

Handläggare
Pia Josefsson
Telefon: 08-50822379

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2025-02-20

Verksamhetsplan 2025 för Barnenheten

Barnenheten

Box 490

08-50822379
08-50822000
pia.josefsson@stockholm.se
start.stockholm

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	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	11
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	17
Redovisning av ekonomi	18
Resursanvändning	18
Budget 2025	19
Övrigt.....	20
Systematiskt kvalitetsarbete	20
Agenda 2030	21

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan 2025 Pia

Inledning

Barnenheten Hägersten-Älvsjö

Inledning

Barnenheten arbetar för att barn ska få sina grundläggande behov tillgodosedda genom trygga och stabila uppväxtförhållande och förutsättningar som gynnar deras utveckling.

Huvudansvaret för att dessa behov tillgodoses ligger i första hand på barnens föräldrar och naturliga nätverk samt hos samhällets generella organ såsom hälso- och sjukvård, barnomsorg och skola. Barnenheten arbetar för att så långt som det är möjligt stödja samspelet i samverkan med nätverket.

Enhetens arbete fokuseras på de mest utsatta barnen vars familjer kan behöva stöd för att tillgodose barnens behov eller där barnen i vissa fall behöver placeras för att inte skadas i sin utveckling. I de fall där våra utredningar utmynnar i beslut om behandlingsinsatser, på hemmaplan eller i dygnet-runt-vård, ska dessa så långt det är möjligt vara grundade på kunskap och beprövad erfarenhet.

Under året har verksamhetsområdet barn, unga och familj stått inför betydande utmaningar och utvecklingsmöjligheter. Antalet inkomna ärenden och utredningar har ökat, vilket speglar ett växande behov av socialtjänstens insatser. Barnenheten har även haft en hög personal omsättning.

Enhetens uppdrag

Barnenheten ingår i avdelningen för individ- och familjeomsorg, Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning inom verksamhetsområde barn, unga och familj. Enhetens huvudsakliga funktioner är dels att utreda barn behov av stöd, skydd och hjälp, dels att följa upp biståndsbedömda insatser. Barnenheten gör skyddsbedömningar, utreder och beviljar insatser för barn 0-12 år. Socialtjänsten ska uppmärksamma alla barn och föräldrar som kan behöva stöd och erbjuda en modern, rättssäker och evidensbaserad socialtjänst vid ett så tidigt skede som möjligt. FN:s barnkonvention, som numera är lag i Sverige, är en grundläggande förutsättning för detta och är utgångspunkten för arbetet.

Utvecklingsområden 2025

Följande områden ska särskilt prioriteras under 2025

Arbetsmiljö

Enheten har under 2024 haft utmaningar med personalförsörjningen och rekryterat många nya medarbetare. Flera av dessa är helt nya i yrket. Under 2025 kommer enheten fokusera på fortsatt bra introduktion och att skapa goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö för medarbetarna.

Rätt insats i rätt tid

Genom olika satsningar såsom utbildning i EARL (Early Assessment Risk List), Signs of Safety och utveckling av tydliga utredningsplaner fortsätter vi att utveckla våra arbetssätt och metoder för att rätt barn ska få rätt insats i rätt tid samt att öka förtroendet för våra insatser

och skapa bättre samarbete med de barn och familjer vi möter.

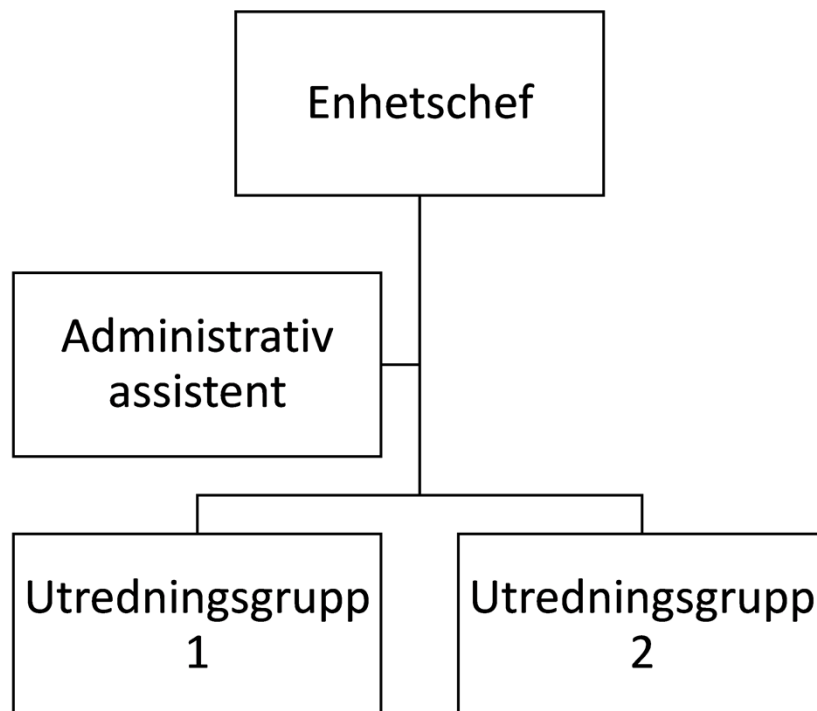
En av våra stora utmaningar är att motivera och skapa förtroende för de bedömningar vi gör och de insatser vi bedömer lämpliga. Med stöd av Earl, Signs of safety och tydliga utredningsplaner skapar vi förutsättningar för ökat förtroende och samarbete.

