

**Handläggare**  
Linda Lindblom  
Telefon: 08-508 223 10

**Till**  
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd  
2025-02-20

## **Verksamhetsplan 2025 för Familjehemsenheten**

**Familjehemsenheten**

08-508 223 10

[linda.lindblom@stockholm.se](mailto:linda.lindblom@stockholm.se)

[start.stockholm](http://start.stockholm)

## Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Inledning .....</b>  | <b>3</b>  |
| 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 .....                              | 14        |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....        | 14        |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar .....                              | 15        |
| KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....              | 16        |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....                 | 16        |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....                        | 23        |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....   | 24        |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt ..... | 26        |
| <b>Redovisning av ekonomi .....</b>   | <b>28</b> |
| Resursanvändning .....  | 28        |
| Budget 2025 .....   | 28        |
| <b>Övrigt.....</b>  | <b>30</b> |
| Systematiskt kvalitetsarbete .....  | 30        |
| Agenda 2030 .....   | 33        |

### Bilagor

*Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan 2025 Familjehemsenheten*

*Bilaga 2: Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2025 FHE*

*Bilaga 3: Handlingsplan för hållbar arbetssituation inom socialtjänsten 2024-2029*

## Inledning

### Enhetens uppdrag

Familjehemsenheten ingår i avdelningen för individ- och familjeomsorg, Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning inom verksamhetsområde barn, unga och familj. Målgruppen för familjehemsenheten är familjehemsplacerade barn och ungdomar i åldrarna 0-18 (20) år samt uppdragstagare som är familjehem, kontaktpersoner och kontaktfamiljer.

Familjehemsenhetens uppdrag är att utifrån biståndsbedömda beslut rekrytera och utreda familjehem till placerade barn enligt Sol och LVU samt rekrytera kontaktfamiljer och kontaktpersoner. Enheten har det långsiktiga ansvaret för att tillgodose familjehemsplacerade barns behov av omvårdnad, trygghet och utveckling. Samverkan är ett arbetssätt och ett medel för att nå målen och används både individuellt och på strukturell nivå för att ge bästa möjliga stöd.

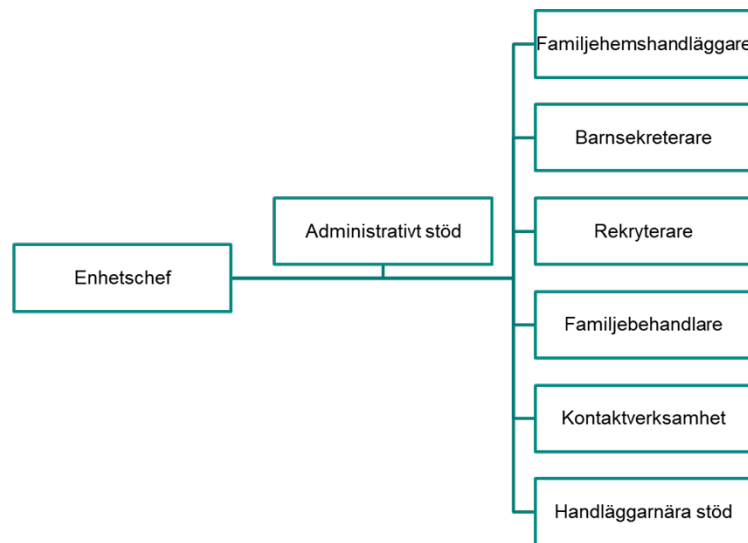
I enhetens uppdrag ingår att utifrån barns vårdbehov bedöma och tillgodose barns umgänge med biologiskt nätverk. Umgänge med nätverket ska utgå från barnets perspektiv och behov av umgänge. Enheten ska i samråd med förskola och skola verka för att det placerade barnets behov av fungerande skolgång tillgodoses, med erforderliga stödinsatser. I enhetens uppdrag ingår även att ansvara för att barns behov av hälso- och sjukvård, tandvård samt behov av barnpsykiatri tillgodoses. Verksamhetens kontaktverksamhet ingår i enhetens uppdrag där kontaktverksamheten utifrån beviljade ansökningar, rekryterar och utreder kontaktperson/kontaktfamilj till barn och ungdomar. Kontaktverksamheten ansvarar för handledning och uppföljning av de kontaktpersoner/kontaktfamiljer som har pågående uppdrag. I enlighet med rådande lagar- och regelverk ansvarar enheten för att uppföljning av placerade barn och ungdomars insats sker. Uppföljningen sker i enlighet med behovsområdena inom dokumentationssystemet Barns behov i centrum, (BBIC).

Enheten arbetar i enlighet med rådande lagstiftning för överflyttning av vårdnad av placerade barn och ungdomar till deras familjehem. Överväganden om vårdnadsöverflytt prövas efter att barnet varit placerad i samma familjehem i två år för att stärka barns rätt till stabilitet, trygghet och anknytning.

Enheten har vid årsskiftet 24/25, 48 barn och ungdomar placerade i något av stadens egna jour- eller familjehem. 28 barn är i ett familjehem, 8 barn i jourhem och 12 ensamkommande barn och ungdomar är placerade i familje- eller jourhem i stadens egen regi. Vid årsskiftet 24/25 har enheten tre ensamkommande barn och ungdomar placerade i konsulentstödda jour- eller familjehem samt 19 barn och unga 0-20 år, placerade ett konsulentstött jour- eller familjehem (externt köpta insatser).

### Organisationsbeskrivning

På enheten arbetar vid årsskiftet 20 medarbetare, två män och resten kvinnor. Samtliga medarbetare har en heltidstjänst, men flera har valt att arbeta deltid (80%).



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. Uppföljningsmöten sker i alla individuella ärenden med utgångspunkt ifrån målen i vårdplan och genomförandeplan och hur väl insatser leder till måluppfyllelse. Uppföljning och utvärdering ska vara integrerat i verksamhetens arbete. På enheten finns goda möjligheter till uppföljning, lärande och tillämpning av innovativa metoder.

### Utvecklingsområden 2025

Följande områden kommer särskilt prioriteras det kommande året.

1. Förbättrat stöd och handledning till familjehem
2. Öka barns delaktighet
3. Utveckling av samverkansforum (SIP, Insatsforum, teammodell och Samxux)
4. Fler familjehem i egen regi
5. Rätt vård ges till rätt pris (jourhem och individuella avtal)
6. God arbetsmiljö och en rimlig arbetsbelastning

Arbetsätt ska under året fortsätta att vidareutvecklas bl.a. med stöd av onödighetsinventering-avimplementering samt metodutvecklingsträffar. Flertalet medarbetare har också en eller flera olika utvecklingsområden som de enskilt eller i grupp tar ansvar för att arbeta med.

