



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Plats och tid Loftet Sölvesborg 08:30-09:40

Beslutande ledamöter Niklas Joelsson M
 Petra Johansen S
 Jimmy Rask SD
 Kenny Nilsson M
 Deborah Lind KD

Ej beslutande ersättare Catrine Sunesson S
 Rune Andersen SD

Övriga närvarande Björn Petersson, förvaltningschef
 Julia Lundin, verksamhetschef
 Malin Malm Nilsson, verksamhetschef
 Lena Wilson-Ericsson, verksamhetschef
 Louise Pålsson, nämndsekreterare
 Martina Johansen, ekonom
 Charlotta Sandahl, kvalitetsutvecklare

Justeringsperson Jimmy Rask

Justerings plats och tid Digitalt 2023-05-09

Underskrifter

Sekreterare Paragrafer 18-22
 Louise Pålsson

Ordförande
 Niklas Joelsson

Justerare
 Jimmy Rask



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Sammanträdesdatum

2023-05-09

Datum då anslaget publiceras

2023-05-15

Datum då anslaget avpubliceras 2023-06-05

Förvaringsplats för protokollet

Arbete- och välfärdsförvaltningen

Underskrift

.....
Louise Pålsson



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Ärendelista

§ 18	AVN Information 2023	2023/3	4
§ 19	Delegationsordning AVN 2023	2022/105	5
§ 20	Återrapport efter delår 1	2023/98	6 - 7
§ 21	Avtal social beredskap	2023/92	8 - 10
§ 22	Kvalitetsberättelse 2022	2023/66	11 - 15



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

AVAU § Dnr 2023/3

AVN Information 2023

BESLUT

Informationen läggs till handlingarna.

Information

Förvaltningschef Björn Petersson informerade om hur dialogen mellan Cura och SSB, IFO och UAF fungerar i nuläget samt arbetet framåt.



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

AVAU § 19 Dnr 2022/105

Delegationsordning AVN 2023

FÖRSLAG – Arbete- och välfärdsnämnden

Arbete- och välfärdsnämnden beslutar fastställa delegationsordning avseende ärenden inom nämndens verksamhetsområde med giltighet från och med beslutsdatum.

Ärendet i korthet

Beslut om delegationsordningen är nämndens sätt att styra beslutsgången i förvaltningen. Den synliggör också lag och förordnings delegation till verksamhetens befattningshavare. Delegationsordningens syfte är att säkerställa rättssäkerhet, kontroll och rationalitet i verksamheten. Förslag till ny delegationsordning utgår från av nämnden tidigare beslutad delegationsordning med justeringar gjorda utifrån förändringar i verksamheten eller verksamhetens styrning eller uppdrag. Ny eller justerad text är rödmarkerad och text som ska tas bort är överstruken. Redigering av detta görs efter nämndens beslut.

Bakgrund

Nämnden har att utifrån reglemente och lag i övrigt att besluta om delegation av ansvar inom nämndens verksamhetsområden. Samtliga delegationsbeslut ska vara spårbara och anmälas till nämnden.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Björn Peterssons tjänsteskrivelse 2023-05-02.

Delegationsordning – med förslag på ändring.

Rutin ansökan och redovisning av riktade statsbidrag.

Övergripande rutin antagen i KS.



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

AVAU § 20 Dnr 2023/98

Återrapport efter delår 1

FÖRSLAG – Arbete- och välfärdsnämnden

Att godkänna förvaltningschefens åtgärd att neutralisera prognostiserat underskott i delårsuppföljning 1 2023

Ärendet i korthet

Då delårsbokslutet avseende de tre första månaderna visade ett prognostiserat underskott har nämnden 2023-04-27 beslutat ge förvaltningschef uppdrag, att till nästa möte, återkomma med förslag på åtgärder som på kort och lång sikt syftar till att uppnå ekonomisk balans. Förvaltningsledningen har därför analyserat lagd delårsprognos och justerat denna till ett mera sannolikt utfall vilket pekar på att nämnden kan uppnå ekonomisk balans 2023.

