

Handläggare

Till

Barn och ungdom

Telefon:

## **Verksamhetsplan 2020 för Barn och ungdom**

**Förslag till beslut**

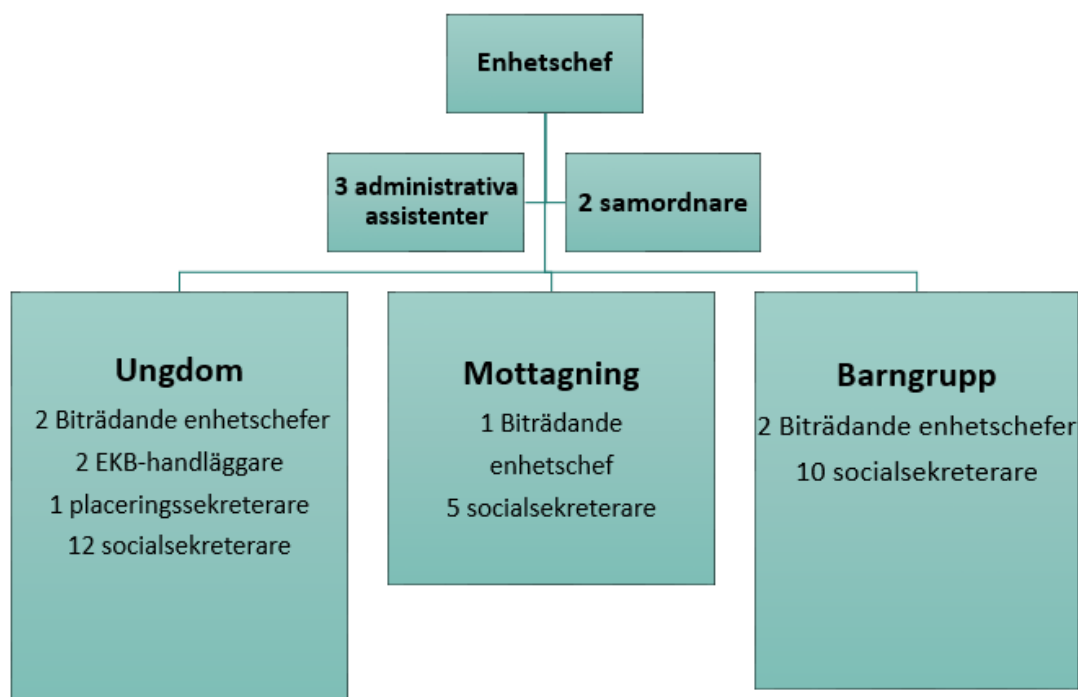
## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	4
1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.....	4
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	9
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	9
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	12
<b>Uppföljning av ekonomi</b> .....	<b>16</b>
Resursanvändning.....	16
Budget 2020.....	16
<b>Övrigt</b> .....	<b>16</b>

## Inledning

Barn och ungdomsenheten i Spånga-Tensta har från och med den 1 januari 2020 omorganiserats och är nu inne i en ny fas. Vi har blivit en mindre enhet, vilket ger oss en möjlighet att ha ett gemensamt förhållningssätt över enheten på ett annat sätt. Tidigare var familjevård och familjerätt organiserade under barn och ungdom.

På enheten finns idag 40 medarbetare, varav 30 st socialsekreterare, 5 st stödfunktioner samt 5 st biträdande enhetschefer och en enhetschef. Under de senaste tre åren har vi i genomsnitt tagit emot 78 nya anmälningar i månaden och utredningsgrupperna har i genomsnitt hanterat 194 ärenden per månad och arbetsgrupp. Över de tre åren har vi i snitt omhändertagit 2-3 barn eller ungdomar per månad enligt 6§ LVU. Den höga komplexiteten i ärendena, det periodvis höga inflödet samt stadiga ökningen av ärenden ställer höga krav på enheten att anpassa sina arbetsmetoder så att vi är så effektfulla som möjligt utan att ge avkall på det goda sociala arbetet. Under 2019 omorganiserade sig ett team i barngruppen och började intensivutreda familjer i hemmiljön. Satsningen har varit lyckad och under 2020 kommer enheten utveckla arbetet med intensivutredningar i båda utredningsgrupperna. Med fler intensifierade utredningar i hemmiljö hoppas enheten kunna minska antalet återkommande ärenden och ge barn och ungdomar tidiga och riktade insatser. Så här är enheten organiserad idag;



Enhetens arbete har sedan flera år tillbaka präglats av Signs of Safety som inte bara är en arbetsmetod utan även ett förhållningssätt i hela verksamheten. Vi arbetar med metoden aktivt i vårt dagliga arbete och har ett pågående utvecklingsarbete. Alla medarbetare har genomfört grundutbildning i metoden och de flesta är vidareutbildade. Under året lanseras ett nytt nationellt metodstöd som en av våra medarbetare varit med och utvecklat.

