



Socialnämnden

Tid 2013-11-12, kl 19:00

Plats Kommunhuset i Tumba, Munkhättevägen 45, plan 2 rum 2

Ärenden Justering

- 1 Överförmyndarnämnden - muntlig information
- 2 Lägesredovisning projekt våld i nära relationer - muntlig information
- 3 Ekonomisk månadsrapport oktober – muntlig information
- 4 Nyckeltal Södertörn - muntlig information
- 5 Översyn av ledningsorganisationen på utredningsenheten för barn och unga (SN 2013:181)
- 6 Förändring i ansökan om medel för fortsättning av projektet vestibulit/samlagssmärta: (SN 2013:159)
- 7 Rapportering av ej verkställda beslut enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (SN 2010:27)
- 8 Ärenden från samordningsförbundet i Botkyrka, Huddinge och Salem (SN 2013:17)
- 9 Delegationsbeslut (SN 2013:16)
- 10 Anmälningssärenden (SN 2013:14)

Majoritetspartierna träffas i kommunalhuset plan 2 rum 2
kl 18.15 (OBS Tiden)

Oppositionspartierna träffas i kommunalhuset plan 8, socialförvaltningens
stora sammanträdesrum kl 18.00

Var vänlig och meddela Anneli Sjöberg om du inte kan närvara, tfn 530 618
34 eller anneli.sjoberg@botkyrka.se.

MATS EINARSSON
ordförande

ANNELI SJÖBERG
sekreterare



1

Överförmyndarnämnden - muntlig information

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Enhetschef Niklas Näslund/förvaltningsjurist Fredrik Fahlander informerade om överförmyndarnämndens verksamhet.



2

Lägesredovisning projekt våld i nära relationer - muntlig information

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Projektledare Carin Svensson gav en lägesbeskrivning gällande projektet våld i nära relationer.



3

Ekonomisk månadsrapport oktober – muntlig information

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Controller Birgitta Wallin informerade om socialförvaltningens ekonomiska månadsrapport för oktober månad.



4

Nyckeltal Södertörn - muntlig information

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Controller Birgitta Wallin informerade om nyckeltal för Södertörnskommunerna.

**5****Översyn av ledningsorganisationen på utredningsenheten för barn och unga (SN 2013:181)****Beslut**

Socialnämnden godkänner förslaget om införande av en ny ledningsnivå, gruppledare, på utredningsenheten för barn och unga. Organisationsförändringen träder i kraft 1/1 2014.

Sammanfattning

Utredningsenheten som har nästan 90 medarbetare, utför ett kvalificerat arbete som ofta utsätts för granskning. Trots organisationsförändringar 2009 och 2011 och vissa förbättrade resultat som t.ex. för utredningstider, har enheten fortsatt hög personalomsättning bland socialsekreterare och chefer. Enheten har tagit fram ett förslag till justering av ledningsstrukturen som man tror kan skapa förutsättningar för mer stabilitet. Justeringen innebär en minskning av antal sektionschefer från åtta till fem. Tjänster som gruppledare tillsätts i alla sektioner utom familjerättssektionen. Sektionscheferna har personal och budgetansvar. Gruppledare leder det dagliga arbetet med handläggning av ärenden. Socialsekreterarna får i högre grad än idag tillgång till nära arbetsledning och stöd i hantering av svåra och komplexa situationer, samtidigt som sektionscheferna får mer utrymme för övergripande verksamhetsfrågor vilket innebär att verksamhetschefen i högre grad kan delegera uppdrag till sektionscheferna. En av tre tjänster som metodstödjare blir kvar i den nya organisationen. Metodstödjare finns på flera av förvaltningens enheter. Frågan om metodstödjarnas roll i hela förvaltningen är lyft i förvaltningens ledningsgrupp för att se vilka olikheter som finns idag och hur befattningen ska se ut för att bli mer tydlig och enhetlig över hela förvaltningen. Den diskussion som pågår i förvaltningsledningen kan komma att innebära en justering av tjänsten som metodstödjare. Underlaget till översyn av ledningsorganisationen på utredningsenheten har presenterats för förvaltningens ledningsgrupp och synpunkter har lämnats från medarbetare och fackliga organisationer innan det slutliga förslaget tagits fram. Förändringen planerar att träda ikraft från årsskiftet 1/1 2014.



