

Kommunledningsförvaltningen

2022-08-29

Sammanträdande organ

Socialnämnden

Tid

2022-08-30 klockan 15:00

Plats

Solrosen

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	TEMA: mottagningen barn och unga	
5	Sekretessärende	Sekretess
6	Sekretessärende	Sekretess
7	Sekretessärende	Sekretess
8	Sekretessärende	Sekretess
9	Sekretessärende	Sekretess
10	Sekretessärende	Sekretess
11	Socialnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023	SOCN/2022:66
12	Månadsrapport	
13	Yttrande över remissen Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun	SOCN/2022:29
14	Yttrande över remissen Övergripande kompetensförsörjningsplan	SOCN/2022:30
15	Tillfälligt tilläggsbidrag för barnfamiljer - påverkan på försörjningsstöd	SOCN/2022:68
16	Rapportering av ej verkställda gynnande beslut enligt socialtjänstlagen	SOCN/2022:26
17	Verksamhetsinformation	
18	Anmälan av delegationsbeslut	
19	Meddelanden	

Johanna Karlsson (S)

Ordförande

Socialnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Förvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden antar upprättat förslag till underlag för övergripande plan med budget 2023 och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

I april 2022 beslutade kommunstyrelsen om Planeringsdirektiv 2023 med plan för 2024-2025. I direktivet gavs nämnderna i uppdrag att senast den 31 augusti inkomma med underlag till kommunstyrelsen inför beredningen av övergripande plan med budget 2023.

Övergripande plan med budget ska enligt styrsystemet i Katrineholms kommun behandlas i kommunstyrelsen i oktober och fastställas av kommunfullmäktige i november.

Socialförvaltningen har med utgångspunkt från planeringsdirektivet upprättat ett förslag till socialnämndens underlag till kommunfullmäktiges övergripande plan med budget 2023. Dokumentet innehåller bland annat volymmått, förutsättningar, prioriteringar, driftbudget och investeringsbudget. I ärendet noteras särskilt nya lagar som kommer att påverka verksamheten framöver och osäkerheter kring hur inflationen och arbetsmarknaden kommer att påverka utbetalningen av försörjningsstöd.

Efter att den övergripande planen med budget har beslutats av kommunfullmäktige ska respektive nämnd fastställa nämndens plan med budget. Eftersom nya nämnder tillträder den 1 januari 2023 kommer nämndernas planer inte fastställas innan planeringsåret påbörjas. Nämndens plan med budget ska fastställas senast i februari 2023.

Ärendets handlingar

- Underlag för övergripande plan med budget 2023
- Förslag till investeringsplan 2023-2027
- Förslag till fastighetsinvesteringar 2023-2027

Lena Ludvigsson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Underlag för övergripande plan med budget

2023

Innehållsförteckning

Inledning	3
Vision 2025.....	3
Ansvarsområde.....	3
Volymutveckling	5
Socialnämnden	5
Kommentar till volymmått	5
Förutsättningar och prioriteringar	6
Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning.....	6
Attraktiva boende- & livsmiljöer	6
En stark & trygg skola för bättre kunskaper	7
Trygg vård & omsorg.....	7
Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv.....	8
Hållbar miljö	9
Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation.....	9
Särskilda beredningsuppdrag	10
Revidering av taxor och avgifter	11
Preliminär driftsbudget	12
Förslag till investerings- och exploateringsplan	14
Bilaga: Planerade nya upphandlingar	15

Bilagor

Bilaga 1: Förslag till investeringsplan 2023–2027

Bilaga 2: Förslag till fastighetsinvesteringar 2023–2027

Inledning

Kommunens långsiktiga planering ska enligt styrsystemet styras av kommunens vision och den kommunplan som tas fram för varje mandatperiod. Kommunplanen ligger till grund för planeringen för hela kommunkoncernen under hela mandatperioden. Planeringen för ett enskilt år påbörjas under våren då planeringsdirektivet fastställs av kommunstyrelsen. Planeringsdirektivet innehåller ekonomiska ramar samt uppdrag och anvisningar till nämnder och bolag för det fortsatta planeringsarbetet. Utifrån kommunplanen och planeringsdirektivet tar nämnder och bolag fram underlag för kommunens övergripande plan med budget.

Under september och oktober sker beredning av kommunens övergripande plan med budget. Den behandlas i kommunstyrelsen i oktober och fastställs av kommunfullmäktige i november. Efter att den övergripande planen med budget har beslutats av kommunfullmäktige ska nämnderna fastställa nämndens plan med budget. Eftersom nya nämnder tillträder 1 januari 2023 kan nämndernas planer inte fastställas innan planeringsåret påbörjas. Nämndernas planer med budget ska fastställas senast i februari 2023.

Vision 2025

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring.

Katrineholm – Läge för liv & lust

Ansvarsområde

Socialnämnden

Socialnämnden ansvarar för att fullgöra uppgifter som råd, stöd, biståndsprövningar och behandlingsinsatser enligt Socialtjänstlagen, familjerättsliga ärenden, ärenden och insatser enligt lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU) och lagen om vård av missbrukare i vissa fall (LVM).

Till socialnämndens uppgifter hör även handläggning av serveringstillstånd samt tillståndsgivning och tillsyn enligt alkohollagen.

Socialnämnden ansvarar även för ungdomsmottagningen, familjecentralen, programinsatser för brottsbenägna ungdomar, råd och stöd för utsatta kvinnor och insatser mot familjevåld.

För att kunna nå personer i ett tidigare skede och för att kunna ge vård på hemmaplan har socialnämnden utvecklat olika former av öppenvårdsinsatser i form av råd och stöd via öppen mottagning, stödjande och behandlande insatser på dagtid, kvällstid och helg samt uppsökande ungdomsarbete. Socialförvaltningen driver även hem för vård och boende (HVB), Kollektivet HVB.

Verksamhet via samverkan

Katrineholms kommun är medlem i Vårdförbundet Sörmland som erbjuder missbruksvård för vuxna via Vårnäs behandlingshem och familjerådgivning.

Under icke kontorstiden hanterar Länsjuren Södermanland de akuta ärenden som uppstår.

Barnhus Nyköping är knutpunkten för samverkan mellan socialtjänsten i Nyköping, Oxelösund, Gnesta, Trosa, Katrineholm, Flen och Vingåker, Polismyndigheten, Åklagarkammaren, Barn- och Ungdomspsykiatri (BUP), Barn- och ungdomskliniken och kvinnokliniken. Målgruppen är barn och ungdomar upp till 18 år som misstänks ha utsatts eller bevittnat våld i nära relation, sexualbrott eller andra allvarliga brott.

Volymutveckling

Socialnämnden

Volymmått	Utfall 2021	Prognos 2022	Prognos 2023
Hushåll med utbetalt försörjningsstöd, antal per månad	500	420	400
Ensamkommande barn och unga	16	17	17
Vårddygn i familjehem, ensamkommande barn och unga	4475	4000	4000
Vårddygn i stödboende/HVB, ensamkommande barn och unga	2490	600	1400
Vårddygn i familjehem, barn och unga exkl ensamkommande	26450	26000	20000
Vårddygn på institution, barn och unga exkl ensamkommande	5850	5500	4500
Antal utnyttjade vårddygn på institution, vuxna	6400	4200	5000
Antal utnyttjade vårddygn på Vårnäs, öppet intag	841	1300	1100
Pågående insatser, kontaktfamiljer/kontaktpersoner	80	60	50
Spelmissbruksärenden	6	7	10
Kvinnofridsärenden	68	115	150
Sociala kontrakt	73	70	70
Stadigvarande serveringstillstånd	35	37	40

Kommentar till volymmått

Utifrån osäkerhetsfaktorerna är det svårt att göra en tillförlitlig prognos kring antal hushåll med utbetalt försörjningsstöd. Troligtvis kommer det inte minska i samma takt som de två senaste åren. Vidare står de flesta i målgruppen långt ifrån arbetsmarknaden, vilket medför att det tar det längre tid att få dem till annan försörjning. Även om antal hushåll minskar något, är **kraftiga kostnadsökningar att vänta framöver till följd av stigande inflation. Pristasbeloppet för 2023 höjs med 8,7 procent och detta gör att riksnormen kommer att öka med motsvarande.**

Antal vårddygn på HVB/stödboende för ensamkommande är högre för 2023 då kommunens HVB och stödboende räknas in i dessa siffror.

Utifrån arbetet med Signs of Safety och säkerhetsteam är prognosen att vårddygn för barn och unga på HVB och i familjehem kommer att minska under 2023.

Till följd av att målgruppen med missbruk succesivt har det blivit svårare att ge snabb och lättillgänglig vård då personerna ofta även har en psykiatrisk diagnos, torde vårddygnen på Vårnäs minska något.

Kommunen har påbörjat arbetsmetoden En kommun fri från våld och socialnämnden har avtalat om ett IOP (Idéburet offentligt avtal) med Kvinno- och tjejjouren Miranda vilket troligtvis kommer göra att kvinnofridsärenden ökar under en period för att sedan minska. Detta kan även generera fler skyddsplaceringar och därmed påverka antal vårddygn på institution för vuxna.

Under 2022 har det varit en ökning av skyddsplaceringar av brottsoffer (ej i nära relation) eller av personer som vill lämna en kriminell miljö. Ökningen kan fortsätta även 2023. Då denna grupp är ny för socialnämnden är ett samarbete med polisen inlett för att hitta gemensamma rutiner och arbetsmetoder.

Förutsättningar och prioriteringar

Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning

Den ökade inflationen kommer med stor sannolikhet innebära högre kostnader för försörjningsstöd. Under 2022 höjdes prisbasbeloppet med 1,6 procent. (prisbasbeloppet reglerar nivå på riksnormen). **Prisbasbeloppet för 2023 är nu fastställt av regeringen och innebär en ökning med 8,7 procent för 2023. Det gör att försörjningsstöds normen kommer att öka med ungefär motsvarande och innebär kostnadsökningar med ca 3 mkr** SKR spår att arbetslösheten kommer öka under 2023 för att sedan minska 2024.

Utifrån dessa osäkerhetsfaktorer är det svårt att lämna en prognos gällande antal hushåll med utbetalt försörjningsstöd. Den största gruppen som har försörjningsstöd är de med långvarigt biståndståndsbehov och som ofta har psykisk och fysisk ohälsa, vilket gör att det tar längre tid att få dem till egen eller annan försörjning. Denna grupp har behov av mer långsiktigt och individanpassat stöd med parallella insatser från andra samhällsaktörer. Socialnämnden och Viadidaktsnämnden har tillsammans ansökt om medel från RAR för att utveckla en ny arbetsmetod i samverkan som ska underlätta samordningen mellan de instanser där det finns behov av att samarbeta. Om medlen kommer beviljas påbörjas arbetet under året och fortgår under 2023.

Attraktiva boende- & livsmiljöer

I förslaget till ny socialtjänstlag lyftes missbruksdelen ur och istället gjordes en separat samsjuklighetsutredning som föreslår att all behandling av skadligt bruk och beroende ska vara ett ansvar för regionernas hälso- och sjukvård. Socialtjänstens ansvar föreslås bland annat att vara sociala stödinsatser, vilket bland annat handlar om hemlöshet och boendestöd. De insatser som socialstyrelsen rekommenderar är bland annat Bostad först, vilket är en metod för att minska hemlöshet genom att först erbjuda förstahandskontrakt, och därefter behovsanpassat stöd. I dag ger socialnämnden behovsanpassat stöd i boenden, men socialnämnden äger inga bostäder utan är beroende av att hyresvärdar godkänner att socialnämnden hyr av dem och sedan skriver andrahandskontrakt med klienten. I dessa kontrakt har hyresvärden rätt att avhysa klienten på kort varsel om reglerna i kontraktet inte följs. Om förslaget går igenom kommer socialnämndens förutsättningar och samarbetsformer behöva förändras.

En kommun fri från våld är en modell för att utveckla nya metoder för våldspreventivt arbete med barn och unga. Social-, kultur-, bildnings-, vård- och omsorgsförvaltningen samt representanter från kommunlednings förvaltningen fick under 2022 i uppdrag att lämna förslag på hur arbetet ska bedrivas och implementeras. Under 2023 fortsätter detta arbete.

För en tryggare och säkrare kommun arbetar socialnämnden tillsammans med andra myndigheter gemensamt för att öka den upplevda tryggheten för kommunens medborgare. Socialnämndens relationsvårdsteam, boendepedagoger och ungdomsteam har ett samarbete med kommunens säkerhetschef samt polismyndigheten i syfte att ha ett nära och aktivt trygghetsskapande arbete mot kriminalitet och för våldspreventiva insatser. Samarbetet kommer att fortsätta under 2023 och insatser kommer löpande att justeras utifrån uppkomna trygghetsbehov. Genom att arbeta med

SSPF (Samverkansformen skola, socialtjänst, polis och fritid) kring fältarbetet så kommer vuxennärvaron öka i utomhusmiljöer inom hela kommunen vilket ökar trygghet och säkerhet för medborgarna.

