



Handläggare
Pia Josefsson
Telefon:

Till
Barnenheten

Verksamhetsberättelse VB 2025 för Barnenheten

Förslag till beslut

Barnenheten

start.stockholm

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	4
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden.....	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst.....	4
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning.....	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring.....	9
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.....	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb.....	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden.....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser.....	19
Uppföljning av ekonomi.....	23
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	23
Investeringar.....	24
Medel för lokaländamål.....	24
Övrigt.....	24
Systematiskt kvalitetsarbete.....	24
Övrigt.....	26
Redovisning av synpunkter och klagomål.....	27

Sammanfattande analys

Uppdrag

Barnenheten är en del av avdelningen för individ- och familjeomsorg inom Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning och riktar sig till barn i åldrarna 0-12 år. Enhetens ansvar omfattar att genomföra utredningar enligt Socialtjänstlagen (SoL) och Lagen om vård av unga (LVU), samt att följa upp biståndsbedömda insatser för denna åldersgrupp. Vi arbetar utifrån lagar som SoL och LVU, barnkonventionen samt styrdokument från Socialstyrelsen och Stockholms stad.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

Barnenheten har under året påbörjat ett arbete med att säkerställa att alla utredningar har tydliga utredningsplaner, vilket har lett till en ökning av ärenden där sådana planeras. I samband med uppföljning på APT framkom att medarbetarna är positiva till arbetssättet och ser fördelar, såsom ökad tydlighet för de barn och familjer vi möter och en strukturerad process i utredningsarbetet. Det framkom även behov av ett fortsatt arbete och utveckling av arbetssättet.

Barnenheten lägger stor vikt vid att öka barns delaktighet. En arbetsgrupp har bildats i samarbete med barn- och ungdomsenheten för att utveckla detta fokus. Två NPF-coacher har utsetts.

NPF-coacherna har genomgått utbildning inom staden kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

På området har också ett arbete gjorts med att förtydliga insatsforum genom att klargöra det förberedande arbetet och deltagande parter, vilket har resulterat i uppdaterade rutiner.

Arbetet med samverkan och att erbjuda rätt insats vid rätt tidpunkt har inletts, med möten mellan enheten och familjerätten samt RVC.

En samverkansdag med förskolan har genomförts.

Utifrån resultaten från medarbetarenkäten om det nära ledarskapet har flera åtgärder vidtagits. Enhetschef och gruppleddare har utvecklat tydligare rutiner för ledning och arbetsfördelning i enheten. Gruppleddarna prioriterar ärendedragningar och följer medarbetarnas arbetssituation, där enhetschefen vid behov deltar. Regelbundna arbetsmiljöavstämningar har införts mellan enhetschefen och alla medarbetare och detta kommer fortsätta under 2026.

Rekrytering av personal till vakanta tjänster har genomförts.

Kompetensutveckling

Nyanställd personal deltar i stadens BBIC-utbildning, och enheten har tagit del av information om införandet av den nya socialtjänstlagen, samt haft dialog med förändringsledare kring detta. Medarbetare har genomgått utbildningar i barnsamtal och obligatoriska utbildningar inom informationssäkerhet. Under enhetsmöten har diskussioner hållits kring medarbetarskap. Flera medarbetare har även antingen påbörjat eller genomfört utbildningar inom MI, Signs of Safety, suicidprevention, Freda kortfrågor, lågaffektivt bemötande och svåra samtal.

Medarbetarnas delaktighet

Medarbetarna har aktivt deltagit i det kontinuerliga arbetet med enhetsmålen. Dessa mål hanteras löpande i olika sammanhang, såsom gruppmöten, individuella träffar med gruppleddare/enhetschef, arbetsgrupper och utbildningar.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

— Inga data

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

— Inga data

Nämndmål: Barn och ungdomar har goda uppväxtvillkor

— Inga data




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	Avvikelse
	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	2025-12-31	

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

 Uppfylls helt

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.

Analys

Enhetsmålet uppnås under året. Arbetet med att öka barns delaktighet i utredningsprocessen har prioriterats och genomsyrar flera delar av verksamheten. Det finns ett tydligt och växande engagemang bland medarbetarna för att stärka barns röster, vilket skapar goda förutsättningar för långsiktig förändring.

