

Kallelse till socialnämnden

Nämnd	Socialnämnden
Tid	Onsdagen den 24 september 2025 klockan 17.00
Plats	Höger kammarsal, Kommunhuset
Justerare	Maria Alfredsson

Föredragningslista

Nr Ärende

1. Godkännande av dagordningen
2. Val av justerare och tid för justering
Tid för justering: Fredag den 3 oktober 2025 kl. 08.30
3. Tertialuppföljning 2 2025
Föredragande: Johan Bokinge och Pernilla Ekstrand
4. Utredning kring arbetsmarknadsfrågor
Föredragande: Johan Bokinge
5. Uppdrag från Kommunstyrelsen till Socialnämnden att utreda bidragsgivning till Habo bruk för alla
Föredragande: Pernilla Ekstrand
6. Samarbetsavtal med Brottsofferjouren i Jönköping
Föredragande: Birgitta Berglund Ågren
7. Socialnämndens delegationsordning
Föredragande: Birgitta Berglund Ågren
8. Workshop om socialnämndens grunduppdrag
Föredragande: Pernilla Ekstrand och Sara Svenningsson
9. Information om ansvarsprövning 2025
Föredragande: Sara Svenningsson
10. Granskning av äldreomsorgens systematiska kvalitetsarbete
Föredragande: Pernilla Ekstrand
11. Verksamhetschef enligt hälso- och sjukvårdslagen
Föredragande: Pernilla Ekstrand

Nr Ärende

- 12. Sammanträdestider 2026
 Information: Hans Jarstig
- 13. Delegationsärenden
- 14. Informationsärenden

Hans Jarstig
Ordförande

Sandra Grip
Sekreterare

Tertialuppföljning 2025

Förslag till beslut

Informationen läggs till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Tertialrapporten omfattar uppföljning av ekonomi, kvalitet och verksamhetsutvecklingsmål.

Pernilla Ekstrand
Socialchef

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen

Bilaga
Tertialrapport 2 januari – augusti 2025

Tertialrapport 2 Jan - aug 2025

Socialförvaltningen



Innehåll

1	Resursuppföljning	2
1.1	Ekonomiskt utfall och prognos	2
1.2	Uppföljning personalnyckeltal	3
2	Årets verksamhet	6
2.1	Sammanfattning av årets verksamhet	6
3	Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål	7
3.1	Enkel och tillgänglig service	7
3.2	Mod och innovation för effektiv resurshantering	8
3.3	Attraktiv arbetsgivare	9
3.4	Verksamhetens egna verksamhetsutvecklingsmål	11
4	Kvalitetsuppföljning	13
4.1	Verksamhetsperspektivet	13
4.2	Målgruppsperspektivet	14
4.3	Medarbetarperspektivet	15
4.4	Ekonomiperspektivet	16

1 Resursuppföljning

1.1 Ekonomiskt utfall och prognos

Det ekonomiska utfallet och prognosen redovisas här uppdelat på drift och investering. Uppföljningen av driften redovisas per verksamhet. När det gäller investeringarna redovisas totalen för förvaltningen/nämnden. I kommentarerna beskrivs de väsentliga avvikelserna.

1.1.1 Driftsuppföljning (Tkr)

Verksamhet/enhet	Budget 2025	Utfall aug	Prognos	Avvikelse
Politisk verksamhet	708	379	708	0
Förvaltningsgemensamt	13 058	8 074	12 458	600
Övergripande äo, fo och hälso- och sjukv.	47 695	30 151	45 464	2 231
Äldreomsorg	103 529	67 978	102 962	565
Funktionshinderomsorg	60 666	41 869	62 166	-1 500
Individ- och familjeomsorg	37 451	23 897	37 247	204
Total	263 105	172 349	261 005	2 100

1.1.1.1 Kommentar till driftsuppföljning

Politisk verksamhet, nämnden plus Rådet för pensionärer och funktionshindrade
Inget anmärkningsvärt.

Förvaltningsgemensamt Lägre kostnader för personal än budgeterat främst p g a vakanser.

Övergripande äldre- och funktionshinderomsorg och hälso- och sjukvård
Budgetöverskottet förklaras främst av tidigare vakanser under året - hemtjänstchef, chef för boendeenhet, chef för hälso- och sjukvård.

Äldreomsorg Hemtjänsten prognostiserar ett resultat i nivå med budget om det prestationsbaserade (timanställda) statsbidraget inkluderas. Exklusive statsbidraget prognostiseras ett underskott på 3,7 mnkr. Efterfrågan överstiger budget med 0,7 mnkr, resten av underskottet förklaras av att kostnaderna för personal överstiger budget. Budgetunderskottet för särskilt boende inklusive hemteam beräknas bli 1,1 mnkr. Demensboendet Linden har inte startat under året vilket innebär ett budgetöverskott på 2,2 mnkr. Övriga nettokostnader beräknas överstiga budget med 0,5 mnkr. Exklusive

statsbidraget till hemtjänsten och den försenade starten av Linden beräknas budgetunderskottet bli 5,3 mnkr.

Funktionshinderomsorg Kostnaden för gruppboenden Ringvägen förväntas överstiga budget med 3,6 mnkr på grund av högre beläggning än beräknat. Även kostnaderna för korttid och bostad med särskilt stöd till vuxna prognostiseras bli väsentligt högre än budget (1,8 mnkr). För boendet på Malmgatan och Solhöjden beräknas ett budgetöverskott på 2,0 mnkr. Budgetöverskottet för externa placeringar och personlig assistans prognostiseras till 1,9 mnkr.

Individ- och familjeomsorg Institutionsvård för barn och unga beräknas redovisa ett budgetunderskott på 2,0 mnkr, kostnaderna för arbetsmarknadsåtgärder förväntas bli 0,6 mnkr högre än budget varav bidrag till Bruk för Alla utgör 0,4 mnkr. Familjehemsvården för barn och unga prognostiseras bli 1,4 mnkr lägre än budget. Prognosen för verksamheten flykting och integration visar på ett budgetöverskott på 0,9 mnkr. Nettoöverskottet för övrig verksamhet beräknas bli 0,5 mnkr.

1.1.2 Investeringsuppföljning (Tkr)

Verksamhet/enhet	Inv budget	Utfall tom aug	Prognos	Avvikelse
Socialförvaltningen	3 242	574	3 242	0

1.1.2.1 Kommentar till investeringsuppföljning

Investeringsutgifterna beräknas hamna i nivå med budget.

1.2 Uppföljning personalnyckeltal

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området personal som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; sjukfrånvaro, personalomsättning, personalsammansättning och tidsanvändning. Samtliga nyckeltal redovisas ackumulerade från årets början till och med månaden före rapporteringsmånaden pga eftersläpning i löneuppgifter. (Exempelvis för tertial 1 redovisas nyckeltal för perioden jan-mars).

1.2.1 Sjukfrånvaro

	Sjukfrv 1- 14 % ack Jan - Jul 2025	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Jul 2025
Alla åldrar	3.7 %	5.0 %

Jämfört med föregående tertialuppföljning har förvaltningens sjukfrånvaro minskat ca 1,7% vilket innebär att den analys som gjordes tidigare i år är rätt utifrån det influensautbrott som vi då hade drabbats av. Jämfört med samma period föregående år har sjukfrånvaron endast minskat 0,1%. Högst sjukfrånvaro har medarbetare upp till 29 år samt medarbetare över 50 år, 4,3% respektive 4,2%. Den totala sjukfrånvaron är högst bland medarbetare över 50 år där den uppgår till 10,7%. Högst sjukfrånvaro i förvaltningen är inom äldreomsorgen och då inom hemtjänst och delar av särskilt boende.