Familjecentralen kommer att erbjuda föräldrautbildningar för utrikesfödda föräldrar. Utbildningarna syftar till ökad integration och ökade kunskaper om föräldraskap i Sverige för målgruppen.

En stark & trygg skola för bättre kunskaper

Under 2023 kommer socialnämnden prioritera att i större utsträckning finnas i de miljöer där barn och unga befinner sig såsom i skolan, fritidsmiljöer osv för att upptäcka barn och unga i riskzon.

Arbetet med SkolFam (systematiskt arbete med placerade barns skolgång i samverkan med bildningsförvaltningen) fortsätter under 2023. Ett önskemål är att alla placerade barn ska få möjlighet att vara med i SkolFam men det är en resursfråga som behöver ses över tillsammans med bildningsförvaltningen. I dagsläget får elva elever plats i kommunens SkolFam-team.

Trygg vård & omsorg

Inflödet på barn- och ungdomsärenden har ökat kraftigt de senaste åren. Sedan 2019 har inflödet ökat med 44 % och sedan 2017 med 62 %. Under 2022 är inflödet fortfarande högt men ligger ungefär på samma nivå som 2021. En stor del av ökningen handlar om våld i nära relation samt kriminalitet bland ungdomar. Det syns även en ökning av barn och ungdomar med neuropsykiatrisk problematik. Utifrån att socialnämnden har påbörjat flera insatser och samverkansformer för att tidigt upptäcka barn i riskzon förväntas inflödet på sikt att minska.

Nya lagar

- **ny socialtjänstlag, vilket beräknas träda i kraft den 1 januari 2023**, ska kommunerna arbeta med mer förebyggande och lättillgängliga stödinsatser. För att tidigt kunna erbjuda stöd till kommuninvånare och förhindra en negativ utveckling av sociala problem måste socialnämndens uppsökande, informerande och förebyggande arbete utvecklas ytterligare under 2023. Ny socialtjänstlag innebär en möjlighet att ge insatser utan ansökan och utredning vilket kan vara en väg att nå personer som annars drar sig för att kontakta socialtjänsten, innan sociala problem har fördjupats. Det frigör också resurser för socialtjänstens myndighetsutövning att arbeta med de som har störst behov. För att möta lagstiftningens krav på kvalitet i insatserna och kompetenskraven på personalen kan socialförvaltningens öppenvård behöva utbilda samt rekrytera fler socionomer som arbetar med familjebehandling. I den nya lagen ställs även krav på att fördjupade analyser av behov i lokalsamhället innan nämnden årligen tar beslut om vilka insatser nämnden ska erbjuda.

- Vård av unga vid Statens institutionsstyrelses särskilda ungdomshem. Vård av unga i Sis särskilda ungdomshem (SoU37)

- placerade barns och ungas tillgång till psykiatrisk och somatisk vård samt tandvård
- samverkan med kommunerna i samband med att kommunen avser att avsluta en placering
- **en ny enhet inom Kriminalvården som tar över ansvaret från Sis och socialtjänsten för unga som begår grova brott**
- att regeringen senast den 1 februari 2023 ska återkomma till riksdagen med en skrivelse och redogöra för arbetet med att minska användningen av avskiljningar

-Alkohol-, narkotika-, dopnings-, tobaks- och spelfrågor. Betänkande 2021/22:SoU10

- göra en bred utvärdering av alkoholpolitiken

- i den kommande utvärderingen av narkotikapolitiken analysera utfallet av de internationella insatser som gjorts för att minska narkotikadödligheten
- se över frågan om serveringstillstånd i alkohollagen i syfte att skapa ett enklare och mindre godtyckligt regelverk.

-Samsjuklighetsutredning. SOU 2021:93 "från delar till helhet"

Utredningen föreslår att all behandling av skadligt bruk och beroende ska vara ett ansvar för regionernas hälso- och sjukvård. Socialtjänstens ansvar föreslås fokusera på fyrahuvudsakliga områden

-uppsökandeverksamhet/förbyggandearbete, sociala stödinsatser, stöd till anhöriga och insatser för barn och unga. Utredningen föreslår även att det ska bli obligatoriskt för kommuner och regioner att gemensamt bedriva en samordnad vård och stödverksamhet för personer med stora samordningsbehov. **Om förslaget går igenom börjar nya lagen gälla 1 januari 2025.**

Socialnämnden är positiv till utredningens förslag utifrån att det kan leda tillförbättringar för målgruppen, men ser samtidigt att det kommer leda till stora förändringar för socialnämnden utifrån organisatorisk och ekonomiska aspekter. Förslaget är att finansieringen sker genom skatteväxling mellan kommun och regionen, då kommunerna inte längre kommer erbjuda psykosocial behandling för målgruppen. Dock kommer socialnämnden fortsatt ha kostnader för de fyra föreslagna områdena som beskrivits ovan. Katrineholms kommuns missbruksvård, Mercur och socialsekreterarna som utreder missbruk kommer beröras om förslaget går igenom, likaså kommunens avtal med Vårnäs.

-Implementeringen av Signs of Safety fortsätter på avdelningen barn och unga och nästa steg är att se över arbetssätt och metoder för att öka familjers egen delaktighet samt att involvera nätverket tidigt i processen. Planeringen är att under 2023 utveckla ett säkerhetsteam. Tanken är att säkerhetsteamet ska arbeta med de familjer som står väldigt nära en placering, att familjen tar emot insatsen säkerhetsteam i stället.

-För att minska de konsultstödda familjehemmen och förstärka egna familjehem kommer några familjer att förstärkas med utbildning och omfattande stöd, för att kunna ta emot placeringar av barn och unga med komplexa behov.

-Arbetet i Generation Peps pilotprojekt Pep Kommun fortsätter under 2023. Generation Pep är en icke vinstdrivande organisation som arbetar för att sprida kunskap och skapa engagemang kring barn och ungdomars hälsa.

Förvaltningen har ingått avtal med Göteborgsuniversitet om att delta i ett forskningsprojekt kring placerade ungdomar. Projektet kommer pågå under två år och inleds under hösten 2022. En metod kommer att prövas, Mitt val Min väg, för att färdighetsträna ungdomarna inför utsluss från heldygnsvård för att de ska klara vuxenlivet på ett bättre sätt.

Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv

Socialnämndens ungdomsteam kommer att fortsätta samverka med Lyckliga gatorna, för att erbjuda barn och unga fritidsaktiviteter. Samarbetet med Lyckliga gatorna är viktigt för att identifiera och erbjuda tidiga insatser för barn, unga och deras familjer.

Även 2023 kommer socialnämnden kunna erbjuda barn- och unga att utöva fritidsaktiviteter genom exempelvis ekonomiskt stöd och/eller genom att involvera nätverket att stödja barnet till en aktiv fritid.

Hållbar miljö

Arbetet mot en hållbar miljö kommer att fortsätta under 2023. De transportmedel som socialnämnden använder i tjänsten, för exempelvis resor till och från familjehem, ska även i fortsättningen ha lägsta möjliga miljöpåverkan. Fler medarbetare tar tåg i tjänsten vid längre resor. Socialnämnden har ett antal tjänstecyklar för att ge möjlighet till miljövänligt transportsätt under arbetet.

Socialnämnden finns representerad i kommunens digitaliseringsforum och kommer arbeta aktivt med digitalisering inom nämndens olika verksamheter. Genom digitalisering och ekonomiskt bistånd och e-arkiv ska användningen av exempelvis papper och pappersutskrifter minska.

Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation

Socialnämnden arbetar aktivt med att utveckla verksamheten utifrån det särskilda uppdraget i kommunplanen om att ta ytterligare steg i arbetet kring digitalisering. Digitalisering sker både genom att utveckla nya e-tjänster och genom att införa ny teknik som underlättar i kommunens verksamheter. Syftet är att öka tillgängligheten för kommunens invånare. De ska med teknikens hjälp exempelvis kunna ansöka om ekonomiskt bistånd när som helst på dygnet. Även automatiserade processer ska genomföras för att korta ner handläggningstiden så att invånaren ska få beslut snabbare.

Ett arbete är påbörjat och kommer att fortsätta under 2023 med att ge socialsekreterare introduktion via SKR:s Yrkesresan. Yrkesresan togs fram utifrån ambitionen att gemensamt arbeta med frågan om hög personalomsättning i socialtjänsten och svårigheten att som socialsekreterare överblicka den stora mängd information som vänder sig till personal i socialtjänsten. Det unika med Yrkesresan är att den strukturerar relevant och kvalitetssäkrad kunskap från olika aktörer. Tanken bakom är att symbolisera kompetensutveckling som en resa, behovet av att ständigt utvecklas i sitt yrkesliv. Såväl socialförvaltningen som vård och omsorgsförvaltningen kommer införa yrkesresan för de arbetsgrupper som nationellt är beslutade.

Under 2023 kommer nya arbetsätt och metoder utvecklas utifrån implementeringen av Sign of safety för att bättre möta barn och deras familjer på hemmaplan med stöd av nätverket.

Särskilda beredningsuppdrag

Revidering av taxor och avgifter

Preliminär driftsbudget

Verksamhet/avdelning (belopp i tkr)	Budget 2022	Budget 2023
Socialnämnden	-193 431	-184 103
Summa	-193 431	-184 103

Socialnämnden 2022 -193 431

Tekniska justeringar

Justering tillfälliga medel 2020-2022 10 000

Arvoden, uppräknings -22

Justeringar under den politiska beredningen

Budgetförstärkning SSPF-samordning (skola, socialtjänst, polis, fritid) -650

Aktuell ram 2023

-184 103

Den tillfälliga ramförstärkningen på 10 mnkr som socialnämnden tilldelades under åren 2020–2022 tas nu bort.

Utifrån osäkerhetsfaktorerna är det svårt att göra en tillförlitlig prognos kring antal hushåll med utbetalt försörjningsstöd. Troligtvis kommer det inte minska i samma takt som de två senaste åren. Vidare står de flesta i målgruppen långt ifrån arbetsmarknaden, vilket medför att det tar det längre tid att få dem till annan försörjning. Även om antal hushåll minskar något, är **kraftiga kostnadsökningar att vänta framöver till följd av stigande inflation. Prisbasbeloppet för 2023 höjs med 8,7 procent och detta gör att riksnormen kommer att öka med motsvarande.**

SKR har under våren kommit med ett förslag om att ersättningar till familjehem i landet behöver ökas för att kommunerna ska bli konkurrenskraftigare vad gäller att rekrytera och behålla befintliga familjehem. Idag är konkurrensen från konsulentstödda familjehem stor där hemmen lockas av högre ersättning. Hur mycket den föreslagna ökningen kommer att kosta socialnämnden är svårt att beräkna, men **förslaget uppger en ökning om totalt 5 procent för familjehemsvården vilket innebär 1 mnkr för socialnämnden. Även HVB-hem har aviserat att de kommer att behöva höja dygnspriset med anledning av höjda priser på mat, el och transporter. Hur stor denna ökning kommer att bli är oklart men en prisökning med 2 procent ger socialnämnden en kostnadsökning med 1 mnkr.**

Under de tre år socialnämnden haft budgetkompensation för att kunna nå en budget i balans har kostnaderna i samhället ökat. Eftersom kostnaderna väntas öka ytterligare under 2023, kommer socialnämnden att få fortsatt svårigheter att uppnå en budget i balans. Det bör även beaktas att antal barn- och ungdomsärenden de senaste åren ökat markant och problematiken är mer komplex. Socialförvaltningen har infört nya arbetssätt inom samtliga verksamhetsområden, vilket delvis gett positiv effekt på ekonomin. Förvaltningen har även genomlyst verksamheten via metoden kostnad per brukare och således fått värdefull vägledning gällande var det är rimligt att kostnaderna minskas såsom inom områdena försörjningsstöd och placeringar. När det gäller barn- och

ungdomsvården konstaterades att nämndens kostnader för den totala barn- och ungdomsvården ligger på en rimlig nivå i jämförelse med riket men att budget behöver omfördelas från placeringar till mer öppna insatser. Detta gjordes delvis inför budgetåret 2022. Utifrån socioekonomiska förutsättningar i Katrineholm är en rimlig nivå för utbetalt ekonomiskt bistånd cirka 35-40 mkr. Självfallet arbetar nämnden för att minska detta ytterligare.

Förslag till investerings- och exploateringsplan

Bifogad fil Förslag till investeringsplan 2023–2027.

Bifogad fil Förslag till fastighetsinvesteringar 2023–2027.