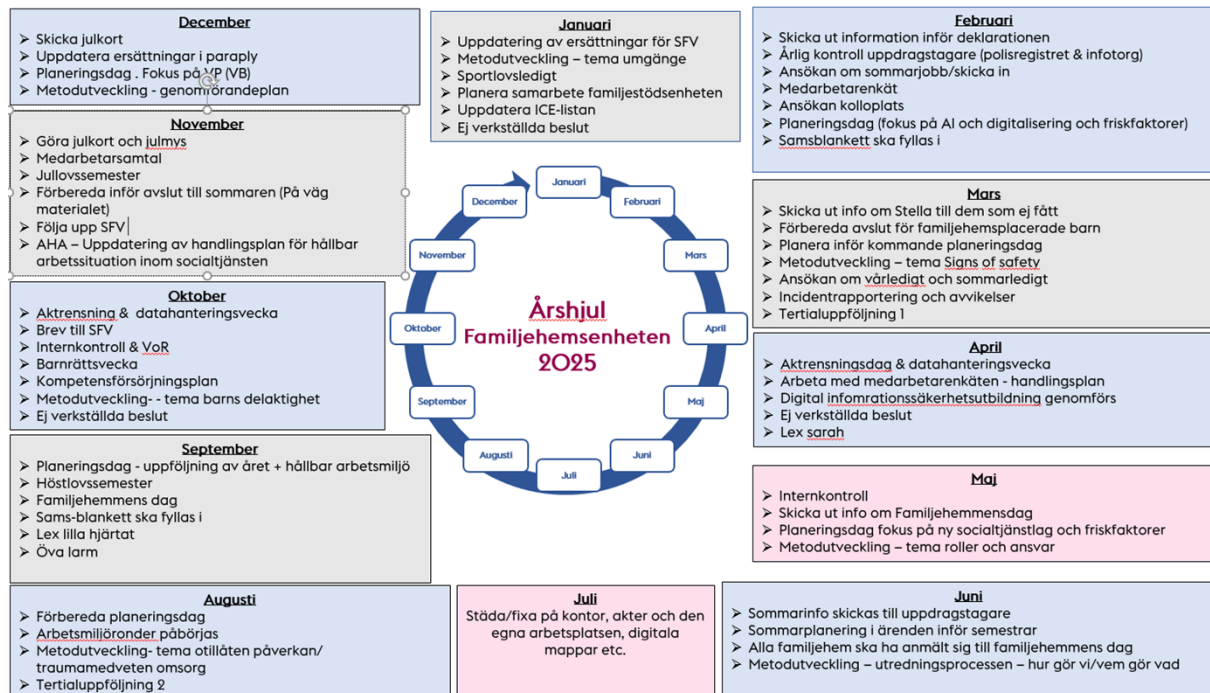
Enheten kommer även att aktivt arbeta med implementering av ny socialtjänstlag så att fler barn och ungdomar samt deras föräldrar få snabb tillgång till stöd genom öppna insatser.

Dessa satsningar, förändrade arbetsätt och metoder kommer medföra behov av tillhörande kompetensutveckling. Under avsnittet 1.3 och 3,6 redovisas mer detaljerat hur enheten avser att arbeta med utveckling av kärnuppdragen.

### Årshjul



Enheten har ett årshjul för att löpande kunna hantera verksamhetens viktiga uppdrag, kompetensförsörjning samt det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet:



## Uppföljning

Uppföljning görs i T1, T2 och verksamhetsberättelse.

Enheten har stöd av SLK med upphandlat företag Ramböll som följer projektet förstärkt stöd till familjem, som finansieras av medel från stadens social investeringsfond.

Medarbetarna har varit delaktiga och aktivt varit med och tagit fram mål, förväntat resultat, arbetssätt samt uppföljning på APT eller planeringsdagar under hösten 2024.

## 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 familjemplacerade barn som når målen i svenska/svenska som andraspråk, matematik, och engelska i grundskolan | 75 %   | 75 %                | Tertial      |
| Andel utredningar av barn och unga där barnet varit  | 80 %   | Tas fram av nämnd   | Tertial      |

| Indikator                       | Årsmål | KF:s årsmål år 2025 | Periodicitet |
|---------------------------------|--------|---------------------|--------------|
| delaktigt och lätt återkoppling |        |                     |              |

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 samarbetet för familjer aktuella inom familjerätten och verksamhetsområde barn, unga och familj | 2025-01-01 | 2025-08-31 |

*Enhetsmål: Barn och ungdomar erhåller kontaktfamiljer och kontaktpersoner av hög kvalitet*

### Förväntat resultat

- Alla uppdrag om kontaktfamiljer och kontaktpersoner tillsätts inom tre månader.
- Fler stödinsatser erbjuds inom ramen för kontaktverksamheten - studiecoach och umgängesstödjare.
- Genomförandeplaner är av god kvalitet med rimliga mål

### **Arbetsätt**

Utbildning ges till samtliga enheter inom verksamhetsområdet om kontaktverksamheten. Detta bidrar till att remisser som inkommer håller hög kvalitet genom att ha rimliga och genomförbara mål. Genom ökad kunskap hos socialsekreterare görs ett förarbete så att barn och ungdomar har en tydlig vilja att erhålla insatsen kontaktperson. Månatliga rapporter ska ges av uppdragstagarna till kontaktverksamheten som beskriver insatsens utförande på ett tydligt sätt.

Under året kommer uppdragstagarna erbjudas föreläsning och annan kompetensutveckling med inriktning kriminalitet och normbrytande beteende.

### **Resursanvändning**

Enheten har två medarbetare som ansvarar för kontaktverksamheten.

### **Uppföljning**

Uppföljning görs månadsvis vid avstämning mellan kontaktverksamhetens medarbetare och gruppleddare

*Enhetsmål: Barn och ungdomar som bor i familjehem erhåller samordnade insatser.*

### **Förväntat resultat**

- Antalet SIP för personer som har behov av insatser och stöd från både hälso- och sjukvård och socialtjänst ökar och håller hög kvalitet.
- Antal insatsforum med inbjudna från andra enheter ökar.
- Genomförandeplaner finns i samtliga ärenden.

### **Arbetsätt**

Verksamheten deltar i samverkan utifrån handlingsplaner och överenskommelser med polis, fältverksamhet, skola, förskola, BUP, första linjen-verksamheter inom regionen samt med habilitering för att främja barn och ungas utveckling och hälsa. Enheten deltar och håller i SIP i enskilda ärenden där behov av SIP föreligger och medarbetare som ska hålla i SIP håller sig uppdaterade genom utbildningar.

Enheten ser över möjligheten att använda sig av tjänstemannamöten inför nyplaceringar för att samplanera insatser tillsammans med den remitterande enheten. Barnhandläggares arbetsätt förändras genom att de involveras redan vid remittering. Verksamhetsområdet ska fortsätta bedriva samverkan genom insatsforum och nytt internt forum - teammodellen. Aktörer från andra enheter eller verksamheter bjuds in till APT-möten. Enheten deltar i nätverksträffar med andra familjehemsenheter/grupper i staden för kunskapsutbyte.

Enheten vidareutvecklar samverkan med Beställarenheten för funktionsnedsättning, detta för att öka antalet placerade barn med LSS-behov får stöd i rätt tid.

## Resursanvändning

En SIP-grupp med medarbetare från enheten skapas.

## Uppföljning

Enheten för statistik på antal SIP i enskilda ärenden genom att skriva in rätt rubriker i paraplysystemet så att statistik kan tas därifrån. Uppföljning av antal SIP sker under enhetens internkontrollsdagar som sker i maj och oktober. Uppföljning av antal insatsforum med inbjudna från andra enheter sker inför varje tertialuppföljning. Uppgifterna inhämtas från mötesprotokoll.

| Aktivitet                  | Startdatum | Slutdatum  |
|----------------------------|------------|------------|
| Individcentrerade insatser | 2025-01-01 | 2025-04-30 |

*Enhetsmål: Enheten erbjuder familjer fler öppna insatser och ökad tillgänglighet när den nya socialtjänstlagen träder i kraft.*

## Förväntat resultat

- Fler föräldrar och familjehem får stöd tidigt.
- Familjehem och biologiska föräldrar upplever att de fått rätt stöd kring det placerade barnet.
- Fler placerade barn får tidigt rätt stöd.