1.2.2 Personalomsättning

	2024	2025
Externa avgångar	-18	-21
Omsättning externt (%)	5.9 %	6.7 %

Jämfört med föregående år är personalomsättningen något högre, 0,8%. Tre personer har slutat på grund av pension. Personalomsättningen inom förvaltningen bedöms vara relativt låg, 2025 skiljer sig inte från tidigare år. Nämnden har valt att prioritera verksamhetsutvecklingsmålet Behålla personal och förvaltningen arbetar brett med olika åtgärder för att vara en attraktiv arbetsgivare och öka måluppfyllelsen inom detta område.

1.2.3 Personalsammansättning

	2021	2022	2023	2024	2025
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	269	281	304	318	325
Antal visstidsanställda månadsavlönade	31	27	24	27	34

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	310.0	95.39%

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda är 95,21%, en ökning med 0,23% jämfört med motsvarande period förra året. Anledningen till den fortsatta ökningen bedöms vara en effekt av det pågående arbetet med heltidsresan. Att nå 100% kommer inte vara möjligt då lagstadgade ledigheter så som partiell föräldraledighet och ledighet för studier alltid kommer att förekomma.

1.2.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Jul 2025	Timmar Jan - Jul 2024
A ARBETAD TID	311 874.8	306 918.5
4 FYLLNADSTID	499.3	1 630.2
5 ÖVERTID	3 261.4	2 476.4
B FRÅNVARO	107 838.2	103 325.4

Den arbetade tiden är knappt 5 000 timmar högre 2025 jämfört med 2024. Ökningen beror bland annat på att antalet medarbetare ökat, såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda.

Arbetad tid som utförs av timvikarier har minskat med knappt 3 000 timmar. Andel av den arbetade tiden som utförs av timvikarier är 13,4 procent, en minskning med 1,2 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år.

Den totala frånvaron är drygt 4 500 timmar högre 2025 jämfört med 2024. Sjukfrånvaro, semester och föräldraledighet har ökat medan övrig frånvaro, såsom tjänstledighet och studieledighet har minskat. Vård av barn är på samma nivå som föregående år.

Fyllnadstiden har minskat och en orsak till det är att fyllnadstid som orsak försvunnit och ersatts med övertid. Övertiden har ökat med knappt 800 timmar jämfört med 2024. Inom vissa verksamheter är det svårt att hitta vikarier och det innebär att ordinarie medarbetare behöver arbeta mer.

2 Årets verksamhet

2.1 Sammanfattning av årets verksamhet

En ny socialtjänstlag trädde i kraft den 1 juli 2025. Den nya socialtjänstlagen syftar till att göra socialtjänsten mer förebyggande, lätt tillgänglig och kunskapsbaserad. Samhället har förändrats och med det också behoven. Flexibla arbetssätt behövs för att möta de utmaningar som socialtjänsten står inför. Ett omfattande arbete av förberedelser och förändringar har gjorts för att vara redo att påbörja det förändringsarbete som den nya lagens ikraftträdande ställer krav på.

Rambeslut i hemtjänsten startade i februari 2025 efter en längre tid av förberedelser. En omfattande vägledning har arbetats fram som stöd för biståndshandläggare och utförare av hemtjänst. Rambeslut innebär att utförare får ett större och förtydligat ansvar för planering av insatser samtidigt som delaktigheten för den enskilde brukaren förstärks.

Helt nytt för perioden är att verksamheter i kommunen samarbetat utifrån åtgärdsprogram för trygghet och säkerhet. Arbetet har resulterat i att en SSPF-koordinator har anställts. SSPF står för Samverkan Socialtjänst, Polis och Fritid. Förutom nämnda verksamheter finns även räddningstjänstens säkerhetssamordnare. Koordinatören är organiserad inom Individ- och familjeomsorgens öppenvård och är en del i kommunens arbete att minska brottslighet bland barn och unga. Tjänsten är en projektanställning och finansieras inledningsvis med statsbidrag inom området att förebygga brottslighet.

3 Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål

Kommunfullmäktige beslutar för varje mandatperiod om fokusområden för verksamhetsutveckling. För innevarande mandatperiod är dessa fokusområden; Enkel och tillgänglig service, Mod och innovation för effektiv resurshantering samt Attraktiv arbetsgivare.

Utifrån fokusområden för verksamhetsutveckling tar respektive nämnd fram verksamhetsutvecklingsmål kopplade till grunduppdragen för verksamheterna. Varje nämnd ska arbeta fram 4-6 verksamhetsutvecklingsmål där de önskar göra en markant förflyttning. Målen beslutas årligen av nämnden och vid behov kan mål alltså läggas till eller plockas bort under en pågående mandatperiod. Utöver de mål som är kopplade till fokusområdena kan nämnden besluta om ytterligare så kallade "egna verksamhetsutvecklingsmål".

3.1 Enkel och tillgänglig service

Fokusområde Enkel och tillgänglig service syftar till att Habo kommun ska vara en attraktiv kommun med nöjda invånare och till att stärka kommunens varumärke och förtroende. Kommunens invånare ska tillhandahållas en hög servicenivå, ett gott bemötande och snabba handläggningstider.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM God digital tillgänglighet	

Kommentar:

Säker digital kommunikation (SDK) erbjuder ett tryggt, enkelt, effektivt och säkert sätt att skicka känslig och sekretessklassad information mellan den offentliga sektorns olika aktörer. Habo kommun deltar i Kommunal utvecklings länsgemensamma arbete där syftet är att få gemensamma nyttor och uppvakta andra myndigheter till användning. Inom kort kommer kommunledningsförvaltningen slutföra avtalsdialogen. När det skett kommer socialförvaltningen inleda arbetet i SDK-testmiljö. Mina sidor på webben finns färdig att publicera. Innan detta kan ske behöver förvaltningen besluta om processen då sidan tas i bruk och vilka e-tjänster som ska publiceras inom varje verksamhetsområde. Syftet med Mina sidor är att öka tillgängligheten för kommuninvånare.

E-tjänsten för ekonomiskt bistånd är implementerad och används i handläggningen av ansökan om ekonomiskt bistånd gällande återansökan. På sikt kan tjänsten användas även i nyansökan. Arbetet fortskrider med att öka andelen som använder tjänsten, främst genom att motivera de sökande.

Förvaltningen ser ett stort behov av att privatpersoner tar uppdrag som familjehem, kontaktfamilj och kontaktperson. Möjlighet finns att lämna intresse för att bli uppdragstagare på kommunens webbplats. Tjänsten ska inrymmas inom arbetet för Mina sidor så småningom.

3.1.1 Analys och slutsats

Verksamhetsutvecklingsmålet syftar till att underlätta kommunikationen mellan kommuninvånaren och förvaltningen genom säkra, digitala tjänster. För kommuninvånarens del blir det mer flexibelt och tillgängligt att göra en ansökan eller anmäla sitt intresse samtidigt som det minskar administrationen för verksamheterna.