Bilaga: Planerade nya upphandlingar

Föremål för upphandling	Vara, tjänst eller entreprenad	Direktupphandling, upphandling eller avrop	Leasing Ja/Nej	När behöver avtalet börja gälla	Drift eller investering

Socialnämndens förslag till investeringsplan 2023-2027

Belopp i tkr	Investeringsutgift					Driftkonsekvenser					Kat	Mål	Beskrivning och syfte	Konsekvens om avslag	Kommentar driftskonsekvenser
	2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027					
Verksamhetssystem	600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4. Övriga investeringar inklusive produktionsinvesteringar	7. Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	Nuvarande avtal har löpt ut och ny upphandling är nödvändig.	Ett verksamhetssystem är av yttersta nöd för att hantera lagstadgad och rättssäker verksamhet.	(tom)
Inventarier	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	4. Övriga investeringar inklusive produktionsinvesteringar	7. Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	Möta behov av att förnya respektive ersätta möbler och inventarier till verksamhetslokaler och kontor	Försämrade möjligheter att nå övergripande mål om attraktiv arbetsgivare och effektiv organisation.	(tom)
Arbetsmiljöinv	300	300	300	300	300	0	0	0	0	0	4. Övriga investeringar inklusive produktionsinvesteringar	7. Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	Möta behov av att förbättra arbetsmiljön som framkommit genom bl.a. OSA-enkäten och handlingsplanen från den.	Försämrade möjligheter att nå övergripande mål om attraktiv arbetsgivare och effektiv organisation.	(tom)
Digitalisering	100	360	0	0	0	0	0	0	0	0	4. Övriga investeringar inklusive produktionsinvesteringar	7. Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	Två verksamhetsspecifika moduler kopplade mot IT-stöd för styr- och ledningssystem för att säkerställa det systematiska kvalitetsarbetet och få kvalitetssäkrade rapporter och nyckeltal för faktabaserat beslutsunderlag. Fortsatt implementering av taligenkänning för att minska tiden för administration genom att diktera in text i bl.a. verksamhetssystem.	Mindre utvecklat IT-stöd för att styra och leda verksamheten mot god kvalitet p.g.a.: - hög andel arbetstimmar för den manuella hanteringen av momenten som medför ökad risk för fel och missar. - fortsatt hög arbetsbelastning med hög andel administrativ tid.	(tom)
Summa	1 100	760	400	400	400	0	0	0	0	0					

Månadsrapport

Juli 2022

Innehållsförteckning

Drift	3
Helårsprognos.....	3
Åtgärder som är inräknade i helårsprognosen.....	6
Investeringar	7
Helårsprognos.....	7

Drift

Helårsprognos

Driftsredovisning, nettoresultat (tkr)				
	Periodens ack. utfall	Periodens ack. budget	Periodens ack. avvikelse	Prognos budgetavvikelse helår
Soc Ledning	-12 073	-12 463	389	-149
Vuxenavdelning	-5 290	-6 126	837	646
Ekonomiskt bistånd	-33 562	-30 524	-3 038	-5 065
Vuxenstödsenhet	-7 906	-8 542	636	-323
HVB Klivet och Kollektivet	-3 761	-3 972	212	152
Avd barn och unga	-1 871	-1 936	65	0
Barnenhet	-8 348	-7 699	-649	-714
Ungdom och placeringsenhet	-42 149	-33 530	-8 619	-5 810
Förebyggande och resursenhet	-5 814	-7 021	1 206	303
Summa	-120 774	-111 813	-8 961	-10 960

Kommentar

Budgetavvikelsen för perioden är -8 961 tkr. Likt tidigare kan den negativa avvikelsen främst hänföras till försörjningsstöd, placeringar och konsultkostnader. Den negativa budgetavvikelsen uppvägs dock av en fortsatt positiv budgetavvikelse för personalkostnader. För perioden är den 4 171 tkr och kan härledas till vakanser och sjukskrivningar.

Gällande kostnader för försörjningsstöd är dessa lägre än motsvarande period tidigare år men högre än budgeterat för året. Budgetavvikelsen för helåret prognostiseras till -5 065 tkr.

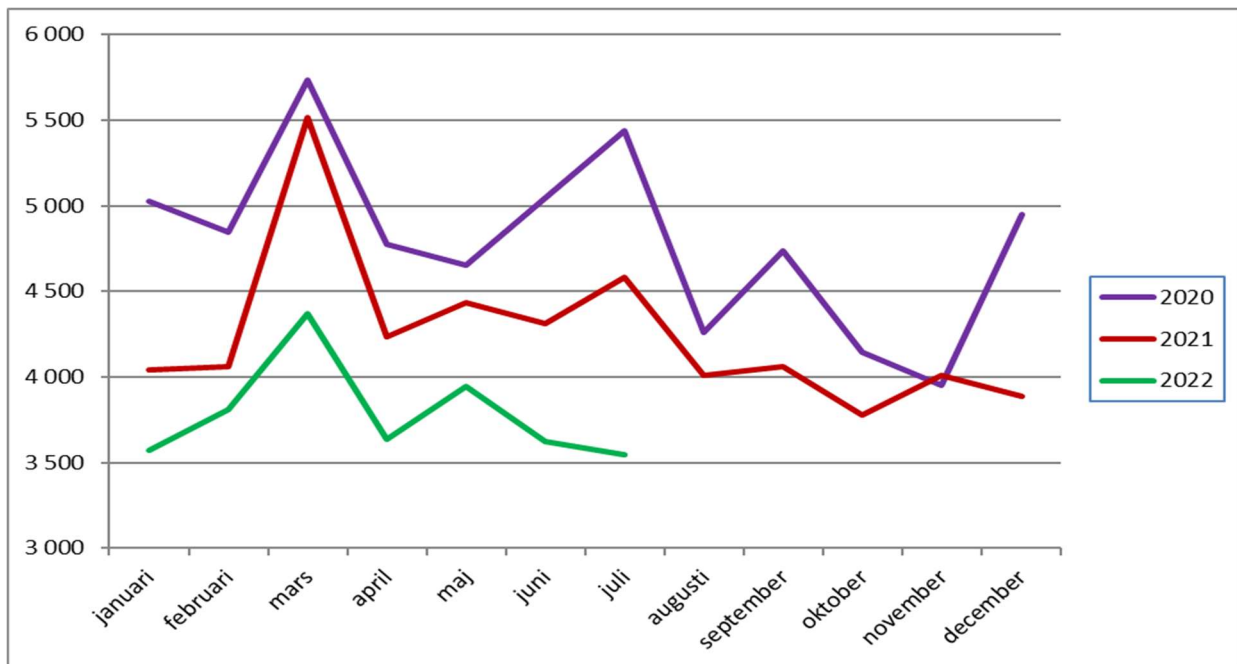


Diagram försörjningsstöd

	januari	februari	mars	april	maj	juni	juli	augusti	september	oktober	november	december
2020	5 029	4 844	5 733	4 777	4 650	5 045	5 436	4 259	4 735	4 145	3 950	4 950
2021	4 044	4 059	5 515	4 233	4 431	4 314	4 582	4 012	4 062	3 776	4 010	3 886
2022	3 571	3 808	4 368	3 635	3 947	3 626	3 545					

Tabell försörjningsstöd

Även för placeringskostnader förväntas en negativ budgetavvikelse för helåret om -8 828 tkr, även om de är lägre än samma period förra året. Placeringar av vuxna minskade fram tills maj månad för att återigen öka i juni och juli. Konsulentstödda familjehem ökade och ytterligare ökning är att vänta. HVB-vården för barn och unga ligger på en relativt konstant nivå både i antal och kostnad.

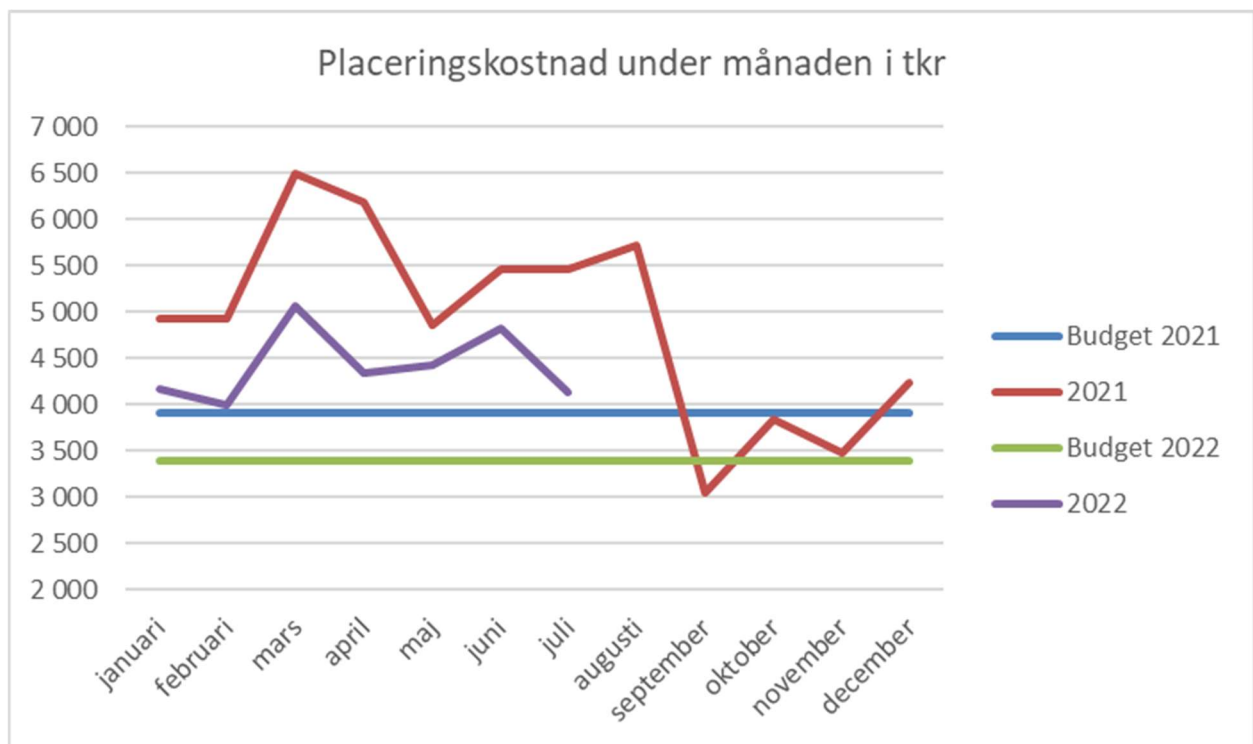


Diagram placeringskostnad

	januari	februari	mars	april	maj	juni	juli	augusti	septem-ber	oktober	novem-ber	decem-ber
Budget 2021	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905	3 905
2021	4 931	4 931	6 501	6 186	4 856	5 471	5 471	5 714	3 059	3 836	3 480	4 245
Budget 2022	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393	3 393
2022	4 164	4 002	5 061	4 338	4 428	4 833	4 141					

Tabell placeringskostnad

Avseende konsultkostnader uppvisas för perioden en negativ budgetavvikelse om -2 267 tkr. Det finns fyra konsulter inom förvaltningen, närmare bestämt en inom enheten för ekonomiskt bistånd, en inom vuxenenheten, en inom barnenheten och en inom ungdoms- och placeringsenheten. Avtalet med den sistnämnda kommer som längst att fortsätta till mars 2023. Konsultavtalet inom barnenheten löper ut i början av september.

Socialförvaltningens totala prognos för helår är oförändrad sedan förra månaden och budgetavvikelsen för helår kvarstår på -10 960 tkr.

Åtgärder som är inräknade i helårsprognosen

Stab

Fut-handläggaren har avslutat sin anställning under juli med anledning av flytt från kommunen. Flera utredningar är avslutade med beslut om återkrav.

Barn och unga

Under juli inkom 150 aktualiseringar gällande barn 0–17 år, vilket kan jämföras med 174 aktualiseringar i juli 2021. 64 utredningar öppnades under juli 2022. I juli 2021 öppnades 42.

Det har varit en del haverier i placeringar som lett till fyra omplaceringar i juli, varav en ungdom står för tre av dessa. Flera omplaceringar är på gång.

Vuxen

Det har under juli månad varit ett fortsatt högt inflöde av orosanmälningar och LVM-anmälningar (8 LVM). Antalet anmälningar har lett till flera frivilliga placeringar på behandlingshem, vilket medfört att LVM-vård kunnat undvikas. Antalet anmälningar har börjat minska mot slutet av juli och början av augusti. Det är även många från Katrineholm som gör behandling på Vårnäs – 7 personer i slutet av juli.

Kommunens alla hemmaplansboenden används nu och kommer troligtvis fyllas helt med dem som kommer hem från Vårnäs i mitten av augusti. Det finns en risk för att det snart kan bli svårt att plocka hem placerade klienter som saknar eget boende.

Försörjningsstödet är fortsatt lågt, och enheten har under juli haft en lugn månad och hunnit arbeta ikapp en del. Väntetiden för ansökan om bistånd är nu en vecka mot att under lång tid legat på två veckors väntetid.

