



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2022-12-13

Diarienummer N163-1532/22

Handläggare

Niklas Lindebäck, Simon Flodén

Telefon: 031-3660024

E-post: simon.floden@socialnordost.goteborg.se

Budget 2023 Socialnämnden Nordost

Förslag till beslut

Socialnämnd Nordost beslutar enligt förvaltningens förslag till budget 2023.

Sammanfattning

Socialförvaltning Nordost har utifrån kommunfullmäktiges budget 2023 för Göteborgs stad tagit fram förslag till budget 2023. Budgetförslaget innehåller förutsättningar, mål och uppdrag som socialnämnden Nordost fått från kommunfullmäktige samt ekonomiska ramar per avdelning.

Socialnämnden Nordost har erhållit cirka 1 704 miljoner kronor i kommunbidrag genom kommunfullmäktiges budget 2023. Det är en ökning gentemot den ursprungliga budgeten för 2022 motsvarande cirka 112 miljoner kronor. I socialnämnden Nordosts budget ingår ekonomisk fördelning av nämndbidraget till avdelningar, stödfunktioner och för förvaltningsövergripande kostnader.

Nämnden budgeterar ett nollresultat på helår och bedömer i skrivande stund att förutsättningar finns för att nå en budget i balans 2023, men att det kommer att krävas en tydlig ekonomistyrning och uppföljning. Förvaltningen ser risker utifrån omvärldsfaktorer såsom stundande lågkonjunktur samt hög inflation och anser det svårbedömt hur det kan komma att påverka arbetet under 2023.

I budgetförslaget finns en buffert/utvecklingspott om 10 mnkr centralt budgeterat. Då socialnämnden Nordost fattar beslut om ekonomisk fördelning av kommunbidraget på avdelningsnivå kommer förvaltningen under året återkomma med eventuella förslag på justeringar mellan avdelningarna utifrån att det är nämnden som kan fatta dessa beslut.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Utifrån kommunfullmäktiges budget 2023 för Göteborgs stad har förvaltningen tagit fram förslag till budget 2023 för Socialnämnden Nordost med ekonomiska ramar per avdelning. Nämnden budgeterar ett nollresultat, det vill säga att nettokostnaderna är lika stora som kommunbidraget. Förvaltningen bedömer att det finns förutsättningar för att nå budget i balans år 2023. Förvaltningen bedömer även att de resurser nämnden tilldelats genom Göteborg Stads budget 2023 innebär möjlighet att leverera god verksamhet till dem vi är till för samt i verksamhetsplanen återkomma med hur mål och uppdrag kan hanteras för att åstadkomma så hög måluppfyllelse som möjligt under året.

Bedömning ur ekologisk dimension

Ärendet innehåller en beskrivning av kommunfullmäktiges budgetmål för socialnämnden Nordost inför 2023 där målet *Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara*

nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram, har styrts ut till samtliga nämnder i staden. Ett mål som har en klar koppling till den ekologiska dimensionen och som nu kommer att värderas och omhändertas i förvaltningens arbete att ta fram förslag på nämndens verksamhetsplan för 2023.

Bedömning ur social dimension

Tilldelad budgetram för socialnämnden Nordost ställer krav på ett fortsatt resurseffektivt arbete som inte bedöms påverka dem vi är till för negativt. Stöd planeras att ges förebyggande och främjande och med hjälp av tidiga insatser utefter behov. Trygghets- och brottsförebyggande arbete ska fortsätta och ska påverka personer som bor och verkar i stadsområdet positivt. Samarbete och samverkan med civilsamhälle, idéburna aktörer och föreningslivet ser förvaltningen som viktiga verktyg och ska ges utrymme under 2023.

Samverkan

Ärendet har samverkats i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 15 december 2022.

Bilagor

1. Budget 2023 Socialnämnden Nordost

Socialförvaltning Nordost

Fredrik Johansson
Förvaltningsdirektör

Niklas Lindebäck
Tf Avdelningschef Ekonomi

Budget 2023

Socialnämnden Nordost

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Förutsättningar.....	4
2.1	Verksamhetens förutsättningar	4
2.2	Personal	4
2.3	Ekonomi	6
3	Budget 2023 Mål	10
4	Budget 2023 Uppdrag	11
5	Resursfördelning.....	13

1 Inledning

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

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

Från kommunfullmäktiges budget till nämndens budget och verksamhetsplan

Nämnden har ansvar för att bidra till de mål som riktats till nämnden och genomföra uppdragen från kommunfullmäktige. Efter att nämnden fattat beslut om budgeten fortsätter arbetet med nämndens verksamhetsplan. Verksamhetsplanen beskriver hur förvaltningen ska arbeta för att nå målen och genomföra uppdragen. Nämnden beslutar om verksamhetsplanen i februari 2023.

