



**Handläggare**

Moa Jamatipour Dahlström  
Telfon:08-508 23 424

**Till**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd  
2025-02-0

# **Verksamhetsplan 2025**

## **Ungdomsenheten**

## 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 .....	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar .....	10
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	16
<b>Redovisning av ekonomi .....</b>	<b>18</b>
Resursanvändning .....	18
Budget 2025 .....	19
<b>Övrigt .....</b>	<b>20</b>
Systematiskt kvalitetsarbete .....	20
Agenda 2030 .....	22

### Bilagor

*Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan 2025 Ungdomsenheten*

## Inledning

### **Enhetens uppdrag**

Ungdomsenheten tillhör avdelningen för individ- och familjeomsorg vid Hägersten-Älvsjöstadsdelsförvaltning och är en del av verksamhetsområdet barn, unga och familj. Enheten består av en utredningsgrupp, en placeringsgrupp samt funktioner som har specifika uppdrag.

**Utredningsgruppen** riktar sig till ungdomar i åldrarna 12-20 år (21 år vid LVU). Gruppen ansvarar för att genomföra utredningar enligt SoL (socialtjänstlagen) och LVU (Lagen om vård av unga). Syftet är att kartlägga ungdomens behov av stöd eller vård och att fatta beslut om lämpliga åtgärder. Gruppen följer upp ungdomars insatser för att säkerställa att de får det stöd de behöver och att vården eller åtgärderna fungerar på ett effektivt sätt. Det kan innefatta kontakt med skolor, familjer, samt andra stödinstitutioner.

**Placeringsgruppens** uppdrag är att följa upp och säkerställa att barn och unga som är placerade i olika vårdformer får den omsorg och stöd de behöver. Detta gäller specifikt barn och unga som är placerade i stödboende, träningslägenheter, behandlingsfamiljer, delad samplacering med LSS, förstärkt jourhem, HVB (hem för vård eller boende) eller SiS (Statens institutionsstyrelse).

Gruppens uppgifter inkluderar:

1. **Uppföljning av vårdinsatser:** Säkerställa att vården och stödåtgärder enligt SoL (Socialtjänstlagen) och LVU (Lagen om vård av unga) genomförs på ett korrekt sätt och att barnens och ungdomarnas behov tillgodoses.
2. **Behovsbedömning:** Vid behov utreda om en förändring i vårdform eller stödinsatser är nödvändig för att bättre möta barnets eller ungdomens behov.
3. **Samordning och kontakt:** Samarbeta med andra aktörer som skola, hälso- och sjukvård, samt socialtjänst för att säkerställa en helhetslösning för barnet eller ungdomen.

### **Övriga funktioner:**

- **Skolsamordnare:** Enheten har två skolsamordnare som samordnar insatser för placerade barn och ungdomar i skolan, i nära samarbete med rektorer, lärare och elevhälsoteam. Deras uppdrag täcker hela verksamhetsområdet.
- **Social insatsgrupp (SIG):** Två medarbetare delar på 1,5 heltidstjänster för att arbeta med SIG, som är ett strukturerat samarbete mellan socialtjänst, polis och andra aktörer (t.ex. skola, fritidsgårdar eller föreningsliv) för att förhindra att unga dras in i eller fastnar i kriminalitet. En av dessa medarbetare har dessutom ett delat uppdrag och arbetar halvtid som socialsekreterare hos polisen.
- **Övriga roller:** På enheten finns även en administrativ assistent, en avtalssamordnare och en avtalscontroller. Den administrativa assistenten hanterar en del av enhetens administrativa processer och fungerar som ett stöd för socialsekreterare och chefer. Avtalssamordnaren ansvarar för att upprätta, förhandla och följa upp avtal med olika leverantörer och vårdgivare. Avtalscontroller arbetar

med att följa upp, granska och kvalitetssäkra befintliga avtal. Målet är att säkerställa att alla överenskommelser efterlevs och att insatser håller god kvalitet.

I januari 2025 är totalt 231 barn och unga aktuella på enheten. 58 av dessa är placerade utanför hemmet.