Investeringar

Helårsprognos

Investeringsredovisning, nettoresultat (tkr)				
	Periodens ack. utfall	Periodens ack. budget	Periodens ack. avvikelse	Prognos budgetavvikelse helår
400000 Verksamhetssystem	0	-583	583	0
400001 Digitalisering	-41	-262	221	0
400002 Inventarier	0	-58	58	0
400003 Arbetsmiljöinv	-41	-175	134	0
400004 Kvalitetsledningssystem	0	-146	146	0
400005 Möbler Klivet	0	-41	41	0
Totalt	-82	-1 265	1 184	0

Kommentar

Investeringar hittills avser inköp av:

- utrustning för taligenkänning
- möbler och inventarier till en lägenhet för skyddat boende.

Under hösten sker en utvärdering av pågående projekt gällande taligenkänning för att se om tjänsten ska breddinföras.

Arbetet med upphandlingen av verksamhetssystem har pausats till den 2 september till följd av beslut om ett länsgemensamt upphandlat verksamhetssystem.

För investeringar i kvalitetsledningssystemet inväntas information gällande upphandlingen av IT-stöd styrning och ledning.

Förslag till yttrade över remissen Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden ställer sig bakom socialförvaltningens yttrande och översänder det som sitt eget till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har skickat det reviderade anvisningsdokumentet Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun på remiss. Förslaget har sänts på remiss till samtliga nämnder. Nämndernas yttranden ska vara hos kommunledningsförvaltningen senast den 31 augusti 2022.

Ärendets handlingar

- Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun
- Personalutskottets beslut – Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Förvaltningens bedömning

Socialförvaltningen tycker att förslaget är bra. Åtgärderna hälsoinspiratörer i samtliga förvaltningar och friskvårdsbidrag finns kvar sedan tidigare. I förslaget finns tre nya åtgärder: Hälsöfrämjande aktiviteter på varje arbetsplats, hälsopremie samt arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse.

Socialförvaltningen ser inga juridiska eller ekonomiska hinder att följa anvisningarna.

Lena Ludvigsson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Övergripande anvisningsdokument

Kommunfullmäktige 2022-xx-xx

Beslutshistorik

Gäller från 2017-06-19 (benämnt Friskvård i Katrineholms kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2017-06-19, § 108

Förvaltare¹

-Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Uppföljning

Hur: Inhämta erfarenheter och eventuella synpunkter från förvaltningarna.

När: En gång per år, årsredovisning.

¹ Förvaltare innebär ansvar för att

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik	2
Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun	4
Mål	4
Syfte	4
Resultat	4
Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats	5
Vad innebär hälsofrämjande insatser?	5
Hälsofrämjande aktiviteter	6
Hälsoinspiratörer	6
Friskvårdsbidrag	6
Hälsopremie	7
Villkor för att söka medel	7
Arbetsmiljö och hälsoutmärkelse	7

Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Friska och närvarande medarbetare ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. Anvisningarna ska vara vägledande i arbetet och beskriva kommunens vilja och syn på hälsofrämjande arbete.

Följande åtgärder ingår i Katrineholm kommuns strategi för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats och omfattar samtliga förvaltningar:

- Hälsofrämjande aktiviteter anordnas på varje arbetsplats.
- Det ska finnas hälsoinspiratörer inom samtliga förvaltningar.
- Friskvårdsbidrag
- En hälsopremie ges för aktiviteter/metoder som aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.
- Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen.

Anvisningarna om hälsofrämjande arbetsplats gäller från och med **xxxxx** och är en utveckling av tidigare anvisningar Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun. De omfattar kommunens samtliga verksamheter och ersätter tidigare beslut om friskvårdsinsatser.

Mål

Målsättningen enligt Kommunplanen: Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Syfte

Syftet är att behålla och utveckla fysisk, psykisk, social och mental hälsa, det vill säga att må bra i arbete och på fritiden genom att;

- ett hälsofrämjande synsätt och arbetssätt genomsyrar hela organisationen,
- ett systematiskt hälsofrämjande arbete i kommunens samtliga verksamheter,
- tidiga och förebyggande insatser,
- det friska hos varje medarbetare tas tillvara,
- medarbetaren tar ansvar för sitt eget välbefinnande och hälsa.

Resultat

Ett hälsofrämjande och systematiskt friskvårdsarbete förväntas bidra till att:

- öka kommunens attraktionskraft,

- öka trivseln på arbetsplatsen,
- frisktalken ökar,
- sjukfrånvaron och behov av rehabilitering minskar,
- kostnaden för sjukfrånvaro och rekrytering minskar,
- produktiviteten ökar.

Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats

Katrineholms kommun värnar om en hälsofrämjande arbetsplats vilket innebär att vi med uppdraget i fokus tillsammans skapar hälsa, glädje och stolthet.

Kommunens medarbetarskap och ledarskap ska präglas av tillit och förtroende. Alla medarbetare tillhör team som stöttar, utvecklar och berömmar varandra vilket gör att arbetsgruppen mår bra och skapar en känsla av trygghet.

Kommunens ledare är tydliga och lyhörda vilket skapar förutsättningar för att arbeta i en hållbar arbetsmiljö.

Som anställd ser man sig som en viktig pusselbit i hela verksamheten, vilket skapar en gemensam strävan att uppnå en verksamhet som gynnar alla medborgares bästa.

Det förutsätter att:

- Organisationen har tydliga och konkreta mål.
- Medarbetarna har rätt förutsättningar att göra sitt arbete och arbetsmängden är rimlig i förhållande till krav och resurser.
- Det ges möjlighet till tid för återhämtning och reflektion.
- Den fysiska arbetsmiljön ger kommunens medarbetare förutsättningar till en god hälsa.
- Arbetsplatserna värnar och uppmuntrar till friskhöjande aktiviteter och insatser.

Hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ-, grupp- och organisationsnivå.

I arbetet mot att nå en hälsofrämjande arbetsplats fokuserar kommunen till stor del på den psykosociala arbetsmiljön. De områden vi arbetar med är:

- Människosyn och förhållningssätt.
- Inflytande och arbetsgemenskap.
- Kommunikation och mötesplatser.
- Medarbetarskap och ledarskap.
- Hälsa och arbetsglädje.
- Organisation, lärande och utveckling.

Vad innebär hälsofrämjande insatser?

Hälsofrämjande insatser omfattar alla aktiva åtgärder som vidtas för att främja hälsa på individ-, grupp- och organisatorisk nivå.

Hälsofrämjande arbete tar sin utgångspunkt i det friska hos medarbetaren och utifrån detta utvecklas och främjas resursen hälsa att omfatta både kropp och själ, vilket innefattar fysiska-, psykiska-, sociala resurser samt meningsfullhet.

Förutsättningarna för kommunens arbetsplatser är olika och arbetet med hälsofrämjande aktiviteter kommer att se olika ut. Grundläggande är att arbetsplatsen har en gemensam syn på vad hälsofrämjande arbete innebär för de som arbetar där.

Hälsofrämjande aktiviteter

Hälsofrämjande aktiviteter är en del av arbetsmiljöarbetet och ska tas upp på arbetsplatsträffar och samverkan. Varje arbetsplats ska vid minst två tillfällen per år ta upp frågor hälsofrämjande arbete. Frågan kan med fördel vara en stående punkt på både arbetsplatsträffar och samverkan.

Aktiviteternas omfattning ska planeras utifrån de behov och möjligheter som finns på arbetsplatsen.

Då arbetet med aktiviteter inleds kan med fördel en nulägesanalys genomföras utifrån; var är vi vart vill vi och hur. Därefter planeras gemensamma aktiviteter.

Aktiviteterna planeras och genomförs inom befintlig budgetram. Kommungemensamma aktiviteter som till exempel inspirationsdagar eller föreläsningar bekostas av personalavdelningen.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratören är tillsammans med chef och skyddsombud en viktig resurs i det hälsofrämjande arbetet. På varje förvaltning ska det finnas en, eller flera hälsoinspiratörer. Uppdraget för hälsoinspiratörerna är att samordna och stötta arbetsplatserna i planering och genomförande av friskvårdsaktiviteter. Uppdraget omfattar också att på kommunövergripande nivå arbeta tillsammans med hälsoinspiratörer från samtliga förvaltningar med övergripande aktiviteter för att utveckla kommunens hälsofrämjande arbete.

Ansvar

Personalutskottet ska följa utvecklingen av kommunens friskvårdsarbete.

Personalavdelningen ansvarar för samordning, information och utbildning av hälsoinspiratörerna samt kommunövergripande/gemensamma aktiviteter.

Förvaltningschef har det övergripande ansvaret för förvaltningens hälsofrämjande arbete.

Chef/arbetsledare ansvarar för att hälsofrämjande aktiviteter, i någon form, möjliggörs på varje enhet/arbetsplats.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och sitt välmående. Kommunens hälsofrämjande aktiviteter ska ses som ett komplement till varje medarbetares egen insats.

I medarbetarsamtalen ska hälsa ingå och vara ett område där individuella mål kan sättas. Sådana mål kan exempelvis röra motion, rökavvänjning, viktninskning eller stresshantering.

Friskvårdsbidrag

Månadsanställd medarbetare i kommunen erbjuds friskvårdsbidrag. Bidraget ska uppmuntra till att utöva friskvård och ge medarbetarna en flexibilitet gällande vilken aktivitet man vill utöva, samt var man vill utöva den. Målet är att förbättra medarbetarnas hälsa och mående samt skapa trivsel i arbetet och öka frisktalken.

Friskvårdsbidraget utbetalas per kalenderår och till månadsanställd medarbetare som har en anställning om minst 1 år. För medarbetare med anställning mindre än 1 år men mer än 6

månader utbetalas friskvårdsbidrag med 50%. I anställningstiden ska inräknas lagstadgad ledighet.

Vilka aktiviteter som medarbetare kan få bidrag för utgår från de regler, eller som motsvarar Skatteverket tidigare publikation avseende skattefri friskvård, se vidare personalhandboken. Utifrån dessa bedömer arbetsgivaren om aktiviteten uppfyller grundkrav för ersättning. Vid osäkerhet kontaktas personalavdelningen.

Bidraget betalas ut mot uppvisande av kvitto. Se vidare rutiner för utbetalning av friskvårdsbidrag i personalhandboken, [Friskvård \(draftit.se\)](#)

Hälsopremie

Medel finns att söka för mindre projekt/insatser inom det hälsofrämjande området.

En förutsättning är att insatsen aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.

Villkor för att söka medel

- De som kan söka medel är medarbetare, hälsoinspiratörer och/eller skyddsombud i samråd med ansvarig chef.
- Ansökan ska innehålla en tydlig beskrivning av projektet, vilka målgrupper det vänder sig till samt vilka aspekter av hälsa som förväntas uppnås och hur.
- Projektet ska rikta sig till arbetsgrupper inom Katrineholms kommun.
- Nya och innovativa projekt/metoder för att främja hälsan premieras.
- Maximalt ansökningsbelopp är 100 t kr per projekt. Ansökan ska innehålla en enklare budget för projektet.
- Eventuella avgifter, inträde eller dylikt, ska avse direkta omkostnader för projektet.
- Beslut kan inte överklagas.
- Alla projekt som får medel ska svara på en utvärderingsenkät efter avslutat projekt samt lämna in en ekonomisk redovisning.

Ansökan skickas till personalavdelningen@katrineholm.se.

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen ska lyfta fram ledande exempel på hur medarbetarna har samarbetat för att skapa en god arbetsmiljö. Genom att visa på fördelarna ska denna utmärkelse inspirera våra arbetsplatser i kommunen att förstå att satsningar på en bra arbetsmiljö utgör en viktig del av verksamheten. Personalutskottet delar ut priset Katrineholms kommuns arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse, utifrån kriterierna:

- Gemenskap
- Engagemang
- Jämlikhet
- Hälsa
- Delaktighet
- Service

Läs mer på Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen, [Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse KS 2020-09-30, § 121.pdf \(katrineholm.se\)](#)

§ 3

KS/2022:42

Beslut - Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet beslutar ställa sig bakom anvisningsdokumentet för Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun och förslår kommunstyrelsen att överlämna ärendet till kommunfullmäktige för antagande och därmed ersätter tidigare styrdokument Friskvård i Katrineholms kommun.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsöfrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

För att möta målsättningen har kommunfullmäktige beslutat om anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108). Anvisningarna omfattar friskvårdsbidrag, friskvårdsaktiviteter och hälsoinspiratörer.

Ett vidare begrepp för friskvård är hälsöfrämjande arbete och för att möta kommunens mål föreslås att anvisningsdokumentet för friskvård också omfatta;

- en beskrivning om vad kommunen menar med en hälsöfrämjande arbetsplats och vad hälsöfrämjande insatser innebär,
- en hälsopremie.

För att fler av kommunens medarbetare ska ges möjlighet att ta del av friskvårdsbidraget, föreslås att medarbetare med en anställning mindre än 1 år men mer än 6 månader har rätt till 50% av friskvårdsbidraget.

Därutöver har arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen lagts till anvisningen där riktlinjer för utmärkelsen beslutas av kommunstyrelsen.