Utöver Signs of Safety är BBIC (Barns Behov i Centrum) en del under hela ärendeprocessen, från anmälan till utredning och insats. De senaste åren har vi även arbetat med att förbättra barns delaktighet i kontakt med enheten och har använt Allmänna barnhusets rapport gällande barn som rättighetsbärare som underlag. I och med att barnkonventionen den 1 januari 2020 blev lag ser enheten inte några större skillnader i det dagliga arbetet. Dock hoppas vi att lagändringen leder till att barnrättsfrågorna får en högre status. Vi märker redan nu en skillnad i behov av samverkan och kompetensstöd från andra enheter som arbetar med vuxna och som har fått högre krav på sig att se till barnets bästa i sina bedömningar.

Under 2020 fortsätter enheten med utvecklingsarbete men vi kommer lägga energi och tid på att inventera de utvecklingsgrupper och samverkansgrupper som enheten är del i. Detta då vi sett att grupperna är tidskrävande och behöver effektiviseras så att varje samverkans- och utvecklingsgrupp har ett tydligt syfte och mål. Utifrån stadens satsning mot att stoppa det dödliga våldet ska vi utveckla samarbetet med polis och skola samt i syfte att kunna ge tidig insatser. SIG(Social insatsgrupp) har varit en del av verksamheten under flera år, men vi behöver fortsätta utveckla arbetet så att alla som har behov av insatsen tar del av den.

Vi arbetar aktivt med att upprätthålla stadens handlingsplan för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare. Bland annat genom hög chefstäthet och tät ärendedragning, men även genom att mäta personalens arbetstyngd kontinuerligt samt att ha hög tillit till medarbetarnas kompetens och ge dem eget handlingsutrymme.

Vi är en engagerad enhet som har många erfarna medarbetare, vilket innebär att vi har utmaningar kring kompetensutveckling. Under två år kommer cirka 10 st medarbetare att vidareutbildas i systemteori tillsammans med Skärholmens Stadsdelsförvaltning. Meningen är att de medarbetare som deltar i utbildningssatsningen ska dela med sig av sina nya kunskaper och även inspirera kollegor.




Enhetens engagerade och kompetenta medarbetare är grundstommen i allt vi gör, och för ledningsgruppen är det centralt att uppmuntra personalen så att alla kan utvecklas i sin roll utifrån sina egna förutsättningar.






KF:s inriktningsmål:

## 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel barn och unga som bedömts ha skyddsbehov och som inte fått vänta på placering		100 %	Tertial
 Andel barn och ungdomar anmälda för brott som tillsammans med föräldrar eller vårdnadshavare kallats till samtal med socialtjänsten inom 48 timmar			Tertial
 Andel barn och ungdomar som varit aktuella för insatser inom individ och familjeomsorgen och som inte är aktuella 12 månader efter avslutad insats.		84 %	Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Socialnämnden ska fortsätta att utbilda personal vid stadsdelsnämnderna angående unga lagöverträdare och förbereda socialtjänsten på att kunna arbeta enligt modellen snabbare lagföring.	2020-01-01	2020-12-31
 Socialnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna centralisera säkerställandet av skyddet för barn och unga vid hemgång från Barnahus Stockholm.	2020-01-01	2020-12-31
 Socialnämnden ska i samarbete med utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna säkerställa skolgången för barn som bor på skyddat boende och tillgången till förskola eller pedagogisk verksamhet för barn i förskoleålder samt utveckla stödet till placerade barn och vuxna under och efter placeringarna.	2020-01-01	2020-12-31
 Socialnämnden ska samordna arbetet med att implementera strategin för att minska risken att barn, ungdomar och unga vuxna dras in i kriminalitet, och stötta utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna i deras arbete.	2020-01-01	2020-12-31
 Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att allvarssamtal med ungdomar och deras föräldrar samt polis hålls inom 48 timmar efter det att det kom socialtjänsten till kännedom att den unge för första gången begått, eller misstänks ha begått, brott.	2020-01-01	2020-12-31

Nämndmål:

## Barn och unga har goda förutsättningar att göra fria livsval

### Beskrivning

Nämnden bidrar till att ge barn och unga goda förutsättningar att göra fria livsval genom att ge kvalitativt, rättssäkert och samordnat stöd och insatser till barn och unga i behov. Genom metoden Signs of Safety görs barn och vårdnadshavare delaktiga i utredning, planering och uppföljning. Uppföljningen av beslutade insatser ska stärkas bland annat genom förbättrad samverkan med öppenvården för barn och unga.

