

Förhandling enligt MBL § 11

Ärende:	Förhandling avseende övergång av verksamhet i samband med avtalssamverkan för en gemensam familjerätt mellan Lomma, Burlöv och Staffanstorps kommun
Tid och plats:	Rådhuset/teams, 2026-03-11, kl.10:00
Kallade parter:	Staffanstorps Kommun (arbetsgivaren) Akademikerförbundet SSR Vision
Närvarande:	
För arbetsgivaren:	Theresia Hall Enhetschef, Catharina Petersson Enhetschef, Maja Göransson HR-specialist, David Pigou HR-specialist
Fackliga parter:	Carl Vedenbrant, Vision

§1. Förhandlingsframställan:

Arbetsgivaren kallar härmed till förhandling avseende avtalssamverkan för familjerätten mellan Lommas, Burlövs och Staffanstorps kommun. Beslut förväntas från politiken april 2026. Avtalssamverkan föreslås träda i kraft 1 januari 2027.

Detta kommer att innebära övergång av familjerättens verksamhet i Staffanstorps kommun till Burlövs kommun enligt LAS § 6 b och berör två medarbetare, familjerättssocionomer.

Samtliga parter har fått tagit del av följande underlag inför förhandlingstillfället.

- 1) Utredning kring Avtalssamverkan för familjerätten mellan Lommas, Burlövs och Staffanstorps kommun. Se bifogad fil.
- 2) Riskbedömning och handlingsplan. Se bifogad fil.

Riskbedömning har genomförts 2026-03-02, där ansvarig chef, HR, berörda medarbetare, skyddsombud deltog och tog fram en gemensam handlingsplan. Fackliga representanter var inbjudan. Ansvarig chef och berörda medarbetare har nästa uppföljningsmöte angående riskanalysen och dess handlingsplan 18 mars.

Vision har även inför förhandlingstillfället tagit del av organisationskarta (nuläge och efter övergång av verksamhet).

Berörda medarbetare och fackliga parter har fått tagit del av information löpande sedan innan utredningen startade och under processen framåt kommer ansvarig chef fortsatt att ha nära dialog med berörda medarbetare och följa upp handlingsplanen.

§ 2. Sammanfattning av bakgrunden till förslaget om avtalssamverkan (utdrag från bifogad utredning):

Interkommunal samverkan betraktas som en möjlighet att anpassa den kommunala strukturen för att ge mer fördelaktiga förutsättningar för kommunala verksamheter. Förhoppningen är att samverkan ska leda till förbättrade resultat avseende ekonomi, effektivitet och kvalitet.

Familjerätten utgör ett eget kompetensområde inom socialtjänsten. I kommunerna Staffanstorp, Burlöv och Lomma är verksamheten liten, med endast två medarbetare per kommun. Detta medför en ökad sårbarhet vid exempelvis frånvaro samt begränsade möjligheter till intern kompetensutveckling. Under senare år har det dessutom blivit allt svårare att rekrytera till tjänster inom området, vilket ytterligare försvårar arbetet med att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet i verksamheten. En samlad familjerättsenhet bedöms kunna bidra till högre kompetens och kvalitet, stärkt kollegialt lärande samt en mindre sårbar verksamhet.

§ 3. Yrkande:

Vision menar att deras medlem känner stark oro inför förändringen och ovilja att följa med verksamhetsövergången i dagsläget. Medlem har svårt att se behovet till förändringen då det upplevs välfungerande som det är idag. Vision ser i och med detta en stor risk att förändringen kommer att innebära personalomsättning och kompetensförlust.

1. Vad ligger till grund för arbetsgivarens intresse av att genomföra övergången av verksamheten?
2. Vem kommer medarbetarna ha som chef i Burlöv?
3. Hur kommer man arbeta framåt med samansättning av arbetsgrupp och arbetssätt i Burlöv?
4. Finns det någon risk att inte hinna med det dagliga arbetet under tiden som förändringsprocessen sker?

§ 4. Arbetsgivare:

1. Arbetsgivaren svarar enligt §2 och ger en sammanfattning av bakgrunden till förslaget om avtalssamverkan och grunderna till detta. Förändringen kommer även att innefatta ett närmare ledarskap samt närmare stöd specifikt för familjerättens arbete och processer.
2. Chef för familjerätten kommer att vara Burlövs nuvarande enhetschefen för barn och familj. Burlöv har även en första socionom som kommer att finnas till stöd i det dagliga arbetet, vilket kommer att innebära ett närmare ledarskap och större stöd i arbetet än medarbetarna kan ges idag. Ansvariga chefer från Lomma och Burlöv menar på att berörda medarbetare i deras verksamheter är positiva till förändringen.

3. Enhetschefer från Staffanstorps, Burlöv och Lomma har fått i uppdrag att gemensamt arbeta fram en plan för personalsammansättning, rutiner och arbetssätt. Medarbetare kommer att vara delaktiga i detta arbete och informeras löpande under processen. Nästa träff är 16 mars.

Riskbedömningen som togs fram tillsammans med medarbetarna i Staffanstorps belyser samma risker som de andra kommunerna vilket även följas upp i denna arbetsgrupp där berörda medarbetare kommer ta del av information löpande under processen.

4. Arbetsgivaren ser inte att det skulle finnas risk för hög arbetsbelastning. Nu går vi in i en lugnare period med mindre ärende som kommer möjliggöra arbetet med förändringsprocessen.

§ 5. Resultat:

Det konstateras att parterna inte är överens.

§ 6. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad 2026-03-11.

§ 7. Justering:

Justering sker den 2026-03-11.