3.2 Mod och innovation för effektiv resurshantering

Fokusområde Mod och innovation för effektiv resurshantering syftar till att Habo kommun ska ha en kostnadseffektiv verksamhet för att säkerställa största möjliga nytta för pengarna och att använda resurser på bästa sätt i relation till våra invånare. Organisationens ska t ex våga använda ny teknik för att skapa en bättre verksamhet med samma eller mindre resursåtgång.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM Frigöra resurser genom förändrade arbetssätt	

Kommentar:

Combines mobilapp är ett verktyg som utvecklats för att driva på möjligheten att jobba mobilt hos brukare. I Combine mobilapp kan utförare inom kommunal verksamhet skriva och läsa social dokumentation, läsa genomförandeplaner, signera HSL-åtgärder samt skriva HSL-journalanteckningar. Det finns en plan för implementering av Combine-appen i samtliga verksamheter inom äldreomsorgen. Inom särskilt boende används Combine-appen både för dokumentation och signering av insatser och läkemedel vilket innebär att den i dessa verksamheter är helt införd. I andra verksamheter används appen för dokumentation och signering av insatser. Signering av läkemedel behöver avvaktas då ny hälso- och sjukvårdsjournal behöver införas först. Inom funktionshinderomsorgen används Combine-appen endast av boendestödet än så länge men ambitionen är att den ska användas av alla verksamheter inom funktionshinderomsorgen.

Digital tillsyn genom tillsynskamera kan i vissa fall ersätta tillsynsbesök. Upplevelsen är ofta att tillsyn via kamera är mindre integritetskränkande och skapar mindre oro än att få besök av personal mitt i natten. På så sätt slipper personalen att riskera att väcka brukaren. Att erbjuda natttillsyn digitalt är en effektiv hantering av personalresurser. Tillsynskamera är från och med 2025 inte längre en biståndsbedömd insats. Det är brukaren tillsammans med sin fasta omsorgskontakt inom hemtjänsten som kommer överens om ifall tillsynskamera är ett lämpligt sätt att utföra tillsyn på. I dagsläget är det 7 brukare som har digital trygghet och det görs 15 tillsyner varje natt digitalt.

Tillsynskamera kommer att kunna användas även på särskilt boende när tekniken finns på plats och i de fall det bedöms vara lämpligt.

Förvaltningen kommer inom kort börja använda ett digitala verktyg inom behandling i öppenvården. Syftet är att underlätta för klienter att bevara nykterhet och vara ett stöd i att förutse och förhindra återfall. Verktöget är ett komplement till annan behandlingsform.

3.2.1 Analys och slutsats

Kompetensbristen är en av de största utmaningarna i välfärdssektorn. Kommunens förmåga att utveckla nya arbetssätt är avgörande för att klara kompetensutmaningen. Organisation och arbetssätten behöver utvecklas genom att till exempel använda ny teknik och se över och använda kompetensen på rätt sätt. Nya yrkesroller kan behöva identifieras. När nya arbetssätt ska införas och ny teknik användas, krävs det initialt ofta mer resurser. De åtgärder förvaltningen arbetar med för att skapa en bättre verksamhet som på sikt kräver mindre resurser, bedöms bidra till att nå verksamhetsutvecklingsmålet.

3.3 Attraktiv arbetsgivare

Fokusområde Attraktiv arbetsgivare syftar till att Habo kommun ska ha medarbetare med hög kompetens för att kunna erbjuda kommunens invånare den bästa servicen. För att säkerställa detta krävs bland annat engagerade och nöjda medarbetare, en låg personalomsättning och låga sjuktal. Det ska ses som attraktivt att arbeta inom Habo kommun.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM Behålla personal	

Kommentar:

Syftet med äldreomsorgslyftet är att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid. Genom äldreomsorgslyftet erbjuds vårdbiträden att studera till undersköterska. Studier bedrivs på halvfart med bibehållen lön och arbete i verksamhet på 50 % av heltid. Målgrupperna är dels personer som redan arbetar i verksamheten på en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning, dels personer som tidigare inte har arbetat hos arbetsgivaren.

Statsbidraget får användas till personalkostnader för den tid då anställda studerar på arbetstid inom ramen för Äldreomsorgslyftet. Det gäller såväl tillsvidareanställda som visstids- och timanställda medarbetare. I dagsläget utbildar sig sju medarbetare till undersköterska i socialförvaltningen genom äldreomsorgslyftet. Totalt har 12 medarbetare fullföljt utbildning till undersköterska inom ramen för äldreomsorgslyftet.

Det finns möjlighet för den som är undersköterska och som vill specialisera sig inom vård och omsorg att läsa specialistutbildning för undersköterska. Medarbetare erbjuds att läsa till specialistundersköterska inom ramen för arbetstid när utbildningar finns tillgängliga.

Verksamhetsförlagd utbildning ingår i bland annat socionomprogrammet och sjuksköterskeprogrammet. Syftet är att ge studenter möjlighet att prova på och utveckla det praktiska arbetet under handledning av en yrkesverksam person.

Medarbetare erbjuds att utbilda sig till handledare för studenter. I höst är det två medarbetare som anmält intresse för att gå handledarutbildningen och som kommer att påbörja utbildningen.

Att ta emot elever som läser till undersköterska och erbjuda dem praktik med hög kvalitet blir en del i att säkra personalförsörjningen inom vård- och omsorg. I de flesta av socialförvaltningens verksamheter finns utbildade handledare för elever men för att minska sårbarheten är det positivt om ännu fler medarbetare erbjuds att utbilda sig.

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare. Yrkesresan är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS). Idag har nästan 95 % av alla kommuner valt att ansluta sig till Yrkesresan. Målet med Yrkesresan är att stärka kompetens och yrkesstolthet för både medarbetare och chefer inom socialtjänsten genom att erbjuda bästa tillgängliga kunskap på ett samlat och pedagogiskt sätt.

Yrkesresan pågår inom individ- och familjeomsorgens enhet barn och unga samt yrkesresan inom skadligt bruk och beroende. Även inom funktionshinderomsorgen pågår yrkesresan.

Beslut har tagits om att bonus ska betalas ut till semestervikarier som har arbetat det antal timmar som motsvarar 6 veckor heltid under sommaren 2025. Bonusen omfattar semestervikarier inom äldre- och funktionshinderomsorg samt hälso- och sjukvård och uppgår till 6000 kronor.

3.3.1 Analys och slutsats

Förmågan att ta tillvara och utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare kan innebära att behoven av fler medarbetare minskar. För att behålla och lyckas rekrytera medarbetare behöver möjligheterna till utbildning och vidareutbildning vara goda. Att erbjuda gymnasieelever och högskolestudenter praktik med hög kvalitet är ett bra sätt att kunna rekrytera nya medarbetare. Det behöver därför finnas utbildade handledare i alla verksamheter.

3.4 Verksamhetens egna verksamhetsutvecklingsmål

Utöver de verksamhetsutvecklingsmål som kopplats till fokusområden kan förvaltningarna välja att arbeta fram andra verksamhetsutvecklingsmål. Dessa rapporteras i detta stycke.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM Delaktighet och sysselsättning	

Kommentar:

Regeringen har utrett hur ett aktivitetskrav inom försörjningsstödet kan utformas. Syftet är att människor kan gå från utanförskap till arbete och självförsörjning. Aktivitetskravet föreslås innebära att kommunerna blir skyldiga att tillhandahålla aktiviteter för personer som får försörjningsstöd och ett krav på dessa personer att delta i aktiviteter i syfte att fler ska närma sig arbetsmarknaden. Målet är att fler ska kunna försörja sig själva. Lagen beräknas träda ikraft den 1 juli 2026 och kommer innebära att den som sökt försörjningsstöd ska vara i aktivitet senast två månader efter ansökan. Insatserna ska föra individen närmare arbetsmarknaden, vara motiverande, öka de språkliga förutsättningarna, vara inriktade på jobbsökande och vara arbetsplatsförlagda inom kommunal förvaltning.