Samtliga medarbetare på enheten deltar kontinuerligt i kvalitetsarbetet och i arbetet med att föreslå förbättringar och utveckling av verksamheten. Fokus i samverkan ligger på att upprätthålla en tydlig arbetsstruktur med klart definierade ansvarsområden, kontaktvägar och rutiner.

### **Utvecklingsområden 2025**

Följande verksamhetsnära områden kommer *särskilt* prioriteras det kommande året.

#### **Barn och unga i fokus – delaktighet och inflytande**

- Mål: Minst 90 % av ungdomarna ska vara delaktiga i beslut som rör dem.
- Arbetssätt: Använda verktyg från bland annat *Signs of Safety* och anpassa kommunikation till ungdomarnas behov.
- Förväntat resultat: Ökad motivation och effektivare insatser.

#### **Effektiv vård och kortare placeringstider**

- Mål: Säkerställa rätt vård till rätt pris med kortare placeringstider.
- Arbetssätt: Aktiv avtalsuppföljning och kontinuerlig uppdatering av vård- och genomförandeplaner.
- Förväntat resultat: Kostnadseffektiva placeringar och högre vårdkvalitet.

#### **Stärka arbetet mot kriminalitet**

- Mål: Fler ungdomar identifieras och får stöd tidigt för att förebygga kriminalitet.
- Arbetssätt: Implementera evidensbaserade metoder som SIG, Repulse och FFT. Intensifiera användningen av riskbedömningsverktyg som SAVRY.
- Förväntat resultat: Minskad kriminalitet bland unga och ökad trygghet i området.

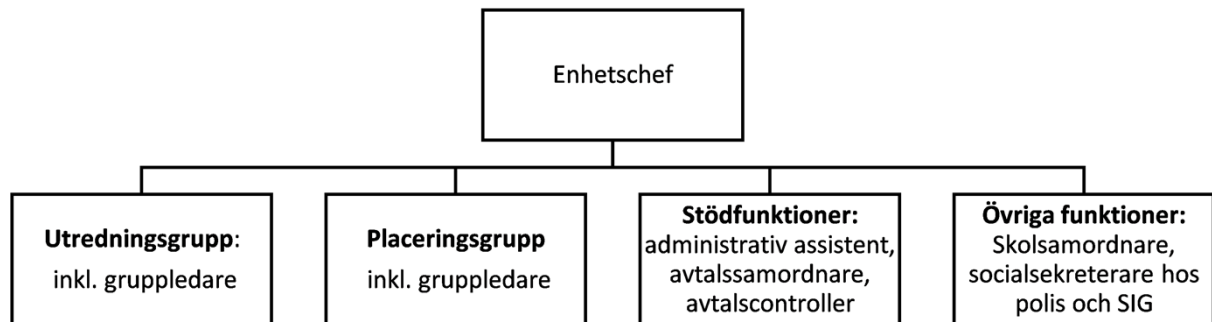
#### **Attraktiv arbetsmiljö och ledarskap**

- Mål: Förbättra balans mellan resurser och uppdrag samt stärka medarbetarskap och ledarskap.
- Arbetssätt: Regelbundna arbetsmiljöronder, medarbetarsamtal och tydliga handlingsplaner.
- Förväntat resultat: Ökad trivsel, minskad stress och lägre personalomsättning.

Dessa mål syftar till att skapa en mer inkluderande, hållbar och effektiv socialtjänst för ungdomar och deras familjer i Hägersten-Älvsjö:

#### **Organisationsbeskrivning**



På enheten arbetar vid årsskiftet 20 medarbetare, två män och resten kvinnor, samt en enhetschef. Samtliga medarbetare har i grunden en heltidstjänst, ett fåtal har valt att arbeta deltid.



Inför verksamhetsår 2025 har medarbetarna varit involverade i arbetet med verksamhetsplanen under en planeringsdag samt vid löpande samtal om verksamhetsutveckling. Den slutgiltiga verksamhetsplanen behandlas på APT i februari.

