



Kallelse till möte för socialnämnden 2024

Tid: 2024-09-24, Kl: 18:00

Plats: Xenter, Utbildningsvägen 3 i Tumba, Xenter, sal 226 plan 2

Ordförande: Carl Widercrantz (TUP)

Sekreterare: Anneli Sjöberg

	Ärenden	
1.	Förvaltningschefen informerar – muntlig information	SN/2024:00005
2.	Information om socialförvaltningens verksamheter: Utredning Barn och Familjehem - muntlig information	SN/2024: 00317
3.	Resultat av sommarens pop-ups med frågor till botkyrkabor – muntlig information	SN/2024:00320
4.	Delårsuppföljning 2 2024 – KOMMER SENARE	SN/2024: 00053
5.	Ansökan om statsbidrag för att stärka arbetet med att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende 2025	SN/2024:00303
6.	Kompetensförsörjningsplan 2025-2028	SN/2024:00081
7.	Sammanställning av ej verkställda beslut kvartal 3	SN/2024:00267
8.	Sammanträdesordning för socialnämnden 2025	SN/2024:00321
9.	Anmälningssärenden	SN/2023:00460

Majoritetsgruppen träffas kl. 17:30 i Xenter, Sal 226 plan 2

S, MP och L träffas kl. 17:15 i Xenter, Styrelserummet

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Socialnämnd

2023-09-24

Socialförvaltningen

Kod: 3.7.0.1

Anneli Sjöberg

Dnr: SN/2024:00005

01 Förvaltningschefen informerar - muntlig information

Förslag till beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Sammanfattning av ärendet

Socialdirektör Charlotte Lagerkvist informerade om aktuella frågor.

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Socialnämnd

2023-09-24

Socialförvaltningen

Kod: 3.7.0.1

Anneli Sjöberg

Dnr: SN/2024:00266

02 Information om socialförvaltningens verksamheter: Utredning barn och Familjehem – muntlig information

Förslag till beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Sammanfattning av ärendet

Carolina Forsén, enhetschef för utredning 2 och Joachim Litzén enhetschef Familjehem informerade om respektive verksamhet.

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Socialnämnd

2023-09-24

Socialförvaltningen

Kod: 3.7.0.1

Anneli Sjöberg

Dnr: SN/2024:00320

03 Resultat av sommarens pop-ups med frågor till Botkyrkabor – muntlig information

Förslag till beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Sammanfattning av ärendet

Socialdirektör Charlotte Lagerkvist informerade om sommarens pop-ups med frågor till Botkyrkabor



Socialnämnd

Socialförvaltningen

Kod: 2.4.3.1

Elisabet Stiernstedt

Dnr: SN/2024:00303

05 Tjänsteutlåtande - Ansökan om statsbidrag för att stärka arbetet med att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende 2025

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner ansökan om statsbidrag om 755 000 kronor från Socialstyrelsen för att stärka kommunens arbete med att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende.

Sammanfattning av ärendet

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att stärka kommunernas arbete att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende 2022–2025, detta genom riktade statsbidrag.

Socialförvaltningen föreslår att statsbidraget söks för år 2025 för att kunna stärka verksamheten i arbetet med att hjälpa våldsutsatta att ordna ett stadigvarande boende

Förvaltningen planerar att förlänga uppdraget för den boendesamordnare som anställdes i projektform under år 2024 med riktat uppdrag att fokusera på våldsutsattas förutsättningar att komma vidare till en stadigvarande boendelösning. Uppdraget har två fokusområden, dels ett klientnära arbete bestående i att praktiskt hjälpa våldsutsatta att söka boende dels att stärka samverkan i frågorna både internt och externt med andra kommuner och huvudmän.

Aktuell ansökan rör 2025. Ansökan ska vara Socialstyrelsen tillhanda senast 2024-10-01.



Ärendet

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att stärka kommunernas arbete att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende under åren 2022-2025, detta genom riktade statsbidrag.

Syftet med statsbidraget är att långsiktigt stärka och utveckla kommunernas arbete när de erbjuder våldsutsatta hjälp med att ordna stadigvarande boende. Med stadigvarande boende menas långsiktiga lösningar på våldsutsattas boendesituation. Tillfälliga boendelösningar bedöms inte vara stadigvarande boende.

Samtliga Sveriges kommuner har möjlighet att söka bidraget. Medlen fördelas under förutsättning att riksdagen anvisar medel för det aktuella anslaget. Enligt regeringens uppdrag beräknade regeringen att 5 miljoner kronor skulle komma att avsättas för uppdraget i sin helhet för 2025.

Bidrag får, i mån av tillgång på medel, lämnas till kommuner i syfte att långsiktigt stärka och utveckla kommuners arbete med att erbjuda våldsutsatta personer hjälp med att ordna stadigvarande boende. Bidrag får inte lämnas för utförande av sådana uppgifter som kommuner enligt lag eller förordning är skyldiga att genomföra. Socialstyrelsen får prioritera mellan inkomna ansökningar och ska vid bedömningen särskilt beakta kommunens möjligheter till samverkan med andra kommuner och aktörer och förutsättningarna för god spridning av resultaten,

Ansökan ska vara Socialstyrelsen tillhanda senast 2024-10-01.

Socialnämndens användning av statsbidraget

Socialförvaltningen har under år 2024 infört två boendesamordnartjänster varav en av tjänsterna är riktad mot relationsvårdsteamet. Denna tjänst är en projektanställning under år 2024. Kommunen har sedan tidigare ett etablerat arbetssätt, men med projektanställningen är målet att intensifiera och utveckla detta arbete ytterligare med större fokus på samverkan och spridning.

Boendesamordnaren arbetar både internt och externt, i direkt klientkontakt samt i olika samverkansforum för att öka möjligheten att fler våldsutsatta når en stabil boendelösning. Det finns dock en rad försvårande omständigheter som gör att behovet av ett fortsatt riktat arbete med boendesamordnare bedöms vara stort. Statsbidraget skulle möjliggöra en förlängning och finansiering gällande den boendesamordnartjänst som riktar sig till målgruppen våldsutsatta.



För mer detaljerad information om aktiviteter, tidsplan, samverkan och budget se separat ansökan som biläggs tjänsteskrivelsen. Ansökan fokuserar på de frågor som Socialstyrelsen efterlyser svar på i sin mall för ansökan.

Barnkonsekvensanalys

Statsbidraget vänder sig framförallt till arbetet med vuxna individer men blir i förlängningen ett led i att fler barn som lever tillsammans med en våldsutsatt vuxen kan få en större trygghet och stabilitet i form av en långvarig boendesituation.

Statsbidraget bedöms därmed kunna leda till att fler barn och unga kan få tryggare levnadsförhållanden och ett liv fritt från våld, vilket bedöms vara i enlighet med barnets bästa.

Ekonomiska konsekvenser

Ansökan om statsbidraget medför inga ekonomiska konsekvenser förutsatt att återrapportering till berörd myndighet sker enligt anvisning. Beviljat statsbidrag kan användas under 2025 och ska återrapporteras till Socialstyrelsen i början av 2026

Underlag för beslut

Tjänsteskrivelse Statsbidrag - Stärka kommunens arbete med att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende, 2024-08-28.