Frivilligsamordnare har fortsatt arbetet med att verkställa aktiviteter som beskrivs i rapporten "Projekt motverka ofrivillig ensamhet bland äldre i Habo Kommun".

Aktiviteter som påbörjats är:

- Fika i huset Liljekonvaljen på Bränninge med olika teman där äldre personer som bor i huset bjuds in, men även personer som bor i närheten. Aktiviteten är populär och kommer fortsätta under hösten.
- Informationen för äldre som finns på intranätet har förtydligats och utvecklats.
- Gula pratbänkar har ställts ut i kommunen. Syftet är att underlätta till samtal mellan människor.
- Motivations- och hälsoföreläsning i samverkan med hälsocoach planeras med tio tillfällen under hösten med olika teman och viss enklare gympa.
- Habo kommun kommer vara mer aktiva i gemensamhetslokalen vid Blå torget måndagar och tisdagar från hösten 2025.
- Det planeras att starta upp ett fik i samverkan med funktionshinderomsorgens dagliga verksamhet under hösten 2025.
- En broschyr som innehåller höstens aktiviteter för äldre 2025 är sammanställd.
- Äldredagar planeras under hösten.
- Hälsoamtal för äldre över 80 år utan hemtjänst kommer erbjudas i höst via brevutskick.

NOVA innebär stöd i förändring och är en förberedelse inför arbetslivsinriktade insatser för personer mellan 18-64 år. Novas uppdrag och inriktning är individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetet inriktas på individens nästa steg mot arbete, utbildning eller en annan försörjning som mål. Deltagande i NOVA innebär socialt sammanhang, gruppverksamhet, individuella coachande samtal, rutiner och struktur. Habo och Mullsjö kommuner arbetar gemensamt med NOVA. Uppdraget utförs av de båda kommunernas arbetsmarknadscoacher och går enligt plan. NOVA har hittills i år haft 11 deltagare från Habo.

FAS står för Forum för Arbete och Sysselsättning och innebär att arbeta för att kommuninvånare ska ha en meningsfull sysselsättning och rätt försörjning. Kommunens förvaltningar och verksamheter samverkar för att möta individers behov brett inom kommunen och därmed ge största möjliga effekt för målgruppen.

3.4.1 Analys och slutsats

En utredning kring arbetsmarknadsfrågor har genomförts i kommunen. En fortsatt utredning ska göras om hur en framtida organisation kring arbetsmarknadsfrågor kan se ut och vilken nämnd en sådan organisation ska tillhöra.

Ofrivillig ensamhet och isolering är ett folkhälsoproblem. Förvaltningen ordnar med aktiviteter och skapa mötesplatser som syftar till att bidra till gemenskap och stimulans.

4 Kvalitetsuppföljning

För att säkerställa en god kvalitet i verksamheten ska respektive nämnd identifiera kritiska kvalitetsfaktorer för sina verksamheter. Kvalitetsfaktorerna bevakas och följs upp med hjälp av kvalitetsindikatorer och respektive förvaltningschef ansvarar för att rapportera avvikelser i de kritiska kvalitetsfaktorerna till nämnden. Kritiska kvalitetsfaktorer identifieras inom de fyra olika perspektiven; Målgruppsperspektivet, Verksamhetsperspektivet, Medarbetarperspektivet och Ekonomiperspektivet. Analyser och slutsatser gällande avvikande kvalitet ska följas av åtgärder som behöver vidtas för att tillse att kvalitet uppnås.

4.1 Verksamhetsperspektivet

Inom verksamhetsperspektivet ska kvalitet och effektivitet i verksamheten och processerna säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rätt kompetens	
Kommentar: Socialnämndens verksamheter har behov av medarbetare med adekvat utbildning för respektive tjänst. Som exempel är majoriteten av socialsekreterarna socionomer eller motsvarande. En förutsättning för en patientsäker vård är att hälso- och sjukvårdspersonalen har rätt utbildning, till exempel som legitimerad eller på annat sätt förvärvat kompetens. Även personal utan legitimation, till exempel undersköterskor räknas som hälso- och sjukvårdspersonal. Sedan 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel. Arbetsgivaren ansvarar för att hälso- och sjukvården har rätt kompetens och hög patientsäkerhet. Samtliga utannonserade tjänster har kunnat tillsättas med personer med adekvat utbildning för respektive tjänst. I förvaltningen arbetar i dagsläget 125 tillsvidareanställda undersköterskor och 35 tillsvidareanställda vårdbiträden. 7 medarbetare läser i dagsläget till undersköterska genom äldreomsorgslyftet. Bedömningen är att förvaltningen har en hög andel utbildad personal.	
Kontinuitet	
Kommentar: Under perioden januari-augusti 2025 har 24 personer slutat sin anställning . 3 av dessa är pensionsavgångar.	
Ändamålsenliga lokaler	

Kommentar:

Utifrån befolkningsprognos, inflyttning till Habo kommun och utifrån kända behov, är prognosen att behoven av korttidsvistelse för barn och ungdomar, servicebostad och gruppboende enligt LSS samt särskilt boende och dagverksamhet för äldre kommer att öka. Behoven av lokaler är för närvarande tillgodosedda. På kort sikt finns det behov av en ny servicebostad. Förvaltningen ser även behov av fler lokaler för korttidstillsyn enligt LSS för att kunna dela upp verksamheten utifrån de olika behov som finns.

Verksamhetssystem	
-------------------	---

Kommentar:

Handläggare och utförare behöver arbeta i både den nya och den gamla versionen av verksamhetssystemet för handläggning och utförande av bistånd på grund av att alla delar ännu inte har flyttats över till nya Combine. Det är leverantören av systemet som arbetar med att flytta de olika delarna. För närvarande prioriterar leverantören att flytta över patientjournalen.

4.1.1 Analys och slutsats

Antalet äldre ökar i Sverige. De som är i arbetsför ålder ökar inte i motsvarande takt. Kommunens förmåga att ta tillvara och utveckla kompetensen hos befintlig personal är avgörande för att klara kompetensutmaningen. Förvaltningen har hittills lyckats rekrytera medarbetare till samtliga utannonserade tjänster under 2025. Personalomsättningen bedöms hittills vara på en normal nivå.

I takt med att kommunen växer, ökar behoven av lokaler för att kunna verkställa beslut. Förvaltningen arbetar aktivt med lokalförsörjningsfrågor, både kommunövergripande och på verksamhetsnivå. Det krävs en aktiv och pågående planering för att kunna tillgodose befintliga och kommande behov. Inom funktionshinderomsorgen behöver förvaltningen arbeta med komplexa och föränderliga behov genom stegförflyttning och boendekarriär för brukarna. Utifrån kommande volymförändringar utifrån befolkningsprognos är det tydligt att Habo kommun om ett antal år kommer behöva fler platser för särskilt boende än vad som finns på Kärrsgården idag.

4.2 Målgruppsperspektivet

Inom målgruppsperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån medborgarnas perspektiv säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rättsäkerhet	

Kommentar:

Beslut enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service åt vissa funktionshindrade (LSS) ska verkställas inom skälig tid. Förvaltningen har rapporterat till Inspektionen för vård och omsorg om två ej verkställda beslut kvartal 2. Ett beslut är särskilt boende och beror på att det för närvarande är kö. Ett beslut är hemtjänst som har avslutats på den enskildes begäran.

