

Handläggare
Hanna Hammer
08 50822390

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2025-02-20

Verksamhetsplan 2025 för Barn- och ungdomsenheten

Barn- och ungdomsenheten

hanna.hammer@stockholm.se
start.stockholm

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	5
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	14
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	21
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	22
Redovisning av ekonomi	23
Resursanvändning	23
Budget 2025	24
Övrigt.....	25
Systematiskt kvalitetsarbete	25
Agenda 2030	27

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan 2025 .docxBarn och ungdomsenheten

Inledning

Inledning

Barn- och ungdomsenheten arbetar för att säkerställa trygga och stabila uppväxtförhållanden för barn och unga. Vi stödjer familjer och nätverk i att tillgodose barns behov, och vid behov tar vi fram insatser baserade på kunskap och beprövad erfarenhet. Fokus ligger på att identifiera och hjälpa de mest utsatta barnen.

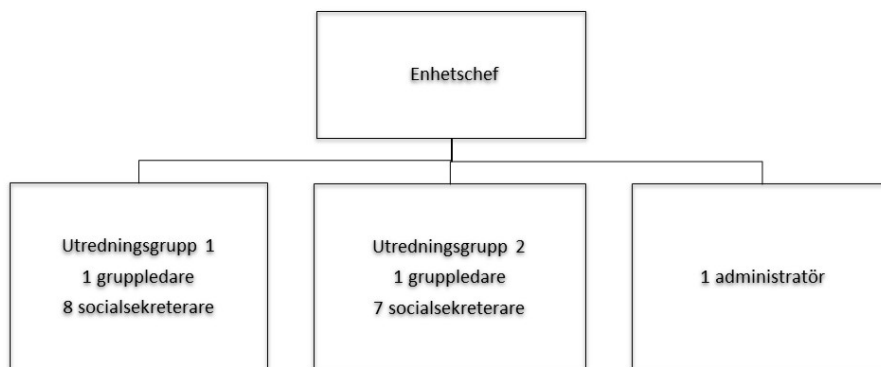
Under det gångna året har enheten mött en ökning av inkomna ärenden och utredningar, vilket speglar ett växande behov av socialtjänstens stöd. Samtidigt står vi inför nya krav med den kommande socialtjänstlagen, som betonar tillgänglighet, evidensbas och ett tydligt barnrättsperspektiv.

Enhetens uppdrag

Barn- och ungdomsenheten är en del av Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning och ansvarar för att utföra utredningar enligt SoL (socialtjänstlagen) och LVU (Lagen om vård av unga) samt följa upp biståndsbedömda insatser för barn och unga 0–20 år. Vi arbetar utifrån lagar som SoL, LVU och barnkonventionen, samt styrdokument från Socialstyrelsen och Stockholms stad.

Organisationsbeskrivning

Enheten leds av enhetschef och två gruppledare, och består av två utredningsgrupper med totalt 16 socialsekreterare samt en administrativ assistent.



Sammantaget är det tre män anställda på enheten och resterande är kvinnor. Samtliga medarbetare är anställda på heltid varav någon arbetar deltid utifrån förkortad arbetstid med hänvisning till barn upp till 8 år.

Inför verksamhetsår 2025 har medarbetarna varit involverade i arbetet med verksamhetsplanen vid en halvdags workshop samt löpande vid samtal om verksamhetsutveckling. Verksamhetsplanens mål kommer förankras under APT i januari.

Utvecklingsområden 2025

Under 2025 prioriterar vi följande områden för att möta ökande behov och lagändringar:

1. Barns delaktighet och inflytande:

- Vi stärker barns roll i utredningar genom tydliga utredningsplaner som beskriver syfte, process och återkoppling.
- Särskilt fokus läggs på att förbättra samtalsmetoder för barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). Ökad kompetens hos medarbetarna bidrar till bättre dialog och ökad delaktighet.

2. Förbättrade riskbedömningar och behovsanalyser:

- Verktyg som EARL, SAVRY och iRiSk används för att säkerställa att insatser är träffsäkra och behovsbaserade. Under 2025 planeras full implementering av iRiSk med stöd av utbildning och uppföljning.

3. Anpassning till ny socialtjänstlag:

- Vi förbereder oss för lagens krav genom att säkerställa en tillgänglig, kunskapsbaserad och rättssäker verksamhet. Ett tydligt barnperspektiv är centralt i detta arbete.

Arbetsmiljö

Med anledning av en 6:6a-anmälan har vi under 2024 påbörjat åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Vi fortsätter detta arbete under 2025 med fokus på:

- **Balans i arbetsbelastning:** Genom omfördelning av administrativa uppgifter frigörs tid för klientarbete. En ny funktion med handläggarnära stöd samt en tjänst för jourhemsplaceringar stärker organisationen.
- **Psykosocial arbetsmiljö:** Regelbundna uppföljningar på APT och i individuella samtal samt satsningar på en trygg och hållbar arbetsmiljö.
- **Effektivisering av administrativa processer:** Digitala lösningar som säker e-post införs för att minska arbetsbördan.

Barns perspektiv och inflytande

Vi arbetar för att stärka barns inflytande i utredningar och uppföljningar. Varje barn ska känna sig delaktigt, få återkoppling och förstå processen. Ett särskilt fokus är att utveckla våra arbetssätt för barn med NPF-diagnoser, eftersom dessa metoder även gynnar andra målgrupper.

Tydliga utredningsplaner hjälper barn och familjer att få ökad insyn och skapar struktur i arbetet. Genom att stärka barns perspektiv förbättrar vi kvaliteten i vårt arbete och säkerställer att barnens rättigheter tillgodoses.

Budget

Under 2025 ligger fokus på att behålla och stabilisera personalstyrkan. Nyrekryteringar under

2024 har gett positiva effekter, och vi går in i 2025 med en nästan fulltalig organisation. Detta minskar behovet av konsulter och skapar förutsättningar för långsiktig utveckling av arbetsätt.