Ansökan om statsbidrag – Stärka arbetet med att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende 2024

Skickas till

Elisabet Stiernstedt, verksamhetsutvecklare stöd- och utvecklingsenheten, socialförvaltningen

Ansökan Socialstyrelsen – Statsbidrag för att stärka kommunernas arbete med att hjälpa våldsutsatta att ordna stadigvarande boende

1. Beskrivning av utvecklingsarbetet ni söker statsbidrag för

Vad är det för problem och behov som ni ser i er kommun och som ni vill förändra med stöd av statsbidraget:

Botkyrka kommuns socialförvaltning har under år 2024 infört två boendesamordnare till kommunen varav en av tjänsterna är riktad mot relationsvårdsteamet via en projektanställning under år 2024. Kommunen har sedan tidigare ett etablerat arbetssätt avseende att stötta våldsutsatta att komma vidare till en långvarig boendelösning, men med projektanställningen är målet att ha möjlighet att intensifiera och utveckla detta arbete ytterligare med större fokus på att kartlägga målgruppen och fördjupa samverkan.

Det kommunen söker statsbidrag för är att fortsätta motverka och lindra våldets konsekvenser där vi ser att bostadslöshet och boende på hotell/vandrarhem är vanliga utfall efter ett uppbrott. Socialtjänsten i Botkyrka har en samverkan med det kommunala bostadsbolaget och möjlighet till exempelvis sociala kontrakt finns, dessa kan dock inte nyttjas av personer med hotbild i närområdet.

Det vi ämnar använda statsbidraget till är att, med individuellt och anpassat stöd, stötta våldsutsatta att komma ut till eget boende på ordinarie bostadsmarknad. Bosamordnaren som riktar sig mot våld i nära relationer har hittills blivit inblandad i olika skeden i ärenden, från råd och stöd och aktualisering till avslut. Boendesamordnaren arbetar både internt och externt, i direkt klientkontakt samt i olika samverkansforum för att öka möjligheten att fler våldsutsatta når en stabil boendelösning. Det finns dock en rad försvårande omständigheter som gör att behovet av ett fortsatt riktat arbete med boendesamordnare bedöms vara stort. Statsbidraget skulle möjliggöra en förlängning och finansiering gällande den boendesamordnartjänst som riktar sig mot våld i nära relationer.

I Botkyrka kommun bor en stor andel utlandsfödda individer och andelen våldsutsatta som saknar både språkkunskap samt kunskap och kännedom om det svenska samhället är stor. En annan särskilt utsatt målgrupp är unga individer som oftare saknar kunskap om bland annat hur bostadsmarknaden fungerar. Våldets konsekvenser i form av isolering och ekonomiskt våld i kombination med språkförbistring och låg kunskap om det svenska samhället försvårar möjligheten att etablera sig på bostadsmarknaden. Vidare är bostadsmarknaden i sig, inte minst i Stockholmsregionen, mättad och därmed svår att etablera sig på.

Vi ser ett ökat individuellt stöd i kombination med samverkan både internt och externt som framgångsfaktorer i arbetet kring våldsutsattas boendesituation. Det finns även behov av att utveckla och fördjupa samverkan ytterligare mellan kommuner. Botkyrka ingår i ett nätverk tillsammans med övriga Södertörnskommuner samt i ett länsövergripande nätverk med fokus på bland annat byteskedjor mellan kommunerna, vilket skulle kunna leda till att fler individer får möjlighet att komma vidare till en långsiktig boendelösning i en annan kommun.

Sammanfattningsvis ser vi att ett fortsatt utvecklingsarbete med boendesamordnare ger kommunen möjlighet att förändra och förbättra möjligheten för våldsutsatta och deras barn att komma vidare till en långsiktig boendelösning fri från våld.

Vad behöver ni utveckla och förändra?

Vi ser ett behov av att fortsätta det arbete som påbörjats under 2024. Dels finns det fortsatta behov av att utveckla det individuella stödet kopplat till boendefrågan. Kopplat till detta behöver även den interna samverkan och samförståelsen kring målgruppen och problembilden att fortsätta att utvecklas.

Vi ser även ett behov av, och ställer oss positiva till, en samverkan över kommungränser. Detta för att ha möjlighet att skapa boendekedjor mellan kommunerna men även för övrig samverkan och samsyn. Botkyrka deltar idag i två större samverkansforum, ett nätverk med övriga Södertörnskommuner samt det länsövergripande nätverket ”Samverkan i våld i nära relationer i Stockholmsregionen”. Inom nätverken finns behov av att klargöra förutsättningar och möjligheter framåt och i längden arbeta fram struktur och rutiner för att möjliggöra boendekedjorna.

Som ett led i att förbättra arbetet kring kommunövergripande boendekedjor finns även behov av fördjupad samverkan med vårt kommunala bostadsbolag. Möjligheten till lägenheter i form av sociala kontrakt bedöms vara relativt goda för de individer som är geografiskt tryggade i vår kommun, det finns dock ett behov av att arbeta fram en struktur och klargöra förutsättningarna i frågan.

Beskriv kommunens målsättning med arbetet under 2025:

Målsättningen med arbetet under 2025 är att fortsätta utveckla det klientnära arbetet i kombination med utökad och fördjupad samverkan.

- Fortsatt arbete på individnivå vad gäller att stötta våldsutsatta att finna lösningar till stadigvarande boende.
- Att utveckla samverkan med övriga Södertörnskommuner samt den länsövergripande samverkan för att möjliggöra samarbete och boendekedjor. Att se över och arbeta fram en grund för hur detta arbete ska kunna möjliggöras gällande exempelvis struktur, arbetssätt, rutiner och juridiska frågor.
- Stärka samarbetet med hyresvärdar för att uppnå en samsyn kring arbetet med målgruppen.

Ange konkreta aktiviteter i arbetet under 2025:

- Fortsatt arbete kring att skapa rutiner och dokumentera arbetssätt för aktuella ärenden.
- Fortsatt arbete kring att systematisera och stärka metoder för att stötta enskilda individer/våldsutsatta.
- Utveckla och fördjupa nödvändig samverkan internt:
 - Samverkan med övriga enheter inom kommunen med syfte att informera, förankra och skapa samsyn kring målgruppen våldsutsatta kopplat till boendefrågan.
- Utveckla och fördjupa nödvändig samverkan externt:
 - Kommunalt bostadsbolag via vår förebyggande enhet
 - Södertörnsnätverket
 - Länsövergripande samverkansgrupp

Verksamhetschef är ansvarig för att en systematisk uppföljning av arbetet genomförs och som färdigställs och redovisas under slutet av 2025.

Ange tidplan för utvecklingsarbetet under 2025:

Fortsatt systematiskt kartläggning av målgruppen under 2025

Nedtecknade av metod och arbetssätt för kunskapsspridning, under första kvartalet 2025

Löpande deltagande och bidrag i de samverkansforum som byggs upp för att skapa fungerande boendekedjor över länet och medverka i framtagande av eventuella överenskommelser.

I det fall ni ansöker om liknande insatser som ni beviljats medel för under bidragsår 2024, ange hur långt ni kommit med ert utvecklingsarbete och vad som kvarstår av utvecklingsarbetet.

Botkyrka kommun beviljades inget bidrag för år 2024.

2. Långsiktighet i arbetet med att erbjuda våldsutsatta hjälp att ordna stadigvarande boende

Har kommunen en långsiktig målsättning med utvecklingsarbetet?

Ja

Målsättningen är att göra arbetssättet med bosamordnare till en permanent del av socialförvaltningens verksamhet. I och med detta är målsättningen att det individuella stödet vad gäller boendefrågan ska öka och att fler våldsutsatta kommer vidare till eget boende på egen hand. Kommunen har även som mål att fler våldsutsatta kan komma vidare i en så kallad boendekedja mellan kommuner och att Botkyrka i och med detta också tar emot individer från andra kommuner.