2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Referens
Sara Andersson
Tina Trygg

Mottagare
Socialnämnd

Översyn av ledningsorganisationen på utredningsenheten för barn och unga

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förslaget om införande av en ny ledningsnivå, gruppledare, på utredningsenheten för barn och unga. Organisationsförändringen träder i kraft 1/1 2014.

Sammanfattning

Utredningsenheten som har nästan 90 medarbetare, utför ett kvalificerat arbete som ofta utsätts för granskning. Trots organisationsförändringar 2009 och 2011 och vissa förbättrade resultat som t.ex. för utredningstider, har enheten fortsatt hög personalomsättning bland socialsekreterare och chefer. Enheten har tagit fram ett förslag till justering av ledningsstrukturen som man tror kan skapa förutsättningar för mer stabilitet. Justeringen innebär en minskning av antal sektionschefer från åtta till fem. Tjänster som gruppledare tillsätts i alla sektioner utom familjerättssektionen. Sektionscheferna har personal och budgetansvar. Gruppledare leder det dagliga arbetet med handläggning av ärenden. Socialsekreterarna får i högre grad än idag tillgång till nära arbetsledning och stöd i hantering av svåra och komplexa situationer, samtidigt som sektionscheferna får mer utrymme för övergripande verksamhetsfrågor vilket innebär att verksamhetschefen i högre grad kan delegera uppdrag till sektionscheferna. En av tre tjänster som metodstödjare blir kvar i den nya organisationen. Metodstödjare finns på flera av förvaltningens enheter. Frågan om metodstödjarnas roll i hela förvaltningen är lyft i förvaltningens ledningsgrupp för att se vilka olikheter som finns idag och hur befattningen ska se ut för att bli mer tydlig och enhetlig över hela förvaltningen. Den diskussion som pågår i förvaltningsledningen kan komma att innebära en justering av tjänsten som metodstödjare. Underlaget till översyn av ledningsorganisationen på utredningsenheten har presenterats för förvaltningens ledningsgrupp och synpunkter har lämnats från medarbetare och fackliga organisationer innan det slutliga förslaget tagits fram. Förändringen planerar att träda ikraft från årsskiftet 1/1 2014.

Graham Owen t.f. socialchef

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Inledning

Utredningsenheten för barn och unga är en stor enhet med nästan 90 medarbetare. Det arbete som bedrivs på enheten är kvalificerat, komplext och ansvarsfullt. Många gånger ställs krav på att fatta snabba beslut i akuta situationer. De beslut som fattas är ofta ingripande och är därför föremål för granskning. De förändringar som skett inom enhetens område under senare år ställer nya krav.

Fortsatta förändringar pågår inom den sociala barn och ungdomsvården som kommer att ställa fortlöpande krav på organisationen och personalen kommer att vara i behov av kompetensutveckling. Regeringen kommer att under 2013-2016 stödja ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att utveckla utredande socialsekreterare och deras chefers kompetens.

Denna skrivelse är ett underlag till förändringar i enhetens ledningsorganisation. Förvaltningens ledningsgrupp, chefer och medarbetare på utredningsenheten samt fackliga organisationer har tagit del av förslaget och lämnat synpunkter.

Bakgrund

Utredningsenheten genomförde 2009 en omorganisation. Förändringarna innebar att man införde en mottagningsfunktion och att alla sektioner arbetade med åldersgruppen 0 – 20 år i stället för att som tidigare arbeta i barn- (upp till 13 år) och ungdomsgrupper. Metodstödjare fanns sedan tidigare i organisationen men tjänsterna utökades så att varje utrednings- och mottagningssektion fick tillgång till metodstödjare. En centralt placerad samordnartjänst tillsattes i syfte att avlasta både verksamhetschef och sektionschefer inom olika frågor såsom systematiskt arbetsmiljöarbete, styrning och uppföljning. Omorganisationen genomfördes efter en lång process där socialsekreterarna var mycket delaktiga.

År 2011 genomfördes en justering av organisationen då en del svårigheter uppdagats. Personalomsättningen var stor, både bland socialsekreterare och bland chefer. Tillgången till arbetsledning var låg i de utredningssektioner som var stora, vilket bedömdes vara ett skäl till personalomsättningen. Arbetet var organiserat olika i de södra och de norra kommundelarna. Mottagningsfunktionen var i vissa grupper en del av sektionen, i andra inte. Det medförde att chefernas uppdrag var olika och att socialsekreterarnas tillgång till chef varierade mellan sektionerna.