En gemensam arbetsgrupp kring barns delaktighet har bildats tillsammans med barn- och ungdomsenheten. Gruppen har konkret bidragit till att förbättra förutsättningarna för samtal med barn genom att:

Barnanpassa besöksrum för att skapa tryggare mötesmiljöer.

Beställa och utveckla samtalsstödande material, med särskilt fokus på barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).

Utse och utbilda NPF-coacher som fungera som resurspersoner inom enheten.

Arbetet med **utredningsplaner** löper på enligt plan och har redan visat positiva effekter genom att skapa en tydligare struktur för barn och familjer. I samband med uppföljning på APT i december upplever medarbetarna att planerna förbättrar kommunikationen och

tydliggör utredningsprocessen, vilket bidrar till både trygghet och förståelse för de inblandade. Det framkom även att det finns behov av en ny workshop kring utredningsplaner då enheten har flera nya medarbetare och syftet inte är tydligt för alla medarbetare.

Resultat från **ESMaker-enkäten** visar att 73 procent av alla barn varit delaktiga under utredningen och i 25 procent har det varit motiverat att de inte varit delaktiga och 77 procent har fått möjlighet att komma till tals under utredningen och i 23 procent har det varit motiverat att de inte kommit till tals. Återkoppling efter avslutad utredning har 61 procent av barnen fått och i 32 procent har det varit motiverat att de inte kom till tals. Den största anledningen att de inte gjorts delaktiga, kommit till tals eller fått återkoppling efter avslutad utredning är låg ålder. Detta kommer enheten arbeta vidare med under 2026.

Utmaningar och fortsatt utveckling

En kvarstående utmaning är att se över möjligheten att nå även de yngre barnen.

Under hösten har internkontroll genomförts och den kommer följas upp på APT.

Förhoppningen är att det strukturerade arbetet med utredningsplaner även ska bidra till förbättringar i denna del av processen. Det är därför angeläget att detta löpande följs upp och att avslutande samtal integreras som en naturlig del i utredningens avslut.

Enhetsmål: Enheten erbjuder rätt insats i rätt tid.

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

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

Earl

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

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

Genom satsning på att utveckla arbetet med tydliga utredningsplaner arbetar vi för en större tydlighet för både socialsekreterare och de familjer och barn vi möter kring vad som utredas,

vilka kontakter som ska tas och när utredningen är klar.

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

Analys

Enheten bedömer att målet **delvis kommer att uppnås** under året. Flera viktiga utvecklingsinsatser är initierade, men vissa har fördröjts eller befinner sig ännu i ett tidigt skede, vilket påverkar möjligheten att fullt ut nå målet under året.

EARL – Bedömning av riskbeteende

Implementeringen av EARL har skjutits framåt i tiden, då två platser till höstens utbildning tilldelats enheten. Det innebär att implementeringen inte kommer kunna ske i önskad takt. När EARL väl är implementerat fullt ut, förväntas det bidra till ökad **träffsäkerhet i insatsval** och mer **likvärdiga bedömningar** inom området.

Signs of Safety – Förhållningssätt och verktyg

Medarbetarna använder redan idag Signs of Safetys verktyg i det dagliga arbetet. Det finns dock fortsatt behov av ett mer systematiskt och gemensamt arbete med att

implementera **metodens grundprinciper** – särskilt i enhetens helhetssyn på samverkan med barn, föräldrar och nätverk. Den planerade kompetensfördjupningen har blivit fördröjd till följd av personalbrist, vilket påverkar metodens genomslag. Samtidigt visar det dagliga arbetet att metoden är användbar, särskilt i frågor som rör **förtroende, samarbete och tydliggörande av risker och skydd**. Under hösten har flera medarbetare gått utbildning i Signs of safety.

Utredningsplaner – Struktur för kvalitet och delaktighet

Arbetet med utredningsplaner fortlöper enligt plan och får positiv respons från medarbetarna. Det ger en tydligare struktur i utredningarna och ökar både **förutsägbarheten för familjerna** och **fokus för utredaren**. Det är ännu för tidigt att utvärdera effekten på beslutade insatser, men initiala indikationer pekar på ökad **delaktighet och transparens**. Utvärdering i samband med APT i december visar behov av att tydlig göra och skapa samsyn kring utredningsplaner.