Hur säkerställer ni att resultatet av ert utvecklingsarbete blir en del av kommunens ordinarie arbete:

Genom en kontinuerlig uppföljning av arbetet, där ledningsgrupp inom berört verksamhetsområde ansvarar för att detta genomförs.

3. Samverkan med andra kommuner och aktörer

Ja

Vilka kommer ni att samverka med?

Intern samverkan inom kommunen, med syfte att kompetenshöja inom sakfrågan samt att uppnå en samsyn kring målgruppen med särskilt fokus på boendefrågan.

Fördjupad samverkan med vårt kommunala bostadsbolag.

Fortsatt samverkan inom Södertörnsnätverket

Fortsatt samverkan inom det länsövergripande nätverket "Samverkan i våld i nära relationer i Stockholmsregionen"

Om ni svarat ja på frågan ovan, är denna samverkan förankrad i kommunens ledning?

Ja

Om ja, ange var i organisationen samverkan är förankrad och på vilket sätt:

I socialförvaltningen genom beslut i ledningsgrupp

Om ni samverkar med andra kommuner eller aktörer, finns det formell överenskommelse alternativt avtal om samverkan?

Detta arbete kommer pågå under 2025

4. Arbetsuppgifter som ingår i den sökta lönekostnaden

I det fall ni ansöker om statsbidraget till lönekostnader ange i punktform vilka arbetsuppgifter den anställda ska utföra med stöd av statsbidraget. Ange i vardera punkt en ungefärlig procentsats för respektive arbetsuppgift.

Systematisera metoder/ ge individuellt stöd 50 %

Självstärkande stöd med att lösa boendesituationen på lång sikt, inte akuta hotellösningar eller skyddsplaceringar (när det akuta skyddsbehovet upphört). Både via socialtjänstens egna sociala kontrakt och i andra kommuner, i de fall det finns behov av att byta kommun. Arbetssättet systematiseras och dokumenteras och följs upp systematiskt för att arbetssättet ska implementeras som en metod. Målgruppen har inte sällan flera olika behov av stöd. Många är bland annat ekonomiskt utsatta, skuldsatta till följd av våldet eller har varit isolerade under längre tid. Där dåliga förutsättningar eller bristande kunskap gör det svårt för den våldsutsatta att, på egen hand, lösa situationen. En målgrupp som även har uppmärksamats är yngre personer aktuella på enheten för våld i nära relation som ofta saknar kunskap om hur bostadsmarknaden fungerar; där behöver vi vara mer informativa och motiverande för att stötta dem att ge dem förutsättningar för att komma in på bostadsmarknaden.

Samverkan mellan kommuner (25 %)

Vi ser även behovet av mer kommunsamverkan då våldsutsatta i många fall har en geografisk hotbild i kommunen. Vi ingår i ett läns gemensamt nätverk, samt även i en samverkan mellan Södertörns kommunerna där arbetet med att skapa gemensamma byteskedjor pågår. Syftet är att upprätta en samverkan som skapar förutsättningar för att enklare kunna flytta våldsutsatta klienter mellan kommunerna. Målet är att utveckla en samverkan som bistår personer våldsutsatta av närstående med att hitta stadigvarande boendelösningar genom kommunsamarbete.

Samverkan internt i kommunen (25 %)

Det finns även behov av att etablera och stärka samarbete med hyresvärdar, något som socialtjänsten idag ser kan utvecklas för denna målgrupp. Det finns fortsatt behov av att upprätta ett arbetssätt som möter de olika behoven, samt behov av flexibilitet i arbetet för att kunna fånga upp och stötta de våldsutsatta.

5. Förutsättningar för spridning

Kommer kommunen att göra en egen uppföljning av utvecklingsarbetet?

Ja

Om ja, på vilket sätt:

Botkyrka kommun kommer mot slutet av år 2025 att göra en uppföljning och utvärdering av det utvecklingsarbete som satsningen på bosamordnartjänsterna har medfört. Exempelvis genom att se över antal individer som kommit vidare till en långsiktig boendelösning och hur många individer vi kunnat ta emot eller lämna ifrån oss genom samverkan mellan kommuner. Verksamhetschef för området kommer att vara ansvarig för att utvärdering och uppföljning genomförs.

Planerar ni att sprida resultaten av ert arbete?

Ja

Om ja ni svarat ja på frågan ovan, vilka kanaler finns till ert förfogande för denna spridning?

Efter genomförd uppföljning kommer kommunen att ha möjlighet att sprida resultatet vidare genom exempelvis deltagande i de samverkansforum som beskrivits ovan.

6. Ekonomi

Utgift

Lönekostnader:

705 000 kronor

Resor, kost och logi, specificera kostnadsposten här:

Utbildning för boendesamordnare. Resa, kost och logi 15 000 kronor.

Övriga kostnader som är kopplade till det sökta utvecklingsarbetet, beskriv tydligt kostnaden och dess syfte här:

Genomförande av en intern utbildning. Lokalhyra och fika 35 000 kronor.

Specificerade lönekostnader tabell 1

Funktion/arbetsuppgift

Boendesamordnare

Tjänstgöringsgrad (%)

100 %

Månadslön inkl. avgifter

58 750 kronor

Antal månader

12 månader

Summa lönekostnad 2025: 705 000 kronor

Total summa 2025: 755 000 kronor

Socialnämnd

Socialförvaltningen

Kod: 1.1.6.2

Anna Colton

Dnr: SN/2024:00304

06 Kompetensförsörjningsplan 2025-2028

Förslag till beslut

- Socialnämnden godkänner kompetensförsörjningsplanen för 2025–2028 och överlämnar den till kommunstyrelsen för vidare beredning

Sammanfattning av ärendet

Varje nämnd ska årligen ta fram en plan för kompetensförsörjningen inom förvaltningen under den kommande planperioden. Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att klargöra behoven inom nämndens verksamheter. Planen ger också underlag till den övergripande sammanställningen av kommunens totala kompetensförsörjningsbehov som ingår mål- och budgetprocessen.

Kompetensförsörjningsplanen utgår från en analys av verksamhetens behov, medborgarnas behov och rättigheter samt förvaltningens omvärldsanalys. I socialförvaltningens plan för perioden 2025–2028 lyfts bland annat utmaningar med omställningen till nya socialtjänstlagen, att attrahera och rekrytera såväl medarbetare samt hur förvaltningen jobbar med sitt arbetsgivarvarumärke. För att möta utmaningarna kommer förvaltningen fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare bland annat genom fortsatt utveckling av ledarskapskulturen samt en översyn av löneläget för våra bristyrkesgrupper såsom socialsekreterare.

Ekonomiska konsekvenser

De aktiviteter som föreslås i planen ryms inom budgetramen. Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser. Förvaltningen ser dock att utmaningen med att attrahera och rekrytera kan påverka ekonomin så till vida att konsulter i högre sträckning kan behöva användas.