## Arbetsätt

När behov finns ska insatser snabbare kunna erbjudas och komma till stånd. Förstärkt stöd till familjehem, SIG, Komet och ABC, KOS-samtal, Repulse, mentorsfamiljer och stella ska erbjudas till familjer. Fler icke biståndsbedömda insatser som finns ska aktivt erbjudas till familjehem och biologiska föräldrar, barn, ungdomar och familjehem. Föräldrastödsmetoden Komet till familjehem, både individuellt och i grupp. Förstärkt stöd till föräldrar och familjehem ska snabbt kunna erbjudas.

## Resursanvändning

Enhetens egen kompetens och resurser används, men enheten ska aktivt lotsa till andra insatser som andra enheter och verksamheter erbjuder till exempel familjestödsenhetens insatser och resursteamets insatser på socialförvaltningen.

## Uppföljning

Viewpoint erbjuds för att följa upp barnets upplevelse av stöd som erbjuds. Även barnsamtal som barnsekreterare har, ska syfta till att följa upp att barn erbjuds tidigt stöd. En ny es-maker enkät ska utvecklas för att möta familjehemmens nöjdhet med det stöd de erbjuds.



*Enhetsmål: Familjehem erbjuds ett stöd som de är nöjda med.*

### **Förväntat resultat**

- Sammanbrott under placering minskar med tio procent.
- Fler familjehem är nöjda med stödet de erbjudits.
- Fler familjehem får en mentorsfamilj.
- Några familjehem har deltagit i den nya gruppverksamheten som stadens verksamhet Stella erbjuder.

### **Arbetsätt**

Förstärkt familjehemsvård implementeras och anpassas för att undvika sammanbrott under familjehemsplaceringar. Marte Meo/Mafi erbjuds vid alla nyplaceringar i familjehem. Marte meo är en form av samspelsbehandling som ska hjälpa familjehemsföräldrar att stödja en positiv utveckling hos dem de ansvarar för.

De medarbetare som arbetar med familjehem får relevant utbildning för att kunna handleda familjehemmen på ett bra sätt. Familjehemssekreterarna har tid och kompetens för att ge handledning till alla familjehem. Arbetet med mentorsfamiljer utvecklas så att fler familjer tar del av detta stöd.

### **Resursanvändning**

Enheten har två behandlare som ger förstärkt stöd till familjehem, biologiska föräldrar samt barn och ungdomar.

Enheten har särskilda familjehemssekreterare som ger stöd och handledning till familjehemmen.

### **Uppföljning**

Familjehemmens nöjdhet ska årligen mätas genom en es-maker enkät. Denna enkät tas fram under första halvåret och används årligen av enheten i samband med verksamhetsberättelse.

| Aktivitet   | Startdatum | Slutdatum  |
|---|------------|------------|
| Stöd ska kunna erbjudas kvällar och helg vid behov. | 2025-01-01 | 2025-12-31 |

*Enhetsmål: Familjehemsplacerade barn får en bättre hälsa och förbättrad skolgång*

### **Förväntat resultat**

- Andelen familjehemsplacerade barn som når målen i svenska/svenska som andraspråk, matematik, och engelska i grundskolan är minst 75 procent.
- Alla placerade barn ska ha genomgått en hälso- och tandvårdsundersökning enligt den samverkansöverenskommelse som finns med regionen.
- Familjehemsplacerade flickor och pojkars hälsa uppmärksammas genom att alla barn har ett hälsokort.

## Arbetsätt

Familjehemsplacerade barns skolresultat förbättras genom att familjehemsenhetens arbete med Skolfam och skolsamordnarnas arbete. Enheten bedriver samverkan med utbildningsförvaltningen genom Sams.

Medarbetarna har kontinuerlig kontakt med skolan och familjehemmet för uppföljning av det placerade barnets skolgång. När insatsen Skolfam finns som insats kring barnet arbetar handläggare i team med Skolfam och skolan samt vid behov beviljas en studiecoach som stöder barnet i att klara målen. Placerade barn som inte har Skolfam kommer enheten ha extra fokus på och kunna erbjuda stöd. Medarbetarna följer upp att information överförs vid skolbyte.

Medarbetarna följer upp att barnens hälsovårdsjournal följer med barnen vid flytt. Enheten tillser att barnen genomgått eller genomgår hälsoundersökningar enligt den samverkansöverenskommelse som finns med regionen. Hälsokort skickas ut en gång per år till familjehemmen, som också får ett infobrev hur de ska sköta hälsokorten. Tandhälsa ska finnas med när enheten beaktar barns hälsa. Enheten ska upprätta och följa upp hälskort och ha en rutin för det.

Arbetet med att ha en familjehemspärmen ska återupptas.

## Resursanvändning

Enheten har barnsekreterare på enheten som särskilt beaktar barns hälsa. De har även en nära samverkan med Skolfam och jobbar med SAMS-modellen.

Insatsen studiecoach ska användas vid behov.

## Uppföljning

Uppföljning av Skolfam sker under enhetens internkontrollsdagar som sker i maj och oktober. Detsamma gäller följsamheten av samverkansöverenskommelsen som finns kring hälso- och tandvård. Detta rapporteras i T2 och VB.

I dokumentet "övervägande" som görs var 6:e månad redogör ansvarig handläggare för att hälsokort har upprättats samt att tandhälsa har beaktats. Under rubriken "Barnets nuvarande situation" läggs rubriken "hälsa" till, där dokumentation finns om aktuell hälsostatus och eventuella åtgärder.

| Aktivitet   | Startdatum | Slutdatum  |
|---|------------|------------|
| Insatsen studiecoach prövas för familjehemsplacerade barn                   | 2025-01-01 | 2025-08-31 |
| Utveckla samarbetet med de skolsamordnare som finns inom verksamhetsområdet | 2025-06-01 | 2025-12-31 |

*Enhetsmål: Familjehemsplacerade barn och ungdomar får rätt vård till rätt pris*

### **Förväntat resultat**

- Samtliga individuella avtal har en vårdplan bilagd.
- Antalet jourhemsplacerade barn bor i familjehem med tillåtelseintyg ökar.
- Fler jourhem i egen regi.
- Antalet konsulentstödda jourhem blir färre och placeringstiden kortas ner.
- Antalet genomförandeplaner utökas.

### **Arbetsätt**

Enheten utvecklar arbetsätt för att bedriva en aktiv avtalsuppföljning genom att ett antal medarbetare har i uppdrag att med chef och gruppledare, förhandla avtal som löpt ut. När avtal löpt och ska dess omförhandlas och då används vårdplanen för att följa vårdens utveckling. Vårdplanen uppdateras vartannat år och genomförandeplaner uppdateras kontinuerligt av enhetens medarbetare. Förhandling av dygnspris sker när omgående när vårdbehov ändras och dygnspris förhandlas senast tremånader innan insatsbeslut går ut.

### **Resursanvändning**

Fyra medarbetare kommer tillsammans utveckla arbetsätt på enheten för att förbättra avtalsuppföljning och avtalskontroll.