Strukturen för samverkan med utbildningsnämnden, polismyndigheten och Region Stockholm utvecklas i syfte att nå fler barn och familjer. En samordningsfunktion som ansvarar för samverkan mellan socialtjänsten och polisen inrättas. Inom 48 timmar från det att det kommit socialtjänsten tillkänna hålls allvarssamtal med unga som för första gången begått brott eller misstänks ha begått brott, dennes vårdnadshavare och polis. Arbetet med unga lagöverträdare ska fortsätta. Tidigare försöksverksamhet gällande snabbare lagförande i brottsmål för unga lagöverträdande under 18 år implementeras i verksamheten.

Samverkan inom barn i behov av särskilt stöd (BUS) blir mer operativ och individbaserad. Användningen av samordnad individuell plan (SIP) ska öka och uppföljningen av samverkan förbättras.

Nämnden fortsätter arbetet med att utveckla utredning och uppföljning av familjehem och jourhem. Fokus på hälsa och skolgång gör att fler familjehemsplacerade barn klarar målen i kärnämnen i grundskolan. Samverkan för obruten skolgång för placerade barn den så kallade SAMS-modellen ska implementeras.

Barn och unga som utsatts för våld eller har upplevt våld i nära relation upptäcks och erbjuds stöd och insatser. Förvaltningen fortsätter att utveckla arbetet med att upptäcka och hantera

hedersrelaterat våld och förtryck.

Inom öppenvården för barn och unga prioriteras tidiga behandlingsinsatser till våldsutsatta barn med inriktning på våldsproblematik, barns säkerhet och föräldraskap. Ett systemiskt förhållningssätt används och familjens nätverk aktiveras och involveras. Utvecklingen av öppenvården fortsätter utifrån genomförd förstudie. I förstudien tillsammans med Röda korset, har öppenvårdens organisering och insatser kartlagts.

### **Förväntat resultat**

- Barn får samordnade insatser
- Fler invånare tar del av öppenvård och föräldrastödjande insatser
- Färre unga uppger att de använder alkohol, narkotika och tobak
- Fler unga tar del av insatsen social insatsgrupp (SIG)
- Minskad andel barn som återkommer till individ och familjeomsorgen 12 månader efter avslutad insats
- Barn och unga som utsatts för våld eller upplevt våld och hedersrelaterat våld får stöd och insatser
- Barn är delaktiga vid beslut som rör dem

Enhetsmål:

Barn, ungdomar och deras familjer är delaktiga i ärendeprocessen.

### **Förväntat resultat**

- Barn, ungdomar och deras familjer bemöts individuellt och med hög grad av engagemang.
- Medarbetarna är rustade att möta de komplexa situationer som uppstår i det dagliga arbetet.
- Familjerna bemöts lösningsorienterat samtidigt som fokus behålls på den oro som finns runt barnet.
- Medarbetarna är väl förberedda inför möten och respekterar på så vis familjernas tid.
- När behov finns erbjuds SIP-möten (Samordnad individuell plan).
- SIG erbjuds när det finns en oro för kriminalitet runt en ungdom.
- Vid utredning av barns behov av stöd och skydd undersöker alltid socialsekreterare om det förekommer missbruk, våld, eller psykisk ohälsa i familjen.
- Barns behov av information, råd och stöd uppmärksammas i socialtjänstens arbete med föräldrar med missbruk.

### **Arbetssätt**

Med stöd av metoden Signs och Safety görs barn, ungdomar och familjer delaktiga under hela ärendeprocessen och familjerna ges möjlighet att använda sina egna resurser för att uppnå förändring. Metoden ger inte bara socialsekreterarna verktyg i ärenden utan ger även chefer verktyg i ärendehandledning.

Vid behov sker intensiva utredningar i hemmiljö där socialsekreterare genomför utredningar på kort tid med högt intervall av möten.