Kompetens och kapacitet

En genomförd kompetensinventering visar att enheten har en stabil grund, då nästan alla medarbetare genomgått de grundutbildningar som erbjuds av staden. Det skapar goda förutsättningar för nästa steg – att satsa på **riktad kompetensutveckling** som svarar mot enhetens behov och mål. Detta är särskilt viktigt för att förstärka insatserna kopplade till riskbeteenden, komplexa familjesituationer och delaktighet. Ytterligare två personer har utbildats i Earl och det kommer att kunna implementeras på enheten under våren 2026.

Samlad bedömning och fortsatt utveckling

Enheten har tagit flera viktiga steg mot att säkerställa att rätt insats ges i rätt tid.

Framgångsfaktorer är framför allt den ökade strukturen genom utredningsplaner samt det dagliga arbetet med Signs of Safety. Begränsande faktorer är främst implementeringsfördröjningen av EARL samt personalomsättning som påverkat metodstöd och kontinuitet.

För att målet ska kunna uppnås fullt ut framöver, behövs:

Ett fortsatt metodstödjande ledarskap för att hålla fokus på Signs of Safety i praktiken.

En strukturerad plan för implementering och spridning av EARL efter utbildningen.

Tydlig uppföljning av utredningsplanernas effekt.

Satsning på kollegial handledning och erfarenhetsutbyte, särskilt för nya medarbetare.

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

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

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

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

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

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

Förväntade resultat:

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

Analys

Arbetet under året visar tydliga framsteg mot enhetsmålet att säkerställa tidiga och

samordnade insatser för att möta barns och familjers behov. Det finns konkreta exempel på etablerade strukturer för samverkan och en ökad systematik i det gemensamma arbetet mellan olika aktörer.

Samverkansforumet mellan familjerätten, barn- och ungdomsenheten samt barnenheten är nu etablerat med regelbundna möten varje vecka. Denna kontinuitet skapar goda förutsättningar för tidig identifiering av behov, gemensam bedömning och planering av insatser. Att tiden är bokningsbar via kontaktperson understryker att strukturen är både tillgänglig och funktionell. Detta bidrar direkt till det förväntade resultatet om en strukturerad och effektiv samverkan.

Användningen av Samordnad Individuell Plan (SIP) förekommer och används när det bedöms lämpligt.

Uppföljning med medarbetarna på APT visar att medarbetarna upplever att samverkan och SIP fungerar bra och att vi behöver fortsätta arbetet med vissa delar. Under 2026 kommer medarbetare delta i arbetet kring att utveckla detta arbete.

Sammanfattningsvis pekar utvecklingen på att enhetsmålet är på god väg att uppnås. De strukturer som etablerats främjar tidig samverkan och gemensam förståelse för barnets behov.

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

— Inga data

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

— Inga data

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

— Inga data


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	Avvikelse
 Stadsdelsnämndens samtliga chefer utbildas i Miljöprogram 2030	2025-01-01	2025-12-31	

Enhetsmål: Enheten gör fler klimatsmarta val

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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



Analys

Enhetsmålet uppnås under året. Enheten har få långa resor, så elbil och tåg används nästan uteslutande.

Digitala möten används när det är lämpligt.

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

 Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor	61,96 %				70 %	70 %	2025
Analys Enheten har under året endast handlat ekologiskt till planeringsdagar och andra personalfrämjande insatser. Det som behöver ses över är inköp i samband med att personal slutar och det vi köper till barnbesök.							

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter bidrar till att öka den biologiska mångfalden

 Inga data

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.

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

- andelen ekologiska inköp ökar.

Analys

Enhetsmålet uppnås delvis under året. Enhetens inköp från förvaltningens egna verksamheter där det till största delen är ekologiska livsmedel har ökat. Det som behöver ses över är de inköp som görs till barn som vi möter i samtal samt inköp i samband med att personal slutar.