Barns delaktighet

Barnenheten kommer under 2025 lägga stor vikt vid barns delaktighet. En del i detta arbete är ovan nämnda utredningsplanerna. Där det tydligt ska framgå, när och på vilket sätt barn ska göras delaktiga.

Under 2025 ska enheten utveckla arbetet med delaktighet för barn med olika funktionsvariationer. Inledningsvis kommer en inventering göras kring vilka stödmaterial som finns och var kunskap på området kan hittas.

Organisationsbeskrivning



På enheten arbetar vid årsskiftet 17 medarbetare, två män och resten kvinnor. Samtliga medarbetare har en heltidstjänst, varav 2 har valt att arbeta deltid.


Enheten består av en enhetschef, två gruppleddare som arbetsleder en grupp var, samt en administrativ assistent.

Enhetens arbete baseras på beprövad kunskap om effektiva åtgärder. Forskningsstöd ska finnas för de insatser som tillhandahålls. Dessa stöds av evidensbaserade metoder i enlighet med Socialstyrelsens riktlinjer. Metoderna och arbetssätten som används bör inriktas på att uppnå beteendeförändringar. Det ska också finnas goda möjligheter till uppföljning, lärande och tillämpning av innovativa metoder. Uppföljning och utvärdering ska vara integrerat i

verksamhetens arbete.

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 2025	Periodicitet
 Andel utredningar av barn och unga där barnet varit delaktigt och fått återkoppling		Tas fram av nämnd	Tertial

Nämndmål: Barn och ungdomar har goda uppväxtvillkor

Beskrivning

Målet uppnås genom effektiv samverkan, kunskapsbaserat förebyggande arbete, tidiga och samordnade insatser, samt intensivt stöd till barn och ungdomar samt deras föräldrar med stora behov. Fokus ligger på en lättillgänglig socialtjänst med förebyggande åtgärder. Resurser och metoder anpassas efter den nya socialtjänstlagen. Utvecklingsarbetet för att prioritera proaktivt och förebyggande arbete fortsätter, liksom möjligheten att erbjuda tidiga och samordnade insatser. Socialtjänsten ska stärka samarbetet med förskola och skola för att tidigt identifiera barn i behov, så att stöd kan ges till föräldrar. Arbetet inkluderar familjerättsliga frågor, uppsökande verksamhet och insatser, med eller utan biståndsbeslut. Barn som behöver stöd är involverade i sin utredning och erhåller insatser av hög kvalitet.

Effektiva modeller och samverkansstrukturer ska användas för att tidigt fånga barn och ungdomar som riskerar att fara illa. Utgångspunkten ska vara att harmonisera och likställa arbetet i hela staden. Medarbetarna driver arbetet med fokus på jämställdhet, jämlikhet och barns rättigheter. Stadsdelsnämnden kommer även att genomföra aktiviteter kopplat till ANDTS-programmet i samtliga verksamheter.

Förväntat resultat

- Effektiva insatser leder till att färre barn och ungdomar återaktualiseras.
- Fler barn är delaktiga i genomförande av sina insatser.
- Fler föräldrar erbjuds stöd och får verktyg för föräldraskap.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska erbjuda fler öppna insatser till barn, ungdomar och familjer utan föregående biståndsbeslut	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska utveckla nya arbetssätt och stärka samverkan för att öka flödet av ärenden från myndighetsutövning till första linjens socialtjänst.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska utveckla samarbetet för familjer aktuella inom	2025-01-01	2025-08-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
familjerätten och verksamhetsområde barn, unga och familj		

Enhetsmål: Andelen barn som är aktuella för utredning och som gjorts delaktiga anpassat efter ålder, mognad och eventuell funktionsvariation i sin utredning och får återkoppling efter avslutad utredning ökar.

Förväntat resultat

Barns delaktighet är central för att säkerställa att socialtjänstens insatser är träffsäkra, välgrundade och anpassade efter barnets behov. Ökad delaktighet leder till bättre bedömningar, ökad trygghet för barnen, högre måluppfyllelse i beviljade insatser och färre återaktualiseringar. Barnets röst ska vara tydlig och central i beslut och dokumentation. Barnens åsikter och synpunkter ska dokumenteras på ett sätt som speglar deras engagemang och delaktighet.

Ett särskilt fokus ligger på att göra barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) mer delaktiga i hela utredningsprocessen. Detta arbete förväntas gynna inte bara barn med NPF-diagnoser utan även alla barn som vi möter i vårt arbete.

Arbetsätt

När en utredning inleds får familjen en tydlig utredningsplan som ökar förståelsen för processen och minskar oro.