Utifrån gemensam samverkansrutin med Familjestödsenheten sker ett tätt samarbete mellan socialsekreterare och familjebehandlare. Ett tydligt uppdrag formuleras och barnets behov och

delaktighet är prioriterat genom hela uppföljningsprocessen. Enheterna håller även gemensamt på att utveckla en lathund för uppföljning av öppenvårdsinsatser.

Genom det nationella enkätsamarbetet Signs of Safety genomförs enkäter för föräldrar och barn. I enkäten besvarar familjerna frågor kring hur de upplevt bemötande och delaktighet under utredningstiden. Brukarenkäten genomförs av en medarbetare som ringer upp till familjerna och ställer frågor utifrån hur kontakten med enheten har varit. Barnenkäten får barn och ungdomar besvara efter avslutad utredning.

Föreningen Maskrosbarns stödmaterial för socialtjänsten används i möten med barn som har förälder med missbruk eller psykisk ohälsa.

Under året kommer det att skapas en brukarundersökning för EKB (Ensamkommande barn) där de ska få utvärdera kontakten med socialtjänsten.

### Resursanvändning

Genom ärendedragning i team, enskild ärendedragning och nära stöd från chef och samordnare metodhandleds socialsekreterarna.

Socialsekreterare håller sina egna SIP-möten och utbildas vid behov.

### Uppföljning

Resultatet av brukarenkäten presenteras för alla medarbetare på ett APT (Arbetsplatsträff) med efterföljande diskussionsgrupper.

### Utveckling

Det finns behov av att minska glappet mellan anmälan och utredning så att familjernas motivation inte minskar under processen. Enheten ser en fördel med att alla utredningsgrupper jobbar mer intensivt och vi ser behov av att se över remitteringsförfarande och organisation i teamen i utredningsgrupperna.

Kompletterande samverkansöverenskommelser behöver skapas tillsammans med enheten för funktionsnedsättning, försörjningsstöd och beroendevården. Detta för att effektivisera flödet i överföring av ärenden samt samverkan i pågående ärenden.

Enheten ser ett behov av att kunna översätta material till familjens språk när en säkerhetsplanering enligt Signs of Safety görs tillsammans med en familj. Det finns även i detta arbete ett behov av att använda tolkar med högre kompetens.

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Antalet SIP-möten skall öka.	25		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Signs of Safety coachgrupp skall fyra gånger per år träffas för att utvecklas samarbetet mellan Barn och ungdom och familjeresursen i Signs of Safetyfrågor som rör båda enheterna.	2020-02-03	2020-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Tidigare SIP-samordnare utbildar medarbetare att hålla egna SIP-möten för att bredda kompetensen och tillgodose behovet av att erbjuda SIP i de ärenden där det finns behov.	2020-01-01	2020-12-31

**Enhetsmål:**

Enhetens arbete präglas av engagemang, rättssäkerhet och hög kvalitet vilket bidrar till trygga uppväxtvillkor.

**Förväntat resultat**

- Utredningsprocessen med dess dokumentation håller hög kvalitet vilket innebär att det är en röd tråd genom ärendeprocessen och det är enkelt för våra klienter att förstå sammanhanget.
- Utredningsprocessen och beslutsunderlaget ska inte göras mer omfattande än vad som är motiverat av omständigheterna i ärendet. (Socialtjänstlagen 11 kap 2§ 1st)
- Utredningarna kommuniceras tydligt till barnen och familjerna och fungerar som en brygga till eventuell beslutad insats.
- Medarbetarna är trygga med de metoder och arbetssätt som används på enheten och får det stöd från chefer och samordnare som de behöver.
- Barn i riskzon identifieras tidigt och ges behovsanpassade insatser.

**Arbetssätt**

När ett ärende inkommit till enheten görs skyddsbedömningar inom 24 timmar. Mottagningen har ansvar för att ta emot alla anmälningar och fördelar dem till ansvarig handläggare i pågående ärende om så är fallet. Mottagningsgruppen ansvarar för att se till att anmälan tas emot av utredningsgruppen.

BBIC ger en evidensbaserad och enhetlig struktur för handläggning, genomförande och uppföljning. Det stärker barnperspektivet och även delaktigheten för barn och unga. Enheten uppnår de krav som ställs från Socialstyrelsen på de som använder BBIC.

Ungdomsutredarna använder bedömningsmetoderna ADAD (Adolescent Drug Abuse Diagnosis) och SAVRY (Structured Assessment of Violence in Risk in Youth) för att bedöma risk och skydd gällande ungdomar med kriminalitet och drogproblematik.