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

— Inga data

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

— Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
◆ Aktivt Medskapandeindex	56				70	83	2025
◆ Sjukfrånvaro	5,4 %			3,1 %	5 %	Tas fram av nämnd/styr	VB 2025

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
						else	
 Sjukfrånvar o dag 1-14	2,7 %			2,6 %	3 %	Tas fram av nämnd/styr else	VB 2025

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

— Inga data

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 starkt 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 till 80

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnden ska fortsätta arbetet för att uppnå en ändamålsenlig organisation utifrån beslutad chefsstruktur.	2025-01-01	2026-12-31	
 Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla kvalitetsarbetet utifrån de förhållningssätt som anges i kvalitetsprogrammet.	2025-01-01	2025-12-31	
 Stadsdelsnämndens socialtjänst ska implementera ett digitalt kvalitetsledningssystem	2025-01-01	2025-12-31	

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

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat

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

Analys

Enheten bedömer att enhetsmålet – att bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete där alla medarbetare är involverade – är på god väg att uppfyllas. Det finns flera tydliga insatser under året som visar att kvalitetssäkringen inte bara pågår löpande utan också börjar sätta sig i det dagliga arbetet.

Arbetet med att utveckla och implementera rutiner i verktyget 2c8, liksom insatser för att utveckla arbetssätt kopplat till handläggning och samverkan, visar på en långsiktig och strukturerad ansats. Dock framgår det att rutinerna ännu inte är fullt ut förankrade i hela verksamheten, vilket indikerar att det finns ett kvarstående behov av intern dialog och gemensam förståelse. Detta utgör en viktig del i att medarbetare ska uppleva ökad tydlighet och faktisk efterlevnad av rutiner.

Införandet av regelbundna enhetsmöten med fokus på rutiner och erfarenhetsutbyte är därför ett strategiskt steg i rätt riktning. Dessa möten ger medarbetare utrymme att tillsammans tolka, diskutera och tillämpa rutinerna i praktiken – vilket stärker involvering och ägarskap och därmed direkt stödjer både målet och det förväntade resultatet.

Utvecklingsarbetet som de nya jourhemshandläggarna initierat har redan gett positiva effekter. De framtagna checklistorna och rutinerna för placeringar har förbättrat struktur och kvalitet i handläggningen, samtidigt som de stärker rättssäkerheten i processen. Det visar hur kvalitetsarbete kan vara både praktiskt förankrat och direkt verksamhetsnära.

Enheten har även under hösten förstärkt med en administrativ handläggare. Detta är en viktig organisatorisk förstärkning som kan bidra till att frigöra socialsekreterarnas tid för fördjupat utredningsarbete – en förutsättning för hög kvalitet. Det signalerar också att enheten arbetar för att skapa hållbara strukturer som gör kvalitetsarbete möjligt i praktiken.

I uppföljning med gruppledare och socialsekreterare är de mycket positiva efter införandet av jourhemshandläggare och administrativ handläggare. Det har ökat kvaliteten och medarbetarna känner sig involverade.

Sammanfattningsvis finns tydliga tecken på att både mål och förväntat resultat är på väg att uppfyllas. För att säkra fortsatt progression bör enheten följa upp hur rutiner efterlevs i vardagen, hur de upplevs av medarbetarna, samt om det nya administrativa stödet bidrar till den förväntade kvalitetshöjningen i utredningsarbetet.

En esmaker för internkontroll har under hösten introducerats, där medarbetare går igenom kollegors utredningar. Resultatet kommer gås igenom på APT i syfte att identifiera förbättringsåtgärder.

Enhetsmål: Enheten har tillgång till det nära ledarskapet

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

- Andelen medarbetare som upplever att det finns en regelbunden dialog med chefen om arbetssituationen ökar.
- Medarbetarna upplever att de har god tillgång till arbetsledning.
- Gruppledarna upplever att de är mer tillgängliga för medarbetarna.
- Minskad känsla av stress.
- Ökad trygghet och bättre mående
- Personalomsättningen är lägre

Analys

Enheten bedömer att målet om ökad tillgång till ett nära ledarskap är på god väg att uppnås under året, även om vissa utmaningar kvarstår. Flera riktade insatser har genomförts för att förbättra dialogen mellan medarbetare, gruppledare och chef samt skapa bättre förutsättningar för stöd, tillgänglighet och delaktighet.