Vid protokollet:

Maja Göransson

För Staffanstorps kommun

För Vision

Theresia Hall

Carl Vedenbrant

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska underskrifter:

NAMN:	THERESIA HALL
TITEL, ORGANISATION:	Enhetschef, Staffanstorps kommun
TID:	2026-03-11 14:50:05 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation



NAMN:	CARL VEDENBRANT
ORGANISATION:	Vision
TID:	2026-03-11 15:13:11 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation



GENOMFÖRANDE

☐ Utförd

Klara rader: 10/10

Klara åtgärder: 0/9

Ansvarig: Theresia Hall

Datum: 2026-03-02 Enhet: Barn och familj

Beskrivning: Med bakgrund i förslaget om avtalssamverkan mellan Lomma, Burlöv och Staffanstorps kommun om en gemensam familjerätt och övergång av verksamhet till Burlövs kommun skall en riskanalys tas fram. (Hänvisning till underlag och utredning om avtalssamverkan).

Ansvarig chef, HR, skyddsombud, berörda medarbetare, fackliga representanter är inbjudna att delta att gemensamt genomföra riskanalysen.

Deltagare: Catharina Petersson, Per Johansson, Maja Göransson, Theresia Hall

Övriga deltagare: Marie Cortenbach familjerättssocionom, Karin Norman familjerättssocionom.

DEFINITIONER FÖR RISKVÄRDERING

Faktor	Sannolikhet	Faktor	Konsekvens	Riskmatris:				
1	Mycket osannolik	1	Mycket liten	5	10	15	20	25
2	Osannolik	2	Viss	4	8	12	16	20
3	Låg sannolikhet	3	Allvarlig	3	6	9	12	15
4	Hög sannolikhet	4	Mycket allvarlig	2	4	6	8	10
5	Nästan säkert	5	Katastrofal	1	2	3	4	5

2.4 RISKBEDÖMNING

Beskrivning av eller instruktioner för mallen: ANVÄNDA FORMULÄRET SÅ HÄR:

Genomför riskbedömning tillsammans med skyddsombud. Observera att ett utskrivet original ska diarieföras. Skickas till registrator vid kansliet. I det fall riskbedömningen ingår som underlag för en MBL-förhandling ska riskbedömningen diarieföras tillsammans med protokollet.

Tryck på pilen till höger i formuläret för att lägga till en ny rad. Ange en risk per rad.

Försök om möjligt att bryta ner riskerna i hanterbara områden. (Om risken rör diskriminering ska det även göras en orsaksanalys, varför ser det ut som det gör?)

Beskriv vilka konsekvenser som risken kan leda till. Vad kan detta komma att innebära? Rimligt uppskattande av konsekvenser. Försök om möjligt att bryta ner konsekvenserna i hanterbara områden.

Genomför en riskvärdering enligt riskmatrisen för varje risk.

Varje risk ska ha en åtgärdsplan/handlingsplan. För att lägga till en åtgärd tryck på skiftnyckeln till höger. Fyll i vem som är ansvarig för åtgärden och när den ska vara klar.

Tänk på att endast de som närvarar vid riskbedömningen kan anges som ansvarig för en åtgärd. Annan person kan utföra åtgärden, men uppföljningsansvaret ska vara tydligt delegerat under mötet.

Uppföljning av åtgärder

När en åtgärd har genomförts går ni tillbaka till riskbedömningen i KIA och klarmarkerar åtgärden. Gör då även en riskvärdering efter åtgärd.

Nr	Rubri	Risk/analys/friskfaktor	Konsekvenser	Riskvär	Riskvär
----	-------	-------------------------	--------------	---------	---------

	k				d. innan åtgärd	d. efter åtgärd
1 Riskfaktorer						
1.1	Pers onal oms ättni ng	Medarbetarna upplever en risk om personalomsättning och risk för uppsägning, därav kompetensförlust			5*5 25	0
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
1	Nära uppföljning	Ha nära dialog med medarbetare och fånga upp oro, frågor och löpande uppföljning i förändringsprocessen.	Hall, Theresia		Planerad	2026-05-30 Klar ☐
1.2	Fysi ska arbe tspl atse n	Risk om oro/otydighet i hur den fysiska arbetsplatsen kommer att vara utformad			2*2 4	0
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
2	Information	Informera berörda om arbetsplatsen/lokalerna när detta är klart. Lyfter frågan i chefsnätverk till Burlöv.	Petersson, Catharina		Planerad	2026-04-01 Klar ☐
1.3	Arbe tssä ttet/ öka d arbe tsbe last ning	Risk för en ökad arbetsbelastning och att mycket av arbetstiden kommer att gå till förändringsarbetet/arbetssättet. Oro att vi idag arbetar på olika sätt.			4*3 12	0
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
3	Ansvariga chefer	Theresia lyfter denna punkt till övriga ansvariga enhetschefer. Säkerställa uppföljning och information i processen.	Hall, Theresia		Planerad	2026-04-01 Klar ☐
1.4	Förl ust av nära sam arbe te	Risk att tappa det goda/nära samarbete med kollegor på Staffanstorps kommun.			5*5 25	0

