivsrehabilitering. Pågående uppdrag 2021-2023



- Stabilt antal deltagare sedan januari 2023
- Över måltalet 150 deltagare per månad

# Hälsotek inom SF Nordost - uppföljning per månad

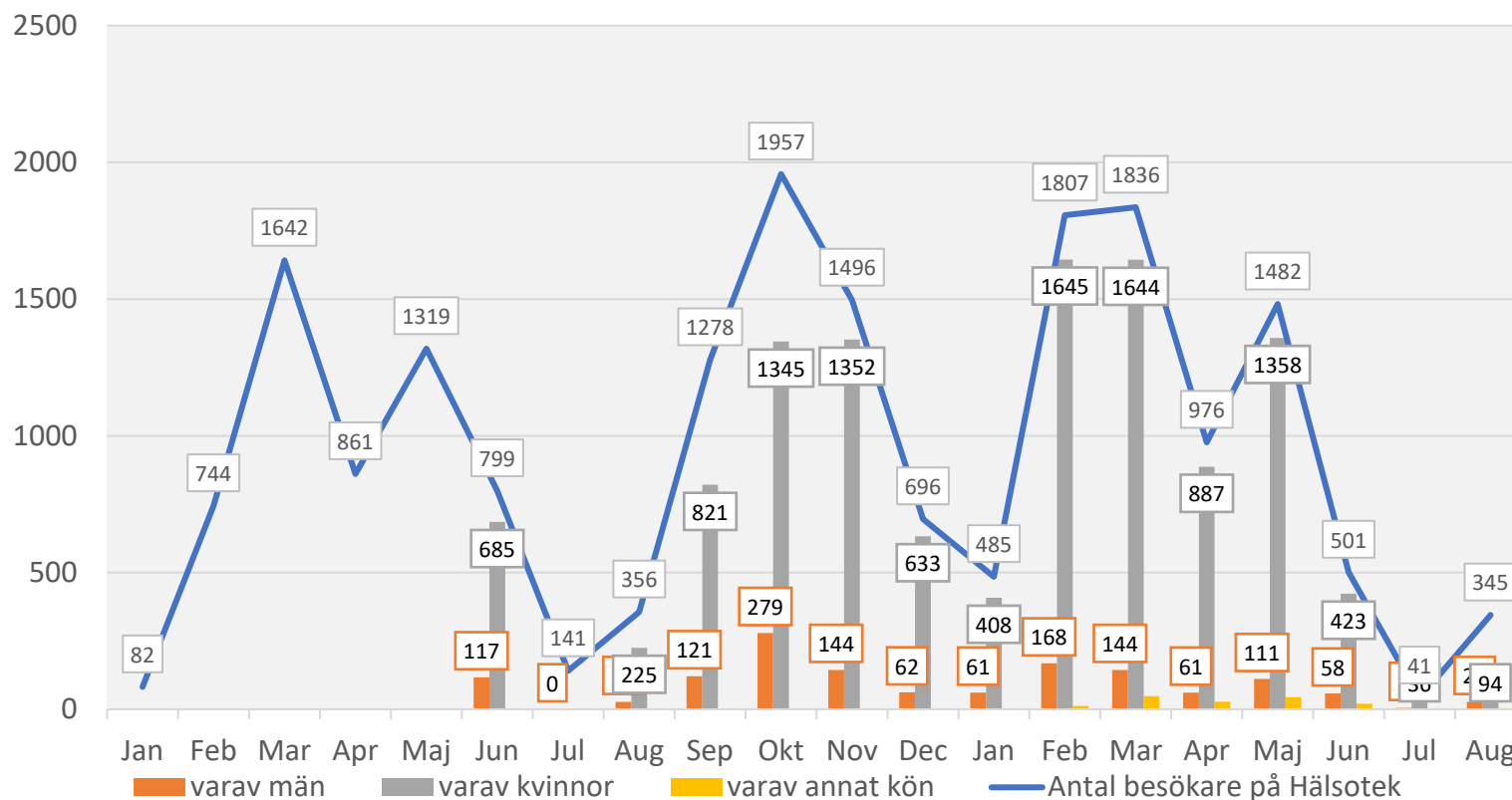
- Hälsotek inom SF Nordost – antal deltagare



# Antal besökare på hälsotek i Nordost



Besökare på Hälsoteket  
2022 -2023



- Det är en årligen återkommande uppgång i början på vår och höst som sedan planar ut under terminen. Samma mönster återkommer varje år.
- Det är betydligt fler kvinnor än män som besöker hälsoteket.