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Nuvarande organisation

Enheten har i sin nuvarande organisation åtta sektioner med varsin sektionschef med ett helhetsansvar för budget, personal och ärendehandläggningen. Tre heltidstjänster metodstödjare arbetar mot mottagnings- och utredningssektionerna i syfte att avlasta sektionschefen genom att ge stöd till socialsekreterarna i den dagliga handläggningen. Samordnartjänsten bortprioriterades till förmån av en metodstödjartjänst då den inte fyllde det syfte som avsetts.

Två av enhetens sektioner är separata mottagningssektioner med varsin chef. Socialsekreterare med "specialuppdrag", 3,5 tjänster (jourhemssekreterare, avtalssekreterare, barnahussamordnare och intensivutredare) är kopplade till mottagningssektionerna.

Områdesindelning i Alby/Fittja respektive Hallunda/Norsborg inom norr och Tullinge/Tumba inom söder togs bort i samband med justeringen 2011. Detta skedde i syfte att skapa två lika stora utredarsektioner en på norr och en på söder och därmed en mer jämn belastning mellan personal i de sektionerna.

Identifierade svårigheter med nuvarande organisation

Förvaltningen har under en längre diskuterat hur situationen på utredningsenheten för barn och unga ska bli mer stabil och hålla god kvalitet. Ett antal svårigheter med den nuvarande organisationen har identifierats.

Personalomsättning

Personalomsättningen bland socialsekreterarna är fortsatt stor vilket ger föruster i kompetens och kontinuitet. Enheten bedömer att personalomsättningen nu blivit så stor att det är nödvändigt att vidta åtgärder. Vad personalomsättningen beror på har vi ingen fullständig bild av. Det finns flera tänkbara orsaker;

- Lön
- Arbetsmarknaden för socionomer i Stockholms län
- Efter 1-2 års anställning är socialsekreterare som är nya i yrket meriterad till arbete i en annan kommun.

En annan möjlig förklaring är sektionschefernas breda uppdrag. Deras ansvar för ärendehandläggningen parallellt med budget- och personalansvar i kombination med övergripande ansvar för kvalitets- och utvecklingsfrågor, medför att socialsekreterarna inte får tillräckligt stöd i sitt vardagliga arbete. Det ser inte ut som att tillgången till metodstödjare är rätt insats för att ge rätt stöd till socialsekreterarna.

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Metodstödjarnas roll i organisationen

Metodstödjarna ligger i befintlig organisation direkt under verksamhetschefen. De har kontinuerliga möten med verksamhetschefen som är deras arbetsledare. Samtidigt ska de verka i nära samarbete med cheferna för de sektioner som de arbetar mot. Metodstödjaren har sin arbetsplats på den sektion man arbetar mot och blir på så sätt en del av det verksamhetsnära dagliga arbetet samtidigt som man har en annan chef och ett annat uppdrag. Metodstödjarna ingår inte i utredningsenhetens ledningsgrupp utan deltar endast vid specifika frågor. Det gör kommunikationsvägarna långa och komplicerade.

Sammantaget gör detta rollen som metodstödjare otydlig och det blir svårt att få en sammanhållen styrning och uppföljning av metodstödjarnas uppdrag.

Metodstödjarna har verksamhetschefens/sektionschefens uppdrag att på olika sätt stödja socialsekreterarna, men saknar delegation att fatta beslut i ärenden. Det leder till att det i stor utsträckning blir upp till var och en av socialsekreterarna hur de använder sig av det stöd i arbetet som metodstödjaren kan erbjuda. Detta kan antas leda till att resurserna inte används på bästa sätt.

Ledning, planering och kvalitetsuppföljning

Verksamhetschefen har idag ett stort ansvar att utveckla enheten. Sektionschefernas nuvarande situation gör det svårt att delegera uppdrag till ledningsgruppen. Detta i kombination med att kraven på uppföljning och kvalitet i arbetet har ökat. Den stora personalomsättningen försvårar också ledningens uppdrag då de investeringar i kompetens som görs går förlorade när personal slutar och man måste börja om på nytt.