Att enheten nu har två gruppledare har gett en direkt positiv effekt på tillgången till arbetsledning i vardagen. Möjligheten till ärendedragning varje eller varannan vecka skapar strukturerade forum för reflektion, vägledning och prioritering. Detta stärker både medarbetarnas trygghet i uppdraget och förutsättningarna för god arbetsmiljö.

Under året har gruppledarna fått utbildning/handledning i att leda utan att vara chef och gruppledare och enhetschef har haft gemensam handledning för att skapa ett tydligt och förutsägbart ledarskap på enheten.

Införandet av en rutin där enhetschefen deltar i ärendedragning vid signaler om hög belastning eller låg trivsel är ett konkret exempel på ett närvarande ledarskap. Genom denna modell fångas tidiga signaler upp, vilket möjliggör snabb återkoppling och stöd. Det är ett viktigt steg i riktning mot att minska stress, öka känslan av trygghet och motverka ohälsa.

Arbetet med att skapa tydlighet kring arbetsgruppens gemensamma spelregler – till exempel gällande hemarbete, tillgänglighet och frånvaro – har också stärkt strukturen i arbetsmiljön. Att dessa frågor diskuteras på APT och gruppmöten, och att informationen förstärks via nyhetsbrev, bidrar till ökad förutsägbarhet och samordning. Det stärker inte bara det organisatoriska ledarskapet, utan också tilliten inom gruppen.

Resultatet av medarbetarenkäten visade behov av chefens närvaro och upplevelsen av kontinuerlig dialog. Detta understryker vikten av fortsatt prioritering av ledarskapets tillgänglighet – både i fysiska och digitala sammanhang.

Sammanfattningsvis visar enhetens insatser tydlig riktning mot det förväntade resultatet: ökad tillgång till arbetsledning, regelbunden dialog, minskad stress och förbättrat mående. För att ytterligare stärka denna utveckling har uppföljning skett, på arbetsmiljöavstämningar, medarbetarsamtal och APT.

Uppföljningarna visar att medarbetarna ser förbättringar och en plan för det fortsatta arbetet finns.

Enhetsmål: Enheten ska erbjuda en attraktiv och långsiktigt hållbar arbetsmiljö som präglas av nära, tillgängligt ledarskap, balans mellan uppdrag och resurser samt ett aktivt medarbetarskap.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Målet syftar till att stärka friskfaktorer, öka delaktigheten och skapa förutsättningar för att medarbetare trivs, utvecklas och vill stanna kvar i verksamheten.

Som ett resultat av arbetet ska följande uppnås:

- Medarbetare upplever en god arbetsmiljö som främjar hälsa och välbefinnande.
 - Minskad personalomsättning.
 - Ökat AMI (Aktivt Medskapandeindex).
 - Ökad andel medarbetare som kan rekommendera arbetsplatsen.
 - En tydlig och upplevd balans mellan arbetsuppdrag och tillgängliga resurser.
-

Analys

Enhetsmålet om att erbjuda en attraktiv och hållbar arbetsmiljö är uppfyllt under året. Arbetet som genomförts visar på en medveten och systematisk satsning på såväl kompetensutveckling som organisatorisk struktur och medarbetarinflytande.

Att enheten från och med augusti är fulltalig innebär ett avgörande steg för att skapa balans mellan uppdrag och resurser. Rekryteringen av både jourhemshandläggare och ett handläggarnära administrativt stöd stärker förutsättningarna för att medarbetarna ska kunna fokusera på kärnuppdraget, minska stress och förbättra kvaliteten i arbetet. Det är en konkret åtgärd som svarar direkt mot det förväntade resultatet om balans mellan arbetsuppgifter och resurser.

Utbildningsinsatsen i konflikthantering, genomförd i samarbete med barn- och ungdomsenheten, visar på ett förebyggande arbete för att stärka medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö. Genom att ge verktyg för att hantera svåra föräldrakontakter ökar tryggheten i yrkesutövningen, vilket i sin tur kan bidra till högre trivsel och minskad belastning.

Rekryteringsprocessen har vidareutvecklats i samråd med medarbetarna. Det tvåstegsintervjuförfarande som föreslogs och genomfördes visar på en hög grad av delaktighet, vilket stärker känslan av inflytande och engagemang. Att processen också lett till rekrytering av medarbetare med rätt kompetens stärker både kvalitet och sammanhållning i arbetsgruppen.