## 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 arbetssätt och stärka samverkan för att öka flödet av ärenden från myndighetsutövning till första linjens socialtjänst.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska utveckla samarbetet för familjer aktuella inom familjerätten och verksamhetsområde barn, unga och familj	2025-01-01	2025-08-31

*Enhetsmål: Enheten erbjuder rätt vård för rätt pris*

### Förväntat resultat

Alla individuella avtal har en bilagd vårdplan.  
Kvaliteten i vården är säkrad.  
Placeringsstiderna minskar.

### Arbetssätt

Enheten fortsätter att utveckla en aktiv avtalsuppföljning. Inför varje placering sker en avtalsförhandling med vårdgivaren. När ett avtal löper ut omförhandlas det, och vårdplanen används då för att följa vårdens utveckling.  
Vårdplan och genomförandeplan uppdateras kontinuerligt av medarbetarna.  
Förhandling av dygnspris sker omedelbart när vårdbehovet ändras.

### Resursanvändning

Avtalssamordnare och avtalscontroller arbetar aktivt med att säkerställa kvalitet i avtalen, i nära samarbete med socialsekreterarna.

### Uppföljning

Avtalen följs upp löpande, och planering görs för kommande månads avtal som löper ut. Gruppledare följer upp att genomförande- och vårdplaner finns och hålls aktuella.

Seriositetskontroller och avtalskontroller görs regelbundet, med individuell uppföljning vid behov.

*Enhetsmål: Enheten gör barn och unga delaktiga under utredning och beslut*

### **Förväntat resultat**

Ungdomars perspektiv ska vara tydligt och framgå i beslut och diskussioner. Ungdomars åsikter och synpunkter dokumenteras på ett sätt som speglar deras engagemang. En högre grad av delaktighet ökar motivationen och möjliggör mer träffsäkra insatser. Andelen utredningar där barnet varit delaktigt ökar till 90 procent.

### **Arbetsätt**

Samtalsverktyg från Signs of Safety används för att underlätta dialog och skapa förtroende. Ungdomar får välja olika former för samtal utifrån behov, t.ex. promenader, hembesök, digitala möten eller telefonsamtal. Trygghetspersoner eller förebilder kan bjudas in för att stärka ungdomens stöd och delaktighet. Omvärldsbevakning kring nya samtalsverktyg sker löpande.

### **Resursanvändning**

Enhetens socialsekreterare med stöd av gruppledare.

### **Uppföljning**

Gruppledare följer upp utvecklingen i ärenden och vid gruppmöten. Barns delaktighet mäts genom att socialsekreterare besvarar en Esmaker-enkät vid avslutad utredning. Användningen av Signs of Safety-verktyg följs upp via internkontroller.

*Enhetsmål: Placerade barn får en bättre hälsa och skolgång*

### **Förväntat resultat**

- Placerade barns skolresultat förbättras
- Alla placerade barn har genomgått en hälsoundersökning

### **Arbetsätt**

Skolsamordnarnas arbete  
Enheten tillser att barnen genomgått eller genomgår hälsoundersökningar enligt den samverkansöverenskommelse som finns med regionen.

### **Resursanvändning**

Skolsamordnare arbetar med placerade barns skolgång.

## Uppföljning

Uppföljning sker genom internkontroller.

*Enhetsmål: Samverkan med andra aktörer är etablerad och välfungerande*

## Förväntat resultat

- En välfungerande samverkan mellan aktörer (internt och externt, exempelvis skola, socialtjänst, sjukvård) skapar en gemensam, tydlig bild av barnets behov.
- Rutiner och överenskommelser efterlevs.
- SIP används som ett effektivt verktyg för att tydliggöra behov och insatser.