### **Uppföljning**

Månatligen följs avtal upp och planering görs för kommande månads avtal som löper ut. Gruppledare följer upp att genomförande- och vårdplan finns och är uppdaterade. Seriositetskontroller och avtalskontroller för regelbundet med tät individuell uppföljning

| Aktivitet  | Startdatum | Slutdatum  |
|--|------------|------------|
| Avtalsuppföljning och uppföljning av efterlevnad intensifieras | 2025-01-01 | 2025-12-31 |

*Enhetsmål: Familjehemsplacerade barn och ungdomar är med och planerar hur deras insats genomförs.*

### **Förväntat resultat**

- Fler barn är delaktiga i planering av deras insatser.
- Alla barn har en vårdplan och en genomförandeplan.
- Alla överväganden innehåller information om samtliga barnsamtal som hållits.
- Enkäten om barns delaktighet fylls i av medarbetarna i samband med avslut.
- Alla barn upplever att de kommit till tals och blivit lyssnade på.
- Alla barn förstår varför de blivit placerade.

## Arbetsätt

Barnsekreterare upprättar förslag till vårdplan och genomförandeplan och gör barnen delaktiga i framtagandet. Barnsamtal sker minst 4 ggr per år. Hembesök sker vid minst 2 av dessa tillfällen. Alla barn kommer till tals vid umgängesplanering. Alla barn erbjuds utslussbehandlare under hemtagningsutredning.

Barnsekreterarräffarna utvecklas där medarbetarna kan delge varandra stödmaterial och verktyg kring att prata med barn under deras placering, bl. a livslinjer och ord och bild. Enheten bokar in tider under året för erfarenhetsutbyte kring bra och lyckade samtalsmetoder. Framtagen genomförandeplan för Signs of Safety följs och medför en högre delaktighet för barn, unga och dess familjer samt ökar antalet barn och unga som får rätt stöd i rätt tid.

## Resursanvändning

Enheten har särskilda barnsekreterare som ska beaktas barns behov och att de är delaktiga.

## Uppföljning

Barns delaktighet under utredning följs inom ramen för indikatorn kopplat till detta. Medarbetarna besvarar en esmaker-enkät vars resultat läggs in i en excelfil. Medarbetarnas behov av utökade kunskaper gällande samtalsmetodik riktat till barn följs upp inom ramen för enheternas kompetensförsörjningsplaner. Användandet av brukarenkäten Viewpoint erbjuds till barn och följs upp genom att följa användningen av verktyget. Stickprov sker över antal besök hos familjehemsplacerade barn. Gruppledaren säkerställer att uppföljning görs via ett excelark har vårdplan och genomförandeplan. Efter placering ska ett barnsamtal och hembesök till barnet gjorts inom 2 veckor.

| Aktivitet   | Startdatum | Slutdatum  |
|---|------------|------------|
| Es-maker enkäten om delaktighet, fylls i efter utredningar i samtliga ärenden där en utredning har skett.     | 2025-01-01 | 2025-12-31 |
| SOFS, Signs of safety utvecklas och flera metoder och arbetsätt som finns används av medarbetarna på enheten. | 2025-01-01 | 2025-05-31 |

*Enhetsmål: Fler barn och ungdomar bor i ett familjehem genom stadens egen regi*

## Förväntat resultat

- Fler familjehem övergår i kommunal regi.
- Antalet barn i konsulentstött jourhem halveras.
- Tiden som barn och ungdomar är i ett jourhem halveras.

## Arbetsätt

Två medarbetare har huvudansvaret för rekrytering av familjehem i syfte att skapa en effektivare rekrytering genom en sammanhållen översikt av lämpliga och tillgängliga familjehem.

Familjer ska rekryteras via befintliga familjehem, de som är vårdnadsöverflyttade genom utskick och personliga kontakter samt info på bibliotek, bra föreningar m.m.. Rekryterarna sparar familjer som är bra men fel matchning och håller dem varma.

- Matchningsintervjuerna utvecklas. Beslut fatta om matchningsintervju, vem gör vad och omarbetar materialet.
- Remissblankett förbättras
- Checklistan förenklas. Den ska göra den mer konkret.

FFV kommer bidra till att det är mer attraktivt att vara i egen regi och konkurrera med företag och konsulentstödda familjehem. Enheten ska kommunicera mer med utredningsenheterna så att de inte lovar att ett visst hem ska bli familjehem och att barnen får löfte om att vara kvar.

Enheten övertar konsulentstödda familjehem inom ett år från det att placeringen påbörjades, vilket skrivs in i avtalet vid nya placeringar. Familjehemshandläggare vidareutvecklar relationen med familjehemmen redan vid inledningen av en placering, för att undvika att konsulenterna tar över.

Stöd ges till handläggare redan vid jourhemsplaceringar vilket tryggar barnen som väntar på familjehem så att de ska slippa leva i en osäkerhet kring vad som ska hända. Färre sammanbrott genom tätare samarbete med aktuella uppdragstagare och kunna sätta in stöd vid behov.

Familjehem erbjuds stöd genom Resursteamens olika verksamheter. Stella och mentorsfamiljer används i ökad utsträckning.

Rutinen som tagits fram för överföringar ska följas.

### **Resursanvändning**

Två medarbetare arbetar som familjehemsrekryterare.

### **Uppföljning**

Kontinuerlig uppföljning i rekryteringsgruppen var 6 månad. '


Enhetschef följer varje kvartal upp utvecklingen av antal dagar barn är placerade genom placeringsfilen.

Uppföljning görs även på rekryteringsmöten att checklistor och annat material är uppdaterade. Varje kvartal mäts hur många familjehemsuppdrag som godkänts i egen regi.

| <b>Aktivitet</b>   | <b>Startdatum</b> | <b>Slutdatum</b> |
|--|-------------------|------------------|
| Förstärkt stöd till familjehem vidareutvecklas och följs upp | 2025-01-01        | 2025-12-31       |

## 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 | 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 arbetar klimatsmart och minskar sitt klimattavtryck*

#### Förväntat resultat

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

#### Arbetsätt

Enheten ska ha veganska/vegetariska veckodagar, kläd, bok- och växt/fröbytdagar. 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 resehanteringsystem där medarbetarna har en egen reseprofil. Enheten åker i första hand tåg

till familjehem.

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 lång hållbarhet prioriteras.

### Uppföljning

Punkten "klimatet" lägga till på APT. Utöver det görs tertialuppföljning och vid VB.

| Aktivitet   | Startdatum | Slutdatum  |
|---|------------|------------|
| Elbil efterfrågas alltid vid hyra av bil /nuvarande bilar byts till miljövänliga bilar                                  | 2025-01-01 | 2025-12-31 |
| Enheten implementerar stadens nya rese- och mötespolicy.  | 2025-01-01 | 2025-09-30 |
| Enheten säkerställer att de fordon som köps in är fossilfria.   | 2025-01-01 | 2025-12-31 |
| Livsmedel och måltider som köps in till enheten vid konferenser, planeringsdagar, möten, frukostar ska vara vegetarisk. | 2025-01-01 | 2025-12-31 |

### 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 alternativ.

### 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<br>§ | 75     | 83                         | År           |
|  Sjukfrånvaro<br>§            | 11 %   | Tas fram av nämnd/styrelse | Tertial      |
|  Sjukfrånvaro dag 1-14<br>§   | 3 %    | 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 arbetar aktivt med digitalisering, har fler innovativa arbetssätt samt använder AI där det är möjligt*

### Förväntat resultat

- Minskade kostnader för utskick
- Ökad kunskap och användning av digitala verktyg

- Digital signering
- Ökad kunskap om innovativt arbetssätt med stöd av tjänstedesign

### **Arbetssätt**

Digitalisering handlar om nya sätt att tänka, kommunicera och arbeta med hjälp av ny teknik, eller tillämpa befintlig teknik på nya sätt. För att lyckas tillvarata digitaliseringens möjligheter behöver enheten ha ett utforskade och nyfiket arbetssätt.