Utredningsplanen klargör:

- Anledning till utredning.
- Planerade möten mellan socialtjänsten, föräldrar och barn.
- Vilka externa kontakter som behöver tas.
- Tidsramar för när utredningen beräknas vara klar.
- Hur återkoppling sker till familjen efter avslut.

Resultatet blir en mer förutsägbar och strukturerad process för familjer och barn, vilket stärker förtroendet för socialtjänsten.

Workshops kommer hållas om olika stödverktyg som kan användas i barnsamtal, för att på ett bättre sätt kunna samtala med barn utifrån olika behov och förutsättningar.

Barnenheten har många nyanställda, en inventering kring kompetensutveckling kommer göras under våren.

Samtalsverktyg från Signs of safety används för att underlätta dialog och skapa förtroende.

- Gruppledare ställer frågor vid ärendegenomgångar för att säkerställa att barnens delaktighet prioriteras.
- Dela goda exempel på gruppmöten för att sprida kunskap och förbättra arbetsätt.

Resursanvändning

Gruppmöten kommer användas för att utveckla tydliga utredningsplaner. Förstärkare på enheten kommer användas för workshop.

Uppföljning

Gruppledare följer regelbundet upp barns delaktighet och utredningsplanerna i samband med ärendedragning och gruppmöten.

Systematisk uppföljning sker också genom att socialsekreterare fyller i en esmaker när utredning avslutas.

Enheten lägger till en punkt på APT protokollet för uppföljning av barnsdelaktighet.

Statistik inhämtas från beslutsstöd gällande återaktualiserande vid T1, T2 och VB.

Enhetsmål: Enheten erbjuder rätt insats i rätt tid.

Förväntat resultat

Genom olika satsningar såsom utbildning i och fortsatt implementering av EARL (Early Assessment Risk List), Signs of Safety och utveckling av tydliga utredningsplaner fortsätter vi att utveckla våra arbetssätt och metoder för att rätt barn ska få rätt insats i rätt tid.

Earl

Earl är ett bedömningsverktyg för att utreda barn med riskbeteende och ett stöd i val av insats. Genom implementering av Earl på enheten under 2025 ökar träffsäkerheten i enhetens bedömningar gällande insatser för barn med riskbeteende.

Vi använder oss av metoden Signs of Safety i vårt dagliga arbete och dess verktyg och förhållningssätt är implementerade i verksamheten. Då många på enheten är nya i yrket kommer implementering och utbildning fortgå under 2025. Metoden fokuserar på hur socialarbetare på bästa sätt bygger en förtroendefull samarbetsallians med föräldrar och barn där det finns en risk att barnet kan utsättas för övergrepp, annan omsorgsbrist eller där barnet har egna beteendeproblem. Metoden är styrkebaserad, säkerhetsfokuserad och kommer ur en systemisk grundsyn. Att involvera nätverket är en viktig del av arbetssättet.

Genom satsning på att utveckla arbetet med tydliga utredningsplaner arbetar vi för en större tydlighet för både socialsekreterare och de familjer och barn vi möter kring vad som utredas, vilka kontakter som ska tas och när utredningen är klar.

En av våra stora utmaningar är att motivera och skapa förtroende för de bedömningar vi gör och de insatser vi bedömer lämpliga. Med stöd av Earl och Signs of safety och tydliga utredningsplaner skapar vi förutsättningar för ökat förtroende och samarbete.

Arbetsätt

Enheten har under 2024 haft en hög personalomsättning. Under våren 2025 kommer en ny kompetensinventering göras för att säkerställa att enheten har rätt kompetens och kompetensutveckling kommer erbjudas utifrån behov.

Enheten kommer under året lyfta Signs of Safety's grundprinciper på APT med stöd av enhetens två Signs of Safety-coacher.

Bedömning görs på gruppmöte eller i ärendedragning om behov finns av Earl, en utredningsplan i nya ärenden samt en kartläggning enligt Signs of safety.

Resursanvändning

Enhetschef och gruppleddare gör under våren en kompetensinventering.

Gruppmöte och ärendedragningar används för bedömningar kring Earl, kartläggningar enligt Signs of Safety och utveckling av utredningsplaner.

APT används för att arbeta med Signs of Safety's grundprinciper.

Uppföljning

Uppföljning sker i samband med T1, T2 och VB.

Enhetsmål: Säkerställa tidiga och samordnade insatser för att möta barns och familjers behov

Förväntat resultat

En strukturerad och effektiv samverkan mellan aktörer som förskola, skola, socialtjänst, sjukvård och andra relevanta parter bidrar till en gemensam och tydlig förståelse av barnets behov. Detta samarbete möjliggör en mer sammanhållen och anpassad stödinsats för både barn och deras familjer.

I slutet av 2024 påbörjades en samverkan med familjerätten. Anledningen var att vi identifierade flera gemensamma familjer, vilket underströk behovet av en strukturerad samverkan mellan våra enheter. Målet är att bättre kunna möta barnens och familjernas behov genom en tydlig och samordnad insats.