## Arbetsätt

- Tydligare rutiner: Rutiner för samverkan ses regelbundet över och utvecklas för att öka tydlighet och effektivitet.
- Samvux-samarbete: Samarbetet med andra enheter inom Samvux för 18–20-åringar fortsätter att stärkas.
- Nätverkande: Ett nätverk skapas i samarbete med andra stadsdelar för att byta erfarenheter och stärka arbetet kring placeringar och eftervård.
- Samhandläggning: Ärenden som kräver särskilt omfattande insatser hanteras gemensamt för att säkerställa att rätt stöd sätts in.
- Signs of Safety: Verktyg och metoder från Signs of Safety används aktivt. Medarbetare erbjuds grundutbildning samt fortsatt kompetensutveckling från Signs of Safety-coach.

## Resursanvändning

Enhetens tillgängliga resurser och kompetenser fördelas och används på bästa sätt för att möjliggöra effektiva samverkansinsatser.


## Uppföljning

Antalet SIP-möten dokumenteras och följs upp.

Rutiner för samverkan följs upp regelbundet för att säkerställa att de är ändamålsenliga och efterlevs.

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

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

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



Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

### Beskrivning

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

### Förväntat resultat

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

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

*Enhetsmål: Enheten arbetar klimatsmart och minskar klimatavtrycket*

### 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

Sker resor i närområdet nyttjar medarbetare i första hand kollektivtrafik, cykel eller i sista hand 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 dessa vara ekologiska och vegetariska.


Enhetens medarbetare som genomför resor och transporter i tjänsten gör detta på ett hållbart sätt och följer stadens mötes- och resepolicy. Enheten åker i första hand tåg vid behov av att resa.

Enheten ökar inköp av ekologisk 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

Inför tertialrapporter 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 %	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 högre utsträckning in ekologiska matvaror*




### **Arbetssätt**

Beställningar görs i Agresso där ekologiska livsmedel köps in om möjligt alternativt via Glasade gången. Användning av inköp via first card minskar och när det används ska mer än 70 procent av inköpen av livsmedel vara ekologiska. Då arbetsgivare bjuder på måltider ska dessa vara vegetariska.



## 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 §	75	83	År
 Sjukfrånvaro §	2,9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14 §	1,76 %	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 med digitalisering och innovativa arbetssätt*

### Förväntat resultat

- Ökad kunskap och användning av digitala verktyg

### Arbetssätt

Vi implementerar en digital resursbank (i 2c8) med mallar och riktlinjer för att underlätta arbetet. Digital signering används när det är möjligt. Säkra meddelanden används vid kommunikering av beslutsunderlag. Arbetssätt kopplat till rätt vård för rätt pris sprids internt och externt.

### Uppföljning

Inför T1:an, T2:an och VB.

*Enhetsmål: Enheten erbjuder en attraktiv och hållbar arbetsmiljö*

### Förväntat resultat

- Balans finns mellan arbetsuppdrag och resurser.
- Trivseln på arbetsplatsen förbättras genom återhämtning och delaktighet i arbetsutformning.
- Personalomsättningen blir lägre

- Prioritet att utveckla, behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens – både ekonomiska skäl och för att undvika att förlora personal.

### **Arbetssätt**

Handlingsplan utifrån medarbetarenkäten: Vi arbetar systematiskt med en handlingsplan baserad på resultaten från medarbetarenkäten för att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna trivs och utvecklas.

Främja medarbetarskap: Genom att stärka medarbetarskapet ökar vi tilliten, arbetsglädjen och engagemanget i det dagliga arbetet.

Arbetsmiljöronder: Regelbundna arbetsmiljöronder genomförs för att identifiera, åtgärda och förebygga brister i arbetsmiljön.

Återhämtningskultur: En återhämtningskultur etableras vilket bidrar till bättre välmående och produktivitet.

Sammanhållning och trivsel: Gemensamma aktiviteter som exempelvis teamträffar, inspirationsdagar och sociala evenemang organiseras för att stärka gemenskapen på arbetsplatsen.

Hälsofrämjande insatser: Personal uppmuntras att delta i aktiviteter som främjar hälsa, såsom friskvårdstimmar, stresshanteringskurser och fysisk träning.

Effektiv rekrytering: Vi förbättrar rekryteringsprocesser för att snabbt kunna tillsätta tjänster och minimera personalbrist.