Nr	Rubrik	Risk/analys/friskfaktor	Konsekvenser	Riskvär d. innan åtgärd	Riskvär d. efter åtgärd
Åtgärd					
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp Klardatum:
4	Samarbetsvägar	Ansvariga chefer säkerställa arbetssättet/samarbetet med andra enheter.	Hall, Theresia		Planerad 2026-04-01 Klar ☐
1.5	Fysisk tillgänglighet	Risk till mindre fysisk tillgänglighet på de andra kommunerna			4*3 12 0
Åtgärd					
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp Klardatum:
5	Ansvariga chefer	Dialog i chefsnätverket om denna fråga och informera hur tillgängligheten kommer att se ut framöver.	Hall, Theresia		Planerad 2026-04-01 Klar ☐
1.6	Kompetensförlust mellan enheter	Kompetensförlust mellan andra enheter, erfarenhetsutbyte, utbildning.			5*3 15 0
Åtgärd					
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp Klardatum:
6	Ansvariga chefer	Dialog i chefsnätverket, lyfta frågan om kompetensutveckling internt i det nya arbetssättet.	Hall, Theresia		Planerad 2026-04-01 Klar ☐
1.7	Servicegraden	Risk för lägre servicegrad baserat på mindre lokalkännedom om den kommunen man arbetar emot och hur arbetssättet kommer att vara			4*3 12 0
Åtgärd					
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp Klardatum:
7	Ansvariga chefer	Lyfta risk i chefsnätverket.	Hall, Theresia		Planerad 2026-04-01 Klar ☐
1.8	Deltaglighet och transparens	Oro för osäkerhet/otydlighet/brist på information under förändringsprocessen			4*4 16 0

Nr	Rubrik	Risk/analys/friskfaktor	Konsekvenser			Riskvär d. innan åtgärd	Riskvär d. efter åtgärd
Åtgärd							
Nr	Åtgärdsrubrik		Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
8	Uppföljning och delaktighet		Ansvariga chefer att informera löpnade/nära dialog i förändringsprocessen.	Hall, Theresia		Planerad	2026-04-01 Klar
1. 9	Arbetsgruppen	Risk att arbetsgruppen inte kommer samman och konflikter kan uppstå				5*4 20	0
Åtgärd							
Nr	Åtgärdsrubrik		Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
9	Ansvariga chefer		Lyft i chefsnätverket för att förbygga en god arbetsmiljö i gruppen.	Hall, Theresia		Planerad	2026-04-01 Klar
2	Friskfaktorer						
2. 1						0	0

UPPFÖLJNING

Klara rader: 10/10
Klara åtgärder: 0/9

Uppföljningsansvarig

Klar

Klar den

Kommentar

Arbetsgivarrepresentant:

Skyddsombud:

UTREDNING KRING AVTALSSAMVERKAN FÖR FAMILJERÄTTEN MELLAN LOMMAS, BURLÖVS OCH STAFFANTORPS KOMMUN

Innehåll

INLEDNING	3
BAKGRUND	3
Vad innebär avtalssamverkan?	4
NULÄGESANALYS	4
Faktisk kostnad för familjerätten idag (exklusive kostnad för SES)	4
SWOT-analyser	5
Styrkor med avtalssamverkan som är möjliga att identifiera här och nu:	5
Möjligheter med avtalssamverkan framåt utifrån identifierade styrkor:	5
Svagheter – påverkbara utmaningar med avtalssamverkan här och nu:	5
Hot – avtalssamverkans utmaningar som vi inte kan påverka:	5
Förutsättningar utifrån HR perspektiv	6
Ärendestatistik	7
FÖRSLAG PÅ ORGANISATION OCH UPPDRAG	7
Förslag på uppdragstagarens åtaganden	7
Avgränsningar	9
Förslag på kostnadsmodell	9
Version 1 (föreslås gälla för år 1–2)	9
Version 2 (föreslås gälla från år 3 och framåt)	10
Fakturering	10
Sammanställning	11
Förutsättningar för en gemensam organisation	11
Förslag till fortsatt process	11

INLEDNING

Kommunal samverkan har blivit allt mer vanlig bland Sveriges 290 kommuner. Interkommunal samverkan betraktas som en möjlighet att anpassa den kommunala strukturen för att ge mer fördelaktiga förutsättningar för kommunala verksamheter. Förhoppningen är att samverkan ska leda till förbättrade resultat avseende ekonomi, effektivitet och kvalitet.

Samverkan kan antingen minska de totala kostnaderna eller ge utrymme för att erbjuda mer till samma totala kostnad. En större verksamhetsvolym skapar utrymme för insatser kring utveckling och förnyelse och därmed också en bättre möjlighet att erbjuda medborgare en högre kvalitet på offentliga tjänster. En större organisation kan också erbjuda intressantare arbetsuppgifter, både för en generalist och för en specialist och bidra till att locka kompetent personal till verksamheten.

BAKGRUND

Familjerätten utgör ett eget kompetensområde inom socialtjänsten. I kommunerna Staffanstorps, Burlöv och Lomma är verksamheten liten, med endast två medarbetare per kommun. Detta medför en ökad sårbarhet vid exempelvis frånvaro samt begränsade möjligheter till intern kompetensutveckling. Under senare år har det dessutom blivit allt svårare att rekrytera till tjänster inom området, vilket ytterligare försvårar arbetet med att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet i verksamheten. En samlad familjerättsenhet bedöms kunna bidra till högre kompetens och kvalitet, stärkt kollegialt lärande samt en mindre sårbar verksamhet.

Mot denna bakgrund har förvaltningscheferna i de berörda kommunerna gemensamt initierat en utredning i syfte att undersöka möjligheterna till samverkan och samordning av en gemensam familjerätt. Utredningen har haft till uppgift att belysa och besvara följande frågeställningar:

- Hur skulle samordningen se ut, organiseras?
- Vilka tillvägagångssätt behövs för att skapa en gemensam organisation?
- Finns det hinder och hur kan dessa åtgärdas? Hur ser processen ut för att skapa en sådan organisation?
- Kartlägga behovet av insatser samt genomföra kostnadsanalys.