Läsanvisning

Budgetdokumentet innehåller fem avsnitt. I avsnittet som följer finns en sammanfattning av budgeten. I avsnitt tre finns en beskrivning av förutsättningarna kopplat till personal och ekonomi. I avsnitt fyra finns de mål och uppdrag som riktats till nämnden. I det sista avsnittet finns en beskrivning hur resurserna fördelas till avdelningarna inom förvaltningen.

2 Förutsättningar

2.1 Verksamhetens förutsättningar

Socialnämnden Nordost består huvudsakligen av individ- och familjeomsorg samt fritidsverksamhet inom stadsområde nordost. Förvaltningen kommer under 2023 att fortsätta sitt arbete med att skapa en socialförvaltning med fokus på god samverkan över avdelningarna.

Inför 2022 konstaterade nämnden att arbetet med att bygga ihop organisationen och alla dess processer, och på så vis nyttja de stordriftsfördelar som kommer av sammanslagningen av tidigare organisation, har tagit längre tid än beräknat. Sedan dess har arbetet börjat ge resultat, vilket bland annat syns i form av en sänkt nettokostnad. Denna budget bygger på att den positiva utvecklingen fortsätter under kommande år.

När organisationen gick från stadsdelsförvaltning till fackförvaltning blev det också tydligt att den behöver byggas både utifrån traditionell linjeorganisation och utifrån att verksamheten bedrivs mellan de olika avdelningarna. Processerna i förvaltningen behöver byggas så effektivt som möjligt både för brukare och för att på bästa sätt hantera givna resurser. Under 2023 påbörjas ett förvaltningsövergripande arbete utifrån fem målområden där syftet är att arbeta för en utvecklad verksamhet utifrån dessa områden snarare än en enskild avdelnings uppdrag. Alla avdelningar kommer att representeras i respektive målområde och på så vis gynna det avdelningsöverskridande arbetet.

Under det gångna året har nämnden vid flertalet tillfällen uppmärksammat svårigheterna i att rekrytera och behålla medarbetare inom flera delar av nämndens verksamhet. Svårigheterna i att rekrytera kompetent personal riskerar att försämra kvaliteten i verksamheten. Det leder också till ökad belastning på den erfarna och kompetenta personal som finns, vilket i sin tur kan leda till ökad personalomsättning. Satsningar behövs för att säkerställa att medarbetare får kompetensutveckling, god arbetsledning och ett gott löneläge.

I kommunfullmäktiges budget för 2023 framgår en förväntan på respektive nämnd att effektivisera sin verksamhet och minska administrationen. Utifrån stadens nya riktlinje för styrning, finansiering och samordning av digital utveckling och förvaltning tydliggörs också förväntan på effektivisering och utveckling genom digitalisering. I samband med årsskiftet 2022/2023 förs ansvaret för verksamhetsspecifika tjänster och system över till respektive nämnd, vilket även omfattar ansvar för IT-system, drift och förvaltning samt kommande utveckling. Socialnämnden Nordost tar i och med detta emot Tjänsteförvaltning från Intraservice, med ansvar för verksamhetsspecifika system. Det innebär ett ansvar för drift och underhåll i de befintliga tjänsterna/systemen för samtliga sex välfärdsnämnder. Det är av stor vikt att samtliga sex förvaltningar hittar fungerande sätt att samarbeta, styra och utveckla gemensamma kommande utvecklingsinitiativ.

2.2 Personal

Organisation och bemanning

Socialförvaltningen Nordost är en av fyra socialförvaltningar i staden. Sammanlagt

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

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

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

Dialogens betydelse i samverkansavtalet ska poängteras. APT och samverkansgrupperna ska utvecklas, förtydligas och stärkas.

Verksamheterna ska bedriva ett aktivt, samordnat och långsiktigt arbete för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare genom att förtydliga och säkerställa en normkritisk och kompetensbaserad rekryteringsprocess. Socionomer och chefer med krav på flerårig erfarenhet har under åren varit svårrekryterade grupper varför förvaltningen än mer behöver verka proaktivt i frågor för attraktivitet och hållbarhet i frågor för kompetensutveckling.