Rutiner finns för att hålla allvarssamtal inom 48-timmar med den unga som för första gången begått brott eller misstänks ha begått brott i samverkan med Fältverksamheten.

Enheten samarbetar i operativ och strategisk grupp med polis och andra stadsdelsnämnder utifrån stadens satsning mot det dödliga våldet.

Biträdande enhetschefer genomför egenkontroller under året för att säkerställa att vi uppnår det förväntade resultatet samt analysera hur vi skall bli bättre.

Medarbetarna ges möjlighet att under arbetstid läsa domar, forskning och ny lagstiftning vilket sedan tas upp på gruppernas möten för diskussion.



## Resursanvändning

Framtid Stockholms insatser BSFT (Brief Strategic Family Therapy), SKKP (Särskilt Kvalificerad Kontaktperson), Mini Maria används när behovet bedöms finnas.

Enheten använder MST (Multi Systemisk Terapi) i de familjer där det finns ungdomar med utåtagerande beteende, kriminalitet eller droger.

Samordnare ansvarar för nya medarbetares introduktion och det finns ett program utarbetat som pågår under första årets anställning. Under första året genomgår även nya medarbetare stadens introduktionsprogram för socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården.

## Utveckling

Enheten ser ett behov av att utveckla riskbedömningsmetoder gällande yngre barn.

Enheten är i behov av att utveckla vårt arbete med mentorskap i grupperna.

Aktuella ungdomar i utredningsgrupperna samt EKB behöver skapa egen rutin för allvarssamtal, samt ingå i mätningen som redan görs.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enhetens medarbetare skall under året informera högstadielärover om socialtjänstens arbete tillsammans med polis och fältassistenter.	2020-01-24	2020-12-31
Handläggningsgruppen skall under året genomföra en workshop kring utredningsplanering.	2020-02-03	2020-12-31
Under året skapas en digital mätning gällande allvarssamtal för att enklare rapportera statistiken och hämtningen av den.	2020-02-06	2020-12-31

KF:s inriktningsmål:

### 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

Nämndmål:

#### Nämndens resurser används effektivt och med ett långsiktigt perspektiv

#### Beskrivning

Verksamheternas kostnader och intäkter har noga analyserats i relation till uppsatta mål och uppdrag för att säkerställa förutsättningar för en budget i balans vid årets slut. Cheferna gör under året rättvisande prognoser och vid befarade underskott vidtas snabbt åtgärder. Genom att digitalisera och standardisera processer ges utrymme för effektivare styrning och uppföljning samt möjligheter till benchmark. Utbildningsinsatser kommer att genomföras under året för att höja chefers kompetens inom ekonomistyrning.

**Förväntat resultat**

- En effektivare verksamhet
- God prognossäkerhet och budgetföljsamhet
- Åtgärder vidtas snabbt vid befarade underskott

**Enhetsmål:**

Enheten är kostnadseffektiv och har medarbetare som har förståelse för budgetramarna.

**Förväntat resultat**

- Enheten har rättvisande prognoser.
- Placeringarna matchas rätt för att undvika onödiga omplaceringar.
- Placeringstiderna kortas ned.
- Enhetens medarbetare är kostnadsmedvetna vilket innebär att de tar eget ansvar för att säkerställa att följa upp ärenden utifrån de vård- och genomförandeplaner som skapas i insatser.

**Arbetsätt**

Medarbetarna engageras i budgetarbetet genom genomgång av budgetläge på APT.

Placeringssekreterare på 50 % ansvarar för att hjälpa socialsekreterare att matcha barn och ungdomars behov gentemot rätt insats.

Placeringssekreterare förhandlar priser vid behov.

Samordnare finns som stöd för att hjälpa socialsekreterarna att göra ett kvalitativt uppföljningsarbete med tydliga vård- och genomförandeplaner.

Administrativa assistenter kontrollerar fakturor gentemot placeringsark för att säkerställa att inga felaktiga fakturor betalas.

När det är möjligt skapar vi hemmaplanslösningar i ärenden och på så vis undviker vi kostsamma placeringar.

När en ensamkommande ungdom fyller 18 år inleds utredning som strukturerats utifrån BBIC-materialet, "På väg". Arbetsättet förväntas öka klarhet gällande behoven och därmed individanpassa och rikta insatsernas fokus inför övergången till självständighet. Utifrån detta förväntas uppföljningarnas stringens öka och placeringstiden kan kortas ner.