Ett samverkans forum har etablerats där familjerätten, barn- och ungdomsenheten samt barnenheten deltar. Forumet hålls varje vecka och fungerar som en plattform för att konsultera och samverka kring individärenden.

Under 2025 kommer RVC börja att sitta i områdets lokaler en dag i veckan för rådgivning och ökat samarbete.

Förväntade resultat:

- Samverkan med familjerätten intensifieras och forumet nyttjas aktivt för konsultation och samarbete kring gemensamma ärenden.
- Samverkan med RVC leder till bättre bedömningar och tidigare insatser för barn som upplever våld i hemmet.
- Rutiner och överenskommelser för samverkan följs systematiskt för att säkerställa kvalitet och effektivitet.

- Samordnad individuell plan (SIP) används som ett verktyg för att tydliggöra barnets behov och säkerställa att insatser planeras och genomförs på ett enhetligt sätt.

Arbetssätt

Ett veckovist samverkansforum hålls med deltagare från familjerätten, barn- och ungdomsenheten samt barnenheten. Deltagare förbereder sig genom att identifiera aktuella ärenden som kräver samordnad hantering eller konsultation.

RVC är i områdets lokaler för att öka möjligheterna till samverkan och samhandläggning.

Rutiner och överenskommelser

Samverkan följer tydligt definierade rutiner och överenskommelser som tagits fram gemensamt av de deltagande enheterna. Rutinerna omfattar tidsramar, ansvarsfördelning och kommunikationskanaler för att säkerställa effektivt samarbete.

Regelbunden revidering av rutiner sker för att säkerställa att de fortsatt är ändamålsenliga.

Användning av Samordnad Individuell Plan (SIP)

För ärenden där flera aktörer är involverade upprättas en Samordnad Individuell Plan (SIP) för att kartlägga barnets och familjens behov.

SIP används som ett verktyg för att tydliggöra insatser, ansvarsfördelning och tidplaner.

Handläggare ansvarar för att samordna och följa upp planen tillsammans med familjen och övriga aktörer.

Resursanvändning

Enhetens resurser och kompetenser tillvaratas.

Uppföljning

Samverkansforum:

Följ upp deltagande och engagemang genom närvarorapporter och korta feedbackformulär.

Utvärdera om aktuella ärenden lösts och om insatser genomförts i tid.

Rutiner och överenskommelser:

Kontrollera regelbundet att rutiner och överenskommelser följs genom dokumentation och rapportering.

Årlig utvärdering för att revidera och förbättra rutiner vid behov.

Samordnad Individuell Plan (SIP):

Mät hur ofta SIP används och om den innehåller tydliga ansvarsområden och tidplaner.

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel		1,5 kg CO2 per kg livsmedel	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. Samtliga verksamheter ska ha goda möjligheter att kunna analysera sitt klimatavtryck samt kunna agera handlingskraftigt i den gröna omställningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Klimatpåverkan från inköpta livsmedel minskar.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar under 2025 med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.
- Nämndens chefer och andra relevanta funktioner känner till och jobbar mot målen i stadens nya miljöprogram.
- Livsmedel och måltider som köps in till förvaltningen vid konferenser, planeringsdagar, seminarier, möten, frukostar etc har gått över till att vara vegetarisk.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens samtliga chefer utbildas i Miljöprogram 2030	2025-01-01	2025-06-30

Enhetsmål: Enheten gör fler klimatsmarta val

Förväntat resultat

- Fler resor sker med elbil eller tåg
- Färre resor sker med flyg
- Fler digitala möten

Arbetsätt

Enhetens medarbetare som genomför resor och transporter i tjänsten, gör detta på ett så hållbart sätt och följer stadens mötes- och resepolicy. Bokningar görs via stadens resehanteringssystem.

Enheten ökar inköp av ekonomisk mjölk, frukt osv. Enhetens medarbetare ska alltid överväga om underlag måste skrivas ut i pappersform. Elbil köps in till verksamheten och inköp av fler elcyklar övervägs så att användning av elcykel kan öka. Vid nya inköp ska maskiner med längre hållbarhet prioriteras.

Uppföljning

Statistik inhämtas. Utöver det görs tertialuppföljning och vid VB.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor		70 %	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Beskrivning

Målet nås genom att nämndens enheter beställer ekologiska livsmedel, inklusive fika. Nämnden kommer under året utveckla stödet till verksamheterna för att öka andelen ekologiska livsmedel genom att bland annat lyfta goda exempel och skapa forum för kunskapsutbyte mellan exempelvis förskolor och daglig verksamhet. Ekologiskt producerade livsmedel gynnar den biologiska mångfalden bland annat genom att inte använda kemiska bekämpningsmedel eller konstgödsel.

Förväntat resultat

- Samtliga enheter bidrar till att nå målet om att ekologiska livsmedel utgör 70 % av inköpta livsmedel.
- Flertalet åtgärder som föreslås i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald vidtas.

Enhetsmål: Enheten köper i ökad utsträckning in ekologiska livsmedel.