Underlag för beslut

Här anges de dokument som ligger till grund för förslag till beslut, exempel:

- Tjänsteskrivelse – Kompetensförsörjningsplan 2025–2028, 2023-08-25
- Kompetensförsörjningsplan 2025–2028

Fastställd av

Socialdirektör, Charlotte Lagerkvist

HR-chef, Anna Colton

Skickas till

Kommunstyrelseförvaltningen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Kompetensförsörjningsplan 2025 – 2028

Socialförvaltningen



Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Kompetensförsörjningsplanen	4
Attrahera och rekrytera	4
Aktiviteter attrahera och rekrytera:	5
Heltid som norm	5
Kompetensutveckling, karriär och omställning	6
Omställning till nya socialtjänstlagen	6
Kompetensutveckling	6
Karriär	7
Aktiviteter kompetensutveckling, karriär och omställning:	7
Nyttja tekniken smart	8
Aktiviteter nyttja tekniken smart:	9
Arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet	9
Aktiviteter arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet:	10
Lönestruktur inom budgetram	10
Aktiviteter lönestruktur inom budgetram:	11
Förlängt arbetsliv	11
Aktiviteter förlängt arbetsliv:	12
Söka nya samarbeten	12
Aktiviteter söka nya samarbeten:	12
Chefs- och ledarförsörjning	12
Aktiviteter chefs- och ledarförsörjning:	13

Bakgrund

För att säkerställa kommunens strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

Botkyrkas väg fram - för att möta kompetensutmaningen

För att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder god välfärd och service till botkyrkaborna är den politiska målsättningen att:

- Kommunen ska knyta till sig och behålla kompetent personal.
- Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö.
- Kommunen ska ta till vara de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet och lita på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna.
- Det ska finnas goda möjligheter att utvecklas inom den kommunala organisationen.
- Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen.
- Målet är att alla anställda som önskar ska erbjudas heltidsanställning, 100 procent tjänstgöringsgrad.

Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

Behovet av kompetensförsörjning analyseras utifrån verksamhetens behov och medborgarens rättigheter i relation till rådande omvärldstrender som bland annat:

- Arbetsmarknads- och utbildningsprognoser för olika yrkesgrupper; SCB, Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen.
- Demografi – hur påverkar förändringarna i demografi möjligheten att kompetensförsörja?
- Politiska beslut – verksamhetspåverkande beslut, ekonomiska beslut eller andra politiska beslut.
- Digitalisering – påverkan på kompetensförsörjningsplanen – arbetsuppgifter som försvinner, behov av ny kompetens.

Kompetensförsörjningsplanen

Attrahera och rekrytera

För att framgångsrikt kunna erbjuda framtidens socialtjänst behöver socialförvaltningen ställa om till ett ännu mer förebyggande arbete. Detta ställer krav på delvis nya arbets sätt. Förvaltningen arbetar löpande med att utreda och förbereda sig för de förändringar som detta kräver. Under många år har förvaltningen tampats med svårigheter att rekrytera vissa yrkeskategorier, framför allt socialsekreterare. Något som i undersökningar visat sig vara avgörande för att socialarbetare vill komma och sedan stanna, är en trygg arbetsplats med goda kollegor och ett nära ledarskap samt en konkurrenskraftig lön. Man önskar en flexibel arbetsplats som tillåter att livspusslet går ihop. Socialnämnden har därför en vision om att vara medarbetarnas bästa arbetsplats, så att de ska trivas, stanna kvar och utvecklas i kommunen.

Förvaltningen har startat en arbetsgivarvarumärkesgrupp bestående av enhetschefer, HR och rekryterare. Arbetet syftar till att ta fram aktiviteter som ska bidra till att uppnå målet att socialförvaltningen ska vara ”din bästa arbetsplats”. Att vara en attraktiv arbetsgivare handlar inte bara om hur förvaltningen marknadsför sig utåt för blivande kandidater, utan lika mycket om hur förvaltningen jobbar med frågan internt. Alla chefer i organisationen arbetar därför med att utforska vad medarbetare behöver och önskar för att trivas och tillsammans med dem utveckla arbetet i enlighet med önskemålen. Målet ”din bästa arbetsplats” är en viktig pusselbit och vägledande i den kommunikationsplan som tagits fram för ändamålet.

Socialförvaltningen har stöd av kommunens rekryteringscenter gällande tillsvidare tjänster och i viss mån övriga tjänster. Förvaltningen har fortsatt en utmaning gällande att attrahera kandidater med rätt kompetens och att sänka personalomsättningen till en hållbar nivå.

Då det är en utmaning att rekrytera kommer fokus att läggas på de mest svårrekryterade yrkeskategorierna, i synnerhet socialsekreterare. Förvaltningens arbete med att utveckla ”din bästa arbetsplats” bidrar till attraktionskraften. Vi jobbar för att attrahera nya medarbetare bland annat genom att visa vad befintliga medarbetare tycker om arbetsplatsen i filmer och skriftlig återgivning. En viktig del i att hitta nya medarbetare är även hur förvaltningen genomför rekryteringsprocesserna, där fokus är att hitta rätt person till rätt plats. Förvaltningen har ett nära samarbete med rekryteringscenter som arbetar med kompetensbaserad rekrytering vilket innebär att lägga fokus på de kompetenser som krävs i tjänsten och/eller förvaltningen. På så sätt minskar fördomar och oavsiktlig diskriminering och kandidaterna får en positiv upplevelse av förvaltningen. För att vara attraktiv har förvaltningen fortsatt fokus att i högre utsträckning anställa på en tillsvidareanställning även på tidsbegränsade vakanser.

Framåt kommer samarbetet med rekryteringscenter intensifieras genom att bland annat se över rekryteringsprocessen för förvaltningen samt att ta fram material som speglar förvaltningens arbete kring arbetsmiljö och kultur. Materialet kommer att användas i annonser och övrig kommunikation som till exempel på förvaltningens sida på botkyrka.se.

Att utveckla samarbetet med Stockholms universitet, Södertörns högskola och Marie Cederschiöld högskola är ett prioriterat arbete och flera insatser är påbörjade och kommer fortsätta framåt. Bland annat ska utvecklingen av samarbetet kring verksamhetsförlagd utbildning (VFU) fortsätta, där förvaltningen jobbar strategiskt med att identifiera talanger. Efter avslutad VFU-period finns möjlighet till sommararbete eller tidsbegränsad anställning tills en tillsvidareanställning är aktuell. På så vis "skolar" förvaltningen in studenter till att få erfarenhet och bli mer anställningsbara inom verksamheterna.

Förvaltningen har initierat ytterligare kontakt med Södertörns högskola som innebär att medarbetare framgent kommer att involveras i utbildningsmoment i flera kurser på socionomprogrammet. Syftet med samarbetet är dels att synliggöra Botkyrka som potentiell arbetsgivare, dels att ge praktiska exempel på det positiva med att arbeta i socialtjänsten. Samarbetet med lärosätena, såväl avseende VFU som deltagande i socionomutbildningen, bidrar till att stärka vår attraktivitet som arbetsgivare.

Aktiviteter attrahera och rekrytera:

- Fortsätta arbetet med arbetsgivarvarumärke för att öka attraktiviteten och marknadsföra "din bästa arbetsplats" både internt och externt. *HR-funktion tillsammans med central HR och chefer*
- I samarbete med rekryteringscenter ta fram en strategi för arbetssätt gällande rekrytering och hur budskapet kring "din bästa arbetsplats" förmedlas. *HR-funktion tillsammans med rekryteringscenter och verksamhetschefer.*
- Fortsatt utveckling av att attrahera och rekrytera medarbetare från VFU till studentmedarbetare och vidare till sommararbete/tidsbegränsade anställningar. *HR-funktion tillsammans med enhetschefer*
- Utveckla samarbete med högskolor och universitet för att sätta socialförvaltningen i Botkyrka kommun på kartan. *Omvärldsstrateg, enhetschefer och HR-funktion*

Heltid som norm

"Heltid som norm" har beslutats genom en överenskommelse mellan fackförbundet Kommunal och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Syftet är att förbättra jämställdheten och att möta rekryteringsutmaningarna som väntar framöver.