Skillnader i arbetssätt mellan sektionerna i norra och södra Botkyrka

Interna och externa samverkanspartners har uppmärksammat att det finns skillnader i handläggningen mellan mottagnings- och utredningssektionerna i södra och norra Botkyrka. Det kan leda till att brukarna behandlas olika beroende på vilken del av verksamheten man kommer i kontakt med vilket inte ligger i linje med hur enheten vill/bör bedriva sin verksamhet.

Erfarenheter från andra kommuner

Huddinge

Huddinge kommun har sedan 2007 en organisation med enhetschefer och gruppledare på alla sina enheter. Enhetschefen har budget och personalansvar medan gruppledarna har ärendeansvar. De leder grupper om tio social-

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

sekreterare och har inga egna ärenden. Målsättningen att inte ha för stora grupper, gör att en enhetschef kan ha flera gruppleddare under sig. Huddinge har inga metodstödjare i sin organisation. Gruppleddarna är ansvariga för metodfrågor och för BBIC. Som personalansvarig har enhetschefen utvecklings- och lönesamtal och gruppleddaren är med på dessa. Utöver detta har gruppleddarna vad man kallar "coachsamtal" med sina handläggare. Enhetschefen är ansvarig för extern och intern samverkan

Enhetschefen för ungdomsenheten säger att personalomsättningen inte försvunnit för att man infört gruppleddare men att "bra gruppleddare bidrar till att man känner sig väl omhändertagen i yrket". Man bedömer att det har betydelse hur många handläggare en gruppleddare har under sig. På barnenheten justerar man nu organisationen så att antalet handläggare som gruppleddaren har ansvar för ska minska från tio till sju. Erfarenheterna från Huddinge pekar på att det är viktigt att lyfta frågor om "Vem är min chef?" Kommunikation mellan enhetschef och gruppleddare är avgörande. För att nå syftet med att ha en närvarande chef är det viktigt att enhetschefen och gruppleddaren samordnar sig så att någon av dem alltid är på plats. Gruppleddaren är mer på plats än enhetschefen men behöver utrymme bland annat för att träffa andra gruppleddare.

Södertälje

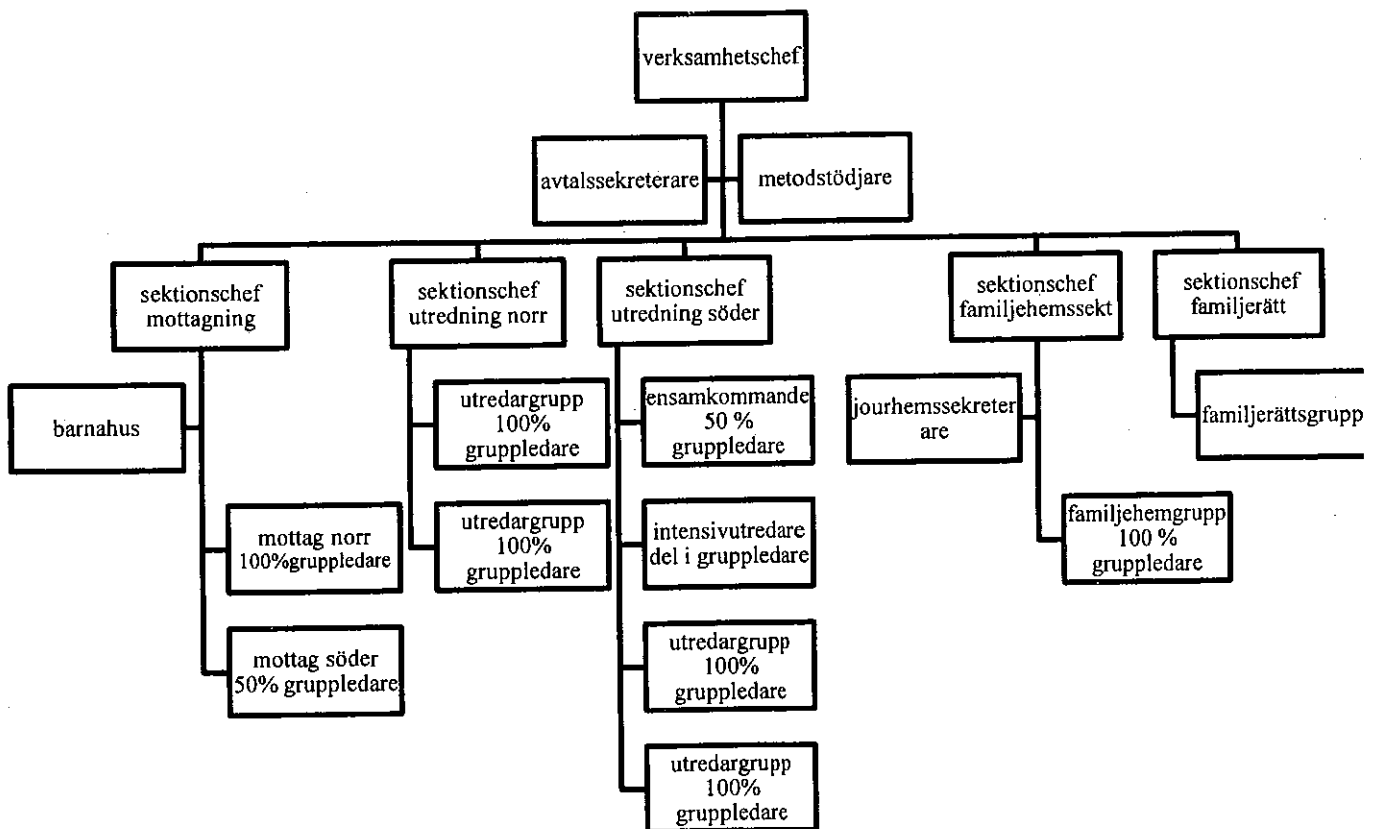
Södertälje har en organisation med resultatansvarschefer och gruppchefer. Gruppchefer har inte budget och personalansvar men ansvar för handläggning av ärenden. Gruppcheferna har 8-10 handläggare i sina grupper. De är involverade i lönesättning och medarbetarsamtal. En resultatansvarschef kan ha flera gruppchefer under sig.