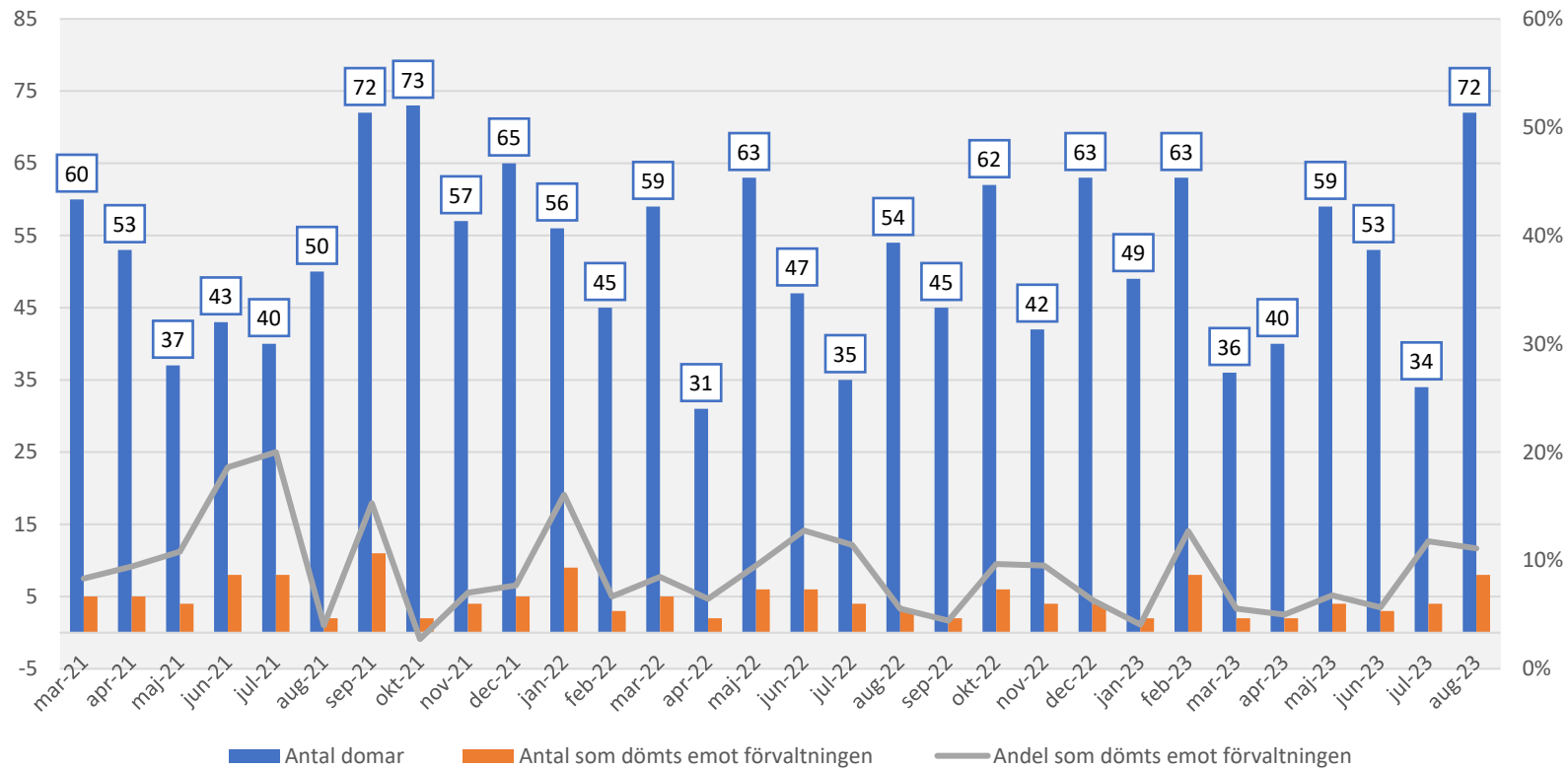
# Domar - uppföljning per månad

- Ekonomiskt bistånd
- Övrigt bistånd SoL
- Övrigt bistånd LVU och LVM