Personalutveckling: Nya metoder och strategier utvecklas för att attrahera och behålla kompetent personal, exempelvis genom konkurrenskraftiga villkor, tydliga karriärvägar och möjligheter till fortbildning. Reflektionstid etableras på hela enheten.

### **Uppföljning**

Resultat från medarbetarenkäten. Personalomsättning följs upp.

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

### **Förväntat resultat**

- Trivseln på arbetsplatsen förbättras genom tillgängliga chefer och arbetsledare.
- Andelen medarbetare som upplever att det finns en regelbunden dialog med chefen om arbetsituationen 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**

Balans mellan uppdrag och resurser: En hållbar arbetsmiljö ska säkerställas genom en rimlig balans mellan uppdrag och resurser, samt ett hanterbart antal medarbetare per chef. Detta skapar förutsättningar för både ledare och medarbetare att utföra sina roller på bästa sätt.

Tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap: Chefsuppdraget ska präglas av ett tydligt, stödjande och utvecklingsinriktat ledarskap, där chefen förmedlar en helhetssyn kopplad till verksamhetens mål och resultat. Detta bidrar till att medarbetarna känner sig informerade, engagerade och delaktiga.

Delaktighet och inflytande: Organisationen ska inte bara möjliggöra ett närvarande ledarskap utan också skapa utrymme för medarbetare att påverka sin arbetssituation och aktivt bidra till verksamhetsutvecklingen.

Chefernas roll: Enhetschefer och gruppledare ska ge medarbetarna de förutsättningar som behövs för att framgångsrikt utföra sina arbetsuppgifter, främja en positiv arbetsmiljö, trivsel och möjligheter till kompetensutveckling. De ska även säkerställa att det finns tydliga rutiner och att viktig information förmedlas kontinuerligt och effektivt.

Öppen dialog och trygghet: Genom att ha en öppen dialog, där det är högt i tak och medarbetarnas röster värderas, skapas stabilitet och trygghet i arbetsgruppen. Detta stärker sammanhållningen och bidrar till ett bättre arbetsklimat.

Närvaro och tillgänglighet: Enhetschefer och gruppledare ska vara nära och tillgängliga för medarbetarna, vilket ökar förtroendet och stärker relationerna i organisationen.

Förväntningar och dialog: Förväntningar på både gruppledare och medarbetare ska tydligt kommuniceras och diskuteras, inte bara vid individuella medarbetarsamtal utan även i gruppmöten. Detta bidrar till ökad tydlighet och en gemensam förståelse för roller och ansvar.

### **Resursanvändning**

Resurser i form av enhetens enhetschef och gruppledare.

### **Uppföljning**

Skер inom ramen för medarbetarenkät, medarbetartider, medarbetarsamtal, gruppmöten och APT

*Enhetsmål: Specialfunktioner bidrar till att medarbetarna får en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning*

### **Förväntat resultat**

- Medarbetare får en bättre arbetsmiljö
- Medarbetare upplever mindre arbetsbelastning och ett mer meningsfullt arbete.

### **Arbetsätt**

Rekrytering av ny tjänst sker 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.

Avtalssamordnare, avtalscontroller, administrativ assistent och skolsamordnare fortsätter, liksom förr, att stärka upp arbetet på enheten.

### **Resursanvändning**

Avtalssamordnare, avtalscontroller, administrativ assistent, handläggarsöd, skolsamordnare, socialsekreterare vid polis/SIG och socialsekreterare med inriktning på kriminalitet – besitter specialistkunskaper som höjer kvaliteten på det utförda arbetet. Ny tjänst gällande socialsekreterare med ansvarsområde jourhem tillkommer också under året.

### **Uppföljning**

Medarbetarenkäten  
Medarbetartid och 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.

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

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

### **Förväntat resultat**

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

### **Arbetssätt**

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

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

### **Uppföljning**

Kontroll av att kontinuitetsplanen är uppdaterad och att samtliga medarbetare gått 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 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**

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 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. Enheten bidrar med stöd och kompetens till familjehemsenhetens arbete.

### **Uppföljning**

Enhetschef följer upp arbetet varannan vecka.