Satsningar på nya funktioner som jourhemsplaceringar och handläggarnära stöd bidrar till en hållbar budget och stärker kvaliteten i verksamheten. Genom en stabil personalsituation och effektiv resursanvändning kan vi möta invånarnas behov på ett ekonomiskt ansvarsfullt sätt.

Uppföljning

Uppföljning sker i T1, T2 och verksamhetsberättelsen. Medarbetarna är delaktiga i att sätta mål och följa upp arbetet, vilket bidrar till kontinuerlig utveckling av verksamheten.

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 institutionsplacerade barn som når målen i svenska/svenska som andraspråk, matematik, och engelska i grundskolan		Fastställs 2025	Tertial
 Andel utredningar av barn och unga där barnet varit delaktigt och fått återkoppling		Tas fram av nämnd	Tertial

Nämndmål: Barn och ungdomar har goda uppväxtvillkor

Beskrivning

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

Effektiva modeller och samverkansstrukturer ska användas för att tidigt fånga barn och ungdomar som riskerar att fara illa. Utgångspunkten ska vara att harmonisera och likställa arbetet i hela staden. Medarbetarna driver arbetet med fokus på jämställdhet, jämlikhet och

barns rättigheter. Stadsdelsnämnden kommer även att genomföra aktiviteter kopplat till ANDTS-programmet i samtliga verksamheter.

Förväntat resultat

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

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

Enhetsmål: Användningen av riskbedömningsinstrument som EARL, SAVRY och iRiSk ökar för att säkerställa att barn och ungdomar får rätt stöd utifrån sina individuella behov.

Förväntat resultat

Användning av riskbedömningsinstrument som EARL, SAVRY och I-Risk stärker socialtjänstens förmåga att fatta välgrundade beslut, identifiera rätt insatser och säkerställa att barn och ungdomar får det stöd de behöver. Det främjar både förebyggande arbete och högre kvalitet i det praktiska arbetet med utsatta grupper.

Verktyg som EARL (Early Assessment Risk List) och SAVRY (Structured Assessment of Violence Risk in Youth) hjälper socialtjänsten att identifiera risksituationer för våld, kriminalitet eller annan problematik med högre precision.

Användningen av iRiSk stärker socialtjänstens förmåga att bedöma och hantera risker för barn i familjer där våld förekommer. Det bidrar till en rättssäker, evidensbaserad och barncentrerad arbetsprocess som ökar tryggheten och skyddet för barn. Verktöget gör det möjligt att identifiera risker tidigt, samordna insatser med andra aktörer och utforma handlingsplaner som minskar våldets konsekvenser på lång sikt.

Förväntade resultat av användningen av bedömningsinstrumenten EARL, SAVRY och iRiSk:

- Rätt insatser riktas till barn och unga med störst behov.
- Ökad användning av EARL och SAVRY.
- Mer träffsäkra riskbedömningar vid familjevåld.
- Förbättrade insatser för familjer.
- Stärkt samverkan mellan aktörer.
- Ökad trygghet och rättssäkerhet för barn och unga.
- Minskad återupprepning av våld.
- Förbättrad arbetsmiljö och professionalitet för personalen.

- Implementeringen av iRiSk har påbörjats.
- Fler unga i riskzonen identifieras och får tidiga insatser.
- Individanpassade och evidensbaserade insatser.
- Stärkt kompetens inom enheten.

iRiSk

Med hjälp av iRiSk kan socialtjänsten identifiera riskfaktorer som våldets frekvens, allvarlighetsgrad, och relationens dynamik mellan omsorgsperson och barn.

Detta resulterar i mer välgrundade beslut om skydd och insatser, vilket bidrar till barnets trygghet. Riskbedömningarna bidrar till att socialtjänsten snabbt kan vidta nödvändiga skyddsåtgärder, exempelvis skyddat boende eller kontaktförbud, för att minimera risken för fortsatt våld eller traumatisering. Barnets säkerhet och välmående sätts i centrum genom att våldets konsekvenser bedöms utifrån barnets perspektiv.

iRiSk hjälper till att identifiera vilka insatser som behövs både för barn och för den våldsutövande och våldsutsatta omsorgspersonen, exempelvis behandling, familjeterapi eller stödprogram. Insatserna blir bättre anpassade efter varje familjs unika situation och behov. Genom att använda ett gemensamt verktyg förbättras dialogen och informationsutbytet mellan socialtjänst och andra aktörer (polis, skola, hälso- och sjukvård). En enhetlig bedömning bidrar till en mer effektiv samordning av åtgärder och insatser. Strukturerade riskbedömningar hjälper socialtjänsten att förutse och förebygga återfall i våld, vilket minskar risken för att barn återigen utsätts för skadliga miljöer. Detta bidrar till långsiktig trygghet och stabilitet för barnet. iRiSk erbjuder ett tydligt metodstöd som hjälper medarbetarna att hantera komplexa och känslomässigt svåra ärenden. Genom att använda en evidensbaserad metod minskar osäkerhet och stress hos personalen, vilket stärker deras professionalitet och arbetsglädje.

EARL/SAVRY

Verktyg som EARL (Early Assessment Risk List) och SAVRY (Structured Assessment of Violence Risk in Youth) hjälper socialtjänsten att identifiera risksituationer för våld, kriminalitet eller annan problematik med högre precision. Detta leder till att rätt insatser kan riktas till barn och unga med störst behov. Riskbedömningsinstrumenten ger konkreta indikatorer som kan användas för att följa upp och utvärdera insatser över tid. Detta bidrar till att socialtjänsten kan identifiera vilka insatser som har störst effekt och anpassa arbetet efter evidens. Genom att arbeta strukturerat med validerade instrument får barn och ungdomar en mer rättvis bedömning av sina behov och risker. Föräldrar och vårdnadshavare får också större insyn och förtroende för att bedömningar baseras på beprövade metoder. Genom utbildning och kontinuerlig användning av dessa verktyg höjs medarbetarnas kompetensnivå och förmåga att hantera komplexa ärenden.

Enheten blir mer rustad att möta utmaningarna i arbetet med barn och ungdomar i utsatta situationer.