Gruppchefen för mottagning barn och unga, tror att det blir en lägre personalomsättning när man har denna nära arbetsledning. Hon tror att gruppchefen är särskilt viktig i mottagningen, där arbetet i hög grad är akutstyrt. Hon är själv nästan alltid på plats. Under hennes frånvaro, semester och liknande går en annan gruppchef in i hennes ställe. För kortare frånvaro har de ett system där de handläggare som har jouren går in och tar ett större ansvar för hela gruppens arbete. För henne innebär arbetet som gruppchef mycket fokus på gruppprocesser eftersom en närvarande chef/ledare får bra inblick i vad som händer i gruppen. Hon ser också att det blir en trygghet för de nyanställda att det finns en närvarande chef eftersom det annars lätt uppstår informellt ledarskap som kan bli svårt att hantera när man är ny i yrket och/eller i gruppen.

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Förslag till organisationsförändring



2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Enhetens nya ledningsstruktur

Verksamhetschef

Verksamhetschefen har samma roll som tidigare men med större möjlighet att få stöd i utvecklings- och kvalitetsarbete från sektionschefer och metodstödjare.

Sektionschef

I förslaget till ny organisation finns fem sektionschefer mot som idag åtta. Sektionschefen på familjerättssektionen har samma ansvar för ärendehandläggning som tidigare. Skälen till detta är att arbetet på familjerättssektionen är mindre akutstyrt och behovet av nära arbetsledning är inte lika stort. Sektionschefen på familjerättssektionen bedöms kunna hantera samma breda uppdrag som han/hon har idag.

De övriga sektionscheferna har i den nya organisationen; budget och personalansvar för gruppledare och socialsekreterare som innefattar arbetsplatsträffar (APT), lönesättning, individuell arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbetet samt ärendeansvar men som är delegerat till gruppledare upp till en nivå som fastställs i delegationsordningen

Gruppledare

Har en sektionschef som närmsta chef.

Är ledare men inte chef.

Har ärendeansvar med viss delegation på den/de sektioner han/hon arbetar.

Leder det dagliga arbetet gällande ärenden.

Leder gruppmöten med fokus på frågor som rör verksamheten (avgränsning mot APT)

Metodstödjare

Metodstödjare finns inom flera av förvaltningens enheter. Förvaltningens ledningsgrupp diskuterade 2013-09-18 metodstödjarrollen för att se vilka olikheter som finns idag och hur befattningen ska se ut för att bli tydlig och enhetlig över förvaltningen. Utredningsenheten har idag tre tjänster som metodstödjare på heltid.