# Domar avseende ekonomiskt bistånd

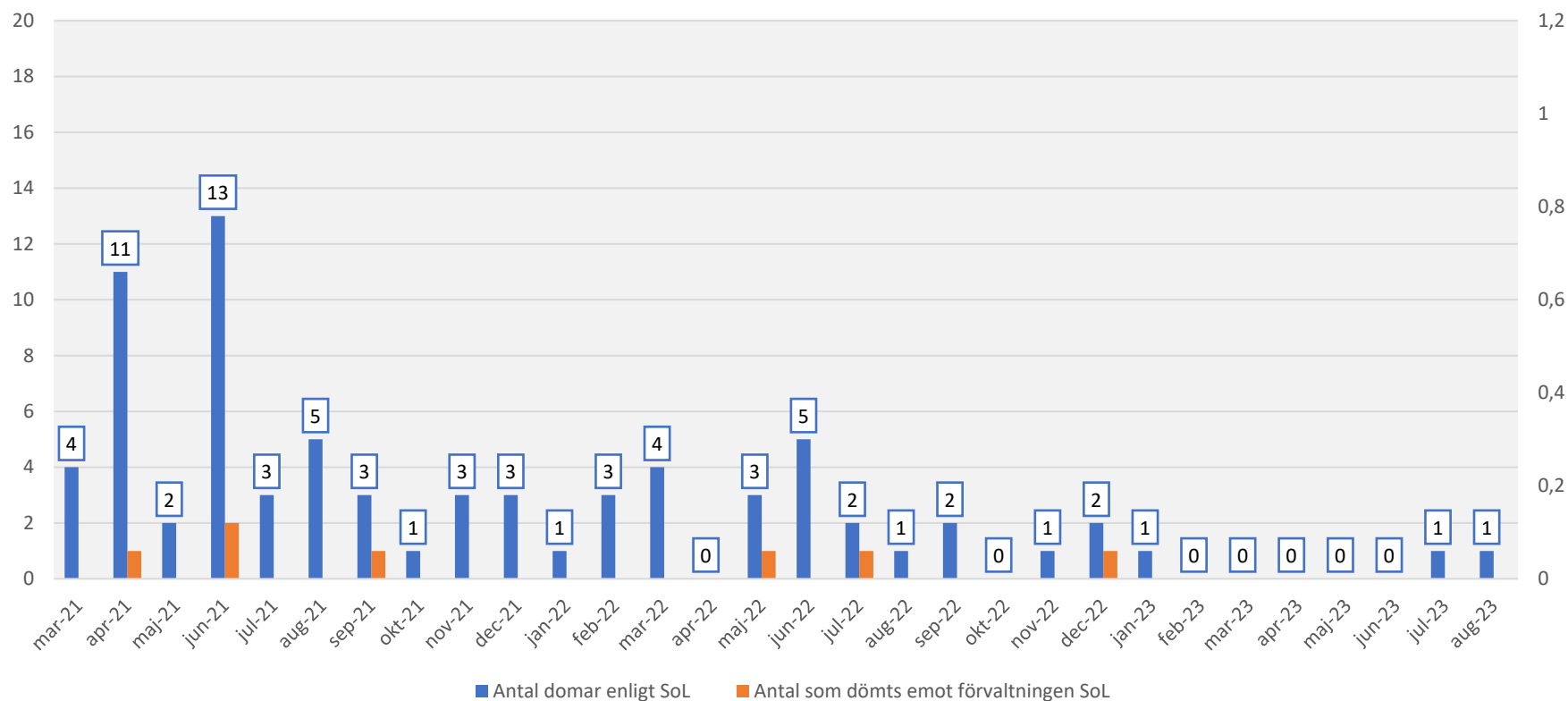
Antal domar ekonomiskt bistånd  
mars -2021 - 2023



- Fortsatt få domar som döms mot förvaltningen.