Arbetet har genomförts med en kombination av undersökande och dialogbaserade arbetsformer i syfte att skapa en bred och fördjupad förståelse av nuläget, samt de möjligheter och utmaningar som en samordning av familjerätten kan innebära.

Inom ramen för utredningen har SWOT-analyser genomförts tillsammans med medarbetare respektive med chefer inom familjerättsverksamheterna. För att ta del av erfarenheter och goda exempel har kontakter tagits med andra kommuner som redan infört avtalssamverkan inom familjerätten. Vidare har dialoger förts med HR- och juristfunktioner med fokus på personella, arbetsrättsliga och juridiska förutsättningar för samverkan.

För att belysa nuvarande kostnadsnivåer samt de ekonomiska konsekvenser som en gemensam organisation skulle innebära har ekonomiska beräkningar och analyser genomförts av controller och ekonomer i de berörda kommunerna.

Vad innebär avtalssamverkan?

Enligt 9 kap. 37 § 1 stycket Kommunallagen kan en kommun ingå avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av en annan kommun, så kallad avtalssamverkan. Genom avtalssamverkan kan en kommun överlåta utförandet av sina uppgifter till en annan kommun, även i fråga om uppgifter som innebär myndighetsutövning och det finns även möjligheten att delegera beslutanderätt till anställd i annan kommun. Avtalssamverkan innebär inte någon förändring av huvudmannaskapet för de uppgifter som avtalet omfattar och beslut som fattas på delegation fattas i uppdragsgivarens namn och för uppdragsgivarens räkning. Varje kommuns nämnd har kvar ansvaret för den interna kontrollen och revisionsansvaret för de uppgifter som samverkan avser.

Avtalssamverkan innebär vidare att uppdragstagaren organiserar sin verksamhet så att anställd personal, för sin arbetsgivares räkning, också arbetar hos eller för uppdragsgivaren. Det innebär tekniskt sett en omorganisation och medför förhandlingsskyldighet inför beslut.

NULÄGESANALYS

I dagsläget handlägger sex socionomer familjerättsliga ärenden, fördelade jämnt mellan de tre kommunerna. Nulägesanalysen visar dock att bemanningen inte kan likställas med sex årsarbetare, eftersom vissa medarbetare arbetar deltid och det i någon kommun förekommit att medarbetare haft andra uppdrag parallellt. Enhetscheferna har ett omfattande uppdrag, vilket innebär att familjerättsfrågorna inte alltid kan prioriteras. Vid sjukfrånvaro, vakanser eller semester uppstår svårigheter att säkerställa tillräcklig tillgänglighet, och familjerättsliga utredningar riskerar därför att dra ut på tiden. Periodvis utförs familjerättsarbetet av inhyrda konsulter.

Samtliga kommuner använder för närvarande samma verksamhetssystem, Life Care, vilket skapar goda förutsättningar för gemensamma rutiner och arbetssätt.

Faktisk kostnad för familjerätten idag (exklusive kostnad för SES):

Burlöv: 1 622 tkr
Lomma: 1 587 tkr
Staffanstorps: 1 686 tkr
Totalt: 4 895 tkr

SWOT-analyser

SWOT-analyser har genomförts med styrgruppen – chefer för familjerättsverksamheten på olika nivåer - respektive med gruppen familjerättssekreterare för att få en djupare bild av för- och nackdelar med avtalssamverkan inom området. I de båda analyserna finns det både likheter och skillnader.

Styrkor med avtalssamverkan som är möjliga att identifiera här och nu:

Båda grupperna lyfter fram minskad sårbarhet vid frånvaro, jämnare arbetsbelastning, högre rättssäkerhet, ökad kvalitet på utredningarna och höjd kompetens samt att kunna erbjuda mer varierade familjerättsliga insatser som styrkor. Styrgruppen lyfter också fram en mer tillgänglig chef, fler kollegor och högre tillgänglighet för medborgarna. Medarbetarna lyfter i sin tur fram större utvecklingsmöjligheter för handläggarna, högre effektivitet och stärkt samarbete över kommungränserna.

Möjligheter med avtalssamverkan framåt utifrån identifierade styrkor:

Båda grupperna ser möjligheter med gemensamma utvecklingsprojekt och arbetsmetoder, större flexibilitet vid frånvaro, enklare och billigare att anordna utbildningsinsatser och enklare att skapa grupper för insatser med ett större befolkningsunderlag. Medarbetarna lyfter också fram en större möjlighet till kollegialt stöd och att ta vara på varandras kompetens samt snabbare introduktion. Styrgruppen lyfter fram möjligheterna till en ökad möjlighet för specialisering i medarbetargruppen, en enklare rekrytering, stärkt rättssäkerhet och starkare röst mot domstol samt bättre tillgänglighet för medborgarna.

Svagheter – påverkbara utmaningar med avtalssamverkan här och nu:

Avseende vilka svagheter som identifieras är det större skillnader än likheter mellan det styrgruppen identifierar och det medarbetarna identifierar. Det båda grupperna menar är en svaghet är att det blir längre avstånd för familjerna och att det i samband med sammanslagningen kan bli otydligt och rörigt inom organisationen och för medborgarna samt att kommunerna har olika digital service. Styrgruppen ser också svagheter med att det kan bli svårt att arbeta i flera verksamhetssystem, att post kan fördröjas, skillnader i löner, villkor o s v mellan kommunerna samt ökad belastning på chefer som ingår i styrgrupp. Medarbetarna lyfter fram längre avstånd till övrig socialtjänst, olika rutiner och andra styrande dokument, längre restid, olika regelverk, ökad administration, långsammare beslutsvägar och har stort fokus på oro och svårigheter att få ihop arbetsgruppen. De tycker också att det är en svaghet att initiativet till en sammanslagning kommer uppifrån och att handläggarna i en av kommunerna arbetar del av sin tid som familjehemssekreterare.

