



Handläggare
Kerstin Sahlgren
Telefon:08-508 22 345

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
2023-02-23

Verksamhetsplan 2023

Enheten Familjerätt sydväst

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	5
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	7
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	13
Redovisning av ekonomi	14
Resursanvändning	14
Budget 2023	14
Övrigt	14

Bilagor

Bilaga 1: Väsentlighets- och riskanalys samt internkont

Bilaga 2: Kompetensförsörjningsplan Familjerätt sydväst

Inledning

Enhetens uppdrag

Familjerätt sydväst är en sammanslagning av familjerätterna i Hägersten- Älvsjö och Skärholmen, med arbetsplats i förvaltningshuset på Telefonvägen 30.

Familjerätten är en specialiserad verksamhet som till stor del utgörs av myndighetsutövning och är ett av de mer juridiskt komplicerade områdena inom socialtjänsten. Enheten ansvarar för att på uppdrag från domstol utföra olika typer av familjerättsliga utredningar, samt verkställer umgängesstödsärenden efter beslut- eller dom i domstol. Familjerätten utreder och fastställer föräldraskap för såväl nyfödda som inflyttade barn. Enheten arbetar också med att tillhandahålla information till medborgare i familjerättsliga frågor och erbjuder frivilliga samarbetsamtal samt möjlighet att skriva juridiskt bindande avtal i frågor om vårdnad, boende och umgänge. En ny lagstadgad arbetsuppgifter sedan 1 mars 2022 är att genomföra obligatoriskt informationssamtal med förälder som överväger att stämma i domstol i frågor rörande vårdnad, boende och eller umgänge.

Enheten har brukarfokus genom att arbeta förebyggande. Syftet är att hjälpa föräldrar hitta långsiktiga lösningar för sina barn vilket minskar risken för långdragna vårdnadskonflikter. För att möta brukarnas olika behov erbjuds digitala möten när det bedöms lämpligt. Enheten har särskilt avsatt telefontid varje vardag då invånare och samarbetspartners ges möjlighet att ställa frågor och få familjerättslig information. Familjerätten har också en välanvänd funktionsbrevlåda genom vilken myndigheter och invånare kommer i kontakt med verksamheten. På Medborgarkontoret i Skärholmen har enheten Drop-in mottagning varannan vecka för att öka tillgängligheten för invånare och medarbetare i stadsdelen.

Familjerätten handlägger också ärenden om umgängesstöd efter beslut eller dom i domstol. I dessa ärenden görs ett aktivt arbete för att nå en normalisering av umgänget, för att det på sikt ska kunna ske utan stöd.

Arbetet styrs av Barnkonventionen, Socialtjänstlagen, Föräldrabalken, Kommunallagen, Förvaltningslagen, Offentlighets- och sekretesslagen samt Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd föreskrifter och allmänna råd. Enheten följer Stockholms stads riktlinjer och förvaltningsövergripande dokument och arbetet utgår ifrån förvaltningens värdegrund.

Utvecklingsområden 2023

Under 2023 kommer stor vikt läggas vid kvalitetsfrågor.

- Enheten kommer systematiskt fortsätta att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten och dess rutiner.
- Enheten kommer fortsätta driva frågor om nya digitala lösningar för brukarna, såsom säker E-post och E-tjänster.
- Planeringsdagen hösten 2022 utmynnade i ett gemensamt mål att 2023 utveckla barnrätten utifrån barns rätt att komma till tals och mognadsbedömningar.
- Under 2022 påbörjades ett arbete med att utveckla de frivilliga samarbetsamtalen. Arbetet

kommer fortgå under 2023 och nu med särskilt fokus på barns delaktighet. En utmaning i det arbetet är att det krävs föräldrars samtycke för att träffa barnet.

- Ytterligare en del i arbetet med att utveckla de frivilliga samarbetsamtalen är att fånga upp brukarnas upplevelse av samtalen. Målsättningen är att under året skapa en brukarenkät via Es-Maker som besvaras efter avslutad samtalsserie.

- Under året kommer förberedelser att göras för att 2024 kunna erbjuda gruppverksamhet för barn och föräldrar. Målgruppen är barn och föräldrar där föräldrar befinner sig i konflikt i frågor som rör barnet.