4.2.1 Analys och slutsats

Beslut om insatser ska tillhandahållas utan dröjsmål. Beroende på vilken typ av beslut som ska verkställas kan tiden för när beslut verkställs variera. Beslut om bistånd ska dock verkställas inom skälig tid. Socialförvaltningen ska rapportera till Inspektionen för vård och omsorg om en beviljad insats om vård eller omsorg till en individ inte har verkställts inom tre månader. Hittills i år har förvaltningen inte lyckats verkställa ett beslut om särskilt boende inom tre månader.

4.3 Medarbetarperspektivet

Inom medarbetarperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån kompetens, medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Friska medarbetare	
Kommentar: Snittet för långtidssjukfrånvaron är hittills i år 4,8 %. Snittet för korttidssjukfrånvaron är 3,3 %.	
Nöjda medarbetare	
Kommentar: I augusti 2025 skickades en enkät ut till samtliga medarbetare i förvaltningen med tre korta frågor om arbetsmiljö. Av förvaltningens 332 medarbetare svarade 163 medarbetare på enkäten. - Mitt arbete känns meningsfullt (6 personer svarade nej på frågan) - Min närmsta chef visar förtroende för mig som medarbetare (10 personer svarade nej på frågan) - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (8 personer svarade nej på frågan) På totalen är 95 % nöjda med sin arbetsmiljö utifrån frågorna i enkäten.	
Hålla avgångssamtal	
Kommentar:	

När medarbetare slutar sin anställning ska avgångssamtal hållas av närmsta chef alternativt av HR-enheten. Syftet är att ta tillvara på positiva erfarenheter och förbättringspotential samt skicka med tips till en eventuell efterträdare. Det är värdefullt att ta tillvara på erfarenheter från den som slutar sin anställning. Det finns endast 3 dokumenterade avgångssamtal hittills i år. Totalt har 24 medarbetare slutat sin anställning.

Handläggningstider	
--------------------	---

Kommentar:

Handläggningstider ger indikationer på hur arbetsbelastningen ser ut på enheterna. Under första tertialet har det i 6 ärenden inom barn och unga-enheten inte fattats beslut inom lagstiftarens uppställda tider.

4.3.1 Analys och slutsats

Medarbetare som trivs och stannar på sitt arbete ger hög kvalitet och nöjda brukare. Det är viktigt att ta tillvara på svaren från medarbetarundersökningar på enhetsnivå för att kunna komma tillrätta med eventuella brister i arbetsmiljön samt att genomföra avgångsintervjuer för att kunna fånga upp eventuella brister som framförs när medarbetare slutar sin anställning. Svar på frågor om arbetsmiljö indikerar en hög nöjdhet på totalen. Svaren behöver analyseras på enhetsnivå i de fall de indikerar något annat. Brister i kvalitet finns när det gäller andelen dokumenterade avgångssamtal.

4.4 Ekonomiperspektivet

Inom ekonomiperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån god ekonomisk hushållning säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Effektiv resursanvändning	

Kommentar:

Biståndsenheten har haft en kostnad som beror på att en konsult har anlitats för att täcka upp för sjukfrånvaro under april-augusti. Övertiden är från januari-juli 3 261 timmar.

4.4.1 Analys och slutsats

Med effektiv resursanvändning avses hushållning med de resurser som genererar större kostnader. Förvaltningens största kostnader består av personalkostnader. Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid vid heltidsarbete. När tillgängliga personalresurser inte räcker till för det planerade arbetet kan medarbetare behöva arbeta övertid.

Förvaltningen har haft kostnader på 434 000 kronor för inhyrd konsult på biståndsenheten. Hälso- och sjukvårdsenheten har en budget på 750 000 kronor för att täcka kostnader för inhyrd personal under sommaren. Kostnader för sjuksköterskor under sommaren uppgår till 1 047 000 kronor, vilket är 297 000 kronor över budget.

§ 91 Utredning kring arbetsmarknadsfrågor

Diarienummer KS25/273

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår socialnämnden att se över framtida bidragsgivning till föreningen Bruk för alla.

Vidare uppdrar kommunstyrelsen till kommundirektören att utreda hur en framtida organisation kring arbetsmarknadsfrågor kan se ut och vilken nämnd en sådan organisation ska tillhöra.

Beskrivning av ärendet

Ekonomichefen har fått i uppdrag att utreda kommunens arbete med arbetsmarknadsfrågor.

Habo kommun är en kommun med låg arbetslöshet och låga utgifter för försörjningsstöd jämfört med en genomsnittskommun. Under 2024 fanns det drygt 240 arbetslösa, ca 140 långtidsarbetslösa, och 2023 var det 119 hushåll som fick ekonomiskt bistånd.

En ny lag där kommunerna kommer att få en skyldighet att aktivera personer som får försörjningsstöd beräknas införas fr o m 1 juli 2026. Lagen kommer innebära att den som sökt försörjningsstöd ska vara i aktivitet senast två månader efter ansökan. Insatserna ska föra individen närmare arbetsmarknaden, vara motiverande, öka de språkliga förutsättningarna, vara inriktade på jobbsök och vara arbetsplatsförlagda inom kommunal förvaltning.

För närvarande har Habo kommun ingen särskild enhet för arbetsmarknadsfrågor. Av de sju anställda som arbetar med ”personer som står långt från arbetsmarknaden” är fem anställda vid socialförvaltningen varav en är direkt underställd chefen för individ- och familjeomsorg, tre är underställda enhetschefen för vuxen (individ- och familjeomsorg), en är underställd chefen för funktionshinderomsorg, ungdomscoachen är underställd biträdande utbildningschefen på barn- och utbildningsförvaltningen och förmannen för OSA-laget är underställd arbetsledare på tekniska förvaltningens gata- och parkenhet.

I punkterna nedan sammanfattas iakttagelserna från utredningen.

- Jämfört med länet och riket har Habo få arbetslösa och få som erhåller ekonomiskt bistånd
- Det saknas en sammanhållen organisation för att hantera frågor kring arbetsmarknadsinsatser
- Flera intervjuade menar att den nuvarande organisationen försvårar ett effektivt arbete kring de som står långt från arbetsmarknaden. Några menar dock att organisationen kan öppna för snabba enkla beslut och åtgärder
- Det saknas tydliga, dokumenterade mål för kommunens verksamhet för de som står långt från arbetsmarknaden
- Till stor del är det svårt att få en bild av hur väl kommunen lyckas med att hjälpa de som får insatser från kommunen för att komma tillbaka/komma in på arbetsmarknaden
- Det finns ingen sammantagen officiell bild av statistik för verksamheten för de som står långt från arbetsmarknaden
- Samarbetet med Arbetsförmedlingen kan utvecklas
- Det saknas praktikplatser hos de kommunala förvaltningarna
- Samarbetet med det lokala näringslivet kring praktikplatser kan utvecklas
- Kommunens bidragsgivning till lokal ideell förening vars syfte är att stötta enskilda med arbetsmarknadsåtgärder har ökat kraftigt under 2020-talet, från 500 000 kronor till nära 1,5 miljoner kronor
- Samtliga intervjuade menar att bidragen som lämnas till föreningen kan användas på ett mer effektivt sätt
- Ca hälften av deltagarna/de anställda i föreningen är inte skrivna i Habo kommun

Utredningens huvudförslag sammanfattas i punkterna nedan.