Bland annat ska utveckla arbetet med digitala underskrifter, säker epost samt se över hur AI kan användas mer i verksamheten. Enheten ska undersöka hur ex chat-gpt kan hjälpa oss i dagliga arbete. ex analys, skriva enklare, tal till text, använda för sammanfattningar etc.

En grupp bildas för att se över vad andra gör och utforska och prova nya metoder och arbetssätt.

Genom att öva på verktyget Zoom ska enhetens medarbetare bli tryggare i att använda digitala möten som ett verktyg. Oavsett om vi jobbar med ständiga förbättringar eller innovationer, så är digitalisering ofta ett av verktygen. Verksamhet och it behöver därför arbeta nära varandra.

Vi ska göra en kartläggning av enhetens behov och intresse av digitalisering.

### **Resursanvändning**

En grupp medarbetare kommer att göra omvärldsbevakning och undersöka hur AI kan utvecklas och hur enheten kan öka digitala arbetssätt.

Fyra medarbetare kommer gå kurs i tjänstedesign för att hitta fler sätt att jobba med innovation.

### **Uppföljning**

I samband med tertiärluppföljning och verksamhetsberättelse följs enhetens arbetet upp och vad som gjort kring innovation och digitalisering.

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

### **Förväntat resultat**

- Medarbetarna upplever ökad tydlighet i rutiner och att de efterlevs.
- Familjehem upplever att enheter erbjuder stöd av god kvalitet.

**Arbetsätt**

Det digitala kvalitetsledningssystemet 2c8 införs och vid implementering se 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 gruppledare att utveckla internkontrollarbetet samt arbetet med att systematisera egenkontroller.

**Uppföljning**

Medarbetarsamtal  
Es-maker enkät  
Stickprover utifrån interkontrollplan (se särskild bilaga).

*Enhetsmål: Enheten fokuserar på medarbetarskap och fortsatt satsning på friskfaktorer*

**Förväntat resultat**

- Andelen medarbetare som förstår vad som förväntas av dem och känner till verksamhetens mål ökar.

**Arbetsätt**

Med stöd av Sunt arbetsliv återupptas arbetet med att kartlägga och öka friskfaktorer på enheten där en mindre arbetsgrupp tillsammans planerar och genomför aktiviteter och förbättringsarbete. Ett aktivt medarbetarskap sker med syfte att alla tar ansvar för sina arbetsuppgifter och är med och utvecklar verksamheten. Medarbetarna har egna utvecklingsområden och mål som synliggörs i verksamhetsplanen. Medarbetarnas utveckling är med i medarbetarsamtal och medarbetartider.

Medarbetarskapet stärks utifrån att enheten under året arbetar med workshop på APT eller planeringsdag med förvaltningens material.

Enhetens medarbetare har en nära tillgång till arbetsledning.

Ett kontinuerligt friskvårdsarbete finns, som följs upp.

**Resursanvändning**

En mindre arbetsgrupp som leds av enhetschefen, har i uppdrag att planera och genomföra aktiviteter driva arbetet framåt.

**Uppföljning**

Medarbetarenkäten

*Enhetsmål: Enheten är en attraktiv arbetsgivare och erbjuder en god arbetsmiljö*

### **Förväntat resultat**

- Den totala sjukfrånvaron minskar med 5 procent jämfört med enhetens resultat från föregående år.
- AMI förbättras med 20 procent från förra årets resultat.
- Personalomsättningen minskar med 10 procent från föregående år.
- Arbetsglädjen ökar med 50 procent - Andelen medarbetare som upplever ett positivt arbetsklimat och ett gott samarbete inom verksamheten ökar.

### **Arbetsätt**

- Enheten följer årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet och har en god systematik för arbetet.
- Kommunikation sker transparent både skriftligt och muntligt.
- Det påbörjade arbete med att medarbetarna är delaktiga i verksamhetsplaneringen och uppföljning fortsätter att utvecklas.
- Arbetsätt med att stärka en feedback-kultur ska vidareutvecklas.
- Vidareutveckla roller mellan enhetschef och gruppleddare kring arbetsmiljöansvaret.
- Närvarande och kompetenta gruppleddare. tydlig struktur i organisationen.
- Vi ska ta oss tid att prata om arbetsmiljön både den fysiska och den psykosociala. Satsa mer på friskvård, bra lön, rimlig arbetsbelastning.
- Personal vidareutvecklas och fortlöpande utbildning och enhetens ledning säkerställer att det finns tid för implementering av nya arbetsätt.

### **Uppföljning**

Sjukfrånvaro följs upp i T1, T2 och VB. Personalomsättning följs upp under T2. Arbetsmiljön följs upp genom arbetsmiljöronde, medarbetarenkäten, medarbetarsamtal samt individuella regelbundna medarbetartider där frågor om arbetsmiljön och kompetensutveckling finns med som stående punkt.

I verksamhetsberättelsen beskrivs förändring och tas fram genom intervju med medarbetare. Uppföljning görs även i medarbetarenkät, medarbetarsamtal och löpande medarbetartider samt att vi på APT ska följa upp arbetsmiljön, så det positiva klimatet fortsätter.

| Aktivitet  | Startdatum | Slutdatum  |
|--|------------|------------|
| Under hösten tar enheten emot en VFU-socionomstudent | 2025-08-01 | 2026-01-31 |

*Enhetsmål: Enhetens medarbetare har tillgång till ett nära ledarskap,*

### **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.

- Gruppledarna upplever att de är mer tillgängliga för medarbetarna.
- Minskad känsla av stress.
- Ökad trygghet och bättre mående

### **Arbetsätt**

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. Barnsekreterarträffar och familjehemssekreterarträffar är ett viktigt forum för att utveckla detta. Samtliga ska ske på gruppmöten om förväntningar på gruppledare och medarbetare, inte bara vid medarbetarsamtal.

Enheten ska jobba med spelregler - till exempel tillgänglighet i outlook.

### **Uppföljning**

Medarbetarenkät  
Medarbetartiden/medarbetarsamtal  
gruppmöten  
APT

*Enhetsmål: Handläggarnära stöd bidrar till att handläggarna får en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning*

### **Förväntat resultat**

- Medarbetare får en bättre arbetsmiljö
- Medarbetare upplever mindre arbetsbelastning

### **Arbetsätt**

Rekrytering av ny tjänst har skett och 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. De uppgifter som ska utföras av handläggarnära stöd är bland annat att göra utdrag från

myndigheter vid vårdnadsöverflytt (EKB), ställa om barnbidrag, göra adressändringar, registrera inkommen info i paraplyet, bistå i arbetet med insatser/avtal, lägga in beslut i paraplyet, rensa och sortera akter samt delta i SIP.

### **Uppföljning**

Medarbetarenkäten

Medarbetartid

Skär muntligen på barn- och familjehemssekreterar-träffarna

*Enhetsmål: Kompetensförsörjningsplanen bidrar till en god arbetsmiljö och att enheten är en attraktiv arbetsgivare*

### **Förväntat resultat**

- Fler medarbetare är nöjda med sin kompetensutveckling
- Fler medarbetare utvecklar sin kompetens utifrån behov i verksamheten.
- Enheten har tydliga individuella kompetensförsörjningsplaner samt en gemensamt plan.
- Medarbetare får i ökad utsträckning regelbunden feedback.
- Fler medarbetare med hög kompetens och erfarenhet söker sig till enheten.