I utredningsenhetens nya organisation finns en tjänst som metodstödjare.

Den diskussion som pågår i förvaltningsledningen kan komma att innebära en justering av tjänsten som metodstödjare. Utgångspunkten för den organisationsöversyn som utredningsenheten nu gör är att:

Metodstödjaren har verksamhetschefen som närmsta chef och arbetar på uppdrag från verksamhetschefen och ledningsgruppen främst med fokus på frågor som är enhetsövergripande

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Metodstödjaren arbetar med frågor som har koppling till stöd- och utvecklingsenhetens uppdrag och arbetar därför i nära samarbete med denna enhet och samarbetar/samordnar med metodstödjare på andra enheter.

Metodstödjaren ingår i enhetens ledningsgrupp och deltar på enhetens ledningsgrupp.

Avtalssekreterare

Avtalssekreterare har verksamhetschefen som närmaste chef.

Jourhemssekreterare

Jourhemssekreterare placeras i familjehemsektionen och arbetar direkt under sektionschefen eftersom dessa frågor hör direkt samman med familjehemssektionens uppdrag och det finns behov av ett utvecklingsarbete inom detta område.

Socialekreterare

Socialekreterare på familjerätten och på barnahus har sektionschefen som närmaste chef. Arbetet på familjerättssektionen är inte lika akutstyrt vilket innebär mindre behov av nära och lättillgänglig arbetsledning.

Socialekreterare på övriga sektioner, samt de som arbetar med ensamkommande barn och intensivutredningar har sektionschefen som chef men har tillgång till gruppledare som har delegation att fatta beslut och ge stöd i den löpande handläggningen.

Bedömning

Organisationsförändringen syftar till att genom förändringar i ledningsstrukturen, skapa stabilitet och ökad kvalitet i enhetens arbete. Förändringen innebär att sektionschefer får större utrymme att klara sitt uppdrag och att en ny ledarroll, gruppledare, införs i organisationen. Hur enheten arbetar med dessa förändringar och hanterar de svårigheter som kan uppstå kommer att få stor betydelse.

Syftet är att förändringen i ledningsorganisationen tillsammans med ett fortsatt arbete med kompetenshöjning leder till minskad personalomsättning och god kvalitet. Arbetet bör bedrivas långsiktigt och följas upp kontinuerligt.

I utformningen av de slutliga förslaget har förvaltningen noga övervägt de synpunkter som kommit och vägt in dem så långt det varit möjligt utifrån resurser samt mål och syfte med förändringen. Efter att beslut fattats kommer enheten in i nästa steg, med utformning av de nya rollerna, avgräns-

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

ningar och fastställande av delegation. Flera av de synpunkter som kommit in rör denna fas i förändringen och blir viktiga att då ta i beaktande.

Förvaltningens budget- och uppföljningsansvar sker på årsbasis. Det är därför en fördel om förändringen av ledningsstrukturen kan träda i kraft i samband med årsskiftet istället för under verksamhetsåret. Det är förvaltningens bedömning att enheten är i stort behov av den förändring som föreslås och att det därför är viktigt att genomföra den så snart som möjligt.

Utredningsenheten lyfter frågan om metodstödjarens roll parallellt med att frågan om metodstödjarna är lyft på förvaltningens ledningsgrupp och man vill se över hur befattningen ska se ut för att bli tydlig och enhetlig över förvaltningen. Det innebär att det är svårt att i nuläget beskriva hur metodstödjaren på utredningsenheten ska arbeta innan ledningsgruppen sett över frågan. Det kan innebära en svårighet när man gör denna översyn, men är samtidigt en möjlighet att få ett närmare samarbete mellan metodstödjarna på de olika enheterna. Förvaltningens ledningsgrupp har också uttryckt att man vill ha en närmare koppling mellan metodstödjare och stöd och utvecklingsenheten.

Ledningsstrukturen

Mottagningssektion norr har åtta socialsekreterare och bedöms vara i behov av en gruppleddare på heltid. Genom en förstärkning med en tjänst på halvtid möjliggörs detta. Mottagningssektionen söder har fem socialsekreterare och förvaltningen bedömer det vara tillräckligt med gruppleddare 50 %.