- I umgängesstödsärenden skattar barnet efter varje genomfört umgänge hur barnet upplevt umgänget med hjälp av "smileys gubbar". Under 2023 kommer principen att utvecklas vidare att användas även i andra samtal med barn i syfte att än mer fånga upp barnets röst och göra barnet delaktigt.

- Kollegialgranskning av slumpmässigt utvalda utredningar kommer genomföras under året i syfte att säkerställa rättssäkerheten och att barnrättsperspektiv och barns delaktighet beaktats.

- Särskilda kompetensutvecklingsinsatser för 2023 är bl.a. att utbilda medarbetare för att kunna leda gruppverksamheter.

- Nyanställda utan tidigare erfarenhet av familjerätt erbjuds utbildning inom områdena vårdnad, boende, umgänge, samarbetsamtal och föräldraskap för att få den nödvändiga specialistkunskap som krävs för arbetsuppgifterna.

- Enhetschef, biträdande enhetschef samt majoriteten av familjerättssekreterarna kommer delta i utbildningstillfället, "Familjerättsdagarna" som är ett årligt återkommande utbildningstillfälle för yrkesverksamma inom kommunal familjerätt. Dagarna arrangeras av familjerättsprofessionernas riksförening. De medarbetare som inte kommer delta på plats kommer ha möjlighet att delta digitalt delar av dag ett.

- Kompetensutveckling sker också genom erfarenhetsutbyte i flera olika relevanta nätverk riktade till chefer och handläggare.


Organisationsbeskrivning

Familjerätt sydväst består av en enhetschef, en biträdande enhetschef och 14 handläggartjänster, fördelat på 18 personer inräknat visstidsanställda, sjukskrivna och föräldralediga. Enhetens administratör handlägger även föräldraskap för nyfödda barn till de sammanboende föräldrar i Hägersten-Älvsjö som inte nyttjat Skatteverkets E-tjänst för fastställelse av föräldraskap. Till enheten hör också två uppdragstagare som arbetar som umgängesstödjare. Den verksamheten är förlagd till öppna förskolan i Liljeholmen.

Verksamhetsplanen grundar sig till stor del i medarbetarnas idéer och förslag vilka hörsammas kontinuerligt under året och vid enhetens planeringsdag i oktober 2022. Verksamhetsplanen har utifrån det arbetats fram tillsammans med medarbetarna under november till januari månad. Enhetschef och biträdande enhetschef har därefter skrivit verksamhetsplanen, vilken kommer att behandlas på APT den 14 februari 2023 och läggs ut på samarbetsytan i mars 2023.

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Andel utredningar av barn och unga där barnet varit delaktigt och fått återkoppling	80 %	Tas fram av nämnd	Tertial

Nämndmål: Barn och ungdomar har goda uppväxtvillkor

Beskrivning

Målet nås genom samverkan, kunskapsbaserat förebyggande arbete, tidiga och samordnade insatser samt intensivt stöd till barn och ungdomar och deras föräldrar med stora behov. Arbetet omfattar såväl familjerättsliga frågor och uppsökande fältarbete som insatser med och utan biståndsbeslut. Informationsutbyte mellan socialtjänst, polis och andra relevanta myndigheter fungerar väl i syfte att barn och ungdomar får rätt stöd i rätt tid. kompetensutveckling erbjuds samarbetsaktörer vad gäller orosanmälningar. Arbetssättet Signs of safety kommer att fortsätta implementeras i verksamheten.

Barn i behov av stöd är delaktiga i sin utredning och får insatser med god kvalitet. Medarbetare är drivande i arbetet avseende jämställdhet, jämlikhet samt barns rättigheter.

Förväntat resultat

- Färre ungdomar hamnar i missbruk, kriminalitet och drabbas av psykisk ohälsa.
- Barn och ungdomar i behov av stöd, upptäcks tidigt och erhåller ett kunskapsbaserat stöd
- Barn och ungdomar får tidiga och samordnade insatser.
- Föräldrar erbjuds stöd och får verktyg för föräldraskap.
- Stadsdelsnämnden och samverkansaktörer har god kännedom om orosanmälningar och hur sekretess/informationsutbyte kan ske.