Resultatet från medarbetarenkäten visade att det funnits utmaningar kopplade till arbetsmiljön. Enheten har tagit dessa signaler på allvar genom att fokusera på tillitsskapande arbete och strukturell tydlighet. Gruppledarnas kontinuerliga uppföljning av arbetsbelastningen, kompletterad med enhetschefens regelbundna arbetsmiljöavstämningar, visar på ett närvarande ledarskap med fokus på hållbarhet. Det utgör viktiga faktorer för att minska risk för ohälsa och personalomsättning.

Den gemensamma årsplaneringen, där APT, planeringsdagar och möten är förankrade och delade med medarbetarna, stärker förutsägbarheten och arbetsro. Detta skapar en stabil grund för både operativt arbete och gemenskap, vilket bidrar till ökad trivsel och en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Sammanfattningsvis visar årets insatser att enheten arbetar målinriktat med att utveckla en attraktiv och hållbar arbetsmiljö. Insatserna svarar väl mot de förväntade resultaten och de uppföljningar som gjorts i samband med APT i december och i medarbetarsamtal visar att medarbetarna har sett tydliga förbättringar.

Enheten kommer att arbeta vidare med detta under nästa år.

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Enheten bedömer att målet om en förbättrad arbetsmiljö och en mer hållbar arbetsbelastning uppfylls, där införandet av två nya funktioner: jourhemshandläggare och det handläggarnära stödet är en viktig del. Dessa insatser har som syfte att avlasta medarbetarna i praktiskt och administrativt arbete, samtidigt som kvaliteten i placeringar och handläggning stärks.

Två jourhemshandläggare har tillträtt under våren. Trots att de arbetat under en relativt kort period har de redan gjort märkbar skillnad för enhetens medarbetare. Genom att ta ansvar för delar av processen kring placeringar – som ofta är både tidskrävande och akuta – har de bidragit till att avlasta utredande socialsekreterare. Dessutom har de arbetat med att skapa tydligare rutiner och användarvänliga checklistor, vilket inte bara effektiviserar arbetet utan även stärker rättssäkerheten och tryggheten i processen.

Under hösten fick medarbetarna tillgång till handläggarnära administrativt stöd. Denna funktion förvänta frigöra tid från uppgifter som dokumentation, kallelser och samordning, vilket ger utredarna bättre förutsättningar att fokusera på kärnuppdraget – att möta och bedöma barns behov. Det är också ett viktigt steg i att ta tillvara på medarbetarnas kompetens på rätt nivå och därmed öka kvaliteten i arbetet.

Uppföljningar har gjorts med gruppleddare och medarbetare och de upplever sig avlastade och får stöd. Det är för tidigt att dra slutsatser kring påverkan på sjukfrånvaro och personalomsättning.

Arbete med arbetsfördelning mellan socialsekreterare handläggarnärastöd och jourhemshandläggare pågår kontinuerligt och fungerar väl.

Jourhemshandläggarna har utvecklat rutiner och checklistor avseende placeringar och dessa kommer finnas tillgängliga för hela området på 2c8.

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

— Inga data

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap för oväntade händelser

— Inga data

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete är samordnat så att de hänger ihop, är effektivt och känt för de som berörs. Stadsdelsnämnden ökar sin förmåga inom civil beredskap genom att arbeta med åtgärder i Risk- och sårbarhetsanalyserna (RSA) samt genom att arbeta för att stärka de kritiska beroenden/resurser som de samhällsviktiga verksamheterna behöver för att de ska kunna upprätthållas och stärkas. Under 2025 kommer fokus inom RSA att ligga på att genomföra åtgärder för att hantera identifierade risker inom samhällsviktig verksamhet.




Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden uppdaterar sin krisledningsplan samt övar, utbildar och utvecklar krisledningsorganisationen utifrån lärdomar och erfarenheter för att bli ännu bättre på att hantera oväntade händelser. Minst en krisledningsövning kommer att hållas under 2025. Arbetet med krisstödsorganisationen fortsätter att utvecklas, i syfte att ge stadsdelsområdets invånare stöd vid kriser.