- En arbetsmarknadsfunktion skapas på socialförvaltningen, placerad direkt under chefen för förvaltningen
- Funktionen får bl a ansvar för frågor kring det nya aktivitetskravet
- Tydliga mål kring ekonomi, prestationer och kvalitet sätts för verksamheten som sedan kontinuerligt följs upp
- Överenskommelser sker med förvaltningar om praktikplatser
- Samarbete med andra berörda aktörer som statliga myndigheter och det lokala näringslivet förstärks ytterligare
- Bidragsgivningen till den ideella föreningen Bruk för Alla avslutas
- Kommunens nettokostnader för arbetsmarknadsfrågor beräknas minska till följd av de föreslagna åtgärderna

Arbetsutskottet föreslår att kommunstyrelsen föreslår socialnämnden att se över framtida bidragsgivning till föreningen Bruk för alla samt att uppdra till kommundirektören att utreda hur en framtida organisation kring arbetsmarknadsfrågor kan se ut och vilken nämnd en sådan organisation ska tillhöra (KSAU 2025-06-10 § 53).

Kommunstyrelsens behandling

Anders Rickman (L) och Olle Moln Teike (SD) yrkar bifall till arbetsutskottets förslag.

Beslutet skickas till
Socialnämnden

Samarbetsavtal med Brottsofferjouren Jönköpings län

Förslag till beslut

Socialnämnden ingår avtal med Brottsofferjouren Jönköpings län enligt förslag.

Beskrivning av ärendet

Brottsofferjouren Jönköpings län har lämnat förslag på samarbetsavtal med Habo kommun gällande stöd till brottsoffer.

Förslaget innebär att Brottsofferjouren ger stöd och information till brottsutsatta, vittnen och anhöriga och att kommunen betalar ersättning till Brottsofferjouren med 2 kronor per kommuninvånare och år.

Socialnämnden har de senaste sex åren lämnat föreningsbidrag till Brottsofferjouren med 20 000 kronor per år.

I den nya socialtjänstlagen som började gälla den 1 juli 2025 förtydligas socialnämndens ansvar för brottsofferstöd:

13 kap. Vissa insatser som socialnämnden ska kunna erbjuda

Brottsofferstöd

1 § Socialnämnden ska erbjuda brottsofferstöd. Insatsen kan riktas till både den som har utsatts för brott och dennes närstående.

I socialnämndens ansvar enligt första stycket ingår att nämnden ska vara uppmärksam på att personer kan vara i behov av insatser för att förändra sin situation, såsom kvinnor som är eller har varit utsatta för våld eller andra övergrepp av en närstående man, andra personer som är eller har varit utsatta för våld eller andra övergrepp av någon närstående samt personer som är eller har varit utsatta för våld eller förtryck med hedersmotiv.

Det finns cirka 60 lokala brottsofferjourer i Sverige. De är ideella föreningar

som är medlemmar i riksorganisationen Brottsofferjouren Sverige, som driver den nationella linjen för brottsofferstöd. Därifrån förmedlas man vidare till sin lokala brottsofferjour. De flesta kommer i kontakt med Brottsofferjouren efter att ha polisanmält ett brott.

Ett samarbetsavtal skulle innebära att socialnämnden erbjuder brottsofferstöd genom Brottsofferjouren.

Sara Svenningsson
Utredare

Beslutet skickas till
Brottsofferjouren Jönköpings län
Controller socialförvaltningen

Bifogade handlingar:
Information från Brottsofferjouren Jönköpings län
Överenskommelse om samarbetsavtal/IOP mellan Habo kommun och
Brottsofferjouren Jönköpings län



2025-05-28

Till:

Kommunstyrelsen
Habo kommun

Information från Brottsofferjouren Jönköpings län

Vi vill börja med att tacka för ett givande samarbete under åren!

Vi var nyligen inbjudna till en träff med länets kommunstyrelseordföranden för att informera om vår verksamhet. Detta med anledning av den nya socialtjänstlagen som träder i kraft 1 juli 2025.

I 13 kap. Vissa insatser som socialnämnden ska kunna erbjuda anges om Brottsofferstöd

1 § Socialnämnden ska erbjuda brottsofferstöd. Insatsen kan riktas till både den som har utsatts för brott och dennes närstående.

I Lagrådsremissen kapitel 18.1 – Brottsofferstöd skriver man

“Regeringen konstaterar att brottsofferstöd kan ges på olika sätt... i kontakt med brottsofferjourer, kvinno- och tjejjourer samt annan stödverksamhet för brottsoffer...”

Brottsofferjouren har 40 års erfarenhet av stödverksamhet

Vi är den enda organisation som vänder oss till alla, både barn, unga, kvinnor och män vilket nya Socialtjänstlagen föreskriver som ett skullkrav. Vi har en Stödlinje, 116 006, som har öppet årets alla dagar och har även möjlighet att ge stöd på flera olika språk. Vi är numera den organisation som tar emot **alla** ärenden från polisen och har till uppgift att förmedla vidare om den brottsutsatte önskat annan utförare. Våra minimikrav anger att vi måste kontakta den stödsökande inom 24 timmar när det gäller våld i nära relationer och inom 48 timmar när det gäller övriga ärenden.

Vi är en så kallad lågtröskelverksamhet som har tid att lyssna, ge hjälp att bearbeta vad som hänt, ge information om hur en polis-anmälan går till samt ge stöd vid eventuell rättegång.

En bra lösning vore att ingå ett Samarbetsavtal (ibland kallat för IOP). Vi bifogar ett förslag på ett sådant.

Vi ser fram emot ert positiva svar. Om så önskas tar vi gärna en träff och en diskussion kring hur vi på bästa sätt kan samverka i fortsättningen.

Vänliga hälsningar

Brottsofferjouren Jönköpings län

Genom

Kerstin Hillergård

Styrelseledamot

Jönköping

070-3170461

khillergard@gmail.com

Roland Katmark

Styrelseledamot

Sävsjö

070-860 15 45

roland.katmark@gmail.com

Anders Pansell

Styrelseledamot

Eksjö

070-226 35 16

anders.pansell@gmail.com



Överenskommelse om Samarbetsavtal/IOP mellan Habo kommun och Brottsofferjouren Jönköpings län

Parter	Habo kommun Box 212 566 24 Habo Org.nr: 212000-1611	Brottsofferjouren Jönköpings län Huskvarnavägen 40, 554 50 Jönköping Org.nr: 826001-9545
---------------	--	---

1. Målgrupp

Brotsutsatta kommuninvånare i Habo kommun och dess vittnen och anhöriga.

2. Överenskommelsens syfte

Syftet med samarbetsavtalet är att Brottsofferjouren ger stöd och information till brotsutsatta barn, unga, kvinnor, män samt vittnen och anhöriga.

3. Överenskommelsens giltighet

2026-01-01 - 2028-12-31

I det fall ingen part har sagt upp avtalet eller kallat till omförhandling senast nio månader innan dess giltighet upphör förlängs avtalet automatiskt med tre år i taget.