Enhetsmål: Enhetens arbete bedrivs med särskilt fokus på barns behov och rättigheter

Förväntat resultat

I alla genomförda utredningar och samarbetssamtal har barnrättsperspektivet beaktats.

Arbetssätt

Särskild rubrik, "Barnrättsperspektiv" finns i utredningar. Under den redogör handläggaren för på vilket sätt barnrättsperspektivet har beaktats.

Chef läser alla utredningar och ger feedback gällande barnrättsperspektivet. Under särskilt

avsatt metodtid hålls frågor om barnrättsperspektivet levande och vidareutvecklas. Kollegiegranskning genomförs av slumpmässigt utvalda utredningar och går igenom utifrån barnrättschecklistan:

- Har barnet fått information?
- Har barnets röst kommit till uttryck (dvs har det specifika barnets perspektiv kommit till uttryck?)
- Har barnet fått återkoppling?
- Har barnets röst vägts in i bedömningen?

Olika informationsbroschyrer riktade till barn delas ut för att ge dem information och öka deras delaktighet .

I de fall samtycke inte ges av vårdnadshavare att hålla barnsamtal kan barnet ändå få information via broschyren.

Statistik förs på antal barnsamtal som genomförts inom ramen för samarbetsamtal.

Vid föräldraskapsutredning efter assisterad befruktning delas en informationsbroschyr ut om att prata med barn om dess ursprung.

Vid det veckovisa enhetsmötet finns en punkt på dagordningen "Barnrättsperspektiv" Enhetens barnrättsombud har ett särskilt ansvar att bevaka och lyfta dessa frågor.

Frågorna lyfts även externt i de olika nätverk som enheten ingår i, för kunskapsutbyte.

Uppföljning

Resultatet av chefs granskning av utredningar och kollegiegranskningen används för kvalitetsutveckling i gruppen där exempel delas kontinuerligt. Uppföljning av resultaten sker vid metodmöten och APT. Resultatet redovisas i tertialrapporterna samt i verksamhetsberättelsen.

När en serie av samarbetsamtal avslutas noteras om barnsamtal skett. Resultatet följs upp och används för kvalitetsutveckling.

Utveckling

Arbeta med att anpassa barnsamtal utifrån barn med funktionsvariation.
Bjuda in Beställarenheten funktionsnedsättning, habiliteringen och autismcenter.

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån stadens klimathandlingsplan samt miljöprogrammet i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan sträcker sig fram till slutet av 2023. Stadsdelsnämnden tar med sin handlingsplan ett krafttag vad gäller miljö- och klimatfrågorna, och växlar nu upp arbetet ytterligare i och med skärpta miljö- och klimatmål.

Stadsdelsnämnden arbetar med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringar söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av bland annat utbildningar i energieffektivt beteende i storkök och hållbara kontor, samt utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2023 ska tydliga miljökrav ställas för att minska nämndens indirekta klimatpåverkan.

Verksamheter som köper in livsmedel ska genom ökad medvetenhet minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska stadsdelsnämnden få ner sina utsläpp från livsmedel ytterligare under 2023. Livsmedelsinköp är stadsdelsnämndens största källa av växthusgaser.

Stadsdelsnämnden kommer att utveckla former för att inkludera civilsamhälle och näringsliv i klimatarbetet i större utsträckning. En del i detta är att arbeta med utökad medborgardialog.

Förväntat resultat

-Stadsdelsnämnden har slutfört samtliga aktiviteter i den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.

-Klimatpåverkan från konsumtion har minskat, stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation och klimatanpassningsåtgärder har vidtagits.

-Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin och

matavfall sorteras i alla lokaler där det är möjligt.

-Stadsdelsnämndens energiförbrukning har minskat med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en 10 procentig minskning.

-Användningen av plast och engångsartiklar har minskat.

Enhetsmål: Enheten arbetar för att stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

Sopor källsorteras, plast används undantagsvis. Energiförbrukningen är låg och tjänsteresor sker klimatsmart.

Arbetsätt

Enhetens medarbetare tar ansvar för miljön genom att göra miljömedvetna val i sitt dagliga arbete.