Bakgrund

Vid sammanträdet den 2023-04-27 gav förvaltningen nämnden en helårsprognos per den 2023-03-31 på 2 580 tkr i underskott, för den samlade skattefinansierade verksamheten.

Den del som inte är skattefinansierad är: Ungdomsprojektet inom IFO, som beviljades av sociala investeringsfonden, ger ett godkänt underskott om 1489 tkr. Vidare visade den integrationsverksamheten ett underskott på 760 tkr.

Det prognostiserade underskottet föranledde att nämnden gav förvaltningschef i uppdrag att finna åtgärder för att budgeten skulle hamna i balans för 2023.

Med utgångspunkt av att nämndens verksamhet endast har varit i drift 1 år, att verksamhetsområdena i flera delar är svårprognostiserad, att driften endast pågått 3 månader, att nämnden uppvisade ett kraftigt budgetöverskott vid bokslut 2022, att nämnden fått en ramhöjning, som en kompensation för vissa kostnader under budgetår 2023 samt att inget underskott föreligger de 3 första månaderna har nu förvaltningen omarbetat helårsprognosen.

Genom en analys utifrån ovanstående givna omständigheter bedömer undertecknad att helårsprognosen kan ändras, till att nämnden med största sannolikhet kan hålla tilldelad skattefinansierad budget i balans 2023.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Helårsprognosen är osäker men övervägandet visar på ett överskott med 50 tkr. Se vidare bilaga.

Nämnden arbetar aktivt med att följa den ekonomiska utvecklingen för att vidta åtgärder för en verksamhet i ekonomisk balans. Åtgärderna ska inte bidra till att målen för verksamheten inte nås men risken är att behövliga reformer för verksamhetsförbättring uteblir eller får skjutas på framtiden.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Björn Peterssons tjänsteskrivelse 2023-05-04.



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

AVAU § 21 Dnr 2023/92

Avtal social beredskap

FÖRSLAG – Arbete- och välfärdsnämnden

Arbete- och välfärdsnämnden beslutar att ge förvaltningschef Björn Petersson i uppdrag att teckna avtal med Arbete- och välfärdsförvaltningen i Kristianstads kommun avseende gemensam jour och beredskap.

Ärendet i korthet

Socialtjänsten har ansvar för att vara tillgänglig för orosanmälningar och akuta händelser dygnet runt. Sedan flera år tillbaka driver Ronneby, Karlshamn och Sölvesborg en gemensam social beredskap för att möta behovet av eventuellt stöd till enskilda individer vardagar utanför ordinarie kontorstid samt kvällar, helger och högtider. Den sociala beredskapen bemannas av ordinarie personal från varje kommun. När personal har haft beredskap, och då särskilt när de har varit i aktiv tjänst, så belastar det ordinarie verksamhet utifrån att medarbetaren har rätt till vila. Från 1 oktober 2023 kommer ändringar och förtydligande i arbetstidslagstiftningen vilka kommer att påverka beredskapen och ordinarie verksamheter. Förändringarna, medarbetarnas arbetsmiljö samt strukturen för ersättning vid beredskap har gjort att dialog har förts med Kristianstad kommun om möjligheten att sluta avtal om att ingå i deras sociala beredskap.

Förslag till avtal samt kostnad är inlämnat av Kristianstad kommun. Bedömning görs att den kostnad som köp av jour/beredskap skulle medföra inte avviker nämnvärt från dagens kostnad för den sociala beredskapen.