Ärendets handlingar

- Anvisningsdokument: Förslag till hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun-
- Anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108)

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign	Justerandes sign
-------------------	------------------

Förslag till yttrande över remissen Övergripande kompetensförsörjningsplan

Förvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden ställer sig bakom socialförvaltningens yttrande och överlämnar det som sitt eget till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har på remiss till samtliga nämnder översänt ett förslag till Övergripande kompetensförsörjningsplan. Planen tar sin utgångspunkt i Katrineholms kommuns personalpolitiska program och de utmaningar organisationen står inför, bland annat i form av ett förestående generationsskifte.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och på lång sikt.

En god kompetensförsörjning är beroende av flera delar och omfattar hur man som arbetsgivare attraherar och rekryterar, hur man skapar förutsättningar för utveckling och hur man arbetar för att behålla medarbetare samt att vid avslut säkerställa att det sker på ett professionellt sätt.

Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen man har för att skapa lönsamma och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Ärendets handlingar

- Förslag Övergripande kompetensförsörjningsplan
- Personalutskottets beslut – Övergripande kompetensförsörjningsplan
- Reservation angående Personalutskottets beslut om Kompetensförsörjningsplan

Förvaltningens bedömning

Förslaget till Övergripande kompetensförsörjningsplan är till stora delar bra. Socialförvaltningen tycker att det är bra att planen belyser behovet av en ökad jämställdhet för att minska rekryteringsbehovet. Beskrivningen av den strategiska kompetensförsörjningsmodellen ARUBA ger en tydlig bild av hur arbetet ska bedrivas utifrån strategin, men ansvarsfördelningen mellan HR och förvaltningarna kan bli tydligare. I modellen blir det tydligt att det viktigt att utveckla och behålla medarbetarna. Utöver ARUBA lyfts även ledarskapet fram som en framgångsfaktor inom kompetensförsörjningen, vilket socialförvaltningen ser som positivt.

Socialförvaltningen har under många år haft svårt att rekrytera behöriga socionomer och med en kommande ändring av socialtjänstlagen kan kraven på behöriga socionomer öka, något som inte nämns i nulägesanalysen och som socialförvaltningen önskar hamnar i fokus gällande utmaningar. Både nuvarande som kommande utmaningar.

Dokumentet kan upplevas som svårläst och mängden text borde minskas för att göra dokumentet mer överskådligt. Ett förslag kan vara att hänvisa till kommunens personalpolitiska program snarare än att beskriva kommunens personalstrategi i punktform. Även under rubrikerna Externt perspektiv och Strategier för att möta rekryteringsutmaningen kan texterna sammanfattas och hänvisa läsaren till de dokument som använts; *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, SKR (2020) samt Vägval för framtiden 4, SKR (2021)*, för en djupare förståelse och kunskapsinhämtning.

Det förekommer oklarheter i källhänvisningarna och socialförvaltningen föreslår att en genomgång av hur dessa är ställda görs. Dels för att förenkla för läsaren att följa dokumentets hänvisningar, bland annat under rubriken Externt perspektiv, men även för att kontrollera att källhänvisningarna stämmer överens med texten och dess ursprung.

Lena Ludvigsson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Förslag

Övergripande Kompetensför sörjningsplan

Övergripande inriktningsdokument

Innehåll

Inledning och vision/mål	3
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	5
Ökat behov av livslångt lärande	6
Användare driver teknisk utveckling	6
Livsmönster påverkar platsbundenhet	6
Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar	7
Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser	7
Ökad polarisering och utsatthet	7
Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas.....	7
Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer	7
Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetsätt	7
Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet	8
Strategier för att möta rekryteringsutmaningen	9
Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna.....	9
Nya arbetsätt och teknologi minskar personalbehoven.....	10
Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden.....	10
Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden.....	10
Internt perspektiv	11
Personalstrategi	11
Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022	12
Analys av nuläge	13
ARUBA	13
Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg	13
Konsekvenser av covid-19	13
Rekryteringsbehov.....	13
Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens.....	14
Personalomsättning	14
Åtgärder/Handlingsplan	16
Attrahera.....	16
Åtgärder inom området attrahera.....	16
Rekrytera.....	16
Åtgärder inom området rekrytering.....	17
Utveckla och Behålla	17
Åtgärder inom området utveckla och behålla.....	18
Avsluta.....	19
Åtgärder inom området avsluta:.....	19
Uppföljning	20

Inledning och vision/mål

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.

En föränderlig värld ställer stora krav på verksamheters förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner, vilket påverkar organisationers kompetensbehov över tid. Personalstyrkan ska anpassas efter verksamhetens behov och utifrån omvärldens förändrade förutsättningar. För att öka attraktionskraften som attraktiv arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behövs olika verktyg och ett strategiskt tänkande kring kompetensutveckling, intern rörlighet och rekrytering.

Katrineholms kommuns arbetsplatser ska främja hälsa och ge en trygg anställning, vilket är grunden för att kunna utföra ett gott arbete.¹ Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas, prestera och leverera med god kvalitet. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner och regioner. En välfungerande förskola, skola, äldreomsorg, hälso- och sjukvård och kollektivtrafik angår oss alla – som elever och föräldrar, som brukare, patienter, och anhöriga samt som medborgare och skattebetalare. För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens.² Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose detta.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. En god kompetensförsörjning är beroende av flera delar och omfattar hur vi som arbetsgivare attraherar och rekryterar, hur vi skapar förutsättningar för utveckling och hur vi arbetar för att behålla medarbetare. Sist, men inte minst, ska anställningar avslutas på ett professionellt sätt.

Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Hur vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärde. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen vi har för att skapa lönsamma och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

¹ *Personalpolitiskt program för Katrineholms kommun (2020)*

² *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Externt perspektiv

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle nära en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2029.³

Antalet anställda i välfärden, inklusive privata utförare, beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 336 000 pensionsavgångar under samma period, om inget förändras. Av de 13 200 anställda som välfärden behöver öka med varje år, återfinns nästan hälften av ökningen inom vård och omsorg i kommunerna, främst i äldreomsorgen. Det beror på att den stora gruppen 40-talister fyller 80 år under de kommande tio åren. Samtidigt minskar trycket på förskola och skola, då ökningen av antalet barn och unga inte är lika stor som i tidigare befolkningsprognoser.

Under 2020 krävdes en enorm omställning inom arbetslivet med anledning av covid19-pandemin. Pandemins effekter har accelererat behovet av omställning till välfärden. Det finns mycket som arbetsgivarna redan gör för att möta denna kompetensutmaning, men också en hel del kvar att göra. SKR:s strategier för kompetensförsörjning ses som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner.⁴ I pandemins kölvatten genomgår världen en ekonomisk kris med vikande konjunktur och med stora behov av ekonomiska stödpaket, inom både kommun och regioner likväl som det privata näringslivet. Ännu är det svårt att förutspå såväl pandemins slut som dess ekonomiska efterdyningar under 2022 och framåt. Flera frågetecken kvarstår trots vaccinering av medborgarna, framförallt pågår dialogen om hur arbetslivet och samhället kan rusta sig med ny erfarenhet av denna kris. Hur kommer det nya arbetslivet se ut med behov av trygga arbetsplatser och en ny digital vardag?

Trender som påverkar det kommunala uppdraget fram emot 2030

Även om vi inte med säkerhet kan förutsäga framtiden finns det mer eller mindre synliga trender som kommuner och regioner behöver förhålla sig till. Det kan handla om ökad komplexitet, nya utmaningar eller möjligheter som påkallar behov av nya arbetssätt eller perspektiv. Exempelvis klimatförändringar som vi måste förebygga och förbereda oss för och demografiska förändringar som påverkar både välfärden och kompetensförsörjningen.⁵

³ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

⁴ *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?* Sveriges Kommuner och Landsting. (2015)

⁵ *Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030*, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetssätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer.⁶ Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, klimat, teknik och värderingar. Rapporten *Vägval för framtiden 4* presenterar olika trender som vilka spås påverka det kommunala och regionala uppdraget när vi går mot 2030.⁷

Ökat behov av livslångt lärande

Kompetensförsörjning är en central fråga såväl för kommuner och regioner som för näringslivet. För att upprätthålla välfärden är det avgörande att kommuner och regioner klarar att bemanna verksamheter med kompetenta medarbetare och använda individers kompetens rätt. Glappet mellan personer i arbetsför ålder och personer i behov av skola, förskola och äldreomsorg är historiskt högt och innebär stor konkurrens om rätt kompetens. Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetssätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Användare driver teknisk utveckling

Vi befinner oss i den fjärde industriella revolutionen där gränserna mellan de fysiska, digitala och biologiska världarna blir alltmer flytande. I likhet med tidigare förändringar spås effekterna få omvälvande betydelse för individer, företag och samhället som helhet. Till skillnad från tidigare teknikskiften är vi som medborgare i hög grad delaktiga i omställningen. År 2020 har 98 procent av de svenska hushållen tillgång till internet och internetanvändandet är över 95 procent hos dem mellan 12 - 75 år. Pandemin har på flera sätt inneburit ett digitalt språng där nya grupper har blivit användare av olika typer av tjänster. Deras erfarenheter är viktiga att ta tillvara på för att skala upp det som fungerar.

Livsmönster påverkar platsbundenhet

Digitalisering har möjliggjort för hemarbete och distansarbete för vissa delar av den yrkesverksamma befolkningen. Coronapandemin har påskyndat utvecklingen då delar av befolkningen tvingats arbeta hemma under en lång period och därmed gjort en snabb förflyttning i attityd och vana vid digitala möten och arbetsformer. Platsens betydelse för arbete

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

förändras för många vilket resulterar i att människor i högre grad kan välja att helt eller delvis bosätta sig på annan ort än där arbetsplatsen är placerad.

Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar

Medvetenhet om att det krävs stora förändringar i hela samhället för att vi ska klara klimatmålen i Agenda 2030 har ökat det senaste decenniet. Synbara konsekvenser av klimatförändringar har skyndat på denna utveckling. Omställningen skapar nya förväntningar och krav på hållbara konsumtionsmönster och produktionssätt för både länder, företag och enskilda individer. Värderingsförskjutningen syns i alla delar av samhället. Många människor vill bo på platser och arbeta för företag som har en tydlig agenda för att minska koldioxidutsläpp och bidra till att förbättra den lokala miljön. Att kunna erbjuda detta kommer i framtiden innebära inte bara ett nödvändigt villkor för planetens överlevnad, det skapar också nya konkurrensfördelar för såväl företag som kommuner och regioner.

Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser

I Sverige har ett högt förtroende för det offentliga skapats och underhållits genom en påtaglig stabilitet och integritet i förvaltningen. Administrativa processer har styrts av mål som rättssäkerhet, opartiskhet, transparens och likabehandling. Dock har omfattande fall av korruption, fusk och oegentligheter uppdagats under de senaste åren vilket pekar på förändringar i omvärlden och i den offentliga sektorn. I förlängningen urholkas medborgarnas tillit och förtroende till samhällets institutioner.

Ökad polarisering och utsatthet

Många i Sverige har fått det avsevärt bättre ekonomiskt under de senaste trettio åren. En majoritet är nöjda med sina liv, har tillit till medmänniskor och till samhället i stort. Sverige hamnar ofta bland de allra främsta i en rad internationella undersökningar kring exempelvis social välfärd, jämställdhet och låg korruption. Samtidigt har det skett en ökande polarisering i samhället utifrån flera dimensioner; ekonomiskt, socialt och åsiktsmässigt. Skillnaderna vad gäller till exempel arbetslöshet, skolresultat, hälsa, valdeltagande och upplevd trygghet är stora såväl inom som mellan kommuner och regioner.

Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas

Röster för ökad statlig styrning har både höjts och blivit fler under pandemin. Framför allt när det gäller vård, skola och äldreomsorg. Centralisering förs i fler sammanhang fram som en enkel lösning på komplexa välfärdsfrågor.

Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer

Människors tillit till varandra och till samhällsinstitutionerna är grundläggande för såväl ekonomisk utveckling som offentlig välfärd. Med hög tillit minskar transaktionskostnaderna i samhället, vilket ökar dynamiken i ekonomin. Sambandet mellan hög tillit och välfärdsindikatorer som god hälsa, låg kriminalitet, hög grad av trygghet och uppskattad lycka är också väl dokumenterad i forskningen.

Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetssätt

I en globaliserad värld har kunskap som konkurrensfördel minskat och vi håller på att gå från ett kunskaps- till ett nätverkssamhälle. Kunskap är naturligtvis fortfarande viktigt, men det är

främst människor, organisationer och företag som i samverkan med varandra kan kombinera olika kunskaper och erfarenheter på ett kreativt sätt som når framgång.

Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet

Världen är idag mer uppkopplad och ihopkopplad än någonsin tidigare. Digitalisering och teknikberoende skapar många fördelar, men innebär också en ökad sårbarhet.