Socialförvaltningen har alltså en hög andel heltidsanställda, 98,5 procent för månadsavlönade och 99 procent för tillsvidareanställda. Socialförvaltningen ser inte att effektiviseringskraven som kommunfullmäktige ställer på samtliga nämnder kommer att förhindra heltid som norm då alla tjänster som utlyses alltid är heltidstjänster, undantaget vid vissa tidsbegränsade anställningar.

Kompetensutveckling, karriär och omställning

Omställning till nya socialtjänstlagen

Sommaren 2025 väntas en ny socialtjänstlag att träda i kraft. Lagstiftningen innebär att socialtjänsten i stor utsträckning behöver ställa om från nuvarande myndighetscentrering för att i stället vara mer lättillgänglig och i högre utsträckning erbjuda insatser utan föregående behovsprövning. Syftet är att socialtjänsten ska jobba mer förebyggande för att erbjuda stöd innan små bekymmer blivit stora problem.

Den nya lagstiftningen förutsätter ändrade arbetssätt såväl som ändrat förhållningssätt hos våra medarbetare. Många medarbetare kommer, till skillnad från idag, att arbeta utanför socialkontoret på olika andra arenor såsom i förskola/skola, tillsammans med regionen, på Medborgarcenter, på polisstation med mera och tillsammans med andra professioner. Denna omställning kommer att ta tid och för att kunna införa nya arbetssätt behöver en del gamla metoder och arbetssätt avimplementeras. Parallellt med detta kommer myndighetsutövningen att kvarstå för de medborgare som har behov av mer omfattande insatser än de som ryms i det förebyggande arbetet.

Att bedriva socialt arbete utifrån den nya lagstiftningens intentioner kommer att tydliggöra fokus på det sociala förändringsarbetet. Detta kommer troligen innebära att det blir mer attraktivt att arbeta i socialtjänsten men det kommer även att ställa krav på våra medarbetare att vara där våra medborgare är på tider som är funktionella för den enskilde, inte endast på kontorstid.

För att stötta kommunerna i omställningsarbetet har regeringen föreslagit medel för detta under perioden 2024–2028.

Kompetensutveckling

Digitala och fysiska introduktioner både på förvaltnings- och enhetsnivå är en viktig del av handlingsplanen för arbetsmiljö. Återkoppling från både avslutssamtal och enkäter visar att förvaltningen behöver ha en tydlig och strukturerad plan gällande när, var och hur olika delar ska introduceras för den nya medarbetaren. En god introduktion skapar en tydlig bild av förvaltningen, vilka förväntningar arbetsgivaren har på de anställda, rättigheter, skyldigheter samt att man synliggör kommunens policy och riktlinjer för arbetsmiljö och medarbetarskap.

Introduktionen för chefer är under arbete och är en viktig del för att ge chefer rätt förutsättningar att klara av sitt uppdrag. Samarbete med stödfunktioner så som HR och ekonomi blir en viktig del av introduktionen för att trygga chefen i sin roll.

Förvaltningen har en gedigen utbildningsplan där medarbetaren erbjuds utbildningar såväl som nyanställd som i takt med att kunskaper och erfarenhet fördjupas med tid. Syftet är att stärka medarbetare i sin yrkesroll och bygga vidare kompetens i takt med att utmaningar i arbetet ökar.

Botkyrka kommun har budgeterat 10 mkr årligen för särskilda kompetenssatsningar. Detta med samma syfte som kompetensfonden tidigare år att finansiera olika kompetensutvecklingsinsatser i form av kompetenshöjning, fortbildning och andra insatser som stöd för utveckling av olika yrkesgrupper inom kommunen.

Medlen som socialförvaltningen tar del av kommer att gå till fortsatta insatser inom förebyggande och motiverande arbete utifrån inflödet av unga kriminella och att stärka våra medarbetare att möta våra medborgare med fler komplexa behov. Förvaltningen vill därför fortsätta att kompetenshöja de medarbetare som arbetar med unga kriminella med relevanta metoder för att förebygga kriminalitet och motivera till ett liv utanför detta samt kompetenshöjning för våra medarbetare om samsjuklighet.

Tidigare identifierade utbildningar som förvaltningen behöver fortsätta utbilda medarbetarna i ligger inom ramen för bemötande och förhållningssätt, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och kriminalitet. Medlen kommer även gå till att utbilda medarbetare inom vuxenspåret i Signs of Safety, ett förhållningssätt som använts på barnspåret sedan några år tillbaka och som förvaltningen ser kommer att skapa goda synergier även på vuxenspåret.

Den nya socialtjänstlagen väntas träda i kraft 2025. För att ge handläggarna rätt förutsättningar i arbetet kan kompetenshöjande insatser kopplat till detta troligtvis komma att genomföras under de kommande åren.

Karriär

I samband med den nya socialtjänstlagen kommer förvaltningen att fortsätta se över hur olika karriärvägar ser ut inom förvaltningen. I stället för att medarbetare söker sig till andra arbetsgivare vill förvaltningen skapa möjlighet för dem att vara kvar och utvecklas inom socialförvaltningen. Ytterligare åtgärder för att attrahera och behålla är därför att uppmuntra och möjliggöra byte av arbete internt. Ett led i detta är så kallad arbetsrotation. Det ger medarbetare möjlighet att under någon eller ett par månader prova på nya arbetsuppgifter i annan enhet än den egna. Förvaltningen är mån om att utveckla intern rörlighet så att karriär kan utvecklas såväl i sidled som uppåt.

Möjlighet till samarbete med vård- och omsorgsförvaltningen och kringliggande kommuner ska utredas för att öka samarbeten och synergieffekter av gemensamma insatser.

Aktiviteter kompetensutveckling, karriär och omställning:

- Utveckla introduktionen för chefer. *Stödfunktioner och verksamhetschefer*
- Se över möjligheterna att i första hand ta vara på intern kompetens vid vakanser som en möjlighet till karriärbreddning. *HR-funktion tillsammans med verksamhetschefer*
- Genomföra de utbildningar verksamheterna har identifierat och prioriterat. *Verksamheterna tillsammans med stöd- och utvecklingsenheten*
- Genomföra kartläggning av nya socialtjänstlagen och hur den påverkar kompetensförsörjningen. *Programchef, verksamhetschefer, enhetschefer*

- Identifiera kommande utbildningsbehov kopplat till omställningen till nya socialtjänstlagen. *Programchef, verksamhetschefer, enhetschefer*

Nyttja tekniken smart

Förvaltningen arbetar löpande med att införa olika digitala tjänster och verktyg för att öka tillgängligheten för medborgarna. Digitaliseringen ökar även möjligheten till effektivisering som i sin tur leder till att resurser frigörs som kan möta upp utmaningen med svårigheter att rekrytera till vissa roller inom förvaltningen. Förvaltningen erbjuder redan idag ett flertal digitala e-tjänster för medborgarna och medarbetarna att nyttja såsom e-anmälningar för oro för barn och unga samt e-ansökningar för ekonomiskt bistånd. Förvaltningen har idag 39 e-tjänster varav 29 riktar sig mot kommuninvånare.