Bakgrund

I december 2014 inleddes en överenskommelse mellan Karlshamn, Sölvesborg och Ronneby kommuner avseende social beredskap. Beredskapen bemannas av ordinarie personal från varje kommun. Detta uppdrag är frivilligt och personalen söker tjänst i beredskapen. I samband med att beredskapen ingicks gjordes en gemensam lokal överenskommelse med facken avseende ersättningar och arbetstider. Ersättningen till varje medarbetare i beredskapen är ett fast belopp per månad, idag ca 7000 kr per månad. Ersättningen påverkas inte av om medarbetaren är i aktiv tjänst eller inte under sin "beredskapsvecka" dvs ersättning för övertidsarbete



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

utgår inte. Utöver detta påverkas inte ersättningen av om medarbetaren är sjuk, har semester eller har annan frånvaro från ordinarie tjänst.

Efter aktiv tjänst har personalen en ledig fredag. Om personalen arbetar aktivt under helg/kväll/helg så har de även i uppdrag att hantera sina ordinarie tjänster under arbetstid. Varje verksamhet försöker i möjligaste mån möta upp krav om 11 timmars vila efter en "aktiv beredskap". I samband med semesterplanering prioriteras schemaläggning av beredskapen innan varje kommun kan lägga sina semestrar. Idag klarar inte verksamheterna att personal i beredskap får sina 11 timmars vila då dagtid ofta är inbokad med ordinarie möten och tid för administration.

Inför översyn av ersättning till anställda i beredskapen våren 2022 påbörjades en dialog mellan kommunerna då SSR i Ronneby meddelade att man inte avsåg skriva under en fortsatt lokal överenskommelse för personalen i beredskapen. Detta då man inte ansåg att avtalet säkerställde personalens arbetsmiljö. Detta ledde till en dialog mellan verksamhetschefer och HR i våra tre kommuner. Flera områden i behov av utveckling har identifierats:

- **Beredskapen saknar ansvarig chef.** Då personal är i tjänst måste arbetsgivaren säkerställa att personalen har tillgång till chef när man är i tjänst. Om beredskapen bedrivs i nuvarande arbetsform behöver resurs tillsättas i form av chef i beredskap.
- **Ersättningen följer inte AB.** Idag har varje medarbetare ett fast belopp varje månad. Detta oavsett om medarbetaren har en beredskapsvecka under månaden eller inte. Ersättningen är även densamma oavsett hur många timmar man arbetar aktivt i beredskapen, om personal är sjuk eller har semester. Förvaltningschefer och HR har beslutat att ersättningen måste övergå till att följa reglerna för övertid och beredskap enligt AB. Detta kommer vissa månader innebära en lägre ersättning för medarbetaren. Beräkning visar att del flesta månader kommer medarbetaren få en högre ersättning än idag vilket innebär högre kostnader för kommunerna.
- **Arbetstidslagen följs inte.** Idag har en medarbetare i aktiv tjänst under beredskapen sällan möjlighet att få 11 timmars sammanhållen vila efter avslutad aktiv tjänstgöring. Detta då medarbetaren är schemalagd i ordinarie arbete. Enheterna är ofta hårt ansträngda och det finns inte möjlighet för kollegor att ta över arbetsuppgifter när beredskapspersonalen behöver återhämtning. Analys gjordes över 1 års beredskap där det visar att flera veckor har medarbetarna arbetat i snitt 9 timmar per vecka i aktiv tjänst. Vissa veckor har

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

man arbetat 0 timmar och vissa närmre 40 timmar vilket då är en hel arbetsvecka utöver ordinarie arbete

- **Möjlighet till återhämtning.** Medarbetare som arbetar i beredskap påverkas dagligen i ordinarie arbete av de samtal och de arbetsuppgifter som ligger i ordinarie arbete. Vikten av aktiv vila är stor för att undvika ohälsa och i längden sjukskrivning.

EKONOMI: Sociala beredskapen i Kristianstad fakturerar kommuner som ingår i samverkan årsvis. Faktura för tex 2023 ska betalas i januari 2024. Kristianstads kommun uppskattar att kostnaden för att ingå i avtal med dem för Sölvesborgs kommun skulle uppgå till ca 290 000 – 300 000 kr. Beloppet kommer att variera utifrån hur många aktiva uppdrag som är under beredskapen. Summan baseras på uppskattade siffror för 2022. Summan kan öka något för 2023 bland annat utifrån ökade lönekostnader samt fler medarbetare i den sociala jouren. Beloppet kommer även att variera utifrån hur många aktiva uppdrag som är under jourtid.