4. Ekonomiska villkor och ekonomi

Brottsofferjourens insats:

- Ideella arbetsinsatser av stödpersoner och styrelse med de volontärtimmar som påkallas av behovet. Jouren har tre anställda samordnare till förfogande samt kontorslokaler i Jönköping.
- Utöver det lokala stödet från jouren finns stöd varje vardag 09.00 – 19.00 samt helger 9.00–16.00 i form av Brottsofferjourens Sveriges nationella stödlinje 116 006 samt stöd i form av tillgång till språkvolontärer (ca 30 olika språk).

Er insats beräknats utifrån 2 kr per invånare och år. Ersättningen är en totalersättning för uppdraget och avser täcka Brottsofferjourens samtliga kostnader för uppdraget i er kommun. Utbetalning sker efter fakturering från Brottsofferjouren halvårsvis. Den första utbetalningen skall ske under januari månad.

Er fakturaadress:

XXXXXX

Ref.nr:

XXXXXX

5. Värdegrund för partnerskap

Partnerskapet ska bygga på:

- Samarbete
- Öppenhet
- Ansvar
- Engagemang

Brottsofferjourens värdegrund framgår av punkt 6.2.

6. Verksamhetsinnehåll

6.1 Invånarna i er kommun ska erbjudas samtalsstöd i en brottsutsatt situation.

Brottsutsatta, anhöriga och vittnen ska få stöd och vägledning när det gäller polisanmälan, rättsprocess och försäkrings- och ersättningsfrågor samt i kontakter med vård, myndigheter och hjälporganisationer enligt intentionerna i 13 kap 1 § i den nya socialtjänstlagen som träder i kraft 2025-07-01 samt i EU-direktivet ”Brottsoffren i centrum” (2012/29/EU).

Stödsökande ska även erbjudas stöd inför, under och efter rättegång.

Brottsofferjouren överlämnar ärenden till professionella när det bedöms att jourens volontärinsatser är otillräckliga.

6.2 Brottsofferjourens värdegrund utgår från de mänskliga rättigheterna med ledorden ”empati, engagemang, trovärdighet och ansvarskännande”. Värdegrunden anger det förhållningssätt som gäller gentemot såväl brottsutsatta, anhöriga och vittnen som externa samarbetspartner, allmänhet och internt i organisationen.

7. Partnerskapets målsättning

Mål: Genom stödinsatser och information ska brottsutsatta, vittnen och anhöriga få det stöd och den hjälp som de behöver i bearbetningen av den uppkomna situationen.

8. Samarbete och nätverk

Kontaktpersoner (en från vardera) utses av respektive organisation.

- Kontaktpersonerna följer upp arbetet och medverkar till kunskapsöverföring mellan parterna.
- Kontaktpersonerna ska också arbeta för en ökad kännedom om verksamheten hos invånarna i er kommun.
- Brottsofferjouren deltar, om så önskas, i de för verksamheten aktuella nätverk som verkar inom er kommun samt samarbetar med socialtjänst, polis m fl.
- Ni erbjuds ingå i en referensgrupp tillsammans med representanter från övriga kommuner samt Brottsofferjouren Jönköpings län.
- Ni informerar via er hemsida om Brottsofferjourens verksamhet och möjligheten till stöd till brottsutsatta, vittnen och anhöriga.

- Ni informerar om Brottsofferjouren internt i era förvaltningar.

9. Uppföljning och utvärdering

Brottsofferjouren informerar kommunen (socialnämnden) genom årlig verksamhetsberättelse med bokslut och revisionsberättelse samt genom den årliga verksamhetsplanen. Jouren informerar även genom månadsstatistik och informationsbrev kvartalsvis **om** så överenskommes. Därutöver informerar jouren den politiska nämnden när så begärs från kommunen.

Kontaktpersonerna ansvarar för att följa upp och arbeta för utveckling av verksamheten samt att återkoppla till respektive nämnd och styrelse. Uppföljning sker minst två gånger per år.

Kontaktpersonerna ska följa upp och utvärdera utifrån antal stödsökande, uppdelat på kvinnor och män, samt brottsrubricering.

10. Arbetsgivaransvar

Brottsofferjouren är arbetsgivare för samordnarna och svarar för att gällande lagar, författningar och branschenligt avtal följs.

11. Tystnadslöfte samt utdrag ur belastningsregistret

Brottsofferjouren ansvarar för att stödjare, anställda och förtroendevalda har undertecknat tystnadslöfte samt visat upp utdrag ur belastningsregistret för ansvarig i brottsofferjourens styrelse.

12. Omförhandling

Parterna äger rätt att när som helst under perioden påkalla nya förhandlingar om villkoren i denna överenskommelse.

13. Tillägg

Tillägg till eller ändringar i denna överenskommelse ska upprättas i skriftlig form och godkännas av parterna.

14. Tvist

Tvist avseende tolkning eller tillämpning av detta avtal ska primärt lösas av parterna som vid förhandling ska visa god vilja att nå samförstånd. Sekundärt ska tvist lösas av allmän domstol.

15. Utväxling av kontrakt

Detta kontrakt är upprättat i två likalydande exemplar varav parterna tagit varsitt.

Habo kommun
202x-xx-xx

Brottsofferjouren Jönköpings län
202x-xx-xx

Underskrift

Underskrift

Företrädare Tranås kommun

Företrädare Brottsofferjouren

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Socialnämndens delegationsordning

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag godkänns.

Beskrivning av ärendet

Individ- och familjeomsorgen (IFO) hade under en lång period en 1:e socialsekreterare i barn- respektive vuxengruppen. När befattningen enhetschef infördes och de båda grupperna istället blev enheter beslutades att inte längre ha kvar befattningen 1:e socialsekreterare. I och med detta reviderades delegationsordningen utifrån de nya befattningarna.

Numera finns åter befattningen 1:e socialsekreterare på barn- och ungaenheten. Med anledning av den här förändringen behöver delegationsordningen åter revideras. Förvaltningen föreslår, med några undantag, att 1:e socialsekreterare ska kunna fatta samma typer av beslut som tidigare när befattningen fanns. Då det numera enbart finns 1:e socialsekreterare på en av IFO:s enheter föreslås att den här befattningen bara ska kunna fatta beslut inom sitt ansvarsområde.

Förvaltningen föreslår därför att 1:e socialsekreterare på barn- och ungaenheten ges delegation att fatta beslut om:

- att ingå avtal med familjehemsföräldrar enligt 22 kap. 3 § SoL,
- att ingå avtal med jourhem,
- fortsatt ekonomisk ersättning till familjehemsföräldrar som utses till särskilt förordnad vårdnadshavare enligt 22 kap 15 § SoL,
- uppföljning efter utredning enligt 23 kap 1 § SoL,
- att avsluta uppföljning enligt 23 kap. 1 § SoL,
- uppföljning efter placering enligt 23 kap 2 § SoL,
- att avsluta uppföljning enligt 23 kap. 2 § SoL,
- att inte inleda utredning enligt 14 kap. 2 § SoL eller lägga ner inledd utredning gällande barn,
- att utredning enligt 14 kap. 2 § SoL inte ska föranleda åtgärd,
- urval av barn som ska få delta i Letterbox Club,

- att utse socialsekreterare att ansvara för kontakterna med placerat barn enligt 22 kap 12 § SoL,
- att inleda uppföljning enligt 21 b § LVU samt
- att avsluta uppföljning enligt 21 b § LVU.

Förvaltningen förslår vidare att:

- Jens Sohlberg förordnas att fatta beslut att enligt 43 § första stycket 2 LVU begära handräckning av polismyndigheten för att genomföra beslut om vård eller omhändertagande med stöd av LVU.