Klimatförändringar, terrorism, pandemier och ett försämrat säkerhetspolitiskt läge är andra skeenden som bidrar till att medvetenheten om samhällets sårbarhet ökat och därmed även insikten om att vi måste rusta oss bättre för framtida kriser och krig. Covid-19 gav under 2020 - 2021 hela världen ett brutalt uppvaknande i hur en pandemi påverkar samhällen på alla nivåer. För kommunens verksamheter blev det en akut bemanningsfråga som krävde en snabb omprioritering av de personella resurserna och en organisering för att säkra upp mot smittspridning mellan medarbetare-medarbetare och mellan medarbetare-brukare/elever/klienter med flera. Ingen vet hur vanligt pandemier kommer bli i framtiden och det är av största vikt att ha en beredskap i bemanning utifrån behov av snabb omställning vid kriser. Det vi lärt under pandemiåren 2020 - 2021 blir viktigt att ta med framåt.⁸

⁸ Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Strategier för att möta rekryteringsutmaningen

SKR har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Syftet är att visa på flera möjliga sätt för kommuner och regioner att ta sig an eller intensifiera arbetet – idag och framöver. Strategierna är indelade i tre områden, som i sin tur innefattar tre strategier:

Attraktiv arbetsgivare	Nya lösningar	Hållbart arbetsliv
<ul style="list-style-type: none">• STÖD MEDARBETARNAS UTVECKLING• STÄRK LEDARSKAPET• REKRYTERA BREDARE	<ul style="list-style-type: none">• UTNYTTJA TEKNIKEN SMART• ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT• SÖK NYA SAMARBETEN	<ul style="list-style-type: none">• PRIORITERA ARBETSMILJÖARBETET• ÖKA HELTIDSARBETET• FÖRLÄNG ARBETSLIVET

Ökat heltidsarbetet minskar rekryteringsbehoven

SKR har beräknat hur strategierna Öka heltidsarbetet och Förläng arbetslivet skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. De visar bland annat att om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer.⁹ Om heltidsarbetet fortsätter öka i samma takt de kommande tio åren minskar de demografiskt betingade rekryteringsbehoven med nästan en tredjedel. Nya lösningar som leder till effektivisering har också en stor potential för att minska rekryteringsbehovet framöver.

Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna

Den genomsnittliga avgångsåldern kommer troligtvis att vara högre än i dag eftersom normen att gå i pension vid 65 år börjar luckras upp. En av tre medarbetare över 55 år i kommuner och regioner tror att de själva kommer att gå i pension vid 67 års ålder eller senare. Om avgångsåldern gradvis ökar till 67 år fram till 2029 minskar antalet årliga pensionsavgångar till cirka 24 000.

⁹ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Nya arbetssätt och teknologi minskar personalbehoven

Välfärdssektorn har klarat av tidigare kompetensutmaningar genom att bland annat rekrytera och förändra arbetssätt och organisation. Nu behöver ytterligare fokus riktas mot att ta vara på befintliga medarbetares kompetens och att arbeta strategiskt med omställning. Inte minst kommer det krävas en omställning till en allt mer digitaliserad välfärd. Här spelar sektorns nya omställningsavtal KOM-KR en viktig roll. Utöver omställning hos arbetsgivare och inom sektorn behöver staten fokusera på att vägarna till jobb i välfärden underlättas för de som behöver och vill ställa om.

Med fokus på behovet av att bredda, specialisera och skifta kompetens hos tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare ger avtalet KOM-KR arbetsgivarna verktyg att möta de kommande behoven i verksamheten samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ökar - möjligheterna till karriärutveckling. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden.¹⁰ För närvarande har samtliga fackliga organisationer sagt upp avtalet kring KOM-KR, men dialoger som ämnar till upprättandet av nya överenskommelser är initierade.

Behoven av digital kompetens ökar. *Utnyttja tekniken smart* är en viktig strategi för att kommuner och regioner ska kunna möta kompetensutmaningen. Därför kommer det framöver att behövas mer teknisk specialkompetens för att bland annat utveckla ny teknik i välfärden. Alla medarbetare behöver kunna använda ny teknik i sitt dagliga arbete. En klar majoritet av medarbetarna är positiva till digitalisering på arbetsplatserna. Bland studenter, de framtida medarbetarna, förväntar sig de allra flesta att deras framtida arbetsplats är digital. Fortsatt teknologikutveckling är en förutsättning för kontinuerlig utveckling av verksamheten.¹¹

Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att minska rekryteringsbehoven i välfärden. Rekryteringarna påverkas också av att sektorn är kraftigt kvinnodominerad och att föräldraledighetsuttaget inte sker jämställt idag.

Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid än män, och det i kombination med att kvinnor tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och tillfällig föräldrapenning (VAB). Det finns ett starkt samband mellan fördelningen av föräldraledighet, fördelningen av VAB och obetalt hemarbete. Den ojämsställda fördelningen av det obetalda hemarbetet, särskilt ansvaret för barn, är avgörande för kvinnors situation. Om en större andel av de anställda arbetar heltid behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. Trycket i heltidsfrågan behöver öka och fler behöver välja heltidsarbete. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid och det förutsätter att män och kvinnor delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

¹⁰ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

¹¹ *Digitalisering i välfärden, attityder och erfarenheter*, Sveriges kommuner och regioner (2020)

Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt ska vara anpassad till verksamhetens behov och medarbetarna ska avspegla den mångfald av innevånare som finns i kommunen. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens.

Personalstrategi

Katrineholms kommun är en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda. Katrineholms kommun antog under 2020 ett nytt personalpolitiskt program¹². Att arbeta utifrån det och att göra dess olika delar kända i organisationen kommer att vara ett viktigt steg i att stärka arbetsgivarvarumärket och därigenom underlätta kompetensförsörjningen framåt. I det personalpolitiska programmet beskrivs tydligt kommunens personalstrategi:

- Personal- och kompetensplaneringen ska vara medveten och systematisk.
- Rekryteringsprocessen ska vara professionell.
- Nyanställda ska få en bra introduktion.
- Tillsvidareanställning ska vara utgångspunkt vid alla anställningar.
- Alla medarbetare anställs på heltid med möjlighet att välja att arbeta på en lägre tjänstgöringsgrad.
- Intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas.
- Alla medarbetare i kommunens verksamheter ska ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete.
- Kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling.
- Medarbetare och chef tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetsgruppens kompetensutveckling.
- Strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov ska utvecklas för att underlätta vid personal- och kompetensplanering.
- Utbildningsmöjligheterna för kommunens medarbetare ska utvecklas, exempelvis genom betald utbildning inom ramen för arbetstiden.
- Medarbetare som studerar på fritiden kan ansöka om stipendium.
- Kommunen ska, efter slutförd utbildning, kunna garantera tillsvidareanställning för personer som arbetar heltid och som studerar på sin fritid för att läsa in viss kompetens.
- Studenter kan söka utbildningstjänst som ger möjlighet att arbeta i kommunen under studietiden.
- Medarbetare som slutar erbjuds avslutningssamtal där synpunkter och erfarenheter tas tillvara för att utveckla och förbättra verksamheten.

¹² *Katrineholms kommuns personalpolitiska program*, kommunfullmäktige 2020-06-15 § 52

Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022

I kommunplanen¹³ tydliggörs ett fokus på att stärka Katrineholms attraktionskraft, både som ort och som arbetsgivare, och ta ytterligare steg framåt när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare för att trygga kompetensförsörjningen i de kommunala verksamheterna. Det handlar både om att behålla befintliga medarbetare och att locka ny kompetens. I alla delar av verksamheten ska kommunen arbeta aktivt med konkreta insatser för en tryggad kompetensförsörjning. Arbetsglädje, utvecklande jobb, trygghet i anställningen och god hälsa i arbetslivet är viktiga faktorer i detta arbete.

I kommunplanen lyfts vidare vikten av att kommunen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Inom en rad olika yrken, exempelvis lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare, behöver insatser sättas in för att avlasta från administrativa arbetsuppgifter, bland annat genom att ta in nya kategorier av medarbetare. Ledarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling och medarbetarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling, formell samverkan samt dialog och delaktighet. Varje medarbetare behöver och ska ha kunskap om såväl sina rättigheter och skyldigheter som anställd.

¹³ *Attraktion & livskvalitet Kommunplan 2019 - 2022*, kommunfullmäktige 2019-01-21, § 2

Analys av nuläge

Inom Katrineholms kommun finns idag drygt tre tusen månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bland annat i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor. Med de utmaningar som kommunen står inför krävs nya tankesätt och en öppenhet för olika former av samverkan, såväl internt som externt.

ARUBA

En viss personalomsättning är bra för både organisation och medarbetare, men det är samtidigt av stor vikt att både behålla och utveckla erfarenhet och kompetens. För att minimera rekryteringsbehovet krävs att stärka Katrineholms kommuns attraktivitet, genom en professionell rekrytering, möjlighet till utveckling för att stimulera och behålla medarbetare, samtidigt som avslut ska ses som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss som kommun att rekrytera tillbaka en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta med samtliga delar i ARUBA – Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta. Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda; vi vill att de fortsätter utvecklas med oss. Vi måste också vara en attraktiv arbetsgivare för externa kandidater; vi konkurrerar med andra arbetsgivare på marknaden och vi vill kunna locka till oss duktiga talanger inom ett flertal yrken.

Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg

De flesta förvaltningar räknar med en relativt statisk bemanning kommande tre år, trots kommunens tillväxt, och kompetensförsörjningsbehoven handlar i huvudsak om utveckling av befintlig personal, kompetensöverföring samt ersättningsrekryteringar. De stora undantagen är bildnings- samt vård- och omsorgsförvaltningen som kommer att behöva fler medarbetare för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg. Inom bildningsförvaltningen kommer det de närmaste åren vara en brist inom olika lärarkategorier som också behöver hanteras genom andra sätt att organisera och genomföra utbildning för barn och unga. Det kan innebära en förändring och förskjutning av arbetsuppgifter för lärargrupper.

Konsekvenser av covid-19

Alla verksamheter kommer vara tvungna att planera för eventuella fortsatta scenarier med restriktioner av olika slag utifrån covid-19 pandemin. Inom skolområdet kommer en fortsatt utveckling av distansutbildning att ske. Nya rutiner upprättas för hemarbete för att möjliggöra flexibilitet och att kunna utföra arbete på andra platser än ordinarie arbetsställe. En planering för att säkerställa bemanning vid krissituationer behöver ske. Det kan till exempel ske genom kompetensinventering.

Rekryteringsbehov

Katrineholms kommun växer och detta återspeglas i rekryteringsbehoven för organisationen som helhet. Inom bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen kommer

rekryteringsbehoven vara som störst. För samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Bildningsförvaltningen behöver rekrytera både pedagoger och skolledare.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser sina utmaningar i att rekrytera chefer, sjuksköterskor samt högskoleutbildade specialister. Inom övriga förvaltningar är det framförallt viktigt att balansera pensionsavgångar med nyrekryteringar, främst ledartjänster och specialister, men service- och teknikförvaltningen lyfter också en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens

Idag finns det en stor grupp potentiella medarbetare som inte har kommit in på arbetsmarknaden, inte minst i form av nyanlända inskrivna vid arbetsförmedlingen.

Vård- och omsorgsförvaltningen har arbetat i särskilda uppdrag med dessa målgrupper, bland annat tillsammans med Viadidakt och service- och teknikförvaltningen. Förutom att bidra till ökad sysselsättning är detta ett av flera viktiga verktyg för att säkra förvaltningens framtida kompetensförsörjning. Detta arbete behöver således fortsätta under kommande år.

Nya viktiga ingångar för att rekrytera personal till vård och omsorg är inflödet från den kommunala vuxenutbildningen och att ta emot praktikanter och personer i olika arbetsmarknadsåtgärder. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver också fortsätta arbetet med att bredda rekryteringen och stödja språkkompetensen hos personer med utländsk bakgrund.

Introduktion och kompetensutveckling

För att skapa ett hållbart arbetsliv och att fler blir kvar i yrket behöver en utveckling ske kring introduktion av nyanställda och stöd för nyutexaminerade. Det råder en stor rörlighet inom vissa yrkeskategorier som kan och har medfört en förskjutning av arbetsuppgifter på grund av brist på kompetens. En förstärkning av kompetens behöver ske för att möta nya och förändrade behov. Strategier för att behålla äldre medarbetare i syfte att bemanna verksamheten behöver tas fram.

Personalomsättning

Det finns ett rekryteringsbehov som skall möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under åren 2019 - 2020 uppgick denna volym till 1 200 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen.

Det totala antalet rekryteringar under kommande treårsperiod skulle mot bakgrund av tidigare omsättning vara omfattande. Kommunen kommer under perioden 2022 - 2025 samtidigt att nyrekrytera för att möta en växande verksamhet samt närmare 300 återrekryteringar vid pensionsavgångar. Det är i många fall kandidater med eftergymnasial utbildning som söks, vilket innebär att vi också letar kandidater som idag inte är bosatta i Katrineholm. Vi behöver dessutom hantera en ordinarie personalomsättning, inklusive volymökning.