Förväntat resultat

- andelen ekologiska inköp ökar.

Arbetsätt

Beställningar görs i Agresso där ekologiska livsmedel köps in eller via glasade gången. Användning av inköp via first card minskar och i de fall detta används köps enbart ekologiska produkter.









Uppföljning

Via agresso tas underlag ut vid T1. T2 och VB

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	70	83	År
 §			
 Sjukfrånvaro		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 §			
 Sjukfrånvaro dag 1-14		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 §			

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt 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. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar

bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå måluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska arbeta aktivt med utveckling av medarbetarskap	2024-01-01	2025-06-30
Stadsdelsnämnden ska implementera ny chefsstruktur i organisationen.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla kvalitetsarbetet utifrån de förhållningssätt som anges i kvalitetsprogrammet.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens socialtjänst ska implementera ett digitalt kvalitetsledningssystem	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Enheten bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete där alla medarbetare är involverade.

Förväntat resultat

- Medarbetarna upplever ökad tydlighet i rutiner och att de efterlevs.

Arbetsätt

Det digitala kvalitetsledningssystemet 2c8 införs och vid implementering ses enhetens samtliga rutiner och arbetsätt över. Den nya kvalitetsledningssystemet leder till att medarbetarna har lättare att ha tillgång till rutiner och därmed hantera sin arbetssituation och ha en handläggning med bättre kvalitet.

Under kommande år fortsätter chefer och gruppleddare att utveckla internkontrollarbetet samt arbetet med att systematisera egenkontroller.

Uppföljning

Uppföljning sker genom medarbetarsamtal och egenkontroller som görs inom ramen för internkontroller.

Enhetsmål: Enheten erbjuder en attraktiv och hållbar arbetsmiljö

Förväntat resultat

- Balans finns mellan arbetsuppdrag och resurser.
- Trivseln på arbetsplatsen förbättras.
- Personalomsättningen blir lägre
- Prioritet att utveckla, behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Arbetsätt

- Enheten följer årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet och har en god systematik för arbetet.
- Kommunikation sker transparent både skriftligt och muntligt.
- Det påbörjade arbetet med att medarbetarna är delaktiga i verksamhetsplaneringen och uppföljning fortsätter att utvecklas.
- Vidareutveckla roller mellan enhetschef och gruppleddare kring arbetsmiljöansvaret.
- Närvarande och kompetenta gruppleddare.
- Vi ska ta oss tid att prata om arbetsmiljön både den fysiska och den psykosociala. Satsa mer på friskvård, bra lön, rimlig arbetsbelastning.
- Nya metoder och strategier utvecklas för att attrahera och behålla kompetent personal, exempelvis genom konkurrenskraftiga villkor, tydliga karriärvägar och möjligheter till kompetensutveckling.
- Vi förbättrar rekryteringsprocesser för att snabbt kunna tillsätta tjänster och minimera personalbrist.

Uppföljning

Uppföljning görs med medarbetare på enhetens APT, arbetsmiljörund, medarbetarenkäten, medarbetarsamtal samt individuella regelbundna medarbetartider där frågor om arbetsmiljön och kompetensutveckling finns med som stående punkt. Utvecklingen följs upp i samband med T2 och årets resultat rapporteras i verksamhetsberättelsen.

Enhetsmål: Enheten har tillgång till det nära ledarskapet

Förväntat resultat

- Andelen medarbetare som upplever att det finns en regelbunden dialog med chefen om arbetssituationen ökar.
- Medarbetarna upplever att de har god tillgång till arbetsledning.
- Gruppleddarna upplever att de är mer tillgängliga för medarbetarna.
- Minskad känsla av stress.

- Ökad trygghet och bättre mående
- Personalomsättningen är lägre

Arbetsätt

Fortsatt arbete med att tydliggöra uppdrag och ansvar för alla på enheten. Detta arbete bedrivs enhetsnivå, gruppnivå och på handläggarnivå, för att skapa en arbetsmiljö med tydlighet kring uppdraget och möjlighet att vara med att påverka sin arbetssituation.

Gruppledarna har regelbundna tider med handläggare och god kunskap om handläggares arbetsuppgifter och arbetsbelastning. Skapa balans mellan uppdrag och resurser.

En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen.

Chef ger medarbetarna förutsättningar så de ska kunna utföra sitt uppdrag, skapa god arbetsmiljö, trivsel och möjligheter till utveckling, samt att det finns tydliga rutiner och att information förmedlas ut. Att ha en öppen dialog och högt i tak skapar också stabilitet och trygghet i en grupp. Enhetschef och gruppledare ska vara nära och tillgängliga för medarbetarna. APT, gruppmöten och medarbetarsamtal är ett viktigt forum för att utveckla detta. Förväntningar på och förutsättningar för enhetschef, gruppledare och medarbetare ges utrymme i alla dessa forum, inte bara vid medarbetarsamtal.

Resursanvändning

Enhetschef och gruppledare ses varje vecka för avstämningar.