Hot – avtalssamverkans utmaningar som vi inte kan påverka:

Gällande hot så identifieras av både medarbetarna och styrgruppen oro i personalgruppen med hög personalomsättning och kompetenstapp som följd, att allt inte är på plats innan sammanslagningen, kulturkrockar, minskad tillgänglighet för medborgarna och politisk oenighet. Medarbetarna lyfter fram sekretess, arkivering, transport av akter, risken för minskad bemanning och olika styrdokument. Styrgruppen lyfter fram att ett hot kan vara att alla tre kommunerna inte känner sig lika delaktiga och att någon kommun väljer att dra sig ur samarbetet.

Förutsättningar utifrån HR perspektiv

Arbetsgruppen har varit i kontakt med HR-specialist i respektive kommun och också haft en dialog med HR-specialist Anders Kullenberg på löneservice Burlöv / Staffanstorps.

Vid en verksamhetsövergång finns det flera saker att beakta och komma överens om. Detta trots att alla tre kommunerna arbetar enligt avtalet allmänna bestämmelser (AB), har samma försäkringsavtal (AFA) och samma pensionsavtal (AKAP-KR) i grunden.

Pågående sjukskrivning: Medarbetare med längre sjukskrivning, som har en pågående rehabiliteringsplan och där Försäkringskassan är en aktiv part bör kvarstanna hos arbetsgivaren som påbörjat rehabiliteringsutredningen då ett övertagande av långtidssjuka är ett åtagande som är utöver vad man kan förvänta sig vid en verksamhetsövergång.

Pension: I princip alla anställda har avtal enligt AKAP-KR. Om medarbetare har avtal enligt KAP-KL och därmed intjänad pensionsrätt tas inte denna över av den nya arbetsgivaren. Intjänad pension betalas alltid ut av den arbetsgivare där arbetet som genererat pension är utfört.

Avtal: Samtliga kommuner lyder under AB. Anställningsavtal i annan kommun går över till den nya arbetsgivaren.

Lön: Eventuella lönemässiga obalanser hanteras inom ramen för kommande löneöversyn.

Lokala avtal och inrangering: Det kan finnas lokala avtal som till exempel flextidsavtal, avtal om semesterväxling och liknande. Avtalen ska kartläggas och vid behov ska en inrangering av avtalen göras punkt för punkt. Detta gäller också eventuella andra överenskommelser som kan anses vara en del av anställningsavtalet. Görs inte detta har medarbetare med mer förmånligt avtal rätt att behålla dessa förmåner under 12 månader. HR i respektive kommun ansvarar för att - efter beslut om sammanslagning av verksamheterna - ha dialog i dessa frågor.

Intjänad semester / flextid: Vid övergången till annan arbetsgivare avtalas vad som gäller avseende intjänade semesterdagar respektive flextid.

LAS-dagar: LAS-dagar går över till ny arbetsgivare.

MBL-förhandling: Förhandling av flytt av enskild medarbetare från en arbetsgivare till en annan ska genomföras. HR i respektive kommun är ett stöd i detta arbete.

Om medarbetare motsätter sig övergången: Överlåtande kommun bör inför övergång ta reda på om det finns medarbetare som motsätter sig övergången. Kommunen ska då informera om konsekvenserna av detta. Följden om en medarbetare motsätter sig övergången blir att medarbetaren har kvar anställning hos överlåtaren, men att det finns risk att arbetsbristsituation uppstår.

Mer information om verksamhetsövergångar:

Verksamhetsövergång [15bil1011.docx](#)

Checklista för förvärvaren [15bil4011.docx](#)

I övrigt gäller det som gäller vid alla omorganisationer: Riskanalys utifrån ett arbetsmiljöperspektiv ska genomföras innan samverkan och samverkan ska genomföras innan slutgiltigt beslut.

Ärendestatistik

En del av utredningen har bestått i att samla in och analysera ärendestatistik från de tre kommunerna. Genomgången av det insamlade materialet visar att det finns skillnader i hur kommunerna registrerar viss statistik samt i hur uppgifterna tas ut ur verksamhetssystemen. Först vid en eventuell ingången avtalssamverkan bedöms det vara möjligt att använda samlad och jämförbar statistik för samtliga ärendetyper, eftersom registrering och uttag då kan ske på ett enhetligt sätt. Cheferna för myndighetsenheterna har bedömt att följande fyra ärendetyper är de mest relevanta att jämföra och inkludera i beräkningsunderlaget: adoptionsutredning, samarbetssamtal, upplysning/yttrande samt vårdnads-, boende- och umgängesutredning.

Med detta som utgångspunkt har ett förslag på modell för kostnadsfördelning utarbetats i två versioner: en version som föreslås gälla för år ett och två samt en version som föreslås gälla från och med år tre. Se vidare under avsnittet om förslag på kostnadsmodell.

FÖRSLAG PÅ ORGANISATION OCH UPPDRAG

Förslaget är att Burlövs kommun är uppdragstagare och Lomma kommun och Staffanstorps kommun är uppdragsgivare. Burlövs kommun ligger strategiskt i mitten av de tre kommunerna och medborgare kan ta sig med kollektivtrafik till och från Burlöv från både Lomma och Staffanstorp. Avtalssamverkan föreslås träda i kraft 1 januari 2027.