### **Arbetsätt**

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..

Enheten följer den kompetensförsörjningsplan som finns framtagen. Kompetensinventering genomförs och används som underlag för att dela kompetens inom enhetens ansvarsområde. Planen uppdaterad vid behov, minst en gång årligen.

Enheten ökar kunskapen för att använda oss av "feedback-klimat" samt uppskattande intervju.

Individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas vid medarbetarsamtalet.

### **Uppföljning**

Medarbetarenkät

Medarbetarsamtal

**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 arbetsätt*

**Förväntat resultat**

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

**Arbetsätt**

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 hösta 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: Seriositetskontroller och avtalskontroll görs löpande av köpt konsulentstödda jourhems- och familjeplaceringar.*

### **Förväntat resultat**

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

### **Arbetsätt**

genom satsningen rätt vård till rätt pris görs noggrannare kontroller av tillåtelseintyg och seriositetskontroller görs löpande. Enheten utvecklar arbetsätt för att bedriva en aktiv avtalsuppföljning genom att ett antal medarbetare har i uppdrag att med chef och gruppleadare, förhandla avtal som löpt ut.

### **Resursanvändning**

Fyra medarbetare kommer under året att utveckla arbetsätt för att genom en aktiv avtalsuppföljning också motverka välfärdsbrott.



## Uppföljning

Följs upp månatligen av en utsedd arbetsgrupp på enheten tillsammans med enhetschef. Stöd i uppföljning erhålls av ungdomsenhetens avtalskontroller/samordnare.

| Aktivitet   | Startdatum | Slutdatum  |
|---|------------|------------|
| Arbetsätt likande rätt vård till rätt pris genomförs. | 2025-01-01 | 2025-09-15 |

Nämndmål: Stöd erbjuds till unga och vuxna som vill lämna en kriminell livsstil

## Beskrivning

Invånare som har en kriminell livsstil och är brottsligt aktiva erbjuds stöd för att lämna en kriminell miljö. Medarbetare ska ha goda kunskaper om kriminalitet och dess konsekvenser samt erbjuda stöd. Metoder och arbetssätt ska vara kända hos berörda i stadsdelsnämnden och hos samarbetsaktörer. Nämnden samverkar med polis och kriminalvård bla genom metoderna Trefas och Sociala insatsgrupper, SIG. Informationsutbyte mellan socialtjänst, polis och andra relevanta myndigheter fungerar väl med syfte att barn och ungdomar får rätt stöd i rätt tid. Stadsdelsnämnden och samverkansaktörer har god kännedom om orosanmälningar och hur sekretess/informationsutbyte kan ske.

## Förväntat resultat

- Fler barn, ungdomar och vuxna får stöd och hjälp att lämna ett liv med kriminalitet

*Enhetsmål: Familjehem har kompetens och kunskap kring kriminalitet*

## Förväntat resultat

- sammanbrott minskar i familjehem som har unga med kriminellt beteende

## Arbetssätt

öka kompetens hos familjehem, kontaktpersoner, kontaktfamiljer samt medarbetare. Under året kommer uppdragstagarna erbjudas föreläsning och annan kompetensutveckling med inriktning kriminalitet och normbrytande beteende. I samverkan med utredningsenheterna följa upp våra gemensamma rutiner och vidareutveckla verksamheten. Träffa alla grupper under året på utredningsenheten.

| Aktivitet  | Startdatum | Slutdatum  |
|--|------------|------------|
| Utbildning ges till familjehem och kontaktpersoner/familjer kring kriminalitet | 2025-01-01 | 2025-12-31 |

## **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt**

Nämndmål: Hägersten-Älvsjö stadsdelsområde är jämställt, öppet och demokratisk

### **Beskrivning**

Målet nås genom att Agenda 2030 utgör ett stöd och genomsyrar nämndens verksamhetsarbete med mänskliga rättigheter. Hur stadsdelsnämnden bidrar beskrivs under respektive verksamhetsmål. Nämndens verksamheter arbetar med de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 genom att vidareutveckla arbetet med barns rättigheter, jämställdhet, jämlikhet och nationella minoriteter. Nämnden motverkar alla former av rasism och diskriminering. Förvaltningens tjänsteutlåtanden genomförs utifrån både jämställdhets- och barnkonsekvensanalys i ärenden där detta är relevant. Tryggheten och servicen i stadsdelsområdet stärks och utvecklas genom medborgardialoger.

Kunskap om innehållet i det reviderade programmet Tillgänglighet och delaktighet för funktionsnedsatta 2024-2029 ska vara god och leda till god kvalitet för målgruppen. Stadsdelsnämndens parker och grönområden ska i så stor utsträckning som möjligt vara tillgänglighetsanpassade.

I arbetet för en äldrevänlig stad pågår ett utvecklingsarbete för samverkan med föreningar och andra aktörer för dialog, informations-, erfarenhets-, och idéutbyte med fokus på det gemensamma arbetet med att tillgodose äldre medborgares behov av socialt innehåll, kultur, hälsa, fritid, vardagsmotion, social delaktighet och samvaro samt medmänskligt stöd.

Medborgardialoger kommer att genomföras i syfte att stärka tilliten och den lokala demokratin. Ambitionen är att bidra till ett öppnare och mer inkluderande samtal och möten med stadsdelsområdets invånare.

Stadsdelsnämnderna ska även utveckla medborgarkontoret med syfte att stärka dess funktion som arena för delaktighet och dialog. Prioriterade frågor i arbetet kommer att vara miljö- och klimat samt trygghet och beredskap. Medborgarkontorets lokaler byggs om under vintern och kommer i början av 2025 att stå klara, med en ökad möjlighet till aktiviteter och evenemang. I samband med nyöppningen kommer föreningars möjlighet att hyra lokalen under kvällar och helger att utredas.

Under 2025 görs flertalet investeringar i stadsmiljön, utifrån såväl processen med medborgarbudget i Lugnet, samt medborgarförslag som inkommit till nämnden.

### **Förväntat resultat**

- Stadsdelsnämnden ges genom dialoger och inbjudan till deltagande om stadsdelsområdets utveckling tydligare kunskap om invånarnas önskemål och behov.
- Stadsdelsnämnden genomför jämställdhetsanalys på olika nivåer för att bidra till att

nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män respektive flickor och pojkar.

*Enhetsmål: Enheten bidrar till att öka tilliten till socialtjänstens verksamheter*

### **Förväntat resultat**

- ökad tillit
- motverka och förebygga att desinformation sprids och blir "sanning"
- ökad kunskap om socialtjänstens insatser samt om våld och våld i nära relation hos medborgare

### **Arbetssätt**

Enheten har en viktig roll i arbetet för att öka invånarnas tillit till socialtjänsten samt utveckla arbetet för att motivera föräldrar och vårdnadshavare att ta emot öppna insatser

- dialogsociomer.

Samarbete sker med medborgarkontoret. Ett uppsökande arbete sker bland annat genom att delta på Centrum för samhällsorientering där träffar sker med deltagare i SFI, fysiskt eller digitalt. Informations ges på det språk som är aktuellt eller så används tolk. Samverkan sker med andra samhällsaktörer som moské, kyrkor, föreningar, SHIS etc. Samverkan sker med skola och förskola, speciellt introduktionsförskolan och de skolor som har många som är utlandsfödda. Möten sker vid terminsstart för att informera om samverkan och socialtjänstens stöd och hjälp och föra dialog med deltagare.