Ledarskap och medarbetarskap

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

Medarbetarskap kan beskrivas som medskapare i verksamheten med både krav och möjligheter att bidra. Ett aktivt och lyhört ledarskap lägger grunden för medarbetarskapet där chefen uppmuntrar medarbetaren till utveckling och ansvarstagande.

Det är viktigt att visa tillit till medarbetarnas kompetens, att ha ett kontinuerligt lärande mellan individer och grupper, fokusera på mål och uppföljning samt att förbättra chefer organisatoriska förutsättningar.

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

läggs på de organisatoriska förutsättningarna.

Arbetsmiljö och hälsa

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

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

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

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

Jämställda och konkurrenskraftiga löner

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

Utifrån en årlig lönekartläggning ska förvaltningens löneutrymme differentieras mellan yrkesgrupper och hänsyn tas till efterfrågan på kompetens och marknadslöneläge. Lönen är ett av de styrmedel arbetsgivaren har att verka med för en attraktiv och konkurrenskraftig verksamhet.

2.3 Ekonomi

I detta avsnitt beskrivs övergripande de ekonomiska förutsättningarna för Socialnämnden Nordost inför 2023.

Göteborgs Stads budget

Göteborgs Stads budget för 2023 beslutades den 24 november i kommunfullmäktige. De ekonomiska förutsättningarna under 2022 har likt 2021 präglats av pandemin. Förvaltningen har erhållit intäkter i form av tillfälliga statsbidrag för att kompensera negativa ekonomiska konsekvenser orsakade av pandemin. Vissa kostnadsökningar förvaltningen förväntade sig har i stor utsträckning uteblivit, exempelvis en ökning av försörjningsstödsutbetalningar. Istället har antalet hushåll beroende av försörjningsstöd minskat jämfört med de föregående åren.

Mycket arbete har under året lagts på att få ihop de två gamla stadsdelarnas (Angered och Östra Göteborg) verksamheter till en gemensam för Nordost. Det arbetet har varit mer omfattande och komplicerat än förvaltningen från början av året räknat med och det har tagit betydligt längre tid. Även här har pandemin gjort ett stort avtryck. Digitala möten kan vara effektiva, men gör det svårare vad gäller relations- och förtroendeskapande. Förvaltningen lever också fortsatt i en fördelningsproblematik kring var viss verksamhet hör hemma i förhållande till andra förvaltningar efter omorganisationen. Det påverkar utifrån Socialförvaltning Nordosts synvinkel till högre kostnader för socialtjänsten.

Medel har avsatts kommuncentralt för att hantera risk för ökade kostnader med socialnämndernas försörjningsstöd.

Budgetram för Socialnämnden Nordost

Den budgetram som tilldelats Socialnämnden Nordost i kommunfullmäktiges budget är det kommunbidrag nämnden har att förfoga över 2023. Den totala kommunbidragsramen för Socialnämnden Nordost är för år 2023: 1 703 mnkr.

Det innebär en ökning från den ursprungliga ramen 2022 på cirka 112 mnkr och en ökning från den faktiska ramen 2022 på cirka 48,8 mnkr. Under 2022 erhöll nämnden ett tillfälligt utökat kommunbidrag på 63,2 mnkr.

För 2023 har resursfördelningsmodellen från 2022 använts för de fyra socialnämnderna. Resursfördelningsmodellen tar enbart hänsyn till de fyra socialnämnderna och det innebär att om en socialnämnd får ökad tilldelning utifrån förändrade kriterier får en annan socialnämnd lägre tilldelning. Modellen bygger på en intern fördelning av en redan fastlagd summa.

Resursfördelningsmodellen är därefter utökad med 6 procent index som kompensation för ökade kostnader till följd av inflationen (9,3% Oktober). Utöver index innehåller budgetramen ett antal politiska satsningar som fördelas ut till avdelningarna.

Förvaltningens budgetmodell för 2023 har förändrats till att delvis ta i beaktning föregående årsbudget och utfall samt behov för att säkra upp verksamhet efter kända förändringar och kostnadsökningar som exempelvis löne- och prisindex (teknisk budget). Modellen inkluderar därefter förändringar i linje med stadens resursfördelningsmodell och utökningar i linje med de politiska prioriteringar som finns i stadens budgetbeslut. Modellen innehåller också en generell effektivisering som gäller hela förvaltningen (-0,5%) och en utökad effektivisering för stödfunktionerna (-1%). En generell effektivisering tillämpas för att motivera hela förvaltningen att fortsätta bedriva ett aktivt förbättringsarbete. En nyttorealiserings där förvaltningen istället hämtar hem ekonomiska nyttor från de verksamheter som

utvecklat sitt arbete, exempelvis till följd av automatisering eller digitalisering, riskerar att sänka verksamhetens förbättringsambition.