# Domar avseende övrigt bistånd SoL

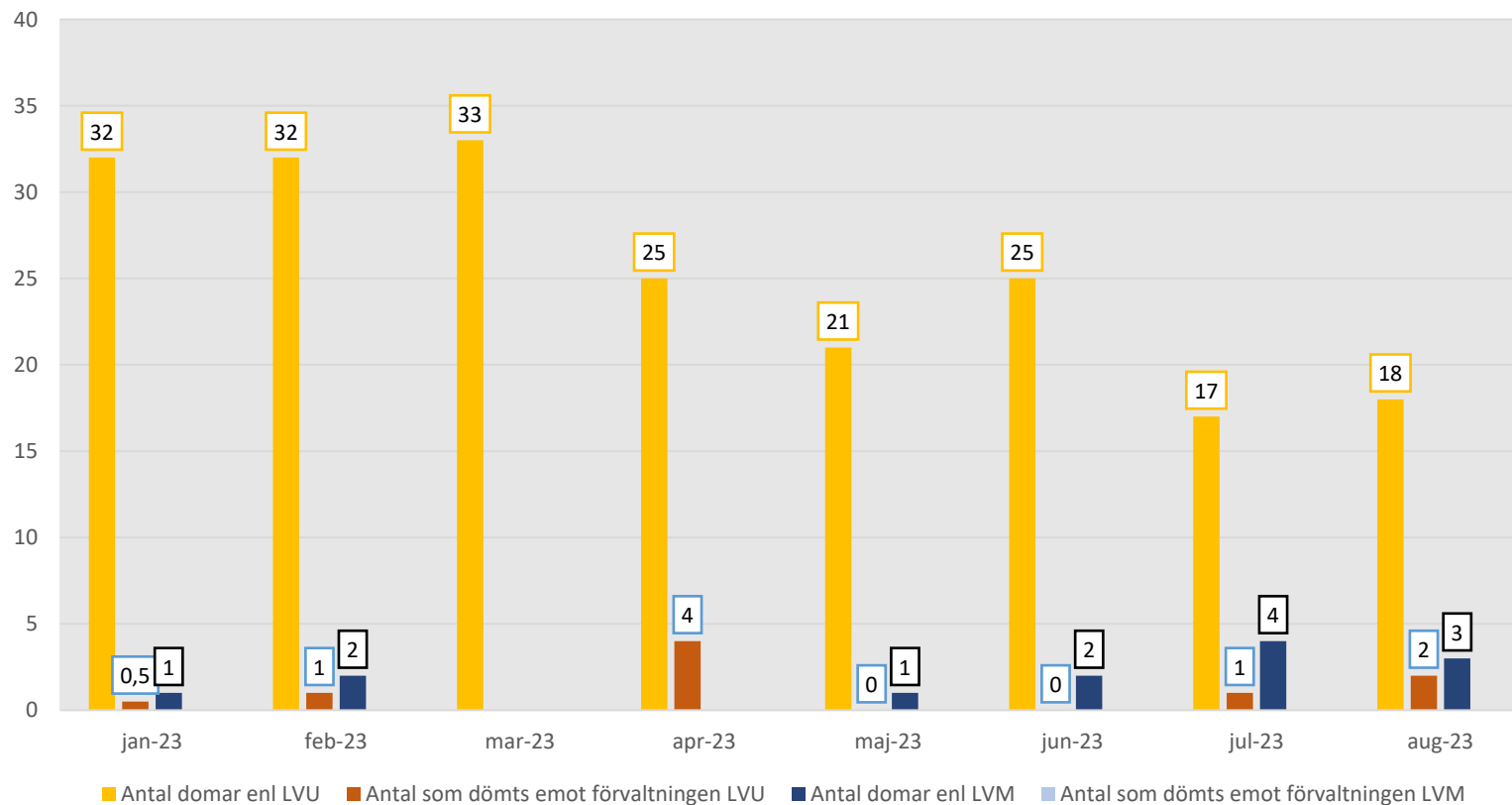
Antal domar övrigt bistånd SoL  
mars 2021 - 2023



- Få domar sett till antalet jämfört med ekonomiskt bistånd men även här dömer domstolen till förmån för förvaltningen i de allra flesta fall.