Nämnden ska bidra till att utveckla arbetet mot våld i nära relationer, det uppsökande arbetet samt förmedla kunskaper kring tillitsskapande åtgärder och motverkande av desinformation. Medarbetare håller i föreläsningar digitalt och fysiskt på om socialtjänstens arbete, både på svenska och andra språk - tigrinja, arabiska m.m. De som deltar kan sen sprida informationen vidare.

### **Resursanvändning**

Tre medarbetare får avsätta en liten del av sin arbetstid för att göra detta.

### **Uppföljning**

- Antal dialogtillfällen och föreläsningar om samhällsinfo kartläggs.
- Uppföljning sker även på träff inom ramen för Centrum för samverkansträff

| <b>Aktivitet</b>             | <b>Startdatum</b> | <b>Slutdatum</b> |
|------------------------------|-------------------|------------------|
| Etablera roll dialogsociomer | 2025-01-01        | 2025-12-31       |

## 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. Enheten tar tillvara på den kompetens medarbetarna besitter vilket bidrar till en effektiv resursanvändning. Enheten har tydliga roller med uttalade ansvarsområden. Verksamhetssystem paraplyet används för social dokumentation. I arbetet finns mallar och rutiner för att stödja medarbetarna så att det ska vara lätt att göra rätt. Verksamheten kan nyttja annan verksamhetslokal för delar av arbetet och vara i Sannadalshuset samt i stadsdelens lokal i Fruängen, för att minska extern användning vid möten och sammankomster.

Enhetschef har en gång i månaden möte med ekonomicontroller (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 ekonomi sker på varje APT.

### Budget 2025

Enheten har ett pågående arbete för att inrymma verksamheten inom beslutad budget. Budget för familjestödsenheten år 2025 är 35 miljoner, en minskning med 11,5 miljoner jämfört med tilldelad budget för 2024. Enheten redovisade ett utfall på 50,7 miljoner för 2024 miljoner, dvs ett underskott med 10 miljoner från tilldelad budget.

Enheten kommer därför fortsätta påbörjat arbete med att öka intäkter för att täcka de satsningar som görs genom statliga medel och minska utgifterna samt att noga följa kostnaderna för externa jourhem och aktivt hitta bra alternativ utifrån barnens individuella behov och ge rätt stöd till rätt pris.

Verksamhetsområde barn, unga och familj har haft ett omfattande underskott 2024 varför enheten under hela året kommer att arbeta med fortsatta budgethållningsåtgärder för att bidra till en budget i balans. Följande området kommer prioriteras 2025:

- Avtalsförhandling och uppföljning
- Minska antalet konsulentstödda jourhem
- Minska tiden barn och unga vistas i ett jourhem samt se över priser utifrån vårdbehov
- Säkerställa samfinansiering med LSS och BUP
- Se över samtliga arvoden, omkostnader och ev. inkomstbortfall för uppdragstagare.

| Åtgärdsplan för en budget i balans – Familjehemsenheten 2025 |  |
|--|--|
| Övergripande mål och syfte:                                  | Minska det ekonomiska underskottet som uppstått inom familjehemsenheten. |



| Åtgärdsplan för en budget i balans – Familjehemsenheten 2025 |  |
|--|--|
| Lägesbild:   | Familjehemsenheten gick 2024 med ett budgetunderskott med 10 miljoner kronor. Enheten har fått 15 miljoner mindre i budget sett till 2024.   |
| Målsättning  | Målsättningen är att underskottet ska minska med minst 5 miljoner under 2025 jämfört med bokslut 2024. Målet med åtgärderna är att kostnaderna för inköpt vård i konsulentstödda jourhem ska minska med hälften. |
| Uppföljning:   | Uppföljning av ekonomiska effekter sker systematiskt, vilket innebär att det görs månadsvis per enhet med berörda controllers och chefer.  |

| Kostnader/analys  | Åtgärd   |
|---|--|
| <b>Placeringar</b>  |  |
| Kostnader för köpt vård redovisar ett underskott. Underskottet har ökat från 2023 till 2024. Analys visade att det beror på fler sammanbrott och ökat antal jourhem som fått köpas av företag (konsulentstödda jourhem).                          | Ärendegenomgångar med fokus på placeringar sker varje månad. Innan genomgångarna går enhetschef igenom samtliga placeringar. Utöver de sedvanliga ärendegenomgångarna ska följas budgetfilen på månatlig basis av chef och medarbetare på enheten. Detta för att höja budgetmedvetenheten ytterligare. En tydligare budget med stöd av hypergene kommer att läggas av enhetschef med stöd av ekonomicontroller, för att enklare följa olika poster för 2025. Enheten bedriver en aktiv avtalsuppföljning för att öka kraven på vårdgivarna och endast placera inom ramavtal för att få en mer koncentrerad överblick över antal placeringar och kostnader. Levereras inte det som inbegrips i avtalet vidtas åtgärder. Två särskilda jourhemshandläggare kommer anställas för att höja kvaliteten i jourhemshandläggning och säkerställa att insatserna som köpts leder till kortare placeringstider, längre dygnskostnader samt att rätt vård till rätt pris. En tydlig planering ska alltid finnas och nästa steg ska synliggöras i budgetfilen vid nya placeringar. Handläggarna tar stöd av närmaste chef och använder insatsforum i syfte att samordna stöd som finns internt och externt och som kan ta vid efter att en placering avslutas. |
| Minskat antal sammanbrott har ökat. Antalet sammanbrott har ökat från 3 sammanbrott 2023, till 11 under 2024. Vid analys framkommer att sammanbrott uppkommit pga att enheten haft flera komplexa ärenden än tidigare samt gått kort om personal. | Enhetens projekt gällande förstärkt familjehemsvård som startade upp igen i september 2024 innebär att familjehem kommer få möjlighet att få mer stöd med också att erbjuda biologiska föräldrar stöd och därmed förhindra sammanbrott. De går in både i både vid nyplaceringar men även vid kriser som kan föranleda sammanbrott. Detta kommer leda till ett minskat budgetunderskott då sammanbrotten ofta leder till kostsamma jourplaceringar eller placering på HVB/SIS. Satsning på Signs of Safety medför att vi använder resurser i de privata nätverken i högre utsträckning. Detta för att barnet/den unga ska vara placerad i det privata nätverket vilket innebär en lägre kostnad och mindre ingrepp i barnets liv.   |
| Samplaceringar med LSS Den delade finansieringen innebär att familjehemsenheten tar vid halva kostnaden som överstiger statlig peng, förutom familjehem som är beviljade  | Samarbetet med LSS fortlöper. Samplaceringar sker dock inte i den utsträckning som är möjlig då familjehemsenheten inte haft möjlighet att bidra med underlag i tid eller rätt underlag som behövs. Ett arbete har gjort med kartlägga vilka barn som inte har samfinansiering med LSS,  |