Under senaste året har skett förändringar inom familjehemssektionens område som ställer ökade krav på verksamheten. Sektionschefen får också ansvar för jourhemsverksamheten som är i behov av att ses över. Därför tillsätts en gruppleddare på heltid för familjehemssektionen som en extra satsning under två år. Anställningsformen för gruppleddaren blir en tillsvidareanställning som "senior" socialsekreterare på enheten, med en allmän visstidsanställning som gruppleddare i två år.

För arbetet med ensamkommande flyktingbarn omvandlas en halv socialsekreterartjänst till gruppleddare på halvtid.

Genomförande

Tidplan

Målsättningen är förändringen vara beslutad och börja genomföras vid årsskiftet 2013/2014.

2013-10-22

Dnr SN/2013:181

Kommunikationsplan

En plan för kommunikation, kommer att behöva upprättas och är ännu inte påbörjad.

Plan för uppföljning

En plan för uppföljning behöver upprättas. Uppföljning kan endast visa på förändringar men kommer inte att kunna ge svar på om de förändringar som eventuellt inträffar beror på ändringar i ledningsstrukturen eller inte. Kommunens personalsystem saknar ännu rapporter för personalomsättning. Förvaltningen/enheten undersöker olika möjligheter att mäta personalomsättning. För att mäta kvalitet kan den uppföljning av BBIC som görs årligen användas. I den framgår hur enheten lever upp till licenskraven för BBIC. I uppföljningen kan även användas andra indikatorer som mäts årligen inom ramen för förvaltningens ordinarie uppföljningsarbete.

Bilaga. Nuvarande organisation och bemanning

Ledningsstrukturen består idag av en verksamhetschef och åtta sektionschefer.

Verksamhetschef för Utredningsenheten 0-20 år

3 Metodstödjare för utredningsenheten

Mottagningssektion Norr

1 sektionschef,
8 socialsekreterare
2 intensivutredare

Mottagningssektion Söder

1 sektionschef,
5 socialsekreterare
2 avtalssekreterare
0,5 socialsekreterare för jourhem
1 barnahussamordnare

Utredningssektion Norr 1

1 sektionschef,
10 socialsekreterare

Utredningssektion Söder 1

1 sektionschef,
8 socialsekreterare

Utredningssektion Norr 2

1 sektionschef,
11 socialsekreterare

Utredningssektion Söder 2

1 sektionschef,
8,5 socialsekreterare

Familjehemssektionen

1 sektionschef,
10 socialsekreterare

Familjerättssektionen

1 sektionschef,
8 socialsekreterare
1 socialassistent



6

Förändring i ansökan om medel för fortsättning av projektet vestibulit/samlagssmärta (SN 2013:159)

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen om förändring av ansökan till allmänna arvsfonden

Ärendet

I september 2013 godkände socialnämnden en ansökan till allmänna arvsfonden om en fortsättning av Fou-projektet om samlagssmärta. Projektansökan var skriven som att det var ett nytt projekt. Allmänna arvsfonden har nu kommunicerat att det ökar våra möjligheter att få projektbidrag om ansökan i stället skrivs som en förlängning (ett tredje projektår) av befintligt projekt, Projekt handbok om samlagssmärta, dnr 2012:159. Ansökan skrivs om efter de nya förutsättningarna men är i allt väsentligt lik den ursprungliga ansökan, dnr 2013:159 som därmed återtas.



2013-10-28

Dnr SN/2013:159

Referens
Birgitta Wallin

Mottagare
socialnämnden

Förändring i ansökan om medel för fortsättning av projektet vestibulit/samlagssmärta.

Förslag till beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen om förändring av ansökan till allmänna arvsfonden

Ärendet

I september 2013 godkände socialnämnden en ansökan till allmänna arvsfonden om en fortsättning av Fou-projektet om samlagssmärta. Projektansökan var skriven som att det var ett nytt projekt. Allmänna arvsfonden har nu kommunicerat att det ökar våra möjligheter att få projektbidrag om ansökan i stället skrivs som en förlängning (ett tredje projektår) av befintligt projekt, Projekt handbok om samlagssmärta, dnr 2012:159. Ansökan skrivs om efter de nya förutsättningarna men är i allt väsentligt lik den ursprungliga ansökan, dnr 2013:159 som därmed återtas.