# -Domar avseende övrigt bistånd LVU och LVM

Antal domar övrigt bistånd LVU och LVM 2023



- Ett fåtal domar döms mot förvaltningen

# HR nyckeltal

- Antal anställda
- Sjukfrånvaro/förvaltningsnivå
- Personalomsättning/antal avgångar
- Arbetsskador och tillbud/förvaltningsnivå

# Antal anställda

|                      |      |      |     |     |     |     | 2023 |      |      |      |      |      |      |
|----------------------|------|------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| Tillsvidareanställda | Jul  | Aug  | Sep | Okt | Nov | Dec | Jan  | Feb  | Mar  | Apr  | Maj  | Jun  | Jul  |
| Totalt tv-anställda  | 948  | 939  | 935 | 945 | 954 | 964 | 981  | 1000 | 1008 | 1001 | 1010 | 1017 | 1027 |
| Män                  | 195  | 195  | 194 | 195 | 195 | 198 | 196  | 196  | 201  | 201  | 205  | 209  | 207  |
| Kvinnor              | 753  | 744  | 741 | 750 | 759 | 766 | 785  | 804  | 807  | 807  | 805  | 808  | 820  |
| Andel timanställda % | 12,2 | 10,4 | 5,4 | 4,9 | 5,1 | 6,4 | 4,8  | 4,1  | 3,9  | 4    | 3,1  | 4,8  | 11,8 |

# Sjukfrånvaro samt VAB/förkortad arbetstid

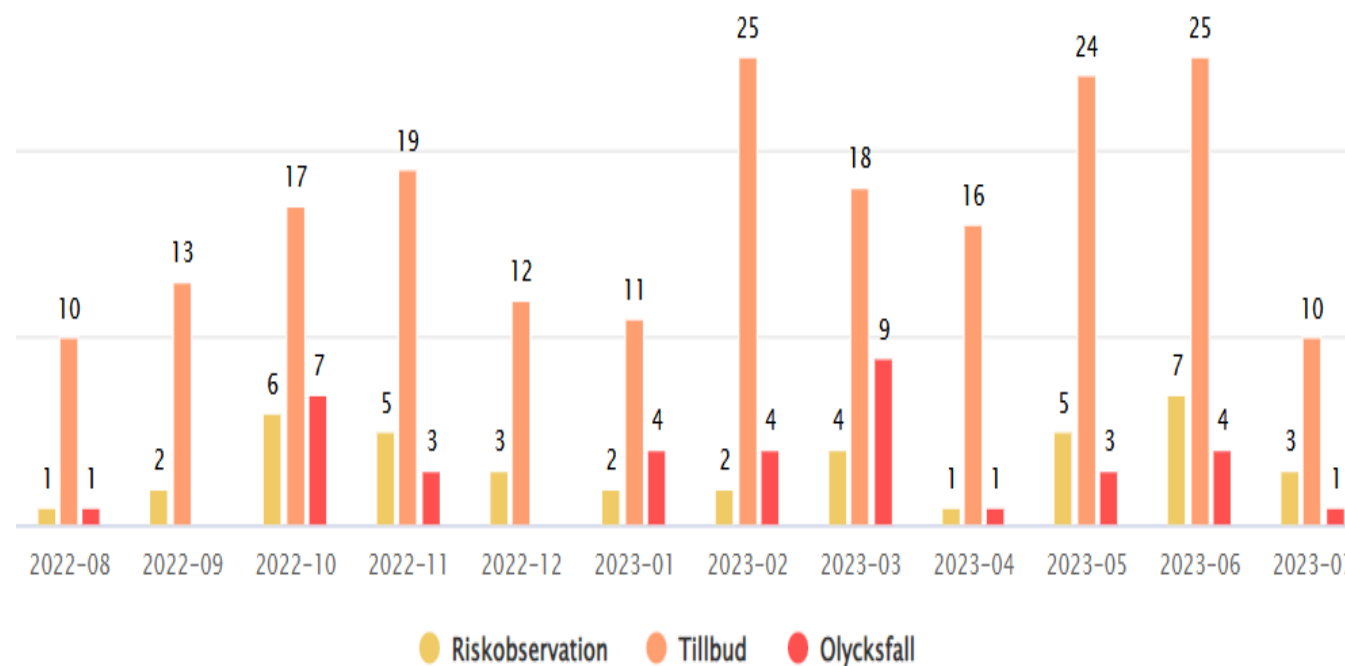
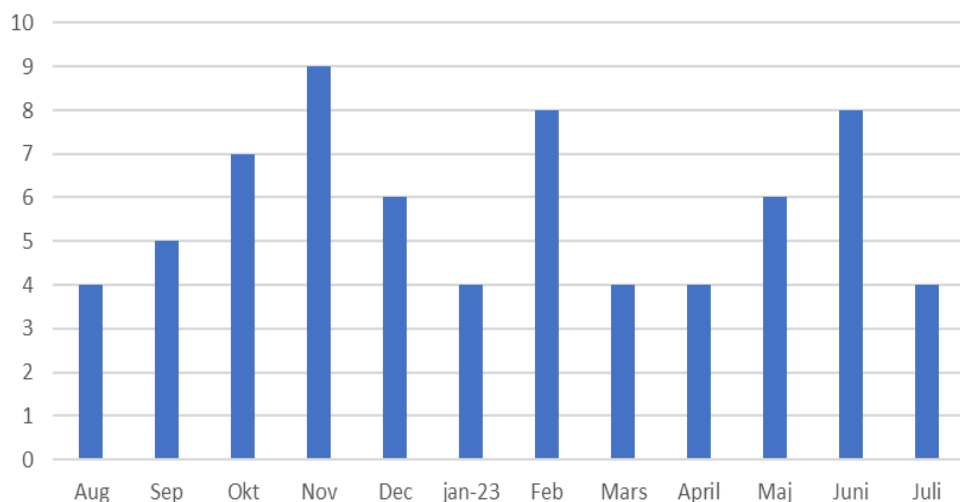
|                                            |     |     |     |     |     |     | 2023 |     |     |     |     |     |     |
|--------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Sjukfrånvaro total och korttid<br>samt VAB | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | Jan  | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul |
| Totalt sjukfrånvaro                        | 5,4 | 6   | 6,3 | 6,9 | 6,9 | 7,2 | 5,5  | 6,4 | 7,6 | 6,6 | 6,3 | 5,4 | 4,7 |
| 1-14 dagar                                 | 1,7 | 2,2 | 2,2 | 2,5 | 2,7 | 3,6 | 2    | 2,7 | 2,9 | 2,2 | 2   | 1,6 | 1,2 |
| Vård av barn                               | 0,6 | 0,2 | 0,9 | 1,1 | 1   | 1,1 | 1,2  | 1,2 | 1,1 | 1,1 | 0,7 | 0,7 | 0,5 |
| Förkortad arbetstid med<br>föräldrapenning | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4  | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,3 |