Vårterminen 2024 tecknade förvaltningen ett nytt avtal gällande det verksamhetssystem (Lifecare) som används mer eller mindre dagligen av större delen av medarbetarna inom förvaltningen. Det nya avtalet innehåller ett modernare gränssnitt som kommer att förenkla administrationen samt en mängd olika nya funktioner som framöver kommer att implementeras inom förvaltningen. Exempel på nya funktioner är bland annat nya e-tjänster och en tidbok som innebär att kommuninvånare själva kan boka in besök med till exempel en socialsekreterare som man vill få stöd ifrån.

Sveriges kommuner har enats om en strategisk agenda – ett handslag för välfärdsutveckling genom digitalisering. SKR, Adda och Inera har lett arbetet tillsammans med Sveriges kommuner.

De första fyra initiativen, utvecklingsområdena, som kommunerna höstterminen 2024 ska ta ställning till är:

- Införande och utveckling av Digital post
- Införande av SDK i socialtjänsten
- Breddinförande av vissa välfärdstekniska lösningar
- Erbjudande Handslaget identitet och behörighetshantering

Införandet av SDK i socialtjänsten, som är en teknisk plattform som möjliggör säker digital kommunikation mellan kommuner, regioner och statliga myndigheter, kommer förenkla och effektivisera samt kvalitetssäkra kommunikationen med våra samarbetspartners. Handslaget är en kommungemensam fråga och inte endast en fråga för specifika förvaltningar även om det där kan finnas mest nytta.

Socialförvaltningen kommer att utreda hur olika AI-verktyg framöver kan underlätta för socialsekreterarnas arbete. Under 2024 undersöker förvaltningen möjligheten att ansluta sig till partnerskapet RISE AI som är en digital miljö med tillgång till säkra AI-verktyg som Chat GPT och bildgenerering för offentlig sektor. Även tjänster som transkribering från tal till text, mötessekreterare och socialtjänstassistent är under utveckling.

Bedömningen av om en digital tjänst ska utvecklas måste alltid utgå ifrån en nyttokalkyl för att veta att förvaltningen lägger ned tid på att utveckla rätt saker. Exempel på nyttor kan vara:

- Minskad dubbeldokumentation
- Minskad administration
- Effektivare arbete
- Minskad risk för inkorrekt information
- Mer tid för klientnära arbete
- Möjlighet till ökad delaktighet för våra kommuninvånare

Digital kompetens inom förvaltningen

Framtidens socialtjänst kommer ställa ännu högre krav på digital kompetens och förståelse hos medarbetare utifrån att samhället i stort går mot ännu mer digitaliserade processer. Kompetensutveckling för medarbetarna kan komma att behövas ses över för smart och korrekt användning av tekniken i syfte att uppnå den tidseffektivisering som eftersträvas. Medarbetarnas medvetenhet gällande cybersäkerhet och informationssäkerhet behöver också prioriteras framöver då förvaltningen står inför ökade hot från omvärlden inom detta område.

Med en ökning av digitala verktyg påverkas även förvaltningens lokala IT-stöd. I och med införande av fler system och verktyg kan en översyn behövas för att tillgodose tillräckliga resurser som kan ta hand om och förvalta dessa.

Aktiviteter nyttja tekniken smart:

- Fortsatt implementering av det nya avtalet gällande verksamhetssystemet Lifecare. *IT-sektionen, kvalitetsledare*
- Se över fortsatt behov av utbildning i de digitala verktygen som förvaltningen tillhandahåller. *IT-sektionen*
- Proaktivt se över möjligheterna till digital utveckling i förvaltningens verksamheter. *IT-sektionen, kvalitetsledare*
- Ingå partnerskap med RISE för kunskapsutbyte samt att undersöka möjligheten att använda deras AI-plattform. *IT-enheten, förvaltningsledning, KSF*
- Fortsätta arbetet med att övergå till digitala akter i stället för pappersakter. *IT-sektionen, arkivarie, kommunarkivarie, jurist*

Arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet

I den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete på förvaltningen har man identifierat följande områden att arbeta med framåt:

- *Säkerställa fortsatt arbete med årshjul i Stratsys* – löpande gå igenom rutiner och policys efter årshjul i både taktiska samt operativa ledningsgrupper.
- *Arbetsuskador och tillbud* – halvårsvis uppföljning av KIA och fortsatt utbildning av chefer och skyddsombud.

- *Arbetet med hot och våld samt otillbörlig påverkan* – fortsatt jobba med och prata om hot- och våldsplaner samt arbete med otillbörlig påverkan.

Socialförvaltningens utfall inom ramen för personalstatistik kopplat till arbetsmiljö fortsätter visa goda resultat:

	2023	2022	2021
Sjukfrånvaro totalt (%):	6,8	6,8	7,4
Sjukfrånvaro dag 1-14 (%):	2,19	1,9	2,7
Personalomsättning, avslutade (%):	15	18,7	16,6

	2023	2022	2021
Medarbetarundersökning TI* (%):	79	78	72
Medarbetarundersökning HME* (%):	82	81	76
Medarbetarundersökning ledarskap (%):	83	84	82

* TI = Totalindex, HME = Hållbart medarbetarengagemang

Det goda resultatet är en följd av det arbete som verksamheten målmedvetet bedrivit för att öka medarbetares trivsel och välmående med målet att skapa "din bästa arbetsplats" för medarbetarna.

Kommunen kommer att ta fram en handlingsplan utifrån en rapport om chefers organisatoriska förutsättningar. I förvaltningen pågår sedan flera år arbete med chefernas arbetsmiljö. Detta genom arbete med själva ledarskapet såväl som att utveckla tillgängligheten till olika stödfunktioner såsom HR, ekonomi samt stöd och utveckling. Allt arbete syftar till att stärka chefen och underlätta ett nära ledarskap.

Det arbete som beskrivs ovan rörande att vara människors bästa arbetsplats är en självklar del även av arbetsmiljöarbetet.

Aktiviteter arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet:

- Områden att arbeta vidare med inom arbetsmiljö: Fortsatt arbete med årshjul i Stratsys för att ge struktur och synliggöra arbetsmiljöarbetet, rapportering och uppföljning av KIA samt arbete kring hot och våld samt tillbörlig påverkan. *HR-funktionen, säkerhetssamordnare, verksamhetschefer och enhetschefer*

Lönestruktur inom budgetram

Botkyrka kommun har som övergripande löneprincip att inte vara löneledande men ha en god struktur i förhållande till närliggande kommuner.

Förvaltningen har ett utmanade läge där socialsekreterare nu värderar lönen som den viktigaste aspekten av arbetet, något de inte har gjort tidigare. Vid jämförelse med andra kommuner och stadsdelar i Stockholms län med liknande utmaningar som Botkyrka

framkommer det att Botkyrka ligger lägre när det kommer till lön för socialsekreterare. Högre lön är ett av de vanligaste skälen till att medarbetare vid myndighetsutövande enheter byter arbetsgivare. I den gjorda jämförelsen framkommer att Stockholms stad jobbar med lönetillägg för socialsekreterare som jobbar i utsatta områden. Flera kommundelar i Botkyrka anses vara utsatta områden och förvaltningen ser ett tydligt behov att lönesatsa på våra bristyrken för att kunna attrahera och behålla kompetens.

Tabellerna nedan visar genomsnittlig lön för socialsekreterare och enhetschefer inom socialförvaltningen och andra förvaltningar som har jämförbara grupper. Siffrorna visar att socialförvaltningen ligger i linje med övriga förvaltningar i kommunen förutom i gruppen socialsekreterare, barn och unga som ligger något högre.