Graham Owen
tf socialchef

**7****Rapportering av ej verkställda beslut (SN 2010:27)****Beslut**

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

Sammanfattning

Kommunerna har en skyldighet att rapportera gynnande beslut som ej verkställts inom tre månader. Rapportering ska ske till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige. Rapporteringsskyldigheten gäller beslut i alla verksamheter enligt socialtjänstlagen (SoL), omsorg om äldre, funktionshindrade samt individ- och familjeomsorg. Även beslut enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) inrapporteras. Som en yttersta konsekvens om beslut ej verkställts i tid kan IVO gå till förvaltningsrätten och ansöka om att den dömer ut en särskild avgift till kommunen.

Rapporteringen ska ske en gång per kvartal. Identifierbara uppgifter skickas till IVO. Dessa uppgifter finns även att tillgå för nämndens ledamöter under sammanträdet samt hos nämndsekreteraren.

Denna rapportering omfattar kvartal 3, 2013.



2013-10-28

Dnr SN/2010:27

Referens

Åse Linnerbäck

Mottagare

Socialnämnden

Rapportering av ej verkställda beslut enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

Förslag till beslut

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

Sammanfattning

Kommunerna har en skyldighet att rapportera gynnande beslut som ej verkställts inom tre månader. Rapportering ska ske till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige. Rapporteringsskyldigheten gäller beslut i alla verksamheter enligt socialtjänstlagen (SoL), omsorg om äldre, funktionshindrade samt individ- och familjeomsorg. Även beslut enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) inrapporteras. Som en yttersta konsekvens om beslut ej verkställts i tid kan IVO gå till förvaltningsrätten och ansöka om att den dömer ut en särskild avgift till kommunen.

Rapporteringen ska ske en gång per kvartal. Identifierbara uppgifter skickas till IVO. Dessa uppgifter finns även att tillgå för nämndens ledamöter under sammanträdet samt hos nämndsekreteraren.

Denna rapportering omfattar kvartal 3, 2013.

2013-10-28

Dnr SN/2010:27

Rapport av ej verkställda beslut kvartal 3, 2013

Beslut enligt socialtjänstlagen (SoL)

130614

Kontaktperson

Man

Den 26 juni hade vi ett möte med föreslagen kp. Kp avböjer den 9 augusti uppdraget. Vi söker en ny kp.

130517

Kontaktperson

Pojke

Mamma kom ej på inbokat möte 130826. Fam befinner sig för närvarande utomlands. Har haft insatsen helgkollo och insatsen familjebehandling pågår.

130620

Kontaktfamilj

Flicka

Familjen kommer att träffa föreslagen kontaktfamilj den 17 okt. Insatsen kontaktperson pågår.

Beslut enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)

Inga beslut enligt LSS finns att rapportera



8

**Ärenden från samordningsförbundet i Botkyrka, Huddinge
och Salem (SN 2013:17)**

Det finns inga ärenden att redovisa.



9

Delegationsbeslut (SN 2013:16)

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärende

Dessa delegationsbeslut anmäls till nämnden:

Förvaltningschef

Behörighet att effektuera attestlista

Ordförande

Beslut om tillstånd enl 8 kap 2 § alkohollagen för servering av alkoholdrycker vid enstaka tillfälle/tidsperiod till allmänheten

Eventhouse AB

Alkoholhandläggare

Beslut om tillstånd enl 8 kap 2 § alkohollagen för servering av alkoholdrycker vid enstaka tillfälle/tidsperiod till slutet sällskap

St Petrus och Paulus, Hallunda festvåning 2013-10-19, 2013-11-30, 2013-12-07, 2013-12-25, 2013-12-28,

Syrisk ortodoxa kyrkan 2013-11-02

Jinan Gorgis 2013-10-26

Delvis återkallande av serveringstillstånd i slutet sällskap, på egen begäran

Mar Thomas församling 2013-10-26



10

Anmälningssärenden (SN 2013:14)

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Dessa ärenden anmäls till nämnden:

Redovisning av projektstöd Allmänna arvsfonden Redogörelse för projektet: Handbok i samarbete med unga kvinnor och deras partners med egen erfarenhet av samlagssmärta, projektnummer 2011/091