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 arbetsätt 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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska fortsätta utveckla kunskapsbaserade insatser till personer som begår brott samt erbjuda eftervård vid placering	2025-01-01	2025-12-31

*Enhetsmål: Enheten utvecklar sitt arbete med att erbjuda kunskapsbaserat stöd till kriminella unga*

### **Förväntat resultat**

- Fler unga i behov av insatser mot kriminalitet identifieras och får stöd.
- Metoder som SIG, Repulse, FFT, BSFT och SKKP används och anpassas efter den unges behov.

### **Arbetsätt**

Ungdomsenheten erbjuder stöd till ungdomar som lever i en kriminell livsstil eller är brottsligt aktiva, för att underlätta deras väg ut ur en kriminell miljö. Användningen av bedömningsinstrument som SAVRY intensifieras för att möjliggöra mer träffsäkra bedömningar och förbättra kvaliteten i uppdrag till öppenvårdsinsatser.

Ungdomsenheten samverkar med polis och kriminalvård, bland annat genom metoderna Trefas och Sociala insatsgrupper (SIG). Informationsutbytet mellan socialtjänst, polis och andra relevanta myndigheter fungerar väl, vilket säkerställer att barn och ungdomar får rätt stöd i rätt tid. Ungdomsenheten och dess samarbetsaktörer har också god kännedom om sekretessbrytande bestämmelser och informationsutbyte, vilket ytterligare bidrar till ett effektivt och rättssäkert arbete.

Kompetensen bland personal och chefer stärks med fokus på tidiga insatser och kriminalitetsförebyggande arbete. Detta uppnås genom att aktivt delta i utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds av staden, Socialstyrelsen och andra relevanta aktörer. Särskild vikt läggs vid att tillämpa kunskap om arbete med unga i riskzon för kriminalitet.

### **Resursanvändning**

Medarbetare som arbetar inom SIG (Sociala insatsgrupper), socialsekreterare placerade hos polisen och socialsekreterare med inriktning på kriminalitet, bidrar med värdefull kompetens och erfarenhet. Personal som genomgått utbildning om gängkriminalitet vid Marie Cederschiölds högskola stärker arbetet ytterligare.

### **Uppföljning**

Antal unga som får insatser i form av SIG, Repulse, FFT, BSFT och SKKP följs upp vid tertial och i verksamhetsberättelsen.

Antal unga som återfaller i kriminalitet efter SIG-insats dokumenteras i Excel.

## **Redovisning av ekonomi**

### **Resursanvändning**

Enheten har säkerställt att medarbetarnas kompetenser tas tillvara på bästa sätt. Medarbetare med särskilda funktioner – exempelvis avtalsamordnare, avtalscontroller, administrativ

assistent, skolsamordnare, socialsekreterare vid polis/SIG, handläggare, socialsekreterare med inriktning på kriminalitet – besitter specialistkunskaper som höjer kvaliteten på det utförda arbetet. Till det tillkommer under året också en socialsekreterare med inriktning på jourhem. Därmed kan övriga medarbetare fokusera på sitt kärnuppdrag och använda sin kompetens där den gör störst nytta. Verksamhetsrådets mentorer introducerar nya medarbetare i samarbete med enhetschef och gruppleddare.

### **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. Genom tydliga rutiner och regelbundna avstämningar med samverkansparter säkerställer enheten ett mer verkningsfullt stöd för målgruppen.

### **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.

## **Budget 2025**

### **Budgetomfång och jämförelse med 2024**

Enhetens budget för 2025 uppgår till **57 mnkr**. Under 2024 hade enheten ett underskott på **14,7 mnkr**, vilket speglar de ekonomiska utmaningar som även präglade hela verksamhetsområdet barn, unga och familj.