Arbetsätt

Arbete med EARL och SAVRY

Specialiserad arbetsgrupp:

En arbetsgrupp inom enheten har etablerats redan under senare delen av 2024 för att arbeta med och utveckla användningen av bedömningsverktygen EARL och SAVRY. Gruppen ansvarar för att tillämpa verktygen i relevanta ärenden, följa upp användningen och utveckla praxis för arbetssättet.

Regelbundna möten hålls för att utvärdera användningen, diskutera aktuella ärenden och identifiera förbättringsområden.

Kunskapsdelning:

Arbetsgruppen delar erfarenheter och goda exempel med hela enheten genom workshops och möten för att sprida kunskap och förbättra arbetet.

Pilotprojekt för iRiSk

Pilotfas:

En pilot för bedömningsverktyget iRiSk startas med en mindre grupp handläggare som testar verktyget i utvalda ärenden.

Pilotens resultat utvärderas för att identifiera styrkor, förbättringsområden och justeringar inför bredare implementering.

Workshop för enheten:

Under våren hålls en workshop för att ge hela enheten en grundläggande introduktion till iRiSk och dess användningsområden.

Implementering av iRiSk

Efter pilotfasen sker en stegvis implementering av iRiSk i hela verksamheten.

Pilotgruppen erbjuder löpande stöd och vägledning för att säkerställa en smidig övergång.

Kompetensutveckling

Kompetensen hos personal och chefer stärks med fokus på tidiga insatser och kriminalitetsförebyggande arbete.

Deltagande i utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser arrangerade av staden, Socialstyrelsen och andra aktörer prioriteras.

Särskild vikt läggs vid att tillämpa kunskap om arbete med unga i riskzon för kriminalitet.

Intensifierad användning av bedömningsverktyg

Verktygen EARL/SAVRY och iRiSk används mer systematiskt för att säkerställa träffsäkra riskbedömningar och hög kvalitet i uppdrag till öppenvårdsinsatser. Gruppledare lägger med bedömningsmallar vid ärendeutdelning så att det tydligt framgår vilket bedömningsverktyg som är lämpligt. Gruppledare tillsammans med socialsekreterare identifierar löpande ärenden där användande av bedömningsverktyg kan vara aktuellt.

Förbättrat samarbete och samordning

Ett starkare samarbete mellan chefer och medarbetare utvecklas, med fokus på gemensamma mål och förebyggande insatser.

En intensifierad samverkan med RVC (Relationsvåldscentrum) kommer starta igång under 2025 vilket kommer betyda att representanter från RVC kommer sitta på verksamhetsområdet 1 gång i veckan.

Resursanvändning

- Gruppledare
- Socialsekreterare
- De funktioner som har specialistkompetens i EARL, SAVRY och iRiSk.

Uppföljning

Antalet Earl och Savry följs upp via Esmaker (samma som barns delaktighet). iRiSk till Esmakern för att se hur många gånger det använts.

Enhetsmål: Barn och unga är delaktiga under utredning och beslut.

Förväntat resultat

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

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

Förväntade resultat:

Ökad delaktighet:

- Indikatoren för barns delaktighet i utredningar ökar till 80 %.
- Alla barn får möjlighet att vara delaktiga i sina utredningar och informeras om hur utredningen avslutas.
- Kommunikationen med barn anpassas efter deras ålder och individuella behov.
- Barn känner sig informerade och inkluderade genom hela utredningsprocessen.

Förbättrad struktur och transparens:

- Utredningsprocessen präglas av tydlig struktur och transparens som stärker barnets förståelse och trygghet.
- Medarbetarna följer ett tydligt arbetssätt som säkerställer barnens delaktighet.

Utökad kompetens och verktyg:

- Minst två NPF-coacher är aktiva på enheten och fungerar som stöd för kollegor i arbete med barn med NPF.
- NPF-coacher har genomgått relevant utbildning och arbetar utifrån tydligt definierade ansvarsområden.
- Minst två workshops om bemötande och samtalsstöd för barn med NPF har genomförts.
- Medarbetarna har ökat sin kompetens kring barnsamtal och använder verktyg för att stärka barns delaktighet.

Tillgängliga inkluderande verktyg:

- Bildstöd, leksaker och andra verktyg finns tillgängliga som stöd för att skapa en inkluderande miljö.
- Alla barn får en barnanpassad kommunikation vid utredningens avslut, vilket säkerställer att de känner sig hörda och trygga.

Arbetsätt

Tydlig utredningsplan för familjen

När en utredning inleds får familjen en klar och strukturerad utredningsplan. Planen ska innehålla:

- Anledningen till att utredningen påbörjas.
- Planerade möten med barn och föräldrar.
- Övriga kontakter som socialtjänsten behöver ta.
- Bedömd tidsram för när utredningen kan avslutas.
- Hur återkoppling sker till barn och föräldrar efter avslutad utredning.
- Verktyg och metoder för barnsamtal

Workshop om stödverktyg: En workshop anordnas för att presentera och öva på olika verktyg för barnsamtal, så att samtalen kan anpassas efter barnets behov och förutsättningar.

Samtalsverktyg från Signs of Safety: Dessa används för att underlätta dialog och bygga förtroende mellan socialsekreterare, barn och föräldrar.

Omvärldsbevakning: Vi följer utvecklingen av nya samtalsverktyg och implementerar de som kan stärka barns delaktighet.

Stöd för barn med NPF-diagnoser

För att möta behoven hos barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF):

Medarbetarnas kompetens stärks genom utbildning om NPF.

Vi samarbetar med experter från BUP, HAB, LSS och BUMM.

NPF-coacher utses med tydliga ansvarsområden.

Riktade samtalsverktyg tillhandahålls, exempelvis bildstöd, leksaker och andra inkluderande material.

Kvalitetssäkring och erfarenhetsutbyte

Gruppledare ställer specifika frågor vid ärendegenomgångar för att säkerställa att barnens delaktighet är en prioritet.