Förslag till bemanning:

- Enhetschef – deltid
- 1:e socionom – deltid
- 5 årsarbetare - socionomer

Förslag på uppdragstagarens åtaganden

Förslaget är att den familjerättsliga verksamheten ska bedrivas av familjerättsgruppen hos uppdragstagaren. Samtal och besök enligt uppdragstagarens åtaganden föreslås i första hand genomföras i familjerättsgruppens lokaler hos uppdragstagaren. Om klienten efterfrågar det föreslås uppdragstagaren planera in samtal/besök i uppdragsgivarens lokaler.

Uppdragstagaren föreslås åta sig att, till uppdragsgivaren, tillhandahålla familjerätt enligt följande:

1. Information, rådgivning och stöd i familjerättsliga frågor (13 kap. 4 § SoL).
2. Erbjudande stödgrupper, exempelvis barn i föräldrars fokus (BIFF) för separerade föräldrar.

3. Inleda, utreda, handlägga och föra talan i ärenden om faderskap och föräldraskap (1–3 kap. FB).
4. Samarbetssamtal på initiativ av föräldrar (13 kap. 6 § SoL).
5. Samarbetssamtal på remiss från domstol (13 kap. 6 § SoL och 6 kap 18 § FB).
6. Hjälpa föräldrar att träffa avtal gällande vårdnad, boende och umgänge, samt föra talan om ändring av umgänge (13 kap. 6 § 2 st SoL och godkännande enligt 6 kap 6, 14 a 2 st. och 15 a 1 och 3 st. §§ FB).
7. Lämna snabbupplysningar efter begäran från domstol samt arbeta enligt modellen konflikt och försoning när det är möjligt (6 kap 20 § FB).
8. Hålla informationssamtal med föräldrar inför en vårdnadstvist (13 kap. 5 § SoL, lag (2021:530) om informationssamtal och 6 kap 17 c § FB).
9. Avge utredningar gällande vårdnad, boende och umgänge på uppdrag från domstol (6 kap 19 § FB).
10. Lämna yttrande till domstol om möjlighet till umgängesstöd. (6 kap 15 c § 2 st. FB).
11. Verkställa och följa upp beslutat umgängesstöd (6 kap 15 c § 4 st. FB).
12. Utredningar om medgivande för internationell adoption (22 kap. 8-10 § SoL och 24 kap. 1-7 §§ SoL).
13. Adoptionsutredning till domstol (4 kap 14 § FB).
14. Uppföljning efter genomförd adoption (24 kap. 6 § SoL).
15. Ansökan om överflyttning av vårdnad av barn som stadigvarande vårdats och fostrats i ett familjehem (6 kap 8 § FB).
16. Övriga ansökningar om ändring av vårdnaden och anmälan om särskild förordnad vårdnadshavare (6 kap. 7, 8 a, 9, 10, 10 c FB).
17. Övriga sällanförekommande familjerättsliga ärenden:
 - a. Namnärenden (44-45 §§ lag (2016:1013) om personnamn)
 - b. Passärenden (11 a § passlag (1978:302))
 - c. Godkänna avtal om underhållsbidrag för längre period än tre månader (7 kap 7 § FB)
 - d. Yttrande om förordnande av god man eller förvaltare (11 kap 16 § 2 st FB)
 - e. Övriga sällanförekommande familjerättsliga ärenden hanteras om uppdragstagare och uppdragsgivare är eniga om att så ska ske.
18. Samverka med andra huvudmän och organisationer inom verksamhetsområdet
19. Mor- och far-föräldrars umgänge med barnbarn (6 kap. 15 a 2 st FB).

Uppdragstagaren ska utföra uppdraget fackmässigt och med omsorg. Uppdragstagaren ska vidare se till att uppdraget utförs i enlighet med de rutiner och riktlinjer som samverkanskommunerna bestämt för verksamheten, samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för uppgifterna.

Stödgrupper enligt punkt 2 kan med fördel ske i samverkan med samverkande kommuners öppenvård.

När verkställande enligt punkt 11 sker genom kontrakterade kontaktpersoner föreslås att kostnad för detta faktureras separat till hemkommun.

Om en uppgift inte är specificerad under rubriken uppdragstagarens åtaganden eller rubriken avgränsningar kan uppgiftens utförande diskuteras med ansvarig chef för uppdragstagare, men uppdragsgivaren har det slutgiltiga ansvaret.

Avgränsningar

Förslaget är att åtagandena avgränsas så att uppdragsgivaren har fortsatt ansvar för handläggning och beslutsfattande av följande uppgifter enligt föräldrabalken:

- Avseende p. 17 e avseende att anmäla till överförmyndare om behov av god man/förvaltare föreligger/ inte längre föreligger och att anmäla sådana förhållanden som talar för att en förälder inte kommer förvalta sitt barns egendom på betryggande sätt (11 kap 2 § Socialtjänstförordning (2025:468).
- Beslut om åtgärder utan den ena vårdnadshavarens samtycke (6 kap. 13 a § FB)

Förtydligande gällande vårdnadsöverflytt och särskild förordnad vårdnadshavare.

Uppdragstagaren utför endast vårdnadsöverflyttsutredning enligt 6 kap. 8 § FB då övriga vårdnadsfrågor (se punkt 16) förutsätter samtidigt en utredning enligt 14 kap. 2 § SoL i hemkommunen med en bedömning över vilken väg barnet skall ta.