### **Insatser och prioriteringar för 2025**

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

#### **Arbete enligt arbetsmodellen ”rätt vård för rätt pris”**

- *Avtalsförhandling och uppföljning:* Säkerställa att alla avtal är tydligt definierade och följs upp regelbundet. Inför varje placering sker en avtalsförhandling med vårdgivaren. När ett avtal löper ut omförhandlas det, och vårdplanen används då för att följa vårdens utveckling. Förhandling av dygnspris sker omedelbart när vårdbehovet ändras. Seriositetskontroller och avtalskontroller görs regelbundet, med individuell uppföljning vid behov.
- *Minska tiden barn och unga vistas i vårdformer utanför hemmet:* Sträva efter kortare placeringstider genom tätare uppföljning och förebyggande insatser. Gruppleddare följer upp att genomförande- och vårdplaner finns och hålls aktuella.

- *Samfinansiering beställarenheten funktionsnedsättning (LSS) och BUP:* Säkerställa att rätt medel används för rätt målgrupp och att gränsdragningar mellan LSS och ungdomsenheten sker effektivt

### **Personalkostnader**

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

### **Digitalisering**

- Användningen av de digitala verktygen Säkra meddelanden samt Elektroniska underskrifter kommer att medföra mindre arbetsbörda och sänkta kostnader i och med färre utskrifter och lägre portoavgifter.

## **Övrigt**

### **Systematiskt kvalitetsarbete**

#### **Kvalitetsprogrammet**

Enheten arbetar aktivt för att förverkliga intentionerna i kvalitetsprogrammet. Särskilt fokus läggs på de gemensamma förhållningssätten i programmet: helhetssyn och handlingsutrymme, som beskrivs närmare nedan.

#### **Helhetssyn**

För att undvika att vi arbetar i stuprör kommer enheten under 2025 att förbättra samarbetet både inom området och med andra enheter inom individ- och familjeomsorg. Det interna samarbetet på enheten ska också bli bättre. Genom att arbeta med en helhetssyn kan chefer och medarbetare få en gemensam bild av hur vi använder resurser, vilka kostnader som finns och vilken nytta vi skapar för samhället. Genom att se helheten kan vi också hitta nya lösningar på gemensamma problem och skapa en starkare gemenskap där alla arbetar för att förbättra verksamheten och motverka hinder i samarbetet.

#### **Handlingsutrymme**

Handlingsutrymme betyder att ge medarbetare möjlighet att ta beslut och påverka. För att detta ska fungera krävs tydlighet och en gemensam förståelse för de mål vi ska nå. Alla medarbetare ska kunna använda sin kompetens för att bidra till att nå verksamhetens mål, möta målgruppens behov och driva utveckling. Aktivt medarbetarskap är viktigt, där kreativitet, problemlösning och engagemang spelar en central roll. Enheten kommer att testa

nya metoder, vara beredd att misslyckas och sluta med sådant som inte gynnar målgruppen. Vi vill motverka detaljstyrning, ta bort onödiga administrativa uppgifter och minska rädslan för att göra fel. Chef och arbetsledare på enheten ska skapa en kultur av tillit och öppenhet, där vi ser fel och misstag som en möjlighet att lära och utvecklas för att möta svåra utmaningar.

### **Nytt digitalt kvalitetsledningssystem**

För att stärka kvaliteten i utförandet av insatser kommer enheten att använda ett processkartläggningsverktyg, 2c8. Genom att dokumentera processer blir rutiner och arbetssätt tydligare och mer synliga för alla medarbetare. Införandet av verktyget förväntas bidra till ökad rättssäkerhet och likställighet i arbetsprocesserna, och implementeringen fortsätter under 2025.

### **Internkontroll**

Som en del av det systematiska kvalitetsarbetet är enhetens väsentlighets- och riskanalys samt internkontroll avgörande för att upprätthålla hög kvalitet. Genom att identifiera oönskade händelser och vidta förebyggande åtgärder säkerställs en hög standard i verksamheten.

Enhetens chef har genomfört en väsentlighets- och riskanalys (VoR), där processer har dokumenterats och för varje väsentlig process har arbetssätt beskrivits. Oönskade händelser har identifierats och kontroller har planerats. Risker med högt sannolikhetsvärde och allvarlig konsekvens hanteras genom åtgärder eller inkluderas i internkontrollplanen.