Goda exempel på arbetsätt delas regelbundet på gruppmöten för att sprida kunskap och inspirera till förbättringar.

Delaktighet uppmuntras genom aktiviteter som "tävlingar och fester" för att fira framgångar och stärka engagemanget hos både medarbetare och familjer.

Resursanvändning

Gruppledare

Förstärkare på enheten kommer användas för workshop och att sprida NPF-kunskaper i ärenden som hen är medhandläggare i.

Enhetens socialsekreterare som arbetar med utredning och uppföljning av vård.

Uppföljning

Gruppledaren utvärderar NPF-coachernas arbete och insatser fyra månader efter att de påbörjat sina uppdrag. Resultaten används för att identifiera förbättringsområden och förstärka stödet.

En slutrapport om arbetet med att stärka barns delaktighet sammanställs och kommuniceras till enhetschefen, med särskilt fokus på vilka framsteg som gjorts och vilka områden som kräver fortsatt utveckling. Detta görs inför T2:an.

Gruppledaren följer regelbundet upp barns delaktighet och utredningsplanernas kvalitet vid ärendedragningar och gruppmöten.

Barns delaktighet dokumenteras och följs upp i Esmaker i samband med att utredningar avslutas. Särskild fokus läggs på att öka svarsfrekvensen i Esmaker för att säkerställa representativa resultat. En del i det är att ha gemensam avstämning av resultaten från Esmaker 1 gång i månaden.

Användningen av Signs of Safety följs upp genom internkontroller två gånger per år. Dessa kontroller säkerställer att verktyget används systematiskt och bidrar till ökad kvalitet i arbetet.

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

Förväntat resultat

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

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

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

Förväntade resultat:

- Samverkan med familjerätten intensifieras och forumet nyttjas aktivt för konsultation och samarbete kring gemensamma ärenden.
- Rutiner och överenskommelser för samverkan följs systematiskt för att säkerställa kvalitet och effektivitet.
- Samordnad individuell plan (SIP) används som ett verktyg för att tydliggöra barnets behov och säkerställa att insatser planeras och genomförs på ett enhetligt sätt.

Arbetsätt

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

Rutiner och överenskommelser

Samverkan följer tydligt definierade rutiner och överenskommelser som tagits fram gemensamt av de deltagande enheterna.

Rutinerna omfattar tidsramar, ansvarsfördelning och kommunikationskanaler för att säkerställa effektivt samarbete.

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

Användning av Samordnad Individuell Plan (SIP)

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

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

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

Resursanvändning

- Gruppledare
- socialsekreterare
- samverkansforum för konsultation med familjerätten
- SIP

Uppföljning

Samverkansforum:

Följ upp deltagande och engagemang genom närvarorapporter och korta feedbackformulär. Utvärdera om aktuella ärenden lösts och om insatser genomförts i tid.

Rutiner och överenskommelser:

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

Årlig utvärdering för att revidera och förbättra rutiner vid behov.

Samordnad Individuell Plan (SIP):

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

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

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

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

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

Beskrivning

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

Förväntat resultat

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

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

Enhetsmål: Enheten gör klimatsmarta val och bidrar till ett minskat klimatavtryck.

Förväntat resultat

Enheten bidrar till klimatomställningen och minskat klimatavtryck.

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


Arbetsätt

Personalen nyttjar i första hand kollektivtrafik, cykel eller gående och därefter elbil. Alltid överväga om handlingar behöver skrivas ut eller om de kan vara digitala. Digital signering när det är möjligt för att undvika utskrifter. Vid måltider som arbetsgivare bjuder på ska vara vegetariska. Enhetens medarbetare som genomför resor och transporter i tjänsten gör detta ett hållbart sätt och följer stadens mötes- och resepolicy. Bokningar görs via stadens resehanteringssystem där medarbetarna har en egen reseprofil. Enheten åker i första hand tåg vid behov av att resa. Enheten ökar inköp av ekologisk livsmedel. 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

Inför tertialrapport och verksamhetsberättelse

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

Mer 70 % av de livsmedel som köps in är ekologiska.

Arbetsätt

Beställningar görs i Agresso där ekologiska livsmedel köps in eller via glasade gången. Användning av inköp via first card minskar och när det används köps det mer än 70 % ekologiska livsmedel.




Då arbetsgivare bjuder på måltider ska dessa vara vegetariska.

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 §		83	År
 Sjukfrånvaro §		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14 §		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

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

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

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans

mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

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

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

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

Förväntat resultat

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

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

Enhetsmål: Enheten arbetar aktivt med digitalisering.

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

Digitalisering innebär att använda ny teknik för att skapa nya sätt att tänka, kommunicera och arbeta. Det kan också handla om att tillämpa befintlig teknik på nya och innovativa sätt. För att dra nytta av digitaliseringens möjligheter behöver enheten utveckla ett utforskande och nyfiket arbetsätt.

Under kommande år kommer särskilt fokus att ligga på:

Digitala underskrifter: Att förenkla och effektivisera administrativa processer.

Säker e-post: Att säkerställa en trygg och effektiv kommunikation.

AI-användning: Att undersöka och integrera AI för att förbättra verksamhetens processer och resultat.

Införande av kvalitetsledningssystemet 2c8

Enheten implementerar det digitala kvalitetsledningssystemet 2c8, vilket innebär en översyn av samtliga rutiner och arbetsätt. Detta system förväntas ge medarbetarna enklare och snabbare tillgång till rutiner och riktlinjer. Resultatet blir en mer strukturerad arbetsituation och en ökad kvalitet i handläggningen.

Utveckling av internkontroll och egenkontroller

Chefer och gruppledare kommer att fortsätta utveckla arbetet med internkontroll och systematisera egenkontroller. Syftet är att skapa en hållbar och effektiv arbetsmiljö, säkerställa att verksamheten möter uppsatta mål och minska risken för avvikelser.

Med dessa insatser strävar enheten efter att stärka kvaliteten och effektiviteten i arbetet, samtidigt som medarbetarnas arbetsmiljö förbättras.