För år har Individ- och familjeomsorgen i Sölvesborg en årsbudget om 320 000 kr. I den summan är inte kostnader för tjänstebil samt bortfall av tid i tjänst i ordinarie verksamhet inräknat. Vid en bibehållen budget bedöms köp av tjänst enligt förslaget inte öka kostnaden för beredskapen på totalen.

SOCIALJOUREN I KRISTIANSTAD: Socialjouren i Kristianstad har varit aktiva under flera års tid och har tydliga och väl framarbetade rutiner, precis som den sociala beredskapen i Karlshamn, Ronneby och Sölvesborg har. Medarbetarna i Kristianstad är anställda på heltid i beredskapen och har ingen anställning under dagtid.

Beslutsunderlag

Verksamhetschef Julia Lundins tjänsteskrivelse 2023-05-02.

Risk och konsekvensanalys.



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

AVAU § 22 Dnr 2023/66

Kvalitetsberättelse 2022

FÖRSLAG – Arbete- och välfärdsnämnden

Arbete- och välfärdsnämnden beslutar att återgå till Arbete- och välfärdsförvaltningens ordinarie uppföljning av kvalitetsarbetet för Barn- och familjeeheten IFO

Ärendet i korthet

Arbete- och välfärdsnämnden har beslutat att Barn- och familj inom Ifo ska återkoppla varje kvartal hur förbättringsarbetet fortskrider gällande samtliga nedåtgående siffror i kvalitetsberättelse 2022 gällande barn/ungdomsvård.

Första återkoppling görs i maj 2023 utifrån det arbete som bedrivits sedan hösten 2022. Enkäten som återkopplingen bygger på var utlämnad till 52 föräldrar varav 8 valde att svara. Det innebär att 1 persons svar utgör 12,5 %. Redovisningen kommer därför ske både i % och i antal personer.

Underlaget bedöms vara för litet för att göra generella antaganden på. Avdelningen arbetar aktivt med att skapa ett bra bemötande och för att de familjer som är i behov av hjälp ska få och mötas i detta.

Bakgrund

Inom enheten Barn- och familj har två olika enkäter lämnats ut. En riktas till barn och unga som är placerade på HVB eller på Institution. Inom denna grupp har 13 enkäter lämnats ut varav 1 individ har svarat på enkäten. Det ger en svarsfrekvens om 8 %. Avdelningen har inte fått återkoppling på denna individs svar då underlaget är för litet för att redovisa.

Den andra enkäten har lämnats ut till vårdnadshavare till barn och unga som har haft kontakt med Barn- och familj under mätperioden. Till denna grupp har 52 enkäter lämnats ut. 8 individer har valt att svara vilket gör en svarsfrekvens om 15 %. Svarsfrekvensen är låg och bedömning görs att generella antaganden bör göras restriktivt.

I nämndens kvalitetsberättelse för år 2022 redovisades den enkät som lämnats till vårdnadshavare, se nedan.

Frågeområde	2021	2022
-------------	------	------



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Få kontakt	100 %	50 %
Tydlig information	90 %	88 %
Visar förståelse	60 %	86 %
Inflytande	83 %	83 %
Påverka hjälp	67 %	40 %
Förbättrad situation	70 %	25 %
Svarsfrekvens	21 %	15 %

Under mätperioden var det flera av handläggarna som avslutade sina tjänster och det uppstod ett tidsglapp fram till nya handläggare tillträdde i tjänst. För att omsättningen av personal inte skulle drabba enskilda individer har personal i tjänst haft en högre belastning än vad som bedöms vara skäligt för att kunna hålla en hög kvalitet i arbetet. Trots ambition att minska påverkan för de enskilda individerna har kvaliteten påverkats. Rådande arbetssituation och arbetsbelastning har informerats om till nämnd och utskott.