- Vid resor i tjänsten används det mest miljövänliga alternativet. Vid de tillfällen det är möjligt tar handläggarna hjälp av kollegor i andra kommuner med att göra hembesök.

- Lampor släcks och datorer/ skärm stängs av vid arbetstidens slut. Timer används för kaffebryggare.

- Mängden papper minskas genom att papperskopior endast skrivs ut vid behov och då dubbelsidigt.

- Papper, kartong, plast, metall, batterier, brännbart och kompost källsorteras.

Uppföljning

Ansvaret för miljömedvetenhet följs upp vid APT i mars och oktober. Syftet är att belysa det arbete som gjorts och att påminna om fortsatt miljömedvetenhet, goda exempel delas.

Inför tertialrapporter och verksamhetsberättelse följs kostnader för resor upp, resultatet redovisas på APT.

Arbetsmiljön tas upp vid den årliga skyddsronen och uppföljning sker efter 3 månader.

KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom tilldelad ekonomisk ram

Beskrivning

Verksamheterna ska bedrivas inom beslutad budget. Styrning och uppföljning ska vara tydlig. En tydlig ekonomistyrning och säkerhet i prognoser är en förutsättning för att skapa och behålla stabilitet i verksamheten. Enheterna följer regelbundet upp ekonomin genom kontakter mellan enhetschef, avdelningschef och controller inför månads- och tertialrapporter.

Nämndens lokalförsörjningsplan tas fram i samband med Underlag för budget 2024-2026. I lokalförsörjningsplanen slås nämndens långsiktiga arbete med lokaler fast, i syfte att tillgodose verksamheternas krav på ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler. Inriktningen framåt är att hyra lokaler av stadens fastighetsägande bolag. Under 2023 kommer nämnden att öppna en ny förskola om sex avdelningar i kvarteret Zachrisberg nära Årstabergets pendeltågsstation.

Förväntat resultat

- Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämnden hyr lokaler som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska utveckla arbetet med individbaserad resultatuppföljning samt gemensam verksamhets- och ekonomiredovisning	2023-01-01	2023-12-31

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar.

Förväntat resultat

Enhetens verksamhet har en långsiktigt hållbar ekonomi. Den bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt och har vid årets slut en budget i balans.

Arbetsätt

- Riktlinjer och rutiner följs vid inköp och kontroll görs om ramavtal finns.
- Inga inköp görs utan noggrant övervägande.
- Öppna förskolans lokal i Liljeholmen nyttjas för umgängesstöd på helger när ordinarie verksamhet är stängd.
- Beläggningen i umgängeslokalen, i förhållande till bemanning och öppettider i

umgängeslokalen följs upp regelbundet i styrgruppen för Familjerätt sydväst för att säkerställa att verksamheten har rimlig belastning och är kostnadseffektiv. Korrigering av öppettiderna sker vid behov.

- Medarbetarna följer rutin för beställning av tolkuppdrag för att säkerställa att kostnaden tillkommer rätt stadsdel.

Uppföljning




Enhetschef och ekonomicontroller genomför månatliga budgetuppföljningar som redovisas vid styrgruppens möten.

Flexrapporter följs upp av chef varje månad.

Vid avvikelser gällande underlag till fakturor informeras enhetschefen som följer upp rutinen med berörd handläggare.

Budgetläget och verksamhetens utveckling redovisas vid tertialrapporterna och i verksamhetsberättelsen.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	83	År
 Sjukfrånvaro	9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	3,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet att ha fokus inom områdena; anställningar, arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap.

Goda och trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. Rekryteringsprocessen säkerställer att rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med verksamhetens kompetensförsörjningsplan och bemanningsstrategi.

Systematiskt arbete inom arbetsmiljöområdet är ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. För skyddsombud och chefer hålls

gemensam utbildning i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete regelbundet.

Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat. Friskvård är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Som personalförmån kan medarbetare i stadsdelsnämnden ta ut friskvård på arbetstid när arbetet och verksamheten så tillåter. Förvaltningen arbetar systematiskt med kort- och långtidsfrånvaro enligt den rehabiliteringsprocess som är gemensam för staden.