För att tillgodose ensamkommande ungdomars stödbehov, i övergången till självständighet, har vi utformat § 37 projektet med kontaktpersoner i samverkan med civilsamhället/Rotary.

## Resursanvändning

Enhetschefen ansvarar för att enhetens budget följs med stöd av economicontroller, placeringssekreterare, avdelningschef, IT-system och administrativa assistenter.

Administrativa assistenterna prioriterar arbetet med kostnader, och är med och utvecklar arbetssätt och rutiner för att förenkla och förbättra det administrativa stödet.

Fortsatt arbete med att använda civilsamhället genom mentorsprogram/frivillig organisationer som riktar sig till ensamkommande ungdomar, för att minska insatser genom socialtjänsten.

## Utveckling

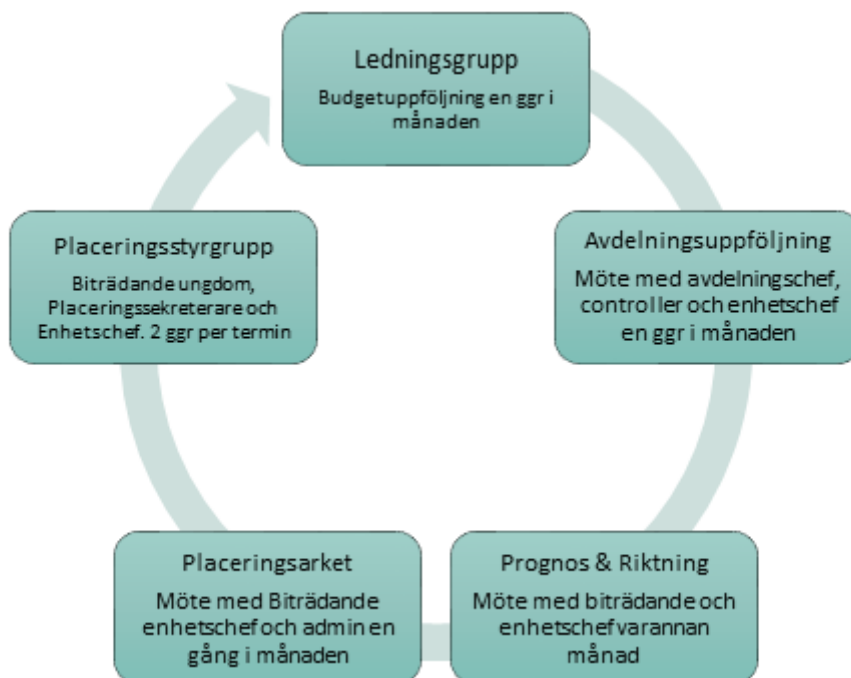
Skapa förtydligande rutiner tillsammans med enheten för försörjningsstöd för att lättare slussa ut ungdomar ur vård som har fortsatt behov av ekonomiskt stöd.

Förbättra hur vi följer upp utbetalningar av extra kostnader i samband med placering.

Skapa rutiner för att lättare följa intäkter såsom pengar från utbildningsförvaltningen, Försäkringskassan, vårdnadshavare och andra projektmedel.

Ungdomsgruppen fortsätter inventera arbetet med placerade ungdomar och gruppens organisation.

## Kommentar






Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
En styrgrupp skapas gällande placeringsarbete och budgetuppföljning för att gemensamt se över pågående och kommande placeringar samt	2020-01-31	2020-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
inventera vilka kostnader som kan minskas. Gruppen träffas två gånger per termin.		
Under året skall enhetens "placeringsguide" vidareutvecklas med ett avsnitt om hemtagning för ungdomar.	2020-02-10	2020-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex		82	År
 Sjukfrånvaro		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14		Tas fram av nämnd	Tertial

Nämndmål:

#### **Förvaltningen har en hållbar arbetsmiljö med en öppen och tillåtande kultur**

##### **Beskrivning**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är aktivt på alla nivåer och följs upp löpande i nära samverkan med de fackliga organisationerna. Utvecklingsinsatser fokuserar på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön där kunskapsnivå hos chefer och medarbetare stärks. Arbetsmiljön i nämndens verksamheter är hållbar och präglas av minskad sjukfrånvaro, en adekvat personalomsättning och trygga anställningsvillkor. Verksamheterna agerar förebyggande för att undvika att medarbetare utsätts för hot, våld och otillåten påverkan. Det råder en nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Ledarskapet är präglad av tillit, med en öppen och tillåtande kultur vilket ska möjliggöra innovation, en långsiktig kompetensförsörjning och en effektiv verksamhet. Varje chef ger sina medarbetare utrymme och stöd att ta ansvar, påverka och presentera nya idéer och lösningar som utvecklar och effektiviserar verksamheten.