Få kontakt

Hur lätt är det att få kontakt med handläggare	2022%	Antal individer 2022	2021
Lätt/ganska lätt	50	3	8
Ganska svårt	50%	3	
Ingen åsikt/vet ej	25	2	2

Under år 2021 tyckte 8 personer att det var lätt/ganska lätt att få tag på sin handläggare. Under år 2022 ansåg 3 personer att det var lätt/ganska lätt och 3 personer ansåg att det var svårt att få kontakt med sin handläggare.

Analys och utförda åtgärder

Under hösten 2022, september och oktober, avslutade flera utredare sina tjänster i enheten. Nyanställda tillträdde från november 2022 till februari 2023. Under denna period har det varit något svårare att få tag på rätt handläggare då flera byten av handläggare gjordes under perioden.

Avdelningen arbetade intensivt med att undvika så många handlägggarbyten som möjligt för den enskilde genom att bland annat personal i tjänst har haft en högre belastning. Ambitionen för varje medarbetare är att den enskilde ska få kontakt med dem inom 24 timmar från det kontakt tagits. Detta har inte gått att uppfylla varje dag.



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Under perioden har mottagningen utökats från 1 tjänst till 1.5 genom en omfördelning av tjänster inom enheten. Detta har ökat möjligheten till kontakt för de personer som inte har en handläggare.

Behov av fortsatta åtgärder

Idag pågår rekryteringar inom avdelningen, 1 ordinarie tjänst och 1 tillfällig utökning. För att öka tillgängligheten diskuteras möjligheter till hur lfo kan organisera sig så att tillgängligheten ökar. Bland annat diskuteras hur receptionen ska vara bemannad och vilka frågor som ska hanteras inom detta uppdrag.

Införande av LifeCare som har skett efter mätperiod ökar möjligheterna till digital kommunikation mellan enskild och handläggare på ett digitalt säkert sätt. Detta gäller inte för Barn- och familj pga. datatekniska skäl. Skulle Tieto, som äger LifeCare, lösa detta så skulle det innebära lättare tillgång till digital kommunikation och därmed ökad tillgänglighet.

Tydlig information

Att förstå informationen	2022%	Antal individer 2022
Lätt/ganska lätt	88	7
Ganska svårt		
Mycket svårt	13	1
Ingen åsikt/vet ej		

År 2022 upplevde 93 % att det var lätt/ganska lätt att förstå den information som lämnas vid besök. Under år 2022 var motsvarande siffra 88 %. Det innebär att 13 % upplevde det svårt (1 individ). Det är handläggarens ansvar att säkerställa att varje individ förstår den information som lämnas vid ett möte och handläggarna ställer dessa frågor under mötena.

Analys och utförda åtgärder och behov av fortsatta åtgärder

Under år 2022 har 1 person svarat att denne inte har förstått informationen som överlämnats, övriga har tyckt att det varit lätt/ganska lätt att förstå handläggaren. De åtgärder som gjorts därefter är förtydligande att fråga om informationen har gått att förstå.

Behov av fortsatta åtgärder

Verksamheten har i uppdrag att se över hur den skriftliga informationen är, på hemsidan, för att se om detta kan vara ett led i att öka informationen. Översyn ska även göras om förvaltningen behöver erbjuda information på andra språk.

Påverka hjälp

Hur mycket du kunnat påverka vilken hjälp du får	2022%	Antal individer 2022	2021
Mycket/ganska mycket	40	2	4

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Ganska lite	40	2	1
inte alls	20	1	1
ingen åsikt	38	3	

Under år 2022 var det färre som upplevde att man kunde påverka hjälpen jämfört med år 2021.