Under perioden augusti – november utför alla enheter arbetsmiljöronder som även inkluderar ett avsnitt rörande årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av den årliga uppföljningen summeras på avdelnings- respektive nämndnivå och följs upp i samverkansgrupper tillika arbetsmiljökommittéer. Resultatet analyseras och eventuella åtgärder som är gemensamma för en stor del av stadsdelsnämnden samordnas.

Ett aktivt strategiskt kompetensförsörjningsarbete utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Varje verksamhet planerar kompetensutvecklingsinsatser och för att bibehålla en kontinuitet i verksamheten och stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering. Inom äldreomsorgen kommer den genomförda kartläggningen av formell kompetens ligga till grund för vidare utvecklingsinsatser för att säkerställa kompetensbehovet på kort och lång sikt. Vid rekrytering av chefer är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekrytering och urval.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på bästa sätt kunna leda sin verksamhet och i det uppmuntra medarbetare att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus.

Chefer som är nya i sin chefsroll, genomgår chefsintroduktion för att få en god grund till vad som förväntas i uppdraget kopplat till personalansvar och att vara arbetsgivarföreträdare. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom stadens chefsutvecklingsprogram och upphandlade insatser.

Förväntat resultat

- För de anställningar som ingås ska normen vara tillsvidareanställning på heltid.
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.
- Planering av kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.

Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö.

Förväntat resultat

Enhetens medarbetare upplever att de har en god arbetsmiljö och att deras kompetens tas tillvara.

Medarbetarenkätens AMI visar på hög trivsel.

Arbetsätt

- Den individuella utvecklingsplanen som upprättas vid medarbetarsamtalet följs upp efter sex månader och i det årliga medarbetarsamtalet.
- Medarbetarnas behov av kompetensutveckling sker genom relevanta utbildningar i förhållande till familjerättens uppdrag.
- För att skapa delaktighet och motivation att arbeta mot nämndens och enhetens mål ges medarbetarna möjlighet att framföra idéer och synpunkter vid planeringsdagar, APT och enhetsmöten.
- Vid nyanställning får medarbetaren en anpassad introduktion och en mentor utses för att underlätta för den nyanställda att komma in i arbetet och arbetsgruppen.
- Medarbetarna har ärendeavstämning med biträdande enhetschef cirka en gång i månaden. Syftet är att stämma av arbetsbelastning och vid behov få hjälp med prioritering.
- Enhetschef har medarbetartid en gång per termin. Syftet är att gå igenom den sammantagna arbetsituationen.
- Medarbetarna har extern handledning.
- Arbetsgivaren erbjuder och uppmuntrar medarbetarna att använda friskvårdstimme, friskvårdsbidrag och subventionerad friskvård.
- Arbetsgivaren bidrar till trivsel genom fruktkorg och avsatt tid för planeringsdagar, då lunch och fika erbjuds.
- Alla medarbetare har flextid som de planerar och disponerar utifrån sin arbetsituation.
- Medarbetarna ges goda möjligheter till distansarbete i enlighet med stadens policy.
- Stadens personalpolicy tas upp på APT årligen.
- Enheten arbetar utifrån stadens handlingsplan för att fortsätta förbättra arbetsmiljön för socialekreterare och biståndsbedömare.
- Tydliga rutiner arbetas fram i de olika ärendelagen för att underlätta för medarbetarna, skapa trygghet och göra det tydligt hur ett uppdrag ska uppfylla god rättssäkerhet.
- Fysisk och psykosocial skydds rond genomförs årligen. Enheten har två skyddsombud.
- Vid tecken på stress, ohälsa eller oroande frånvaro bokas ett tidigt samtal med sjuksköterska från företagshälsovården i syfte att undvika sjukskrivningar.

Uppföljning

- Resultatet av medarbetarenkäten tas upp på APT och en handlingsplan tas årligen fram för de områden medarbetarna önskar prioritera och för vilka enheten vill fokusera på att förbättra resultatet. Handlingsplanen följs upp inom ramen för APT utifrån stadsdelens årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Respektive medarbetares upplevelse av trivsel och kompetensbehov tas upp vid årliga

medarbetarsamtal och avstämning görs vid regelbunden medarbetartid.