Nedan är det möjligt att se antalet anställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2025:

	Antal månadsanställda (tillsvidare- och visstidsanställda) 2021-04-30	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2021 (födda -56 eller tidigare)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2022 (födda 57)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2023 (födda 58)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2024 (födda 59)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2025 (födda - 60)
BIF	1491 (K: 1202 M:289)	37	26	19	29	33
KLF	79 (K: 60 M: 19)	2	0	3	7	4
KULF	37 (K:26 M: 11)	0	2	0	1	0
SBF	52 (K: 26 M: 26)	3	0	2	1	0
STF	255 (K: 138 M:117)	5	8	13	10	9
SOC	141 (K: 114 M: 27)	3	2	1	2	5
Viadidakt	99 (K: 62 M: 37)	5	5	5	4	1
VOF	1146 (K: 969 M: 177)	26	22	29	20	25
Totalt:	3 300 (K: 2597 M: 703)	81	65	72	74	77

Åtgärder/Handlingsplan

Handlingsplanen redovisas utifrån ARUBA modellen: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla samt Avsluta.

Attrahera

Att attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt arbetsgivarvarumärke är ett av de främsta redskapen för att nå framgång inom detta område. Kommunen ska förmedla ett enhetligt, tydligt och äkta budskap om vad vi som arbetsgivare erbjuder och kräver. Budskapet bör skapa förväntningar som genom olika strategier inom verksamheten ska uppfyllas. Medarbetar- och ledarskapsprofilerna som finns nedtecknade i det personalpolitiska programmet är vägledande i detta arbete, och dokumenten bör användas som levande dokument.

Att vårda och utveckla arbetet med kommunens employer branding, både den interna och externa, är av vikt för att attrahera rätt kompetens framgent. För att stärka det interna arbetet är det eftersträvansvärt att arbeta med ett internt ambassadörsskap, för att stärka stoltheten att arbeta för Katrineholms kommun. Detta innebär även att möjligheten till intern rörlighet behöver ses över och främjas för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Vidare är det av vikt att identifiera och marknadsföra konkurrensfaktorer i form av exempelvis förmåner. Ett exempel på en sådan är en transparent, jämställd och jämlik lönepolitik med individuell lönesättning, god lönespridning och möjlighet till löneförmåner.

Åtgärder inom området attrahera

- Marknadsföring, exempelvis genom mässor och annonsering.
- Aktiviteter i sociala medier.
- Utveckla och arbeta aktivt med internt ambassadörsskap.
- Skapa attraktiva jobberbjudanden - "Varför ska jag välja Katrineholms kommun som arbetsgivare".
- Arbeta med riktad annonsering.
- Tydliggöra förmåner och vad som är unikt med Katrineholms kommun ur ett attrahera-perspektiv, exempelvis "Heltid som norm".
- Tydliggörande av ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna.

Rekrytera

Målet med rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaterna får en positiv kandidatupplevelse. För att utveckla den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och fortsätta utvecklingen av kommunens rekryteringsprocess med fokus på objektivitet och kandidatupplevelse. Med hjälp av riktad annonsering blir kommunen synlig på karriärsinriktade sociala plattformar. Det är även av vikt att fortsätta utveckla samarbetet med högskolor och universitet för att vara nära potentiella framtida medarbetare.

Att utöka kunskapen och kompetensen hos chefer inom Kompetensbaserad rekrytering (KBR) och ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet främjar kvalitetssäkring av kommunens rekryteringsprocess samt frigör chefers tid för kärnverksamheten. Det ökar även möjligheten att både presentera och agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund

RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) även i rekryteringssammanhang. Detta är även av vikt då kandidatupplevelsen påverkar bilden av vårt arbetsgivarvarumärke, exempelvis genom kandidaters berättelser muntligt och via sociala medier samt sannolikheten att man väljer att söka till flera tjänster även efter ett avslag. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång. En förändrad process vid rekrytering kan komma att påverka nuvarande tillgång på HR-resurser.

Intern rörlighet ska stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas. Utveckling behöver ske av arbetssätt som främjar intern rörlighet samt framtagande av mätmetod för uppföljning, ex mätmetod för omställning. Det ska vara naturligt för varje medarbetare att söka sitt nya jobb inom kommunen, precis som det ska vara naturligt för rekryterande chefer att alltid titta på interna kandidater innan extern annonsering tar vid.

För att välkomna de nya medarbetarna är det av vikt att erbjuda en strukturerad introduktion. Den inledande arbetsledningen och introduceringen till arbetsuppgifterna är avgörande för att de nya medarbetarna ska få en god upplevelse och i förlängningen vilja stanna kvar inom verksamheten. Ett arbete är påbörjat under 2021 med arbetsnamnet *Katrineholmsakademin*, vilken är tänkt att bli en digital portal med syfte att förstärka varumärket Katrineholms kommun. Katrineholmsakademin ska underlätta vid introduktion av nya medarbetare och kompetensutveckla befintliga medarbetare i kommunkunskap, inriktningsdokument, utbildningar och värdegrund. Portalen kommer utvecklas över tid.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten ska nya chefer kunna erbjudas en mentor under introduktionen och framtida anställning.

Åtgärder inom området rekrytering

- Utveckling av befintlig rekryteringsprocess för att öka objektivitet och kvalitets- och träffsäkerhet.
- Utveckling och framtagning av rutiner gällande kandidatupplevelse, samt framtagande av mätmetod för fortsatt utveckling.
- Utveckla och ta fram rutiner för en enhetlig annonsering.
- Utökad centralt stöd från HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.
- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering (KBR).
- Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, samt mätmetod för uppföljning.
- Katrineholmsakademin - synliggör kommunens uppdrag och värdegrund på extern webb och intranät. Syftar även till att kvalitetssäkra och utveckla introduktionsutbildning för nyanställda.
- Ta fram rutin för mentorskap till nya chefer under introduktion.
- Främja utbildningstjänster och praktik för att säkra kompetensförsörjningen av nya medarbetare.

Utveckla och Behålla

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö och att medarbetare trivs på sitt arbete. Att utveckla medarbetare är något som blir allt viktigare, framförallt för att lyckas behålla talanger som vill göra karriär. Om dessa inte känner att de får förutsättningar att utvecklas söker de sig snabbt vidare till andra utmaningar, varför det är av vikt att kunna erbjuda medarbetare olika alternativ av karriärvägar inom organisationen. Detta

avsnitt fokuseras på hur medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på sitt arbete, eller i kommunen.

Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner skapas överblick, medvetenhet, samsyn och handlingsberedskap. Att se över och dokumentera kommunens kompetenser är ett led i att få en bättre grund för att kompetensförsörja kommunens verksamheter, både i den vanliga löpande verksamheten och vid särskilda tillstånd, exempelvis kris.

Kompetensutveckling ska ske utifrån verksamhetens samt medarbetares behov; där den egna organisationens behov är första prioritet. Individuella önskemål tillgodoses inom ramen för detta samt med hänsyn tagen till kommunövergripande kompetensbehov. Att identifiera, utveckla och bygga vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare. För att fortsättningsvis trygga tillgången på framtida ledare ska kommunen erbjuda kompetensutveckling för chefer och ledaraspiranter genom exempelvis traineeprogram¹⁴. Det är dock av vikt att belysa att alla medarbetare inte vill bli ledare eller chef, men ändå har behov och vilja att utvecklas. För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling kunna vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på, behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att organisation ska lyckas. Ledarskap är något som utövas, men också något som behöver vårdas och utvecklas. För att stärka ledarskapet i kommunen genomförs varje år ett utbildningsprogram *Personligt ledarskap* för kommunens chefer. Programmet behöver utvärderas och omarbetas för att nå ut till fler chefer.

Katrineholmsakademin är tänkt att bli en digital portal för kompetensutveckling, för både medarbetare och chefer. Arbetet är påbörjat under 2021. Flera satsningar på kompetensutveckling för kommunens medarbetare genomförs under 2022, bland annat inom förskola och äldreomsorg till barnskötare, förskollärare och lärare i fritidshem. Samarbete med universitet och högskolor ska stärkas för att ge ökade möjligheter till vidareutbildning på hemmaplan¹⁵.

Intern rörlighet är även den viktiga del av att utveckla och behålla medarbetare. En väl fungerande intern arbetsmarknad innebär goda möjligheter för anställda att utvecklas inom sitt yrke, respektive karriärväxla, vilket i sin tur innebär att vi kan behålla medarbetarna under längre tid. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare vilket bidrar till ett internt varumärkesbyggande.

Åtgärder inom området utveckla och behålla

- Upprätta förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner som agerar levande dokument.
- Årliga medarbetarsamtal, lönesamtal och individuell utvecklingsplan genomförs med stöd av digitala mallar.
- Kompetensutveckling för alla medarbetare och chefer.
- Inventering och dokumentering av kompetenser som finns inom kommunen.
- Katrineholmsakademin - portal på intranätet och externwebben för kompetensutveckling.

¹⁴ Ibid

¹⁵ *Starkt, tryggt & uthålligt - övergripande plan med budget 2021 - 2023*, kommunfullmäktige 2020-11-16, § 113

- Stipendier för studier på fritiden.
- Metod för att hitta och utveckla talanger, exempelvis genom återkommande trainee-program.
- Metod och modell för karriärutveckling/karriärvägar för att främja intern rörlighet.
- Garantera tillsvidareanställning för personer som arbetare heltid och läser in kompetens under sin visstidsanställning.
- Kompetenssatsning genom äldreomsorgslyftet.
- Fortsätta insatserna för att minimera delade turer.

Avsluta

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process där vi ska avveckla med empati, nyfikenhet och professionalism. Det är viktigt att ett avslut även innebär en möjlighet att återrekryteras, att vi inte bränner några broar vid avslut. Chef ska genomföra avslutningssamtal där vi lyssnar, tar till oss av både kritik och beröm samt ber om konstruktiv feedback för fortsatt utveckling. Mall för samtalet finns upprättad att använda i WinLas webb. Möjliggör en positiv miljö för att ge feedback från både chef och medarbetare. Syftet är att göra ett bra avslut och summera erfarenheter och medskick inför framtiden. Det är även av vikt att säkerställa att eventuell tyst kunskap som annars går förlorad tankas av hos medarbetaren som slutar hos oss.

Chef ska informera om en avslutningsenkät som skickas till medarbetaren vid avslut (länk finns i chefshandboken). Svaren tas emot, anonymt, av HR och sammanställs och analyseras varje del- och helår. Detta för att se om det finns några återkommande anledningar alternativt förbättringsförslag som är aktuella att genomföra. HR ansvarar för att rapportera detta till respektive förvaltning för uppföljning.

Åtgärder inom området avsluta:

- Avslutningsenkät, länk finns i chefshandboken och följs upp av HR vid del- och helår.
- Avslutningssamtal mellan chef och medarbetare. Mall för avslutningssamtal finns i WinLas webb.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen med handlingsplan revideras årligen under sista kvartalet. Handlingsplanen följs upp i samband med revidering och årsredovisning.

§ 5

KS/2022:44

Beslut - Kompetensförsörjningsplan

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet ställer sig bakom förvaltningens förslag till övergripande kompetensförsörjningsplan och överlämnar ärendet till kommunstyrelsen för beslut.

Reservation

Mot beslutet och till förmån för det egna yrkandet reserverar sig Inger Fredriksson (C). Reservationen i sin helhet bifogas protokollet, se bilaga.

Kompetensförsörjningsplanen

Den övergripande kompetensförsörjningsplaner ska löpande revideras och utgår från nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Syftet med planen är att utifrån analys av befintlig kompetens tydliggöra gapet mellan befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt.

Handlingsplan på övergripande nivå utgår från en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, utveckla, Behålla, Avsluta. Hur väl vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärden. Flera insatser pågår och handlingsplanen anger förslag på vad som ska prioriteras på övergripande nivå under de kommande åren inom områdena.

Attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt varumärke är ett starkt redskap för att nå framgång.

Rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaten ska få en positiv upplevelse av Katrineholms kommun som arbetsgivare.

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar om en god arbetsmiljö, att medarbetare trivs på sin arbetsplats, men också om att få möjligheter att utvecklas.

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process och ska ske med empati, nyfikenhet och professionalism.

Ärendets handlingar

- Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022-2023

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), Anneli Hedberg (S), Helena Gärtner (M), Christoffer Öqvist (M), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Förslag och yrkanden

Inger Fredriksson (C) yrkar återremiss av kompetensförsörjningsplanen.