Uppföljning

I samband med tertial och verksamhetsberättelse följs enhetens arbetet upp och vad som gjorts kring digitalisering.

Enhetsmål: Enheten fokuserar på ett gott medarbetarskap och en fortsatt satsning på friskfaktorer.

Förväntat resultat

Medarbetare upplever en god arbetsmiljö som på olika sätt gynnar friskfaktorer.

- Minskad personalomsättning.
- AMI (aktivt medskapandeindex) är fortsatt hög
- Andel medarbetare som kan rekommendera arbetsplatsen har ökat.

Arbetsätt

Under början av 2025 kommer enheten att gemensamt arbeta med materialet "En liten bok om medarbetarskap". Detta initiativ syftar till att stärka förståelsen för vad ett aktivt

medarbetarskap innebär och hur det kan bidra till både individens och verksamhetens utveckling.

Ett aktivt medarbetarskap

Ett aktivt medarbetarskap innebär att varje individ:

Tar ansvar för sina arbetsuppgifter och sin egen utveckling.

Bidrar till verksamhetens framgång genom initiativ och engagemang.

Aktivt skapar och upprätthåller ett positivt arbetsklimat.

Medarbetare och chefer arbetar tillsammans för att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö, där alla känner sig sedda, hörda och stöttade.

Strukturerat ledarskap och stöd

Chefer har en hög tillgänglighet och skapar regelbundna tillfällen för individuell uppföljning med varje medarbetare. Dessa möten används för att ge strukturerat stöd, följa upp arbetsuppgifter och diskutera medarbetarens utveckling.

Genomföra regelbundna ärendemöten med gruppledare för att hantera arbetsbelastning, trivsel och ärendehantering. Klargör vilka frågor som ska eskaleras till enhetschefen.

Arbetsbelastningen bevakas kontinuerligt och återkoppling sker både på individ- och gruppnivå, för att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och förebygga ohälsa.

Utforska och införa regelbundna arbetsmiljöundersökningar, exempelvis i form av temperaturmätningar eller enkäter.

Delaktighet och utveckling

Medarbetarna är aktivt involverade i enhetens arbete med verksamhetsplanering och verksamhetsutveckling. Genom gemensamma diskussioner och samarbete skapas en inkluderande arbetsmiljö där idéer och förbättringsförslag tas tillvara.

Detta arbetssätt syftar till att skapa en arbetsplats där medarbetarskap och ledarskap går hand i hand, och där enhetens gemensamma arbete leder till långsiktig framgång och hållbar utveckling.

Resursanvändning

Befintliga resurser på enheten.

Uppföljning

Uppföljning görs i samband med medarbetarenkät samt löpande vid till exempel individuella avstämningar med enhetschef samt löpande temperaturmätning på APT

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

Förväntat resultat

Förbättrad arbetsmiljö: Medarbetarna upplever en mer hållbar och positiv arbetsmiljö genom stärkt stöd och minskad administrativ belastning.

Minskad arbetsbelastning: Handläggare får mer tid för sina kärnuppgifter, vilket bidrar till lägre stressnivåer och ett bättre arbetsklimat.

Tillvaratagen kompetens och ökad kvalitet: Medarbetarnas kompetens används mer effektivt, vilket leder till högre kvalitet i handläggning och beslutsfattande.

Lägre personalomsättning: Förbättrade arbetsvillkor och ett starkare stöd minskar risken för personalomsättning och skapar en mer stabil arbetsgrupp.

Arbetsätt

Under första halvåret kommer verksamheten att inrätta och bygga upp en roll för handläggarnära stöd, anpassad efter medarbetarnas behov. Syftet är att avlasta socialsekreterarna från administrativa uppgifter och därigenom skapa förutsättningar för dem att fokusera på kärnupdraget. Rekrytering för denna roll påbörjas under samma period.

Parallellt sker rekrytering av en socialsekreterare med särskilt ansvar för jourhem. Denna roll syftar till att:

Ge handläggarna stöd i ärenden som rör jourhemsplaceringar.

Tillföra specialkompetens för alla moment i samband med jourhemsplaceringar.

Minska handläggarnas arbetsbelastning genom att ta över delar av ansvaret i dessa specifika ärenden.

Genom dessa insatser förstärks det administrativa och operativa stödet, vilket möjliggör en mer effektiv och hållbar arbetsfördelning inom enheten.

Uppföljning

Effekterna av de nya funktionerna väntas ses som tidigast under senare delen av tertiäl 1.

Uppföljning sker under individuella medarbetartider och gruppmöten.

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

För att säkerställa att enheten har rätt kompetens för att möta sina uppdrag och mål är ett aktivt och strategiskt arbete med kompetensförsörjning fortsatt en prioritet. Arbetet syftar till att utveckla, behålla och rekrytera medarbetare med den kompetens som krävs för att verksamheten ska nå framgång.

Kompetensförsörjningsplan och kompetensinventering

Enheten arbetar utifrån en fastställd kompetensförsörjningsplan, som uppdateras vid behov, dock minst en gång per år. En löpande kompetensinventering genomförs som ger en aktuell bild av medarbetarnas kunskaper och färdigheter. Inventeringen fungerar som underlag för att:

Identifiera behov av kompetensutveckling.

Främja delning av kompetens inom enhetens ansvarsområde.

Säkerställa att resurser och kunskap används på ett effektivt sätt.

Utveckling av arbetsklimat och metodik

Enheten lägger stort fokus på att utveckla och stärka ett positivt arbetsklimat genom att:

Öka kunskapen om och tillämpningen av ett "feedback-klimat" för att främja en öppen och utvecklande dialog.

Använda metoden uppskattande intervju för att identifiera framgångsfaktorer och bygga vidare på det som fungerar väl.

Individuella kompetensutvecklingsplaner

Vid medarbetarsamtal upprättas individuella kompetensutvecklingsplaner som tydligt beskriver medarbetarens utvecklingsmål, samt de resurser och insatser som krävs för att uppnå dem. Detta bidrar till en långsiktig och målinriktad utveckling för både individen och verksamheten.