##### **Förväntat resultat**

- Minskad sjukfrånvaro
- Personalomsättningen är gynnsam för verksamhetens utveckling
- Verksamheterna har hållbar arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier
- Chefer är trygga i sin roll och sitt ansvarsområde och tar initiativ för att utveckla verksamheten
- Hot, våld och otillåten påverkan förebyggs tidigt

**Enhetsmål:**

Medarbetarna har förutsättningar att göra ett gott socialt arbete och medverkar till att skapa en bra arbetsmiljö.

**Förväntat resultat**

- Medarbetarna på enheten är HBTQ medvetna.
- Medarbetarna på enheten bidrar till ett öppet och trevligt arbetsklimat.
- Arbetsbelastningen i grupperna är rimlig och medarbetarna får stöd att prioritera vid arbetstoppar.
- Medarbetarna tar ansvar för och deltar aktivt på APT-möten.

**Arbetsätt**

Som socialsekreterare på Barn och ungdomsenheten har du möjlighet till ärendedragning både individuellt och i team. Vid svårare och komplexa frågor sker ärendedragning nästan alltid i teamhandledning. På måndagar ses grupperna en kort stund för att stämma av veckan och för att eventuellt ta hjälp av varandra. Varje onsdag förmiddag har grupperna möte och frågor därifrån tas upp i ledningsgruppen.

Under semestertider hjälps enheten åt över grupperna genom att skapa sommarbyrå- och vinterbyråschema. Medarbetarna försöker då boka in så lite som möjligt i sina ordinarie ärenden för att kunna vara andra kollegor behjälpliga. Utredningsgrupperna har också ett bakjoursschema över hela året för att hjälpa varandra vid sjukdom eller arbetstoppar och vid ärenden som snabbt behöver remitteras från mottagningen.

Extern handledning är en viktig del i processen både för att utveckla medarbetarna och grupperna men även för att avlasta personalen i komplexa ärendesituationer.

På varje gruppmöte finns en stående punkt om hot och våld för att säkerställa att de anmäls i incidentrapporteringsystemet.

Enheten har en kompetensutvecklingsplan och varje medarbetare har en individuell medarbetarplan.

Enheten rustar sig för det kommande nya sociala datasystemets genom att ha utsett ambassadörer och superanvändare, detta går i linje med stadens handlingsplan för socialsekreterare.

Förhållningssättet på enheten är att vi är varandras resurser, deltar aktivt i teamdragningar samt turas om att hålla i våra gemensamma APT.

Enhetens mångfaldsgrupp arbetar för att skapa aktiviteter på enheten som främjar mångfald och inkludering.

**Resursanvändning**

Chefer använder HR-avdelningen som stöd i arbetsmiljöfrågor.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Under våren kommer en gemensam enhetsdag att genomföras med fokus på att stärka medarbetarskapet i den nya organisationsformen.	2020-02-06	2020-12-31
Varannan månad mäts socialsekreterarnas arbetstygnd enligt ett inrapporteringsystem som Region Jönköping skapat.	2020-01-17	2020-12-31
Vart tredje vecka hålls reflekterande team som all personal deltar i. Teamen hålls i tvärgrupper över enheten och medarbetaren får i och med denna möjlighet att reflektera över utmaningar, förväntningar och möjligheter med arbetet.	2020-01-17	2020-12-31

Nämndmål:

### **Medarbetare och chefer har rätt kompetens för uppdraget och cheferna utövar ett närvarande ledarskap präglat av tillit**

#### **Beskrivning**

Ledarskapet i nämndens verksamheter präglas av tillitsfulla relationer där stort förtroende visas till medarbetarnas förmåga att agera självständigt i sin yrkesutövning. Förvaltningens chefer ges möjlighet att stärka sin förmåga att leda och utveckla verksamheterna utifrån förändrade behov.

Kompetensförsörjningen är hållbar och alla enheter har en långsiktig planering för att behålla, utveckla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för både nutid och framtida behov. All rekrytering sker kompetensbaserat.

Förvaltningen samarbetar aktivt och utbyter erfarenheter med närliggande stadsdelsförvaltningar för en effektiv resursanvändning och ett gemensamt förhållningssätt i arbetsgivar- och utvecklingsfrågor.