Jonas Linderholm Arnklint
Socialt ansvarig samordnare (SAS)

Beslutet skickas till
IFO-chef

IT-samordnare

Utreddare

Socialnämndens grunduppdrag

Workshop 24 september

Socialnämndens nuvarande grunduppdrag

Socialnämndens grunduppdrag är att främja en god hälsa och vård på lika villkor, ekonomisk och social trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och ett aktivt deltagande i samhällslivet.

Syftet är att invånare i Habo kommun ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt och uppleva hälsa.

Vad ska socialnämnden göra och hur ska verksamheten bedrivas

Utifrån lagar, föreskrifter och kommunala styrdokument:

- Vad är socialnämndens uppdrag?
- Vem är socialnämnden huvudsakligen till för?
- Varför finns socialnämndens verksamheter?

Exempel

Den hållbara kommunen för hela livet

Trygghet

Delaktighet

Självständighet

Självbestämmande

Respekt

Integritet

Värdighet

Inkluderande

Långsiktigt

Vård

Individuell

Stöd

Tillgänglighet

Frivillighet

Välbefinnande

Jämställdhet

Jämlikhet

God kvalitet

På lika villkor

God hälsa

Omsorg

Helhetssyn

Trygg uppväxt

Ansvar

Skydd

Främja

Förebygga

Åtgärda

Rättssäkerhet

Kostnadseffektivitet

Tillit

Bemötande

Kvalitet

Nytt grunduppdrag

Förvaltningen formulerar ett förslag till grunduppdrag utifrån vad som framkommer från socialnämndens och förvaltningens workshops

Frågor inför dialogmöte nov 2025

=====

Uppföljningsfrågor (från dialogmöte och missiv 2024)

1. Hur har nämnden konkret följt upp och åtgärdat de brister i indikatorstyrning och kvalitetsuppföljning som revisionen påtalade vid ansvarsprövningen 2024?
2. Vilka förbättringar i återrapportering och riskhantering har nämnden genomfört under 2025 utifrån revisionens återkoppling från 2024?

Ändamålsenlighet & verksamhetsresultat

3. Hur bedömer nämnden att det systematiska kvalitetsarbetet har utvecklats under 2025, särskilt avseende uppföljning och rapportering enligt SOSFS 2011:9. Hur säkerställs en likvärdig kvalitet i både egen regi och verksamhet enligt LOV?
4. Hur har nämnden arbetat med att implementera den nya socialtjänstlagen sedan ikraftträdandet den 1 juli 2025, och har och i så fall vilka effekter kan redan nu noteras i verksamheten?
5. Hur ser nämnden på utvecklingen av behov inom äldreomsorg och boendeformer, i ljuset av demografiska förändringar och resultatet från seniorboende-enkäten 2025?
6. Hur arbetar nämnden för att möta kommunfullmäktiges prioritering kring psykisk hälsa och förebyggande insatser under 2025?
7. Hur har socialnämnden arbetat under 2025 med att omsätta kommunfullmäktiges övergripande verksamhetsmål i egna nämndmål och aktiviteter?
8. Hur bedömer nämnden utvecklingen av bemanning och kompetensförsörjning under 2025, och på vilket sätt påverkar detta förmågan att leverera en rättssäker och kvalitativ verksamhet?

Ekonomi och kostnadseffektivitet

9. Hur har nämnden arbetat med budgetföljksamhet under 2025, särskilt i ljuset av prognosticerade underskott inom äldreomsorgen?
10. Hur har nämnden prioriterat och fördelat resurser mellan olika verksamhetsområden (äldreomsorg, funktionsstöd, individ- och familjeomsorg) under 2025?

Intern kontroll & styrning

11. Hur har nämnden arbetat med genomförande och uppföljning av internkontrollplanen för 2025, och vilka resultat kan hittills noteras?
12. Hur säkerställer nämnden kvalitet, transparens och rättssäkerhet i ärendeberedningen, särskilt i de fall där ärenden återremitterats eller kompletterats?
13. Hur arbetar nämnden med uppföljning av ej verkställda beslut enligt SoL och LSS, och vilka åtgärder vidtas för att säkerställa att lagkraven uppfylls?

Framåtblick

14. Hur bedöms nämnden ekonomiska och verksamhetsmässiga förutsättningar och utmaningar inför 2026?

Är det något annat som nämnden vill informera/delge kommunrevisionen och som inte omfattas av ovannämnda frågor?

Granskning av äldreomsorgens systematiska kvalitetsarbete - Deloitte - granskningsrapport revisionsrapport

Förslag till beslut

Svar på revisionsrapporten godkänns.

Beskrivning av ärendet

Kommunens revisorer har låtit genomföra en fördjupad granskning kring Habo kommuns kvalitetsarbete inom äldreomsorgen. Revisorerna önskar få ta del av socialnämndens synpunkter på rapportens rekommendationer samt vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av denna granskning.

I bifogad handling redovisas rapportens rekommendationer följt av socialnämndens kommentarer och förslag till åtgärder.

Pernilla Ekstrand
Förvaltningschef

Beslutet skickas till
Kommunens revisorer

Verksamhetschef enligt hälso- och sjukvårdslagen

Förslag till beslut

Tina Jensen utses till verksamhetschef enligt hälso- och sjukvårdslagen.

Beskrivning av ärendet

Verksamhetschefen har det övergripande ansvaret för verksamheten och för att patienters behov av trygghet, kontinuitet, samordning och säkerhet tillgodoses. Det är vårdgivaren som bestämmer vilket ansvar och vilka arbetsuppgifter som verksamhetschefen ska ha. Vissa arbetsuppgifter måste dock alltid ingå i verksamhetschefens ansvarsområde, till exempel att ansvara för rutiner för delegering.

Verksamhetschefen behöver inte ha medicinsk kompetens men utan den kompetensen får hen inte bestämma över vård och behandling av patienter.

Pernilla Ekstrand
Socialchef

Beslutet skickas till
Inspektionen för vård och omsorg (registerfragor@ivo.se)

Sammanträdestider 2026

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förslaget på sammanträdestider för 2026.

Beskrivning av ärendet

Socialnämnden ska besluta om sammanträdestider för 2026 avseende socialnämnd och AU/presidieberedning.

Sandra Grip
Förvaltningsadministratör

Beslutet skickas till
Kommunledningsförvaltningen
Tekniska förvaltningen

Bifogad handling:
Sammanträdestider 2026

Sammanträdestider 2026

Dnr: SN25/188

AU och beredning SammanTrädet kl. 14.30	Socialnämnd Höger kammare kl. 17.00
14 januari	28 januari
11 februari	25 februari
11 mars	25 mars
15 april	28 april (Tisdag)
13 maj	27 maj
3 juni	17 juni
12 augusti	26 augusti
9 september	23 september
7 oktober	21 oktober
11 november	25 november
2 december	16 december

Fastställd:



Till Socialnämnden

Informationsärenden i samband med socialnämnden den 24 september 2025

I samband med nämndutskick bifogas en innehållsförteckning på de handlingar som ligger i den röda informationsmappen som ledamöterna får ta del av under nämndsammanträdena. Om det finns handlingar som ledamöterna vill titta närmare på finns, dessa tillgängliga hos förvaltningsadministratören före och efter sammanträdet.

Informationsmappen innehåller följande handlingar:

1. Samordningsförbundet Södra Vätterbygden
 - Styrelseprotokoll daterat den 28 augusti 2025