Förslag på kostnadsmodell

Kostnadsförslaget baseras på en bemanning motsvarande fem årsarbetande socionomer, en förste socionom samt en enhetschef. I beräkningen ingår samtliga kostnader för verksamheten, såsom lokalkostnader, overheadkostnader och tolkkostnader med flera. Utgångspunkten är den nuvarande organisationen. Vissa antaganden har gjorts, exempelvis avseende lönenivåer. En modell för förslag till kostnadsfördelning har utarbetats i två versioner: en version som föreslås gälla för år ett och två samt en version som föreslås gälla från och med år tre. De ökade kostnaderna hänförs framför allt till lokalkostnader samt kostnader för chef.

Version 1 (föreslås gälla för år 1–2)

I version 1, som avser år 1 – 2 är förslaget att kostnaderna fördelas lika mellan kommunerna. Skälet till att använda en jämn fördelning initialt är att det i nuläget inte är möjligt att säkerställa att samtliga kommuner registrerar och mäter ärenden på ett enhetligt och jämförbart sätt.

Kostnad som ska fördelas:

4 706 (med 5 årsarbetare)

	Lomma	Burlöv	Staffanstorps	
Kostnadsfördelning i procent	33%	33%	33%	100%
Kostnadsfördelning tkr exkl. SES	1 569	1 569	1 569	4 706
Faktisk kostnad idag exkl. SES	1 587	1 622	1 686	4 895
Avvikelse	-18	-53	-118	-189

Version 2 (föreslås gälla från år 3 och framåt)

Förslaget i version 2 utgår från två parametrar som viktas lika: antal ärenden (50 procent) och befolkningsmängd (50 procent). Syftet är att skapa en fördelning som både speglar det faktiska behovet av familjerättsliga insatser och den demografiska omfattningen i respektive kommun.

Underlaget i bilden nedan baseras på ett genomsnitt av ärendevolymer för perioden 2022–2024. I ärendeunderlaget ingår de fyra ärendetyper som myndighetscheferna bedömt vara mest centrala för verksamheten.

I förslaget nedan baseras befolkningsmängden på innevarande års statistik. Om version två ska gälla behöver samverkande kommuner komma överens om när befolkningsstatistik ska tas ut, period för ärendevolymer samt hur statistik ska tas ut från verksamhetssystemen. När beslut om kostnadsmodell fattas bör modellen gälla för hela avtalsperioden.

Genomsnitt 2022-2024	Lomma	Burlöv	Staffanstorps	Totalt
Adoption utredning	39%	33%	28%	
Samarbetssamtal SoL	27%	23%	50%	
Upplysning/Yttrande	21%	44%	35%	
Utredning VBU	28%	35%	37%	
Genomsnitt, ärenden	29%	34%	37%	100%

Befolkningsmängd	34%	28%	38%	100%
-------------------------	------------	------------	------------	-------------

Genomsnitt på båda	31%	31%	38%	100%
Kostnadsfördelning tkr exkl SES	1 481	1 456	1 770	4 706
Faktisk kostnad idag exkl. SES	1 587	1 622	1 686	4 895
Avvikelse	-106	-166	83	-189

Fakturering

För kostnadsmodellen gäller att Burlövs kommun inför ett fastställt datum ska kommunicera nästkommande års budget till övriga samverkanskommuner. Därutöver ska Burlövs kommun årligen redovisa utfall i förhållande till budget i samband med årsbokslutet.

Fakturering ska ske årsvis i förskott och baseras på fastställd budget. I delårsredovisning 2, per augusti, kommunicerar Burlövs kommun den preliminära årskostnaden, vilken Staffanstorps och Lommas kommuner därefter kan använda vid uppbokning inför årsbokslutet. När faktureringen av nästkommande års kostnad genomförs ska mellanskillnaden för föregående år samtidigt regleras.

Sammanställning

Den föreslagna modellen medför preliminärt en årlig besparing om 189 tkr exklusive SES (samarbete efter skilsmässa), en kostnad som varje kommun fortsatt ansvarar för individuellt. För Staffanstorps kommun innebär version 2 (3 år -) en ökad kostnad jämfört med dagens nivå.

	Lomma	Burlöv	Staffanstorp	Totalt
Förändring år 1	-18	-53	-118	-189
Förändring år 2	-18	-53	-118	-189
Förändring år 3	-106	-166	83	-189

Förutsättningar för en gemensam organisation

Enligt förslaget till avtalssamverkan utför uppdragstagaren, Burlövs kommun, uppgifterna direkt åt uppdragsgivarna, Staffanstorp respektive Lomma kommun, och för deras räkning. Detta är av betydelse i flera avseenden, bland annat avseende diarieföring och arkivering, handläggning av ärenden inför behandling i nämnd samt hantering av frågor rörande offentlighet, sekretess och personuppgiftsbehandling. Det finns även möjlighet att delegera gallring utifrån uppdragstagarens dokumenthanteringsplan.

Under den aktiva handläggningen av ett ärende föreslås Burlövs kommun ansvara för säker förvaring av den aktuella dokumentationen. Allmänna handlingar som inte kan hanteras elektroniskt bör förvaras hos uppdragstagaren fram till dess att de gallras eller arkiveras. Efter ärendets avslutande bör samtliga handlingar överlämnas till respektive uppdragsgivande kommun för arkivering.

Det föreligger inga sekretesshinder för avtalssamverkan. Av särskild betydelse vid interkommunal avtalssamverkan är bestämmelsen i 10 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (OSL), vilken medger att sekretess inte utgör hinder för att en myndighet, eller en verksamhetsenhet inom myndigheten, lämnar ut uppgifter till andra myndigheter när det är nödvändigt för att fullgöra sin verksamhet.