Enhetschef och en liten grupp handläggare ses regelbundet och arbetar med APT årshjulet.

Uppföljning

Uppföljning gällande ledarskap och dess effekter på medarbetare görs under APT, gruppmöten och under individuella medarbetartider och samtal. Uppföljningen baseras även på vad som framkommer i samband med medarbetarenkäten.

Enhetsmål: Inrättandet av två nya funktioner i verksamheten bidrar till att medarbetarna har en god arbetsmiljö och en rimlig arbetsbelastning.

Förväntat resultat

- Medarbetare får en bättre arbetsmiljö
- Medarbetare upplever mindre arbetsbelastning
- Medarbetare upplever att deras kompetens tillvaratas och kvaliteten i arbetet ökar
- Personalomsättningen är lägre

Arbetssätt

Rekrytering av handläggarnära stöd sker och verksamheten kommer under första halvåret att bygga upp handläggarnärastöd utifrån medarbetarnas behov. Det administrativa stödet stärks genom att rollen handläggarnära stöd inrättas för att avlasta socialsekreterare administrativa uppgifter.

Rekrytering av socialsekreterare med ansvar för jourhem rekryteras under första halvåret med uppdrag att vara ett stöd för handläggare i ärendet samt ha specialkompetens i alla moment som krävs i samband med en jourhemsplacering och på så sätt avlasta handläggare.

Uppföljning

Effekterna av de nya funktionerna väntas ses som tidigast under senare delen av tertiäl 1. Uppföljning sker under individuella medarbetartider och gruppmöten.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap för oväntade händelser

Förväntat resultat

- Kartläggning av förskolornas beredskapsförmåga är genomförd
- Enhetens beredskapsplan är anpassad och testad.
- Resurser som är av vikt för enhetens beredskap är inventerade och kända för de som behöver ha informationen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i dataskydd	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i informationssäkerhet	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens samhällsviktiga verksamheter genomför åtgärder som identifierats i deras risk- och sårbarhetsanalyser.	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Enheten har en beredskap för oväntade händelser och kännedom om informationssäkerhet och hur det påverkar enhetens arbetssätt.

Förväntat resultat

- Verksamhetsområdets kontinuitetsplan är verklighetsanpassad och testad.
- Enhetens samtliga medarbetare har god kännedom om informationssäkerhetsarbete

Arbetssätt

Enheten deltar i uppdatering av planen samt övar vid minst ett tillfälle under året.

I arbetet med informationssäkerhet kommer den digitala utbildningssatsning vara fortsatt prioriterat där alla medarbetare under första halvåret deltar i utbildningen.

Den lokala anvisningen för informationssäkerhet uppdateras och görs känd på enheten bland samtliga medarbetare och tas upp på APT en gång under året.

Uppföljning

Kontroll att planen är uppdaterad.

Kontroll över att samtliga medarbetare gjort stadens digitala utbildning i informationssäkerhet

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

Beskrivning

Nämnden strävar efter att förebygga och minska risken för välfärdsbrott genom att höja kunskapsnivån och medvetenheten bland medarbetarna, samt förbättra rutinerna för att upptäcka och hantera avvikelser. Det är viktigt att medarbetarna har en gedigen kunskap om välfärdsbrott, inklusive felaktig folkbokföring, identitetsbrott, falska intyg, samt bedrägeri och oegentligheter i stadens upphandlade tjänster. Det strategiska arbetet inriktas på att förebygga risker och minska brottslighet genom ett strukturerat tillvägagångssätt där risker utvärderas och krav fastställs för att på så vis arbeta förebyggande. Nämnden genomför även avtalsuppföljningar med verksamheter som ligger på entreprenad. Regelbunden uppföljning sker på individ- och verksamhetsnivå för att säkerställa att insats och debiteringar sker i enlighet med den enskildes behov och gällande avtal.

Kompetensökning sker om otillåten påverkar genom att medarbetarna gör den utbildning som finns på området under året.

Förväntat resultat

- Fler kontroller genomförs med syfte att motverka förekomsten av välfärdsbrott
- Noggrannare uppföljningar av avtal.
- Samtliga medarbetare har genomgått utbildning om otillåten påverkan

Enhetsmål: Avtalskontroll görs löpande av köpt vård

Förväntat resultat

- Färre individuella avtal
- Färre jourhem med individuella avtal som inte har tillåtelseintyg.
- Inga avtal gällande insatser för barn och tecknas med oseriösa aktörer.

Arbetsätt

Genom satsningen rätt vård till rätt pris görs noggrannare kontroller av tillåtelseintyg och kontroller görs löpande. Verksamheten anställer 2 socialsekreterare med ansvar för placeringar i jourhem för att öka kompetensen och säkerställa kontroller av avtal, tillåtelseintyg och att vi anlitar seriösa aktörer.

Resursanvändning

Socialsekreterare med ansvar för jourhemsplaceringar anställs.
När det gäller annan köpt vård ansvarar gruppledare.