- Statistik gällande personalomsättning följs upp i tertialrapporterna, verksamhetsberättelsen och när ny handlingsplan tas fram utifrån resultatet av medarbetarenkäten.

- Medarbetare som slutar har avslutningssamtal med enhetschef och länk till enkät "uppsägning IFO 2023" skickas ut.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap i alla verksamheter

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden utför ett genomgripande arbete för att identifiera och analysera stadsdelsnämndens viktiga och samhällsviktiga verksamheter och processer. Stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete är samordnat så att de hänger ihop, är effektivt och känt för de som berörs. Kunskaphöjande insatser inom krisberedskap och civilt försvar genomförs i stadsdelsnämndens verksamheter. Arbetet med krisstödsorganisation fortsätter, i syfte att ge stadsdelsområdets invånare stöd vid kriser. Stadsdelsnämnden avsätter resurser för att implementera de lokala tillämpningsanvisningarna för informationssäkerhet. Stadsdelsnämndens beredskap att hantera kriser och samhällsstörningar stärks genom ett systematiskt planeringsarbete samt övning.

De lokala anvisningarna för informationssäkerhet ska implementeras och alla medarbetare ska känna till hur nämnden arbetar med informationssäkerhet och dataskydd. Detta sker bland annat genom att de obligatoriska utbildningarna genomförs för samtliga medarbetare och genom det nätverk av informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer som finns på förvaltningen.

Förväntat resultat

-Stadsdelsnämndens verksamheter har en hög beredskap inför kommande kriser.

-Risk- och sårbarhetsanalysen är genomarbetad, dynamisk och välkänd för relevanta funktioner.

-Samhällsviktiga verksamheter och de verksamheter som är av vikt för dessa har en kontinuitetsplan som är övad.

-Stadsdelsnämnden har tre permanenta trygghetspunkter.

-Nödvändig information om dataskydd och informationssäkerhet har nått och är begriplig för samtliga medarbetare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare ska genomgå de obligatoriska utbildningarna om dataskydd och informationssäkerhet	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga chefer ska genomgå utbildningen i informationssäkerhet och dataskydd som är framtagen för målgruppen	2023-01-01	2023-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Samtliga verksamheter ska ta fram en beredskapspärm där rutiner för krishantering ska finnas	2023-01-01	2023-12-31

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Den viktigaste resursen är enhetens medarbetare att utifrån tilldelad budget bedriva en god, kostnadseffektiv och rättssäker verksamhet. Medarbetarnas kompetens tas tillvara genom att de bl.a. ingår i olika arbetsgrupper utifrån ärendeslag som ansvarar för att ta fram och uppdatera rutiner och effektivisera handlägningsförfarandet.

För att utföra arbetsuppgifterna och nå målen behövs verksamhets- och ekonomicontroller, uppdragstagare, IT-stöd, lokaler, arbetstid för APT, enhetsmöten, medarbetarsamtal samt nationella-, stads- och förvaltningsövergripande dokument i form av lagar, föreskrifter, allmänna råd och riktlinjer.

Enheten framför förändringsförslag inom verksamhetsområdet familjerätt för utvecklandet av verksamhetsstödet Paraply för att på så sätt minska tiden för administration och öka rättssäkerheten.

Enheten arbetar aktivt för att få tillgång till fler digitala lösningar vars effekt blir minskad pappersförbrukning, portokostnader och minskade kostnader för kopiering av broschyrer.

Enheten samverkar med externa samverkanspartners för att öka förutsättningarna att nå uppsatta mål.

Öppna förskolans lokal används för umgängesstödsverksamhet vilket är kostnadseffektivt.

Budget 2023

Enhetschef har avstämningsmöten varje månad med ekonomicontroller för att snabbt kunna vidta åtgärder vid händelse att budgeten bedöms överskridas.

Övrigt

Agenda 2030

Familjerätt sydväst bidrar till att uppfylla flera delmål i Agenda 2030 inom ordinarie verksamhet bl.a. genom att samverka med andra delar av socialtjänsten och genom att barnrättsperspektivet och barns rättigheter säkerställs- och genomsyrar alla delar av verksamheten. Punkterna jämställdhet, tillgänglighet och delaktighet beaktas likaså klimat- och miljöarbetet.