Nämnden har under året haft en kraftig nettokostnadsminskning på grund av minskade kostnader för köpt vård och boende samt minskade kostnader för försörjningsstöd. Förvaltningen har haft ett aktivt och framgångsrikt arbete med att implementera gemensamma processer för hela förvaltningen och förväntas fortsätta det arbetet. Förvaltningen behöver dock fortsatt arbeta med de processer som rör flera avdelningar så att stödet till dem vi är till för inte påverkas av förvaltningens organisatoriska uppdelning.

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

Det är utifrån det arbetet förvaltningen bedömer att budgetförslaget för 2023 är i balans och även kommer att vara så vid årets slut.

Ekonomiska förutsättningar och utmaningar

Nämnden står med ett antal ekonomiska risker och utmaningar inför 2023 samtidigt som den generella nettokostnadsminskningen under 2022 gör nämnden bättre rustad än om kostnadsnivån hade varit i nivå med budget 2022.

- Kostnadsökningar högre än erhållet index. Nämnden har kostnader inom vissa kategorier som förväntas öka mer än erhållet index (6%), bland annat lokalkostnader, försörjningsstöd och arvoden till familjehem.
- Personalomsättning. Personalomsättningen förväntas påverka nämnden negativt utifrån att färre anställda kan leda till längre utredningstider och lägre frekvens i uppföljningen av placeringar. Det leder till längre placeringstid och ökade kostnader. En hög personalomsättning riskerar dessutom leda till högre arbetsbelastning på kvarvarande personal vilket i sin tur leder till sjukfrånvaro och ännu mer personalomsättning.

En hög personalomsättning innebär även att förvaltningen tvingas ta in konsulter som kostar mer än ordinarie personal. Även om det balanseras till viss del av lägre personalkostnader så ser förvaltningen att den sammanlagda ekonomiska effekten blir negativ.

- Förändrade förutsättningar. Under 2022 så gjordes ändringar i anställningsskyddslagen (LAS) som förväntas påverka nämndens ekonomi negativt. Utifrån att förvaltningen inom vissa verksamheter använder sig av timanställda kommer en översyn av dessa verksamheter behöva göras för att se vilka konsekvenser lagändringen får.

Regeringen har aviserat att skyddat boende ska regleras och bli en ny placeringsform som omfattas av tillståndsplikt och kvalitetskrav. Enligt SKR:s beräkningar kommer reformen inte finansieras till fullo vilket riskerar leda till ökade kostnader för förvaltningen. Förvaltningen har i dagsläget en del externt finansierad verksamhet, bland annat verksamhet som finansieras genom statliga medel från Socialstyrelsen. Merparten av den externa finansieringen förväntas fortsätta under 2023 men det är oklart

om medel kommer finnas för 2024. Förvaltningen har också verksamhet där finansiering sker på avtalsbasis, vilket kan innebära att avtalet sägs upp av finansiären.

Eget kapital

För Socialnämnden Nordost ligger riktnivån för det egna kapitalet på 30-50 mnkr. Socialnämnden Nordost har inför 2023 ett faktiskt eget kapital på 50 mnkr.

Användande av nämndens egna kapital är begränsat under 2023. För ianspråktagande krävs godkännande av kommunstyrelsen.

3 Budget 2023 Mål

I kommunfullmäktiges budget fastställs ett antal mål, varav vissa är mer specifika för en viss sorts verksamhet och andra behöver hanteras i samverkan mellan flera verksamheter alternativt kommunövergripande.

Alla nämnder och styrelser förväntas vara behjälpliga och bidra enligt sin kompetens till uppfyllande av alla kommunfullmäktiges mål. I nedanstående avsnitt redogörs för de mål där socialnämnden Nordost förväntas vara med och bidra till måluppfyllelse. Målen listas utifrån uppdelningen i kommunfullmäktiges budget. Nämnden kommer sedan att kategorisera och omhänderta dessa mål utifrån nämndens fem målområden.