Uppföljning

Månadsvis i samband med att placeringsfilen följs upp med gruppledare, administrativ assistent och economicontroller.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Genom att säkerställa att medarbetarna har en god fysisk och psykisk arbetsmiljö och därmed presterar väl kan insatser av god kvalitet ge effekt för invånare som har kontakt med verksamheten och förbättra måluppfyllelsen. Under våren kommer två nya funktioner prövas, handläggarnära stöd och socialsekreterare med ansvar för jourhemsplaceringar. Detta för att öka kvaliteten i våra placeringar och att bättre utnyttja alla medarbetares kompetens. Enhetschef har en gång i månaden möte med economicontroller (prognosmöte) och följer upp budgeten. Enhetschef deltar även i uppföljning för hela verksamhetsområdet barn, unga och familj och deltar i åtgärdsplaner kring att komma närmare en budget i balans.

Under året kommer arbetet med att göra medarbetarna delaktiga i budgetarbete att fortgå och uppföljning av ekonomin vilket sker på varje APT.

Budget 2025

Budget 2025

Budgetomfång och jämförelse med 2024

Enhetens budget för 2025 uppgår till 20 mnkr, vilket är en minskning med 1.8 mnkr jämfört med 2024. Under 2024 hade enheten ett underskott på 4 mnkr, vilket speglar de ekonomiska utmaningar som även präglade hela verksamhetsområdet barn, unga och familj.

Insatser och prioriteringar för 2025

För att säkerställa att verksamheten bedrivs inom beslutad budget fokuserar enheten på följande områden:

Ekonomisk uppföljning och budgethantering - Enhetschefen ansvarar för månadsuppföljning av enhetens ekonomi tillsammans med ekonomiconroller. Vid negativa budgetavvikelser vidtas omedelbara åtgärder i samarbete med gruppleadare för att säkerställa att budgeten hålls i balans. Medarbetarna hålls kontinuerligt informerade om enhetens ekonomiska läge genom regelbundna genomgångar på APT.

Val av insats - Innan beslut om vård på institution fattas för ett barn eller ungdom, övervägs alltid först möjligheten till öppenvårdsinsatser.

Säkerhetsplansarbete och alternativ till placering - Säkerhetsplaner enligt Signs of Safety används, när det är möjligt, som alternativ till placering utanför hemmet. Detta görs endast om det bedöms kunna ske utan risk för barnet, med utgångspunkt i barnets bästa och ett barnperspektiv.

Val av placering - Vid beslut om placering utom hemmet väljs det mest kostnadseffektiva alternativet, samtidigt som kvaliteten på vården och barnets säkerhet beaktas och upprätthålls.

Uppföljning av vårdinsatser - Vid uppföljning av vårdinsatser görs en noggrann bedömning om insatsen motsvarar barnets eller ungdomens behov, enligt vårdplanen, samt om den ger önskad effekt. Om så inte är fallet, övervägs att avsluta eller ändra insatsen. Allt arbete följer de riktlinjer som fastställs i barnkonventionen för att säkerställa barnets rättigheter och välmående.

Personalkostnader - Enheten strävar efter att avveckla samtliga konsulter och stärka den egna organisationen. Som en del i detta arbete förverkligas målet om närmare arbetsledning, bland annat genom att mentorernas drop-in-tider används för att ge medarbetarna stöd i planeringen av utredningar. Specialfunktionerna, inklusive de nya tjänsterna för handläggare och socialsekreterare med jourhemsansvar, avlastar därigenom övriga socialsekreterare och främjar en bättre arbetsmiljö. Sammantaget förväntas dessa åtgärder minska behovet av konsulter och bidra till lägre personalomsättning.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Tydligare mål samt ökad medarbetardelaktighet i uppföljningsarbetet

Enhetens verksamhetsplan och uppföljningar förs primärt av medarbetare på enheten med chefer som stöd och vägledning.

Kvalitetsprogrammet

Enheten arbetar med att förverkliga kvalitetsprogrammets intentioner. Arbetet med de gemensamma förhållningssätten i programmet - helhetssyn och handlingsutrymme beskrivs särskilt nedan.

Helhetssyn

För att motverka en obalanserad målstyrning, stuprör och organisatoriska gränser kommer enheten under 2025 utveckla samverkan mellan områdets andra enheten och andra inom området individ och familjeomsorg men även det interna samarbetet mellan olika funktioner på enheten. En helhetssyn för chefer och medarbetare på enheten bidrar till att säkerställa likställighet och att vi inom staden har en sammanhållen syn på synergier, kostnader och samhällsvinster. Genom att ha en helhetssyn på uppdrag och verksamhet, främjar enheten innovativa lösningar för gemensamma utmaningar. Detta inkluderar att bygga en gemenskap, och tillsammans arbeta för förbättringar. Detta bidrar även till att motverka "stuprörstänkande", organisatoriska gränser, och svårigheter i samverkan.