Med dessa åtgärder strävar enheten efter att skapa en dynamisk och kompetensdriven arbetsmiljö där medarbetarna känner sig engagerade, stödda och värderade i sitt arbete.

Uppföljning

Kompetensförsörjning:

Årlig kompetensinventering för att identifiera behov och framsteg.

Uppdatera och stäm av kompetensförsörjningsplanen årligen.

Arbetsklimat och feedback:

Korta enkäter eller pulsmätningar om feedback och arbetsklimat.

Gruppdiskussioner om resultat och förbättringsområden.

Individuella utvecklingsplaner:

Uppföljning vid medarbetarsamtal kring individuella mål och framsteg.

Dokumentation av utveckling och koppling till verksamhetsmål.

Regelbundna avstämningar:

Kvartalsvisa möten för att sammanfatta och rapportera resultat.

Använd visuella verktyg, t.ex. diagram eller trafikljusmodeller, för överblick.

Medarbetarundersökningar:

Årlig undersökning med frågor om kompetensutveckling och arbetsklimat.

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 uppdaterad kontinuitetsplan som medarbetarna har god kännedom om.

Förväntat resultat

Vid oväntade händelser bedrivs verksamheten i så hög utsträckning som möjligt på samma sätt som vanligt. Medarbetarna vet hur de ska fullfölja sina arbetsuppgifter.

Arbetssätt

Att under APT och eventuellt andra forum fortsätta förankra kontinuitetsplanen, samt uppdatera och komplettera vid behov.

Resursanvändning

Befintliga resurser.

Uppföljning

Vid APT.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

Beskrivning

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

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål: Avtalskontroll görs löpande av köpt vård

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

Enheten utvecklar arbetsätt för att bedriva en aktiv avtalsuppföljning genom att avtalssamordnare har i uppdrag att med chef och gruppleadare, förhandla avtal som löpt ut.

Resursanvändning

Avtalssamordnare och avtalskontroller fortsätter sitt arbete med att utveckla arbetsätt för att genom aktiv avtalsuppföljning också motverka välfärdsbrott. En ny tjänst i form av jourhemshandläggare bidrar med att utreda jourhem.

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.

Enhetschef har en gång i månaden möte med economicontroller (prognos-möte) och följer upp budgeten. Enhetschef deltar även i uppföljning för hela verksamhetsområdet barn, unga och familj och deltar i åtgärdsplaner kring att komma närmare en budget i balans.

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

Samverkan

Enheten samverkar både internt och externt. Nära samarbeten med andra enheter som handlägger samma målgrupp, samt med skolor, polis och övriga myndigheter, bidrar till bättre service för medborgarna och effektivare ärendehantering.

Övrig resursanvändning

- **2c8 och stödmaterial:** Arbetet med att implementera 2c8 pågår, och vid behov tas checklistor, mallar och annat stödmaterial fram för att förenkla och höja kvaliteten i verksamheten.
- **Transportmedel:** Enhetens bilar, elcyklar och övriga fordon används strategiskt för att underlätta både interna och externa besök.

Medarbetare och kompetensutveckling

Enheten har säkerställt att medarbetarnas kompetenser tas tillvara på bästa sätt. Verksamhetsområdets mentorer introducerar nya medarbetare i samarbete med enhetschef och gruppledare. Arbetet på barn- och ungdomsenheten ställer höga krav på medarbetarnas ansvarstagande, kunskap och professionella bemötande. För att säkerställa rättssäkert och omsorgsfullt arbete krävs en god förståelse för gällande lagar, riktlinjer och rutiner. Medarbetarna ska alltid bemöta barn och familjer med omtanke, respekt och professionalism.

Kompetenskrav och utbildning

Alla medarbetare på enheten har en relevant och adekvat utbildning för sina uppdrag, vilket säkerställer en hög nivå av yrkeskompetens och kvalificerat arbete.

Kontinuerlig fortbildning

Medarbetarna uppmuntras till att kontinuerligt delta i fortbildning, anpassad efter deras arbetsuppgifter. Detta kan innebära föreläsningar, kurser eller annan relevant utbildning som erbjuds av staden eller externa aktörer. Vid medarbetarsamtal fångas medarbetarnas engagemang och utvecklingsönskemål, vilka kan användas för att stödja enhetens vidare utveckling. Exempel på detta kan vara att en medarbetare tar ett större ansvar för en specifik fråga eller metod. Enheten följer också kompetensutvecklingsplanen som finns för enheten.

Kompetensutveckling i metoder

Medarbetarna får kontinuerlig kompetensutveckling i metoden *Signs of Safety*, en lösningsfokuserad och erfarenhetsbaserad riskbedömningsmodell som sträcker sig över hela ärendeprocessen och stärker familjens delaktighet.

Specialiserade bedömningsmetoder

Efter en viss tids arbete på enheten ges medarbetarna möjlighet till kompetensutveckling inom bedömningsmetoder som EARL, SAVRY och även iRiSk. Detta stärker både medarbetarnas förmåga att genomföra träffsäkra bedömningar och kvaliteten på de insatser som ges till barn och familjer.

Budget 2025

Budget 2025

Under 2024 rapporterade verksamhetsområdet Barn, Unga och Familj ett omfattande underskott. Därför kommer enheten under hela 2025 att arbeta vidare med budgethållningsåtgärder för att bidra till en långsiktig ekonomisk balans.

Barn- och ungdomsenheten har ett pågående arbete för att anpassa verksamheten inom ramen för beslutad budget. Budgeten för enheten 2025 är 22 miljoner kronor, vilket innebär en ökning med 0,8 miljoner kronor jämfört med 2024, då ett underskott på 7,2 miljoner kronor rapporterades. För att säkerställa en budget i balans kommer enheten att fortsätta arbeta aktivt med att minska utgifterna och noga följa upp kostnaderna för externa vårdinsatser. Fokus kommer ligga på att hitta kostnadseffektiva alternativ som samtidigt utgår från varje barns individuella behov.