| Kostnader/analys  | Åtgärd  |
|---|---|
| som LSS-insats där familjehemsenheten tar vid hela överstigande belopp.   | beställarenheten trots att de har rätt till det utifrån att de uppfyller kriterier. Målet med åtgärderna är att kostnaderna för placeringar ska minska i ytterligare tre ärenden.   |
| Samfinansiering med barn- och ungdomspsykiatri har blivit än mer svår att få till. BUP svarar nästan alltid att de kan stå för behandling i öppenvård. Antalen unga med primärt psykiska besvär ökar.                                   | Vi har trots åtgärder inga samfinansieringar med BUP. Samverkan med psykiatri behövs för samplanering och samplacering och gemensam finansiering i ärenden där behov föreligger. Fortsatt dialog och krav på samfinansiering och göra avvikelser till BUS-kansliet när så inte sker. Målet med åtgärderna är att kostnaden ska delas i minst ett ärende.  |
| Jour- och familjehem i egen regi  | Vi ska se över om vi kan ha ett eller fler jourhem i egen regi inom verksamhetsområdet.   |
| <b>Personalkostnader</b>  |   |
| Personalkostnaderna går verksamheten med ett underskott. Detta bedöms främst beror på att kostnad för konsult samt behov att ta in personal då flera är sjukskrivna. Riktmärket på cirka 12-16 ärenden per handläggare är svårt att nå. | Enheten ska avsluta alla konsulter, senast sista februari 2025. För att klara detta behöver samtliga tjänster vara tillsatta och bemannade, vilket de är 1 april. En nära arbetsledning är också avgörande för att ha ett effektivt arbete. Målet är att ha samtliga gruppleddare och chefer på plats i maj. Enheten kommer att ändra arbetssätt genom att fullfölja onödighetsinventering som påbörjats, göra kortutredningar, utnyttja drop-in med mentorer för att få stöd i utredningsplanering, samt förvekliga och införa handläggarestöd, ha en egen förstärkare samt särskilda jourhemshandläggare som kan avlasta. Enheten sak arbetar för att få in intäkter på uppdrag som dialogsociomer. Åtgärderna förväntas leda till en personalbudget i balans vid årsskiftet 2025/2026. Övertiden ska fortsatt vara låg. Arbete ska göras för att arbetet ska kunna göras inom ramen för arbetstiden. |
| <b>Lokaler och hyreskostnader</b>   |   |
| Enheten uppvisar ett underskott på lokalkostnader och IT vilket beror på att budgeten redan från start visade ett underskott.   | Inga effektiviseringar bedöms kunna göras för att minska kostnader för IT och lokaler då varje medarbetare behöver den It-utrustning de har och det inte går att påverka lokalkostnadsfördelning annat än att spara på medarbetare, vilket inte kan göras för att bibehålla en rimlig arbetsbelastning och en god arbetsmiljö. Kostnader kommer öka till följd av ökade kostnader för nya leasingbilar/parkering. Frågan om förvaltningsgemensam bilpool lyftes 2024.   |
| <b>Övrigt</b>   | Minska småkostnader som att få ner porto genom att använda säkra meddelanden, byta ut personliga möten/resor mot Zoom-möten där det är möjligt.   |

## 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.

Metoder som tjänstedesign tillämpas i innovationsarbetet för att på bästa sätt kunna erbjuda

insatser och verksamheter som svarar mot enhetens målgrupps behov och önskemål.

### **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 ha 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 sitt 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, våga misslyckas, samt sluta göra saker som inte är till nytta för vår målgrupp. Enheten ska gemensamt motverka detaljstyrning, ta bort administrativa tidstjuvar, och minska rädslan för att göra fel. Enhetens chef ska arbeta för en kultur som präglas av tillit och öppenhet, där fel och misstag som uppstår, används som erfarenheter. .

### **Nytt digitalt kvalitetsledningssystem**

För att stärka kvaliteten gällande utförande av insatser kommer enheten använda ett processkartläggningsverktyg, 2c8, Processer dokumenteras, rutiner och arbetssätt synliggörs för samtliga medarbetare. Införandet av verktyget förväntas bidra till en ökad rättssäkerhet och likställighet i arbetsprocesserna. Införandet 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 process har arbetssätt dokumenterats. Oönskade händelser har identifierats och kontroller planerats. Processer som har höga riskvärden har tagits med i enhetens internkontrollplan.

Interkontrollplanen (IKP) anger att i samband med tertialrapportering görs stickprov i paraplyet kring social dokumentation samt att beslut fattats enligt delegationsordningen. Utöver detta sker kontroll och genomgång av budget varje månad med ekonomikontroller.

Besparingar får inte leda till allvarliga kvalitetsbrister eller försämrade arbetsmiljö. Stickprov görs i ärenden kring SIP och vad som framkommit kontrolleras tertialvis. Uppföljning av upphandlade avtal och dess följsamhet - kontroll med stickprov av fakturor görs mot avtal för att se om det stämmer, görs halvårsvis.

Särskilda internkontrolldagar görs dessutom vår och höst bestående av stickprover och en enkät som alla handläggare ska fylla i. Kunskapshöjande insatser med fokus på kvalitet kommer göras och planeras in i enhetens årshjul.

### **Egenkontroll (SOSFS 2012:11 - Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om socialnämndens ansvar för barn och unga i familjehem, jourhem, stödboende och hem för vård eller boende)**

Egenkontrollen av den verksamhet som gäller barn och unga i familjehem, stödboenden och hem för vård eller boende bör omfatta insamling av uppgifter om bl.a.

- hur ofta socialsekreterare har besökt och samtalat med barn/ungdom
- antalet socialsekreterare som har besökt och samtalat med ett visst barn eller en viss ung person
- barnens erfarenheter av och synpunkter på vården
- vilka överväganden som har gjorts i fråga om möjligheten att placera barnet hos en anhörig eller hos någon annan närstående
- vårdnadshavarnas, föräldrarnas och familjehemsföräldrarnas erfarenheter av socialnämndens råd, stöd och hjälp (brukarenkät provas till familjehem jan 2025)
- orsakerna till omplaceringar och oplanerade avslut av placeringar (.

Sammanfattning av detta redovisas i tertial och verksamhetsberättelse.

### **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. Egenkontroller genomförs dessutom månadsvis genom stickprov där chef har fokus på social dokumentation, vårdplan och genomförandeplan.

### **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/IKP.

Samtliga medarbetare ska under 2025 få möjlighet att ha egna ansvarsområden där utvecklings-, innovation- kvalitet och internkontrollarbete bedrivs. Verksamheten fortsätter att ta tillvara på medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens genom att uppmuntra till nya idéer och ha särskilda träffar och metoddagar.

Enheten ska se över om vi 2026 vill delta i stadens kvalitetsutmärkelse, dels för att få stöd i utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet, dels för att lyfta fram förebilder och goda exempel.



## Agenda 2030

Enhetens arbete och insatser bedöms primärt stödja och bidra till mål 3. God hälsa och välbefinnande, 10. Minskad ojämlikhet samt 5. Uppnå jämställdhet, mål 12 Hållbar konsumtion och produktion, detta i enlighet med Agenda 2030 hållbarhetsmål.



Genom att säkerställa tillgången på kunskapsbaserade insatser och stöd, bidrar vi till att människor kan nå sin fulla potential och därmed bidra till samhällets utveckling. Enheten ska ha grundläggande kunskap om mänskliga rättigheter med särskilt fokus på att förebygga och motverka diskriminering och rasism, tillgodose barnets rättigheter, hbtqi-personers rättigheter, jämställdhet, och rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Analysen baserad på könsuppdelad statistik genomförs, och åtgärder vidtas vid obefogade skillnader, med stödfrågor för jämställdhetsanalyser som används för uppföljning. Att leva ett liv utan våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet. Enheten ska aktivt jobba för att motverka rasism.

Barnrättsperspektivet förstärks i alla verksamheter genom ökad kompetens, förbättrad samverkan och samordning, samt genom att konsekvensanalyser för barn genomförs. Barn bör vara involverade, få information och feedback om händelser och delta i bedömningar som berör dem.