Internkontrollplanen (IKP) anger att stickprov ska göras vid tertialrapportering, med fokus på social dokumentation samt beslut fattade enligt delegationsordning. Vidare genomförs månatliga ekonomiska kontroller och stickprov på fakturor för upphandlade avtal.

Särskilda internkontrolldagar genomförs två gånger per år, med stickprov och enkäter som alla handläggare ska fylla i. Kunskapshöjande insatser med fokus på kvalitet planeras också in.

### **Egenkontroll (SOSFS 2012:11)**

Enligt Socialstyrelsens föreskrifter om socialnämndens ansvar ska egenkontrollen för verksamheten som rör barn och unga i familjehem, stödboenden och HVB omfatta insamling av uppgifter som exempelvis:

- Hur ofta socialsekreterare har besökt och samtalat med barn/ungdom
- Antal socialsekreterare som har besökt och samtalat med ett specifikt barn eller ung person
- Barnens erfarenheter och synpunkter på vården
- Överväganden om möjligheten att placera barnet hos anhöriga eller närstående
- Föräldrars och familjehemsföräldrars erfarenheter av socialnämndens stöd och hjälp

Sammanfattningar av dessa uppgifter redovisas i tertial- och verksamhetsberättelser.

### **Synpunkter och klagomål**

Klagomål och synpunkter, resultat från externa granskningar, tertialuppföljningar och egenkontroller samt hantering av avvikelser och incidenter enligt Lex Sarah används som

grund för att förbättra kvaliteten för enhetens målgrupp. Synpunkter hanteras genom att ansvarig chef tar kontakt med berörda personer för vidare åtgärder. Egenkontroller genomförs månadsvis genom stickprov, där chefen särskilt fokuserar på social dokumentation, vårdplan och genomförandeplan.

### Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Personalens delaktighet i kvalitetsarbetet kommer att stärkas. Under första delen av 2025 får medarbetarna fördjupad information om Lex Sarah. Avvikelser och incidentrapportering diskuteras på APT som en del av lärande och dialog. Under året kommer medarbetarna få information om väsentlighets- och riskanalys-arbetet samt internkontrollplanen,

## Agenda 2030

### Agenda 2030 och ungdomsenhetens bidrag

De mål i Agenda 2030 som ungdomsenheten primärt bidrar till är:

- **Jämställdhet**
- **Minskad ojämlikhet**
- **God utbildning för alla**



Ungdomsenheten arbetar i enlighet med mänskliga rättigheter och jämställdhet. Detta genomsyrar allt ifrån hur vi involverar barn och unga till hur vi bedömer barns behov av stöd och skydd.

### Jämställdhet och mänskliga rättigheter

- Ungdomsenhetens grundläggande arbete präglas av respekt för varje individs rättigheter.
- Vi strävar efter ständig kompetensutveckling för att bemöta alla i vår målgrupp på ett likvärdigt och inkluderande sätt.
- Kön- och åldersbaserad statistik används för att identifiera och åtgärda eventuella obefogade skillnader i bemötande eller insatser.

#### 1. Minskad ojämlikhet

- Verksamhetsplanen för enheten är utformad med barnrättsperspektivet som en röd tråd.
- Barn ska vara delaktiga, få information och återkoppling om ärenden som rör dem

samt medverka i bedömningar efter förmåga.

- Barn med funktionsnedsättningar ska kunna delta på ett sätt som är anpassat efter deras behov.

### **3. God utbildning för alla**

- Skolan är en viktig skyddsfaktor för barn. I våra utredningar och insatser säkerställer vi att barnets skolgång är tillgodosedd.
- Vid placeringar ska barn snabbt erbjudas skolgång, och samarbete med skolor är avgörande för att ge rätt stöd.

Genom detta arbete bidrar enheten till att uppnå flera av målen i Agenda 2030. Vår verksamhetsplan fokuserar på ständig förbättring av kompetens, samverkan och samordning, vilket stärker våra möjligheter att verka för en hållbar utveckling och uppnå de globala målen.