# Avgångar – helt extern eller till annan förvaltning

|                                                                     |           |           |           |          |          |           | 2023      |           |           |           |          |           |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Avgångar<br>(tillsvidareanställda)<br>Externt el till annan<br>förv | Jul       | Aug       | Sep       | Okt      | Nov      | Dec       | Jan       | Feb       | Mar       | April     | Maj      | Juni      | Juli      |
| Avd Vuxna och<br>Försörjningsstöd                                   | 5         | 10        | 7         | 2        | 5        | 3         | 6         | 5         | 5         | 6         | 4        | 4         | 4         |
| Avd Barn och Unga                                                   | 5         | 3         | 8         | 3        | 2        | 2         | 4         | 7         | 4         | 3         | 3        | 2         | 4         |
| Avd<br>Familjemottagning<br>och resurser barn<br>och vuxna          | 1         | 6         | 4         | 1        | 0        | 2         | 3         | 2         | 4         | 2         | 0        | 2         | 0         |
| Avd Stadsområde,<br>välfärd och fritid                              | 3         | 5         | 2         | 2        | 1        | 3         | 3         | 2         | 1         | 2         | 0        | 2         | 0         |
| <b>Totalt</b>                                                       | <b>16</b> | <b>25</b> | <b>22</b> | <b>8</b> | <b>8</b> | <b>13</b> | <b>17</b> | <b>15</b> | <b>14</b> | <b>15</b> | <b>8</b> | <b>12</b> | <b>10</b> |

# Otillåten påverkan m.m.

Registrerat som Otillåten påverkan



## **Kontakt**

### **Förvaltningsledningen**