Mål att omhänderta från kommunfullmäktiges budget

Sociala frågor

- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika
- Segregationen i Göteborg ska minska
- Hemlösheten ska upphöra till 2028

Arbetsmarknad och vuxenutbildning

- Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka

Trygghet

- Göteborg ska vara en säker och trygg stad

Demokrati

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

Idrott, föreningar och evenemang

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

Miljö- och klimat

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

Personal

- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.
- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska

Inköp- och upphandling

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

Ledning och styrning

- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

4 Budget 2023 Uppdrag

Nedan redogörs för all de uppdrag som kommunfullmäktige riktat till nämnden i den beslutade budgeten. I avsnittet redogörs för uppdragen utifrån uppdelningen i kommunfullmäktiges budget. Nämnden kommer sedan att kategorisera och omhänderta dessa uppdrag utifrån nämndens fem målområden.

Uppdrag att omhänderta från kommunfullmäktiges budget

Sociala frågor

- Socialnämnderna får i uppdrag att i samarbete med grundskolenämnden placera anställda inom socialförvaltningarna på skolor i behov av detta.
- 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.
- Socialnämnderna och grundskolenämnden får i uppdrag att utöka placerade barns tillgång till särskilt stöd i sin skolgång genom Skolfam eller motsvarande arbetssätt.
- Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med Framtiden AB säkerställa att vräkningar av barnfamiljer upphör.
- Socialnämnderna får i uppdrag att ta bort egenavgiften för skyddat boende för våldsutsatta.
- Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med stadsfastighetsnämnden uppdatera rutiner och arbetssätt i syfte att fler våldsutsatta ska erbjudas långsiktigt boende.
- Socialnämnderna får i uppdrag att säkerställa långsiktigt stöd och finansiering till de ideella tjej- och kvinnojourerna.
- 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.
- Exploateringsnämnden får i uppdrag att i samverkan med socialnämnderna införa riktlinjer för att nyanlända som anvisas enligt bostättningslagen i högsta möjliga mån ska erbjudas boendelösningar i de primärområden som har högst socioekonomisk status och hög andel invånare med svenska som modersmål. Barnfamiljer som anvisats genom bostättningslagen ska erbjudas mer långsiktiga bostättningsvillkor, med möjlighet till fasta kontrakt.

Funktionsstöd

- Nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att i samverkan med socialnämnderna, idrotts- och föreningsnämnden och föreningslivet förstärka och utveckla möjligheter till bra fritidssysselsättning för barn med funktionsnedsättningar.

Trygghet

- Socialnämnderna får i uppdrag att bygga ut det socialt förebyggande och brottsförebyggande arbetet, både genom fler anställda och genom nya arbetssätt.

Idrott, föreningar och evenemang

- 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.

Personal

- Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.
- Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.

Ledning och styrning

- 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.

5 Resursfördelning

Kommunbidraget har fördelats till förvaltningen utifrån en resursfördelningsmodell som bygger på, för förvaltningen, kortsiktigt opåverkbara kriterier och fördelningsgrunder.

Nämndens budget bygger huvudsakligen på en så kallad teknisk budget vilket är en beräkning av avdelningarnas behov av resurser för att kunna bibehålla nuvarande verksamhet. Det innefattar att finansiera befintlig verksamhet utifrån kostnadsökningar, ny verksamhet under 2022 samt verksamhet där extern finansiering upphört. I arbetet med den tekniska budgeten sker en bedömning av volymförändringar, både ökade och minskade. Förvaltningen har under 2022 sett volymminskningar inom köpt vård barn och vuxna samt försörjningsstöd samtidigt som vi sett volymökningar inom exempelvis familjehem. Nämndens budget tar också hänsyn till resursfördelningsmodellen då differenser mellan den tekniska budgeten och tilldelat kommunbidrag fördelas utifrån resursfördelningsmodellen. Slutligen tar denna budget hänsyn till de politiska satsningar som fördelats utifrån fullmäktiges budget.

Förvaltningen har i förslaget avsatt 10 mnkr i budgetreserv/utvecklingsmedel som återfinns under stöd och förvaltningsgemensamma uppdrag.

Budgetramar 2023

Avdelning (mnkr)	Budget 2023	Andel av nämndens ram
Vuxna och försörjningsstöd	703 000	41%
Barn och unga	287 902	17%
Familjemottagning och resurser barn och vuxna	342 150	20%
Stadsområde, välfärd och fritid	114 157	7 %
Förvaltningsövergripande och stödfunktioner	256 531	15 %
Total ram	1 703 740	

Inom förvaltningsgemensamma uppdrag återfinns bland annat kostnader för lokaler, lönerrevision, nämnd, förvaltningsledning, fackliga kostnader, semesterlöneskuld, lokalvård och vaktmästeri, kommungemensamma tjänster och redovisningstjänster hos Intraservice samt en budgetreserv/utvecklingsmedel om 10 mnkr