Förslag till fortsatt process

Förslaget är att avtalssamverkan träder i kraft 1 januari 2027. Under 2026 behandlas ärendet politiskt och samverkas i varje kommun. Inför eventuellt beslut kommer en barnkonsekvensanalys att genomföras.

För att möta de utmaningar som framkommit i utredningen behöver de samverkande kommunerna vid beslut om att ingå avtalssamverkan arbeta med följande:

- Ta fram en tydlig genomförandeplan för sammanslagning av verksamheterna och en kommunikationsplan – internt och externt - av genomförandeplanen.
- Utse funktioner för deltagande i styrgrupp och närvarande vid styrgruppsmöte.
- Säkra gemensamma förutsättningar för medarbetarna utifrån ett HR-perspektiv.
- Arbeta med arbetsgruppen inför sammanslagning för att minska oro och skapa en gemensam och hållbar kultur.

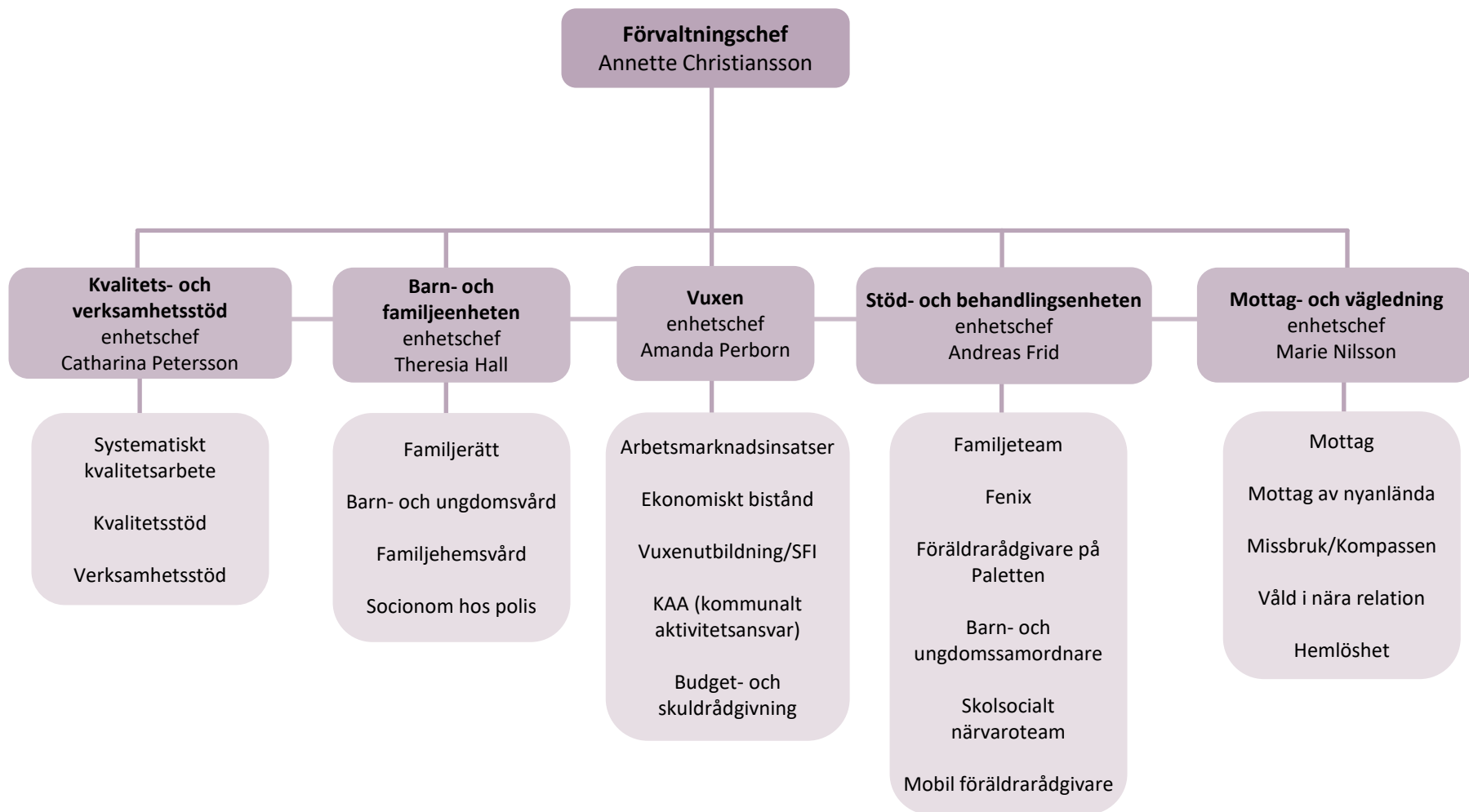
- Skapa rutiner för nämndsärende.
- Revidera delegationsordning och informationshanteringsplan i uppdragsgivarkommunerna.
Uppdatera verksamhetssystem för att underlätta medarbetarnas arbete. Arbetet föreslås utföras i respektive kommuns verksamhetssystem.
- Arbeta fram processer och rutiner för arbetet, exempelvis genom framtagande av handbok.
Arbeta fram rutiner för posthantering, arkivering och transport av akter.



Staffanstorps
kommun

Arbetsmarknadsförvaltningen

Nuläge: innan övergång av verksamhet





Staffanstorps
kommun

Arbetsmarknadsförvaltningen

Efter övergång av verksamhet