Ulrica Truedsson (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsgång

Efter avslutat överläggning redogör ordföranden för sitt förslag till propositionsordning som innebär att hon först ställa proposition om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras. Finner hon att ärendet ska avgöras idag avser hon att ställa proposition på förvaltningens förslag till beslut. Personalutskottet godkänner den föreslagna propositionsordningen. Därefter ställer ordföranden propositionen på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras och finner att den ska avgöras idag. Hon ställer proposition på förvaltningens förslag till beslut och finner att personalutskottet beslutar enlighet med detta.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign

DNR KS/2022-44

Reservation angående Personalutskottets beslut om Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen är ett viktigt dokument för att visa hur kommunen vill försäkra sig om att den kompetens som krävs för att genomföra verksamheten verkligen finns. Det är angeläget att det är tydligt så att missförstånd undviks och planen är möjlig att följa upp.

Ett sätt att mäta begripligheten i en text är genom Läsbarhetsindex, LIX.

Kompetensförsörjningsplanen får värdet 55, vilket är mitt på skalan för "svår, normalt värde för officiella texter".

Det dokument som fanns för beslut i Personalutskottet var svårläst, omfångsrikt och därmed otydligt. Mängden ord gör att det är svårt att upptäcka vad som är viktigt i planen.

Jag yrkade därför att kompetensförsörjningsplanen skulle återremitteras för omarbetning.

Då mitt yrkande avlogs, reserverar jag mig mot beslutet.

Katrineholm 9 februari 2022

Inger Fredriksson (C)

Tillfälligt tilläggsbidrag för barnfamiljer - påverkan på försörjningsstöd

Förvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att tilläggsbidraget inte räknas vid försörjningsstöd i beaktan till artikel 2 barnkonventionen om alla barns lika värde, ingen får diskrimineras och artikel 27 om skälig levnadsstandard, och att barnfamiljer med försörjningsstöd inte ska missgynnas i förhållande till andra barnfamiljer i landet.

Sammanfattning av ärendet

Regeringen har beslutat om ett tillfälligt tilläggsbidrag till barnfamiljer som har rätt till bostadsbidrag. Bidraget betalas ut med ett belopp som motsvarar 25 procent av storleken på det preliminära bostadsbidraget. Det innebär att en barnfamilj kan få upp till 1 325 kronor per månad i tilläggsbidrag.

Det tillfälliga bostadsbidraget har börjat betalas ut från juli 2022 till och med december 2022. Pengarna betalas ut automatiskt till barnfamiljer som har bostadsbidrag.

Syftet med att regeringen har beslutat om ett tillfälligt tilläggsbidraget är på grund av den ekonomiska situation som har uppstått med anledning av händelserna i Sveriges närområde har bidragit till att många hushåll fått, eller riskerar att få, kraftigt höjda utgifter. Särskilt har priserna ökat för el, drivmedel och livsmedel. Höjda priser med och en långdragen pandemi har drabbat stora grupper i samhället, däribland barnhushåll.

Enligt FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen) ska barnet ses som en individ med egna rättigheter. Barnkonventionen har fyra grundprinciper: skydd mot diskriminering (artikel 2), barnets bästa (artikel 3), rätten till liv, överlevnad och utveckling (artikel 6), åsiktsfrihet, delaktighet och rätten att bli hörd (artikel 12). Principerna ska vara vägledande vid tolkningen och tillämpningen av övriga bestämmelser i konventionen, men har också en självständig betydelse. Förslaget om tilläggsbidrag innebär att vissa föräldrar får en förbättrad ekonomisk situation, vilket också bör innebära en förbättring för berörda barn, bl.a. i förhållande till vad som bedöms vara till barnets bästa och barnets rätt till liv, överlevnad och utveckling.

Förslaget om ett tilläggsbidrag för barnhushåll som tar emot bostadsbidrag innebär positiva eller inga konsekvenser för olika typer av hushåll med bostadsbidrag. Undantagna är de hushåll med ekonomiskt bistånd där den ekonomiska situationen kommer att bli oförändrad eftersom det ekonomiska biståndet minskas i samma utsträckning som tilläggsbidraget ökar bostadsbidraget.

I Katrineholms kommun har vi i augusti 2022 totalt 566 hushåll som erhåller försörjningsstöd och aktuella barn under 18 år 512 som ingår i försörjningsstöd.

Linda Qvarnström
Avdelningschef

Beslutet skickas till:

Akten

Datum
2022-08-22Vår beteckning
SOCN/2022:26 - 1.2.7 -
Återkoppla till
förtroendevalda

Mottagare:

Socialnämnden

Vår handläggare
Matilda JohanssonHandläggare telefon
0150-570 18Handläggare e-post
Matilda.Johansson2@katrineholm.se

Rapportering av ej verkställda gynnande beslut enligt socialtjänstlagen – andra kvartalet 2022

Förvaltningens förslag till beslut

1. Socialnämnden beslutar att godkänna rapporten om ej verkställda gynnande biståndsbeslut enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (SoL) för andra kvartalet 2022.
2. Till kommunfullmäktige anmäla gynnande biståndsbeslut enligt 4 kap. 1 § SoL som är äldre än tre månader.

Sammanfattning av ärendet

Enligt 16 kap. 6 h § socialtjänstlagen (SoL) ska socialnämnden lämna en statistikrapport över hur många av nämndens gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnden ska även rapportera alla gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § som inte har verkställts på nytt inom tre månader från den dag då verkställigheten avbröts.

I rapporteringen ska nämnden ange vilka typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut. Rapportering enligt denna paragraf ska ske en gång per kvartal.

För andra kvartalet 2022 finns ett gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL som inte verkställts inom tre månader från beslutsdatum.

Då all statistik i kommunen ska vara könsuppdelad framgår även detta i rapporten.

Ej verkställda gynnande beslut kvartal 2

Biståndstyp	Antal	Beslutsdatum	Kommentar
Kontaktfamilj	1 (pojke)	2021-10-21	Anmält till IVO 2022-04-26

Matilda Johansson
Nämndsekreterare

Beslutet skickas till:

2022-08-22

SOCN/2022:26 - 1.2.7
- Återkoppla till
förtroendevalda

Kommunfullmäktige

Revisorerna

Akten

Mottagare:

Socialnämnden

Handläggare e-post
Matilda.Johansson2@katrineholm.se

Vår handläggare
Matilda Johansson

Handläggare telefon
0150-570 18

Anmälan av delegationsbeslut

Förvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden lägger anmälan av delegationsbeslut till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av delegationsbeslut tagna på socialnämndens vägnar under juli månad 2022 för ekonomiskt bistånd, barn, unga och vuxna och öppenvård samt SOCN Del/2022 §§ 8-9.

Ärendets handlingar

- Sammanställning av delegationsbeslut
- Statistik försörjningsstöd juli 2022
- Beslutsstatistik – orsak till försörjningsstöd juli 2022

Beslut 2022-08-22 12:00

Utskrivet: 2022-08-22 12:00
Utskrivet av: Matilda Johansson

Beslut 2022-08-22 12:00

Beslutsnummer	Beslutsdatum	Beteckning	Beskrivning	Typ
SOCN Del/2022 § 8	2022-06-14	SOCN/2022:16	Förordnande av förvaltningschef	2.7.4 - Administrera anställningar
SOCN Del/2022 § 9	2022-08-21	SOCN/2022:41	2022 - Samlingsakt Remiss - Nära vård i Sörmland	1.9.1 - Inkommande remisser

Statistik försörjningsstöd 2022

	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December	Akkumulerade uppgifter
Totalt antal hushåll försörjningsstöd	650	640	636	617	622	615	618						
Antal barn som ingår i försörjningsstöd	630	612	629	596	588	584	574						
Varav 18-24år	109	105	101	97	96	102	100						
Varav antal med utbet. under månaden	430	412	455	426	434	444	407						
Män	234	219	239	227	223	230	219						
Kvinnor	196	193	216	199	211	214	188						
Varav 18-24år	67	60	68	62	64	67	62						
Män	33	29	32	29	31	45	31						
Kvinnor	34	31	36	33	33	22	31						
Avslutade ärenden	43	48	53	33	45	26	25						
Varav 18-24år	12	15	10	8	5	6	7						
Aktualiseringar	107	105	95	89	87	85	70						
Startade utredningar	35	30	38	33	34	36	26						
Varav 18-24år	6	11	12	2	9	12	3						
Utbetalt försörjningsstöd under månaden	3 570 891	3 807 596	4 368 131	3 634 873,98	3 946 894	3 625 690	3 544 606						
Genomsnitt per hushåll	8 304	9 242	9 600	8 533	9 094	8 166	8 709						
Samtliga ärendetyper (Förs. stöd, 2:a handskontr. Egna medel)	660	649	644	717	722	623	720						

26 498 682

2022

Beslutsstatistik – orsak till försörjningsstöd

Orsak	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Arbetar deltid ofriv otillräcklig inkomst	10	7	23	16	8	16	7					
Varav 18-24 år	0	1	1	0	0	0	0					
Arbetar deltid ofriv väntar inkomst	3	0	3	2	8	5	5					
Varav 18-24 år	0	0	2	0	0	2	2					
Arbetar heltid otillräcklig inkomst	9	12	22	15	16	12	10					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	1	1					
Arbetar heltid väntar inkomst	7	3	7	3	4	14	3					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	6	2					
Arbetslös ingen ersättning/stöd	193	218	199	204	234	178	149					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Arbetslös otillräcklig ersättning/stöd	120	118	164	132	166	200	127					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Arbetslös väntar på ersättning/stöd	2	11	5	6	3	7	3					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Arbetshinder, sociala skäl	117	123	127	133	125	129	111					
Varav 18-24 år	13	13	19	3	13	32	20					
Arbetshinder, sociala skäl, beroendeproblematik	36	38	37	57	43	37	30					
Varav 18-24 år	0	0	1	1	0	2	0					
Arbetshinder, sociala skäl,	14	15	24	18	25	17	20					

insats kan ej erb.												
Orsak												
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Arbetshinder, sociala skäl, våld i nära relation	10	6	12	6	9	2	0					
Varav 18-24 år	0	3	2	0	4	0	0					
Ensamk ungdomar (18-20 år, gymn studerande)	0	0	0	0	0	0	0					
Varav 18-24 år	0	0	0	5	0	0	0					
Föräldraledig otillr föräldrap	5	6	6	7	7	8	3					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	1	1	1					
Föräldraledig väntar föräldrap	0	0	0	0	3	3	3					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Ingen etableringsers. (prest. Förmåga <25%)	0	0	0	0	0	0	0					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Otillräcklig etableringsersättning	1	1	3	1	5	3	0					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Otillräcklig pension/äldreförsöjningsstöd	50	40	54	42	39	51	27					
Saknar barnomsorg	0	0	0	0	0	1	0					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
SFI	61	63	66	63	69	54	25					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0					
Sjuk- eller aktivers otillräcklig ers	18	8	31	18	17	26	11					
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	2	0					
Sjuk- eller aktivers väntar ers	6	6	3	1	8	9	5					
Varav 18-24 år	2	0	0	0	2	2	0					
Sjukskriven läkarintyg, ingen sjukpenning	78	94	71	75	65	76	53					

Varav 18-24 år	8	8	3	0	5	11	5						
Orsak													
Sjukskriven läkarintyg otillr sjukpenning	6	11	19	6	7	5	5						
Varav 18-24 år	0	2	4	2	0	0	0						
Sjukskriven läkarintyg väntar sjukpenning	3	0	5	8	11	14	8						
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	2						
Studerar grundskolenivå	4	5	8	3	3	2	1						
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0						
Studerar gymnasienivå	0	6	5	4	1	4	0						
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0						
Utan försörjningshinder	0	0	0	0	0	0	0						
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0						
Väntar på etableringsersättning	1	5	7	7	5	5	7						
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0						
Väntar på pension/äldreförsörjningsstöd	1	2	0	0	2	1	0						
Varav 18-24 år	0	0	0	0	0	0	0						
Totalt antal beslut	755	798	901	827	883	879	613						
Varav 18-24 år	23	27	32	10	25	59	33						
Antal unika ärenden	392	384	422	407	411	390	307						
varav kvinnor	184	187	203	193	203	185	139						
varav män	208	196	219	214	208	205	168						
Antal unika ärendepersoner	631	630	696	652	674	623	468						
varav kvinnor	173	163	181	172	169	159	130						
varav män	105	104	116	105	112	96	77						

Vår handläggare
Matilda Johansson

Handläggare telefon
0150-570 18

Mottagare:

Socialnämnden

Handläggare e-post
Matilda.Johansson2@katrineholm.se

Meddelanden

Förvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden lägger anmälan av meddelanden till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Utdrag ur socialnämndens diarium över handlingar för perioden 2022-06-08-2022-08-22.

Kommunstyrelsen

- Uppföljning av kommunplan 2019-2022 (SOCN2022:310)

Länsstyrelsen

- Information om ersättning angående statlig ersättning för ensamkommande barn som bor hos anhöriga i ABO (SOCN2022:256)
- Beslut om bidrag till kommuner, regioner och civilsamhälle för arbetet mot mäns våld mot kvinnor 2022 (SOCN2022:348)

Socialförvaltningen Eskilstuna

- Angående Länsjourren Södermanland - Uppsägning (SOCN2022:353)