Analys och utförda åtgärder

Under år 2022 fortsatte implementeringen av metoden Signs of Safety inom enheten. Denna metod är en erfarenhetsbaserad riskbedömningsmodell där man utgår ifrån alliansen mellan socialsekreterare och familjen. Syftet är att identifiera styrkor och resurser hos familjen och dess nätverk samtidigt som man identifierar risker runt barnet. Avsikten är att säkerställa att det finns skydd och säkerhet runt barnet/den unge. En naturlig följd av metoden är att familjen kan vara med och påverka vilka insatser man får i ett led att öka säkerheten runt barnet. Under 2022 och den höga omsättning som då var av personal inom enheten kom detta arbete efter.

Då avdelningen arbetar med myndighetsutövning inklusive tvångslagstiftning är det ofrånkomligt att det kommer att komma situationer där föräldrar upplever att man inte kan påverka den hjälp som man får. Detta då barnets bästa prioriteras före föräldrarnas bästa. Detta kan innebära att handläggarna ser behov av förändring i situationer där föräldrarna inte delar bild av problem i hemmiljön. Det är socialsekreterarens uppdrag att arbeta med att skapa en allians med föräldrarna, ibland föreligger svårigheter att göra detta.

Behov av fortsatta åtgärder

För att förbättra föräldrarnas upplevelser att kunna påverka hjälpen måste de vara delaktiga i arbetet med att ta fram de åtgärder som behövs. För att göra detta kommer arbetet med att införa metoden Signs of Safety att införas.

Individ- och familjeomsorgen ser utöver detta över möjligheten att arbeta med andra strukturer och intern samverkan för att öka stödet till familjerna.

Förbättrad situation

Justerandes sign				Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--	--------------------



Arbete- och välfärdsnämndens arbetsutskott

Hur har din situation förändrats	2022%	Antal individer 2022	2021
förbättrats mycket	0	2	4
förbättrats lite	25	1	3
ingen förändring	25	1	2
försämrats lite	25	1	0
försämrats mycket	25	1	1
ingen åsikt	50	4	0

Denna fråga har en låg svarsfrekvens, enbart 4 inkomna svar. Detta innebär att varje svar utgör 25 % av svaret.

Analys och utförda åtgärder

Det är Barn- och familjs mål att alla som har kontakt med handläggare upplever att man får stöd i sin vardag. Det är ofrånkomligt så att detta mål kommer att vara svårt att nå då en del av uppdraget är omhändertaganden av barn i de situationer där föräldrar inte tar emot hjälp och barnet far illa i sin hemmiljö. Huvuduppdraget för socialsekreterarna är att prioritera barnens bästa före föräldrarnas bästa.

För att familjerna ska få en förbättrad situation krävs tillgång till flera insatser, öppenvård, och en god intern samverkan. Socialsekreterarna i Barn- och familj ansvarar för att utreda och se behovet av insatserna, öppenvården ansvarar för att verkställa besluten. Det innebär att en intern samverkan är av stor vikt för att nå bra resultat inom denna fråga. Sedan hösten 2022 har stor fokus lagts på att öka intern samverkan inom lfo utifrån alla målgrupper. Detta arbete pågår under 2023.

Behov av fortsatta åtgärder

Återinförande av Signs of Safety kommer innebära att föräldrar får ökat inflytande över sin situation. Detta tillsammans med ökad intern och extern samverkan kommer att leda till att familjerna får möjlighet till utökat stöd.

Beslutsunderlag

Julia Lundins tjänsteskrivelse 2023-05-02.

Signering

Följande parter har signerat detta dokument

Namn: Niklas Joelsson

Datum: 2023-05-09 13:43

Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:

553577DAF06718CE80BA159ECCEE8AF9DB8FACCE76B9113597802987B94E7F8F

Namn: Jimmy Rask

Datum: 2023-05-09 14:44

Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:

553577DAF06718CE80BA159ECCEE8AF9DB8FACCE76B9113597802987B94E7F8F

Namn: Louise Pålsson

Datum: 2023-05-09 11:57

Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:

553577DAF06718CE80BA159ECCEE8AF9DB8FACCE76B9113597802987B94E7F8F