Handlingsutrymme

Handlingsutrymme innebär att delegera mandat och skapar utrymme för inflytande. Detta kräver tydlighet och en gemensam uppfattning om de mål som ska uppnås. Samtliga medarbetare på enheten ska kunna använda sin kompetens för att bidra till att nå verksamhetens mål, möta målgruppernas behov och bidra till utveckling. Ett aktivt medarbetarskap krävs där kreativitet, problemlösning, engagemang är viktigt. Enheten kommer att testa nya metoder, vågar misslyckas, slutar göra saker som inte är till nytta för vår målgrupp. Vi ska gemensamt motverka detaljstyrning, ta bort administrativa tidstjuvar, och minska rädslan för att göra fel. Enhetens chefer verkar för en kultur som präglas av tillit och öppenhet, där fel och misstag som uppstår används som erfarenheter för att lära och utvecklas för att möta komplexa utmaningar.

Nytt digitalt kvalitetsledningssystem

För att stärka kvaliteten gällande utförande av utredningar, insatser och uppföljningar kommer enheten använda ett processkartläggningsverktyg, 2c8, Processer dokumenteras och på så sätt tydligt- och synliggörs rutiner och arbetssätt för samtliga medarbetare. Införandet av verktyget förväntas bidra till en ökad rättssäkerhet och likställighet i arbetsprocesserna. Införandet av detta kommer att fortsätta under 2025.

Internkontroll

Som ett led i det systematiska kvalitetsarbetet är enhetens väsentlighets- och riskanalys samt internkontroll en viktig del i arbetet. Genom att identifiera oönskade händelser och vidta åtgärder förebyggs och upprätthålls en hög kvalitet i verksamheten.

Enhetens chef har gjort en väsentlighets- och riskanalys (VoR) där processer dokumenterats. För varje väsentlig process har arbetssätt dokumenterats. Oönskade händelser har identifierats samt kontroller planerats. I väsentlighets- och riskanalysen har enheten uppskatta sannolikheten för att den oönskade händelsen ska inträffa, därefter har en värdering gjorts hur stor konsekvensen av risken är. Oönskade händelser med högt riskvärde har hanterats, antingen som åtgärd eller i internkontrollplan. Processer som bedöms ha höga riskvärden har tagits med i enhetens internkontrollplan. Interkontrollplanen (IKP) anger att i samband med tertialrapportering följs esmaker rapportering av barns delaktighet upp, samt regelbunden uppföljning av gruppledare vid ärendegenomgång. Utöver detta sker kontroll och genomgång av budget varje månad med ekonomikontroller. Besparingar får inte leda till allvarliga kvalitetsbrister eller försämrad arbetsmiljö.

Särskilda internkontrolldagar görs dessutom vår och höst bestående av stickprover och egenkontroll. Kunskaphöjande insatser med fokus på kvalitet kommer göras och planeras in i enhetens årshjul.

Synpunkter och klagomål

Klagomål och synpunkter, resultat från externa granskningar, tertialuppföljningar och egenkontroller, samt hantering av avvikelser och incidenter som rapporteras enligt lex Sarah, används för att förbättra kvaliteten för enhetens målgrupp. Synpunkter och klagomål som inkommer hanteras genom att ansvarig chef tar kontakt med klienten och hanterar synpunkten.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Personalen kommer återigen få information om avvikelshantering. Under första delen av 2025 får enhetens medarbetare fördjupad information om Lex Sarah. På APT tas avvikelser och incidentrapportering upp som en del av lärande och dialog förs. Under hösten 2025 kommer medarbetarna göras mer delaktiga i arbete med VoR och IKP.

Verksamheten fortsätter att ta tillvara på medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens genom att uppmuntra till nya idéer och ha särskilda träffar och metoddagar.

Agenda 2030

Barnenheten tar ansvar för att förbättra förutsättningar för global hållbar utveckling, bland annat genom att synliggöra barns behov, samverka och bevilja insatser så att barn får rätt hjälp och stöd. Verksamheten agerar i linje med nedanstående globala mål för hållbarhet;

God hälsa och välbefinnande; uppdraget är att säkerställa att barn har en trygg uppväxtmiljö och att de får sina behov tillgodosedda. Gällande de placerade barnen har vi ett stort ansvar att tillgodose dessa behov eftersom de är socialtjänstens ansvar.

Jämställdhet och minskad ojämlikhet; Enheten fäster stor vikt vid alla människors lika värde. Utredningar och insatser ska utgå från den enskildes behov, där den enskildes kön och könsuttryck saknar betydelse för vad som erbjuds. Gällande arbetsmiljö arbetar vi för att skapa en långsiktigt hållbar arbetsplats där medarbetare trivs och vill stanna kvar.

God utbildning för alla; Skolan är en viktig skyddsfaktor för barn och i utredningarna och insatserna uppmärksammas och säkerställs att barnens skolgång är tillgodosedd. Placerade barn skall snabbt erhålla skolgång, och samhandling med skolan är central i arbetet.

Verksamhetsplanen fokuserar främst på dessa globala mål för hållbar utveckling i samhället men fokus läggs även på goda arbetsvillkor och ett fredligt och inkluderande samhälle där alla invånare har rätt till rätt hjälp och stöd.