Genomsnitt lön	AID	Förvaltning
41 130 kr	351008 Socialsekr, barn och unga	Soc
37 105 kr	351009 Socialsekr, ekonomiskt bistånd	Soc
39 663 kr	351010 Socialsekr, övriga	Soc
38 877 kr	351012 Socialsekr, biståndsbedömare	Vof

Genomsnitt lön	AID	Förvaltning
57 977 kr	103510 Ledning IFO	Soc
56 200 kr	103512 Ledning socialpsykiatri	Soc
56 174 kr	103511 Ledning äldreomsorg	Vof
56 233 kr	103512 Ledning funktionsnedsättning	Vof
53 750 kr	103512 Ledning funktionsnedsättning	Avux

Aktiviteter lönestruktur inom budgetram:

- Göra tydliga prioriteringar inom ram. *HR-funktionen och utökad ledningsgrupp*
- Förvaltningen ska lyfta att särskilda satsningar utom ram behövs för förvaltningens socialsekreterare med myndighetsutövning. *Ledningsgrupp och Central HR*

Förlängt arbetsliv

I takt med att medellivslängden ökar höjs pensionsåldern och arbetslivet förlängs. Erfarna medarbetare har värdefull kompetens och erfarenhet som är angelägen för organisationen att ta tillvara. För att förmå medarbetare i slutet av arbetslivet att vilja arbeta kvar är det aktuellt att se över hur ett förlängt arbetsliv kan göras hållbart. Frågor att jobba kring rör om det exempelvis skulle kunna finnas möjlighet att gå ner i arbetstid under de sista åren i arbetslivet och på det viset tillse att medarbetare stannar längre. Detta för att organisationen bättre ska klara kompetensöverföring från äldre till nyare medarbetare. Socialförvaltningen har en period av 10 år framöver med en något högre andel medarbetare än normalt som kommer gå i pension och behovet att se över detta är därför angeläget.

Aktiviteter förlängt arbetsliv:

- Ta fram en plan för att tillvarata medarbetare som går i pension för arbete på timmar samt som seniora mentorer. *HR-funktionen och verksamhetscheferna*

Söka nya samarbeten

Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun- och regiongränser i syfte att exempelvis dela på resurser och kompetenser.

Civilsamhället har kunskap, närhet och andra perspektiv som den kommunala verksamheten ibland saknar. Därför är dessa samarbeten nödvändiga. Medborgarens behov ska vara i centrum och arbetet ska utgå från detta perspektiv.

Socialförvaltningen arbetar fortsatt med att öka och stärka civilsamhällessamverkan. Bland annat genom att ingå fler avtal och partnerskap, genom fortsatt engagemang och deltagande i det kommungemensamma arbetet i civilsamhällesfrågorna och genom information till verksamheten om vikten av samverkan och hur man kan initiera samverkan i verksamheten. Exempel på förvaltningens arbete med civilsamhällessamverkan är bland annat ett IOP-avtal (idéburet offentligt partnerskap) med Kompis Sverige samt ett avtal om strategiskt partnerskap mellan Botkyrka kommun och Södertörns högskola för att bidra till en hållbar samhällsutveckling.

I samarbetet med Södertörns högskola föreläser medarbetare från förvaltningen på socionomutbildningens olika kurser. Gemensam planering med högskolan pågår för att hitta flera aktiviteter för samarbete.

Aktiviteter söka nya samarbeten:

- Följa upp och utveckla de samarbeten som finns idag och informera förvaltningen kontinuerligt om möjligheterna gällande samverkan med civilsamhället. *Stöd- och utvecklingsenheten och verksamhetscheferna*
- Fortsätta samarbete med Södertörns högskola. *Omvärldsstrateg och enhetschefer*

Chefs- och ledarförsörjning

Inom offentlig sektor finns ett enormt rekryteringsbehov av chefer. SKR prognosticerade år 2018 att drygt 28 000 chefer kommer att behöva rekryteras inom välfärdssektorn fram till år 2026

Kommunen och socialförvaltningen har ett starkt fokus på ledarskapet, där målet är att vi ska vara en attraktiv och hållbar arbetsplats för våra ledare och chefer. Förvaltningen kommer fortsatt att ha fokus på ledarskapet för att ge våra chefer de bästa förutsättningarna för sitt ledarskap, där kommunens gemensamma ledarplattform och kärnan i Brené Browns forskning om mod och sårbarhet utgör stommen. Det finns utmaningar i att våga ta sin roll och veta vilket mandat man har som chef. En sammanhållen och utvecklad introduktion för chefer kommer att tas fram för att säkerställa att alla chefer snabbt kommer in i

förvaltningens ledarkultur, processer och rutiner. Förvaltningen fortsätter med att ha två dagar halvårsvis, kallade ”chefs dagar”, där förvaltningen enbart fokuserar på ledarskap. Med början 2024 har förvaltningen även avsatt två dagar per termin där alla medarbetare i arbetsledande roller bjuds in till ledarskapsutveckling. Detta är en utveckling av det arbete med ledarskap som är påbörjat med förvaltningens chefer. Målet är att detta ska nå alla medarbetare på förvaltningen.

En del i arbetet med chefernas förutsättningar är förvaltningens strävan att antal medarbetare per chef är balanserat utifrån uppdrag och verksamhet. Detta är något som förvaltningen behöver se över kontinuerligt för att underlätta ett nära ledarskap.

Ledarutbildning inom kommunen

Kommunens ledarskapsprogram erbjuds alla nya chefer och utgår från ledarplattformen och kommunens värdegrund. Genom detta erbjuds alla nya chefer ett bra chefstöd. Syftet med programmet är att förstå rollen som chef i Botkyrka kommun och utifrån individuella behov få träna på de förmågor som behöver utvecklas i förhållande till rollen, uppdraget och Botkyrkas ledarplattform med fokus på att utveckla det personliga ledarskapet för att bli en god och hållbar chef.

Kommunen erbjuder ytterligare fördjupande ledarprogram för att behålla och utveckla sina befintliga chefer. Även utbildningar för att hitta och utveckla talanger finns, såsom utbildningen "Leda utan att vara chef" som förvaltningen erbjuder alla förste socialsekreterare och arbetsledare. Ledarskapsforum är en annan typ av chefsförberedande ledarskapsprogram där kommunen har ett samarbete med Huddinge kommun, Södertälje kommun samt Södertörns Brandförsvarsförbund och som pågår i ett år för utvalda deltagare. Botkyrka kommun har medverkat i detta utvecklingsprogram sedan 2017 och det genomförs vartannat år.

Socialförvaltningen har ett högt antal sökande till forumet varje år vilket förvaltningen ser som ett gott tecken på viljan att utvecklas och drivet att ta ett ledarskap. Det är helt nödvändigt att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns inom förvaltningen för att försörja oss med framtida ledare.

Aktiviteter chefs- och ledarförsörjning:

- Säkerställ anmälan till de olika ledarutbildningarna/programmen. *HR-funktionen och verksamhetscheferna*
- Fortsätta med specifika dagar för chefer och medarbetare i arbetsledande positioner för att prata ledarskap samt koppla till omställningen av nya socialtjänstlagen. *Socialdirektör, biträdande socialdirektör*
- Systematisera och dokumentera aggregerade avslutssamtal med chefer som slutar. *HR-funktionen*

**Referens**

Tamara Glogovac
Tamara.glogovac@botkyrka.se

Mottagare

Socialnämnden

07 Sammanställning av ej verkställda beslut kvartal 3 2024

Förslag till beslut

Socialnämnden antar rapporterna som sina egna och vidarebefordrar dem till berörda mottagare.