Ekonomisk uppföljning och budgethantering

Ansvar för den ekonomiska uppföljningen ligger hos enhetschefen, som tillsammans med ekonomicontrollern genomför månadsvisa uppföljningar av enhetens ekonomi. Vid negativa budgetavvikelser vidtas omedelbara åtgärder i samarbete med gruppleddare för att säkerställa att ekonomin balanseras. För att skapa transparens och engagemang hålls medarbetarna kontinuerligt informerade om enhetens ekonomiska situation genom regelbundna genomgångar på arbetsplatsträffar (APT).

Personalkostnader

Enheten arbetar aktivt för att avveckla användningen av konsulter och i stället stärka den egna organisationen. Som ett led i detta arbete har målet om närmare arbetsledning förverkligats, bland annat genom att mentorernas drop-in-tider används för att ge socialsekreterare stöd i planering av utredningar. De nya tjänsterna för handläggarna stöd och socialsekreterare med särskilt ansvar för jourhemsplaceringar avlastar övriga socialsekreterare. Detta bidrar till en bättre arbetsmiljö, minskar behovet av konsulter och förväntas leda till lägre personalomsättning.

Arbetsätt och evidensbaserade metoder

Enheten tillämpar arbetsätt och metoder som baseras på evidens eller beprövad kunskap för att säkerställa högsta möjliga kvalitet i det sociala arbetet. Att använda evidensbaserade

metoder främjar effektiva insatser som är både ekonomiskt hållbara och anpassade till barnens behov.

Placeringar och vårdinsatser

- **Öppenvårdsinsatser förstahandsval:** Innan beslut om vård på institution fattas för ett barn eller en ungdom, övervägs alltid möjligheten att tillgodose behoven genom öppenvårdsinsatser.
- **Säkerhetsplaner som alternativ till placering:** När det är möjligt och bedöms vara säkert för barnet används säkerhetsplaner enligt **Signs of Safety** som alternativ till placering utanför hemmet. Beslut fattas alltid med barnets bästa och säkerhet som utgångspunkt.
- **Val av placering:** Vid beslut om placering utom hemmet väljs det mest kostnadseffektiva alternativet, samtidigt som kvalitet och barnets säkerhet prioriteras. Vi använder oss även av avtalsförhandling för att få rätt vård till rätt pris samt samverkar med LSS och BUP i gemensamma ärenden där samfinansiering kan vara aktuellt.
- **Uppföljning av vårdinsatser:** Vid uppföljning av vårdinsatser görs en noggrann bedömning för att säkerställa att insatsen motsvarar barnets behov och ger önskad effekt i enlighet med vårdplanen. Om insatsen inte bedöms vara ändamålsenlig, övervägs att avsluta eller anpassa insatsen.

Allt arbete sker i linje med riktlinjerna i barnkonventionen, med barnets rättigheter och välmående som högsta prioritet.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Tydligare mål samt ökad medarbetardelaktighet i uppföljningsarbetet

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

Kvalitetsprogrammet

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

Helhetssyn

Under 2025 kommer enheten att fokusera på att stärka samarbetet både inom enheten och med andra delar av Individ- och familjeomsorgen. Syftet är att skapa en bättre helhetssyn och undvika problem som kan uppstå vid en alltför uppdelad styrning eller tydliga gränser mellan olika funktioner och områden. En helhetssyn bland chefer och medarbetare bidrar till att säkerställa likvärdighet i arbetet och en gemensam förståelse för stadens mål, resurser och långsiktiga vinster för samhället. Genom att arbeta tillsammans och hitta innovativa lösningar på gemensamma utmaningar kan vi stärka samhörigheten och skapa förbättringar för både

verksamheten och de vi är till för. Detta arbetssätt hjälper också till att minska så kallat "stuprörstänkande", där olika delar av organisationen arbetar isolerat, och främjar istället bättre samverkan och en mer sammanhållen verksamhet.

Handlingsutrymme

Handlingsutrymme handlar om att delegera ansvar och ge medarbetare möjlighet att påverka. Det kräver tydliga mål och en gemensam förståelse för vad vi vill uppnå. Alla medarbetare ska kunna använda sin kompetens för att nå verksamhetens mål, möta målgruppernas behov och bidra till utveckling. Ett aktivt medarbetarskap är avgörande, där kreativitet, problemlösning och engagemang spelar en viktig roll. Enheten ska våga testa nya metoder, lära av misstag och sluta göra sådant som inte skapar värde för våra målgrupper. Vi arbetar gemensamt för att motverka detaljstyrning, eliminera administrativa tidstjuvar och minska rädslan för att göra fel. Enhetschefen och gruppledarna på enheten strävar efter att skapa en kultur präglad av tillit och öppenhet, där fel ses som möjligheter att lära och utvecklas. Detta är nödvändigt för att kunna möta komplexa utmaningar och fortsätta förbättra vår verksamhet

Nytt digitalt kvalitetsledningssystem

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

Internkontroll

Som en del av det systematiska kvalitetsarbetet är enhetens väsentlighets- och riskanalys (VoR) samt internkontroll en central del av verksamheten. Genom att identifiera oönskade händelser och vidta förebyggande åtgärder säkerställs och upprätthålls en hög kvalitet. Enhetens chef har genomfört en väsentlighets- och riskanalys där processer och arbetssätt har dokumenterats. I analysen har oönskade händelser identifierats, sannolikheten för att de ska inträffa uppskattats och deras konsekvenser värderats. Processer och risker med höga riskvärden har inkluderats i enhetens internkontrollplan och hanterats genom antingen åtgärder eller kontroller.

Internkontrollplan 2025

Internkontrollplanen (IKP) innehåller följande insatser:

- **Stickprov i social dokumentation:** Stickprov görs tertialvis i ärenden via Paraplyet för att säkerställa att dokumentation och beslut följer delegationsordningen.
- **Budgetuppföljning:** Ekonomikontroll och genomgång av budget sker varje månad för att undvika kvalitetsbrister och säkerställa en god arbetsmiljö.
- **Uppföljning av avtal:** Stickprov av fakturor jämförs med upphandlade avtal för att säkerställa efterlevnad. Detta görs halvårsvis.