Barns rättigheter enligt barnkonventionen och föräldrabalkens nya portalparagraf är prioriterat och fortsätter utvecklas. Barnrättsperspektivet är väl inarbetat vid avvägningar och bedömningar som görs både i förebyggande arbete, utredningar och insatser inom

familjerättens olika ansvarsområden. Barnets bästa är avgörande för alla frågor om vårdnad, boende och umgänge. Barnet ges information- och möjlighet att framföra åsikter. Barnets åsikter dokumenteras och hur de beaktats. Barnet ges återkoppling efter genomförda samtal. Barnkonsekvensanalyser genomförs i alla ärenden.

Inom delmål *jämställdhet* har enheten utsett ett jämställdhets- och mångfaldsombud som har i uppdrag att särskilt bevaka frågor om jämställdhet - mångfald och mänskliga rättigheter. Alla invånare kan komma att bli brukare hos familjerätten och det är viktigt att bemöta alla med samma respekt oavsett könsidentitet, ålder, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller bakgrund. Genom att ha en kontinuerlig och respektfull dialog inom enheten som knyter an till värdegrunden utvecklas förhållningssätt och kommunikation positivt.

Kvalitetsarbete

En del i kvalitetsarbetet är att ständigt uppdatera rutiner och mallar då flera lagändringar skett inom området är det arbetet än mer angeläget. De utvecklingsområden som tidigare redovisats i inledningen är ett led i att öka kvaliteten för brukarna. En del är också att driva frågor om E-tjänster för ansökan om samarbetsamtal och obligatoriska informationssamtal för att förenkla och öka tillgängligheten för brukarna.

Arbetet med egenkontroll består av kollegial granskning av ärenden dela goda och mindre bra exempel för lärande och kvalitetsförbättring. Förutom att enkät planeras att tas fram för målgruppen föräldrar som avslutat frivilliga samarbetsamtal genomförs kort avstämning i slutet av varje samtalstillfälle. Inom ramen för umgängestöd får barnet efter varje tillfälle besvaragenom en skalfråga hur det upplevt umgänget.

Enheten hanterar synpunkter och klagomål genom att lyssna in den som lämnar sådana. Den som lämnat synpunkter erbjuds ett personligt besök och samtal med biträdande enhetschef eller/ och enhetschef. Inkomna synpunkter och eventuell åtgärd dokumenteras och diarieförs. Information ges om rätten att överklaga beslut som är överklagningsbara samt om möjligheten att vända sig till tillsynsmyndighet. Inkomna synpunkter och klagomål tas upp på APT i lärande syfte och i de delar förändring i arbetssätt, bemötande eller rutiner bedöms föreligga genomförs det.

Medarbetarna genomför årligen stadens webbutbildning i lex Sarah som följs upp på APT. I år kommer verksamhetscontroller att bjudas in för genomgång. Avvikelse rapporteras, sammanställs och analyseras i samband med tertialrapportering och i verksamhetsberättelser. I de fall avvikelsen har inneburit en risk för ett missförhållande rapporteras dessa enligt lex Sarah.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Medarbetarnas idéer och initiativ till utveckling av verksamheten uppmuntras och efterfrågas kontinuerligt under året vid metodmöten, APT och planeringsdagar.

För att höja kvaliteten och rättssäkerheten har medarbetarna delats in i mindre arbetsgrupper med särskilt ansvar för ett ärendeslag för att utveckla rutiner och mallar. Medarbetarna har getts tillfälle att välja område utifrån intresse.

Vid planeringsdag i oktober månad gick enheten återigen igenom mål och måloppfyllelse

samt arbetade i smågrupper med analys av årets resultat/mål uppfyllelse samt input till 2023 års verksamhetsplan, Under december och januari månads APT, har medarbetarna påmints om möjligheten att komma med förslag och underlag till verksamhetsplanen. Enhetens administratör har tagit fram statistikuppgifter.

Enhetschef och biträdandeenhetschef har därefter gemensamt skrivit verksamhetsplanen som kommer att behandlas på APT den 14 februari och skickas ut i förväg till medarbetarna tillsammans med kallelsen och dagordning.