Sammanfattning

Gynnande beslut som socialnämnden fattar med stöd av 4 kap 1 § socialtjänstlagen och som inte verkställs i tid ska rapporteras in till Inspektionen för vård och omsorg. Förevarande sammanställning avser rapporteringen för kvartal två och är därmed den andra inrapporteringen år 2024. I sammanställningen redogörs för de beslut som tidigare har rapporterats in som ej verkställda inom tre månader samt nya beslut som inte verkställts inom tre månader mellan kvartal två 2024 och kvartal tre 2024.

Ärendet

Socialnämnden är enligt 16 kap. 6 f § socialtjänstlagen (SoL) skyldig att rapportera gynnande beslut som fattats med stöd av 4 kap 1 § SoL och som ej verkställts inom tre månader. Nämnden ska även fortsätta att rapportera ett ej verkställt beslut till dess att beslutet är verkställt, så kallad återrapportering.

Rapportering ska ske till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige. Som en yttersta konsekvens av beslut som ej verkställts i tid kan IVO ansöka om utdömmande av en särskild avgift hos förvaltningsrätten. Rapporteringen av ej verkställda beslut ska ske en gång per kvartal. Identifierbara uppgifter skickas till IVO.

Inledningsvis redogörs för varför vissa typer av beslut varit mer förekommande bland de ej verkställda och hur utvecklingen sett ut under det senaste kvartalet. Därefter följer en genomgång av vad de olika rubrikerna

Botkyrka Kommun

Adress: Botkyrka kommun, 147 85 TUMBA · Org.nr: 212000-2882 · Bankgiro: 624-1061

Medborgarcenter: 08-530 610 00 · E-post: medborgarcenter@botkyrka.se

Hemsida: www.botkyrka.se



för rapportering innebär. Slutligen presenteras sammanställningen av de besluten som rapporterats in.

Särskilt om beslutstyper

Att ett beslut inte verkställs i tid beror i huvudregel på den enskildes situation alternativt en strukturell problematik för socialtjänsten att verkställa beslutstypen. Vid rapportering av gynnande beslut som ej har verkställts inom tre månader är det tydligt att vissa typer av beslut är mer förekommande än andra. Därav följer nedan en redovisning av vilka beslut som varit mer förkommande och bakomliggande orsaker till detta. Vidare beskrivs den utveckling som skett sedan senaste rapporteringen. Redovisningen är inte uttömmande eller heltäckande utan avser att ge en övergripande förståelse för varför vissa beslut är mer förekommande än andra.

Boendestöd

Socialförvaltningen har de senaste åren aktivt arbetat med insatsen boendestöd. Efter omorganisationen har socialsekreterarnas målgrupper utvidgats vilket har inneburit att de fått hantera mer resurskrävande grupper. Komplexiteten i övriga ärenden, samt i vissa beslut om boendestöd, har resulterat i att det tagit längre tid att verkställa beslut om boendestöd. Vidare har pandemin och nedstängningen av samhället även påverkat möjligheten att verkställa insatsen.

Under hösten 2021 var ett stort antal beslut om boendestöd ej verkställda inom tre månader. Av sammanställningen nedan av återrapporterade samt nya ej verkställda beslut blir det däremot tydligt att det har skett en positiv utveckling det senaste kvartalet. Tiden för verkställighet har i huvudregel minskat till cirka två månader. Den positiva utvecklingen kan bland annat hänföras till en förkortad ärendeprocess, ökad användning av digitala verktyg och lägre inflöde av ärenden.

Kontaktpersoner

Det har varit svårt att rekrytera tillräckligt många kompetenta kontaktpersoner lämpliga att utföra uppdragen. Under pandemin har efterfrågan av kontaktpersoner ökat eftersom andra verksamheter har stängt ned. Nu när samhället är på väg mot en återgång har efterfrågan på kontaktpersoner återigen minskat och därav har även tiden för verkställighet utvecklats i en positiv riktning under den senaste tiden.

De besluten om kontaktperson eller kontaktfamilj som inte verkställts i tid och rapporterats under kvartal 2 2023 kan främst hänföras till att de berörda enskilda har haft särskilda behov eller krav på sin kontaktperson.



Träningslägenhet

Träningslägenheter erbjuds till klienten med ett stödbehov som inte kan tillgodoseas i hemmet och där klienten inte har möjlighet att ordna bostad. Målet är att träningslägenheten ska övergå till ett förstahandskontrakt. Den processen har inte skett i lika stor omfattning som tidigare vilket inneburit att socialförvaltningen uppnått sin kvot av interna träningslägenheter. Det har resulterat i att det tagit längre tid att verkställa insatsen träningslägenhet eftersom det inte funnits tillräckligt med lägenheter till hands.

Verksamheten har arbetat aktivt med att konvertera kontrakt den senaste tiden. Det innebär att socialtjänsten framöver kommer att fördelas nya lägenheter och förhoppningsvis verkställa fler beslut i tid framöver.

Rapporteringsrubriker

Besluten som har rapporterats in har delats in under olika underrubriker. Nedan följer en kort förklaring av vad respektive rubrik betyder.

Återrapporering av beslut som har verkställts innebär beslut som har rapporterats in under tidigare återrapporeringsperioder till IVO och som nu är verkställda.

Återrapporering av beslut som avslutats utan att beslutet verkställts innebär beslut som har rapporterats in under tidigare återrapporeringsperioder till IVO och som nu är avslutade. Beslutet har inte verkställts och kommer inte att verkställas framöver.

Återrapporering av beslut som rapporterats tidigare och ännu inte verkställts innebär beslut som har rapporterats in under tidigare återrapporeringsperioder till IVO men som fortfarande inte är verkställda.

Ny rapportering av ej verkställda beslut under kvartal 4 innebär beslut som inte tidigare har rapporterats in till IVO. Besluten är ännu inte verkställda.

Sammanställning av rapporterade beslut

Återrapporering av beslut som har verkställts

Inga beslut att redovisa.

Återrapporering av beslut som avslutats utan att beslutet verkställts

Inga beslut att redovisa.



Återrapportering av beslut som rapporterats tidigare och ännu inte verkställt

Inga beslut att redovisa.

Ny rapportering av ej verkställda beslut under kvartal 2

Inga beslut att redovisa.

Expedieras till:

Förvaltningsjurist
Kommunens revisorer
Kommunfullmäktige

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Socialnämnd

2023-09-24

Socialförvaltningen

Anneli Sjöberg

Dnr: SN/2024:00321

08 Sammanträdesordning för Socialnämnden 2025 (SN 2024:00321)

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner datum för sammanträden 2025

Sammanfattning av ärendet

Följande datum föreslås för nämndens sammanträden 2025

28 januari, 18 februari, 18 mars, 22 april, 20 maj, 10 juni,
26 augusti, 23 september, 21 oktober, 25 november och 16 december.

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Socialnämnd

2023-09-24

Socialförvaltningen

Anneli Sjöberg

Dnr: SN/2023:00005

09 Anmälningsärenden

Förslag till beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Sammanfattning av ärendet

Dessa ärenden anmäls till nämnden:

Begäran om komplettering av ansökan om statsbidrag för insatser som avser barn som löper risk att begå brott i miljöer kopplade till organiserad brottslighet
SN 2024:210