Kunskaphöjande insatser och internkontrolldagar

Internkontrolldagar genomförs vår och höst, där stickprov kombineras med en enkät som fylls i av alla handläggare. Syftet är att samla information och identifiera utvecklingsområden. Som

en del av kvalitetsarbetet kommer kunskapshöjande insatser att planeras och genomföras, vilka inkluderas i enhetens årshjul för 2025.

Synpunkter och klagomål

För att säkerställa och kontinuerligt förbättra kvaliteten för enhetens målgrupp, används en strukturerad process för att hantera klagomål, synpunkter, samt resultat från externa granskningar, tertialuppföljningar och egenkontroller. Även avvikelser och incidenter som rapporteras enligt Lex Sarah beaktas noggrant i förbättringsarbetet. Klagomål och synpunkter från klienter hanteras genom att ansvarig chef eller gruppleddare omgående tar kontakt med den berörda personen för en dialog. Egenkontroller genomförs månadsvis genom stickprov, där särskilt fokus ligger på social dokumentation, vårdplan samt genomförandeplan. Chefen tillsammans med gruppleddarna ansvarar för att dessa kontroller genomförs noggrant och att eventuella förbättringsåtgärder identifieras och implementeras. Samtliga resultat från egenkontroller, klagomål, synpunkter och incidentrapporter sammanställs och analyseras regelbundet för att driva kontinuerlig kvalitetsutveckling och säkerställa en hög standard i verksamhetens utförande.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

För att stärka personalens engagemang och delaktighet i kvalitetsarbetet kommer flera initiativ att genomföras under 2025. En av de första åtgärderna är att ge medarbetarna fördjupad information om Lex Sarah under första delen av året. Detta syftar till att öka förståelsen för avvikelserapportering och de regler som styr verksamhetens kvalitetssäkring. Avvikelser och incidentrapportering kommer att vara ett kontinuerligt ämne för diskussion på arbetsplatsträffar (APT), där dessa frågor behandlas som en del av det pågående lärandet och den interna dialogen. Genom att regelbundet ta upp dessa ämnen främjas en kultur av öppenhet och ansvarstagande. Under året kommer personalen också att involveras i det löpande arbetet med verksamhetens Verksamhetsmål och Resultat (VoR) samt Individuella Kvalitetsplaner (IKP). Detta kommer att ge medarbetarna större insyn och möjlighet att aktivt bidra till utvecklingen av kvaliteten inom verksamheten.

Agenda 2030

Agenda 2030 och barn och ungdomsenhetens bidrag

Barn och ungdomsenheten arbetar aktivt för att stödja och bidra till uppfyllelsen av flera av de globala målen för hållbar utveckling. Särskilt fokus läggs på följande mål:

- **God hälsa och välbefinnande**
- **Minskad ojämlikhet**
- **Jämställdhet**
- **God utbildning för alla**



Genom att säkerställa tillgången på evidensbaserade insatser och stöd, strävar vi efter att ge barn och unga de bästa förutsättningarna för att nå sin fulla potential och därigenom bidra till samhällets utveckling.

En viktig del av vårt arbete är att genomföra analyser baserade på könsuppdelad statistik och vidta åtgärder om vi finner obefogade skillnader. Vi använder stödfrågor för jämställdhetsanalyser som en del av vårt uppföljningsarbete. Vi anser att ett liv utan våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet, och vi arbetar för att säkerställa att dessa rättigheter respekteras och främjas i alla våra insatser.

Barnrättsperspektivet i verksamheten

Barnrättsperspektivet är en central del i vår verksamhet. Vi arbetar för att stärka detta perspektiv genom ökad kompetens, förbättrad samverkan och samordning, samt genom att genomföra konsekvensanalyser som fokuserar på barn. Vi ser till att barnen är delaktiga i de processer som påverkar deras liv, att de får information, feedback och möjlighet att uttrycka sina åsikter i bedömningar som berör dem.

Hållbar utveckling och globala mål

Barn och ungdomsenheten tar ansvar för att bidra till en hållbar global utveckling. Genom att synliggöra barns behov, samverka och bevilja insatser, säkerställer vi att barn får rätt stöd och hjälp för att växa och utvecklas på bästa möjliga sätt. Vår verksamhet är i linje med följande globala mål:

- **God hälsa och välbefinnande:** Vi arbetar för att säkerställa att barn har en trygg uppväxtmiljö och att deras behov tillgodoses. För de placerade barnen är detta särskilt viktigt då vi har ett stort ansvar för deras välbefinnande enligt socialtjänstens ansvar.
- **Jämställdhet och minskad ojämlikhet:** Enheten betonar alla människors lika värde. Vi ser till att våra utredningar och insatser utgår från varje individs unika behov, där kön och könsuttryck inte påverkar de insatser som erbjuds. På arbetsplatsen strävar vi efter att skapa en långsiktigt hållbar arbetsmiljö där medarbetarna trivs och vill vara kvar.
- **God utbildning för alla:** Skolan är en viktig skyddsfaktor för barn och en förutsättning för deras utveckling. Vi säkerställer i våra utredningar och insatser att barnets skolgång blir tillgodosedd. Vid placeringar ska barn snabbt erbjudas skolgång, och samarbetet med skolor är avgörande för att ge det stöd barnet behöver.

Ständig förbättring och hållbar utveckling

Genom vårt arbete bidrar enheten till att uppnå flera av målen i Agenda 2030. Vår verksamhetsplan fokuserar på kontinuerlig förbättring av kompetens, samverkan och

samordning, vilket stärker våra möjligheter att arbeta för en hållbar utveckling och bidra till att uppnå de globala målen.

Verksamhetsplanen har ett starkt fokus på att bidra till de globala målen för hållbar utveckling i samhället, men vi lägger också vikt vid att skapa goda arbetsvillkor och ett fredligt, inkluderande samhälle där alla invånare har rätt till rätt hjälp och stöd.