#### **Förväntat resultat**

- Individuella medarbetarplaner och tydliga lönekriterier ger förutsättningar för kompetenta och aktiva medarbetare
- Alla enheter har kompetensförsörjningsplaner som är kopplade till verksamhetsplan och budget
- Kompetensbaserad rekrytering säkerställer en icke diskriminerande rekryteringsprocess

Enhetsmål:

Ledningsgruppen har ett gemensamt förhållningssätt som genomsyras i hela verksamheten.

#### **Förväntat resultat**

- Ett närvarande och tillitsfullt ledarskap.
- Cheferna har ett engagemang som smittar av sig i verksamheten.
- Ledarskapet är tydligt men också inkluderande, vilket leder till högt förtroende från medarbetarna.
- Cheferna på enheten kan tillvarata medarbetarnas individuella förmågor.
- Cheferna är föredömen i sitt ledarskap och inspirerar även medarbetare att utveckla sina

ledarskapsförmågor.

- Budskap som förmedlas över enheten är likvärdiga och lätta att förstå.

### **Arbetsätt**

Ledningsgruppen inleder året med att skapa relationella och praktiska överenskommelser för att underlätta det gemensamma arbetet under året. Överenskommelserna ger oss möjlighet att förstå varandras förväntningar och förutsättningar på året.

Hela ledningsgruppens arbete sker genom en röd tråd från gruppernas möten, till ledningsgrupp till det dagliga arbetet. Hela terminens teman är planerade där ledningsgruppen bland annat en gång i månaden följer upp budget och statistisk. Vi har sammanställt alla pågående projekt och utvecklingsområden och följer upp dem kontinuerligt och systematiskt. Efter varje ledningsgrupp skickas ett informationsmail ut till hela enheten vilket blir ett underlag för fortsatta diskussioner på gruppmöten. Detta tillvaratar enhetens behov och ger förutsättningar att leda enheten med en tydlighet och en transparens.

Varje ledningsgrupp avslutas med en skalfråga från noll till tio, där vi utvärderar om mötet varit effektivt, om man har fått bidra och om vi kommit framåt, detta med inspiration av Signs of Safety.

I ledningsgruppens externa handledning diskuteras ledarskapsfrågor och grupp-processer vilket ger oss möjlighet att både fokusera på vårt ledarskap individuellt men även i grupp.

### **Resursanvändning**

Hälften av ledningsgruppen har genomgått ledarutvecklingsprogrammet.

### **Uppföljning**

Efter varje termin utvärderas de praktiska och relationella överenskommelserna i ledningsgruppen.

### **Utveckling**

Enhetschef kommer att leda arbetet med att skapa direktiv för gemensamma aktiviteter, gåvor till medarbetare och samsyn till flexuttag.

<b>Aktivitet</b>	<b>Startdatum</b>	<b>Slutdatum</b>
Ledningsgruppen kommer gemensamt att inventera hur individuella ärendedragningar genomförs och vad vi önskar uppnå med våra individuella ärendedragningar med chef.	2020-01-22	2020-12-31

Nämndmål:

## **Nämndens verksamheter är innovativa och tar tillvara digitaliseringens möjligheter**

### **Beskrivning**

Nämndens verksamheter ska sträva efter att bli mer effektiva och kontinuerligt se över processer och organisation för att uppnå högsta möjliga kvalitet till lägsta möjliga kostnad.

Under året kommer en översyn av nämndens verksamheter att göras för att utreda framtida regiformer för verksamheter där så är lämpligt. Nämndens inköp ska främja kostnadseffektivitet, miljö- och klimatmässig samt social hållbarhet. Nämnden kommer att utveckla dialogen med leverantörer under året. Insatser för att öka användningen av de digitala verktygen för inköp kommer att genomföras. Ett led i att öka effektiviteten är att utveckla ledarskapet och i högre grad nyttja digitaliseringens möjligheter och innovation där det finns ett mervärde för detta. Tjänstedesign ska implementeras som en innovativ metod för att utveckla verksamheterna utifrån invånarnas önskemål och behov.

### **Förväntat resultat**

- Högre innovationskapacitet
- Högre grad av digital användning inom nämndens verksamheter
- Resurser och arbetsprocesser är effektivare

## **Uppföljning av ekonomi**

### **Resursanvändning**

### **Budget 2020**

### **Övrigt**