Beredskapsarbetet riktat till invånare i stadsdelsområdet utvecklas genom framtagande av arbetssätt för kommunikation kring hemberedskap. Nämndens trygghetspunkter hålls aktuella och redo att startas upp vid behov.

I arbetet med informationssäkerhet kommer informationssäkerhetsklassningar vara fortsatt prioriterat. Arbetet med behörighetshantering fortsätter genom stickprovskontroller och den lokala anvisningen för informationssäkerhet uppdateras och görs känd i förvaltningen.

Förväntat resultat

- Aktiviteterna i nämndens risk- och sårbarhetsanalys är genomförda
- Enheternas kontinuitetsplaner är verklighetsanpassade och testade.
- Resurser som är av vikt för stadsdelsnämndens beredskap är inventerade och kända för de som behöver ha informationen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 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.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Enheten bedömer att enhetsmålet kommer att uppnås under året.

Påminnelse om att delta på informationssäkerhetsutbildning har genomförts under året på APT.

Anvisning för informationssäkerhet har tagits upp på APT under våren.

Under hösten har enheten under beredskapsveckan deltagit i utbildning i beredskap för oväntade händelser.

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

— Inga data

Nämndmål: Det sociala preventionsarbetet bidrar till att invånare känner sig trygga

◆ Uppfylls delvis

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens samordnade funktioner särskilt säkerställer en god samverkan i det förebyggande arbetet. Arbetet med lokala operativa samverkansforum vidareutvecklas. Arbetet utgår från beskrivna insatser i den lokala handlingsplanen för att förebygga och motverka att unga blir kriminella. Insatser och samverkan för att förebygga att unga dras in i kriminalitet stärks. Socialtjänstens samarbete med förskolor och skolor ska vidareutvecklas. Genom en effektiv samverkan och ett kunskapsbaserat socialt förebyggande arbete, blir stadsdelsområdet tryggare att bo, vistas och verka i. Resurser och arbetssätt anpassas för den nya socialtjänstlagen.

Förväntat resultat

- Ungdomar känner sig trygga sent på kvällen i sitt bostadsområde
- Andelen niondeklassare som rapporterar att de känner sig trygga ökar, samtidigt som deras utsatthet för hot och våld minskar.

Analys

Enheten bedömer att målet delvis uppnås under året, men att viktiga steg tagits för att stärka förutsättningarna för en förbättrad samverkan.

Personalomsättning har påverkat måluppfyllelsen, då medarbetare som tidigare genomgått EARL-utbildning har slutat. För att säkerställa fortsatt kompetens inom området har


ytterligare 2 medarbetare genomgått utbildningen under hösten. Implementeringen av Earl kommer fortsätta under 2026.

Eftersom enheten haft många nya medarbetare har stora resurser lagts på introduktion och kompetensutveckling under våren. Detta har delvis begränsat möjligheterna till bredare samverkan, men skapat en stabil grund för fortsatt utvecklingsarbete. Under 2026 bedöms förutsättningarna för samverkan förbättras, då personalens engagemang är stort och strukturer börjar sättas på plats.

En insats för ökad samverkan är samverkansdagen den 18 september, där flera centrala aktörer deltog (förskola, BUP, Malinamottagningen, LSS, Habiliteringen, BVC, barnläkare och familjestödsenheten). Detta har skapat möjligheter till en gemensam problembild, samordnade insatser och ökad kunskap om varandras uppdrag – vilket direkt stödjer arbetet med att identifiera riskbeteenden och erbjuda rätt stöd i tid.

Enheten har under året haft besök av RVC och familjerätten på våra APT vilket lett till att samverkan förbättrats och ökat förståelse och kunskap om varandras uppdrag och hur och när vi ska samarbeta.

Sammanfattningsvis har enheten påbörjat viktiga insatser för att uppnå målet, men ytterligare arbete krävs för att fullt ut leva upp till det förväntade resultatet. Fokus framåt ligger på att förstärka samverkan, genomföra planerade utbildningar och fördjupa det gemensamma arbetet med interna och externa aktörer.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla det brottsförebyggande arbetet, stöd till brottsoffer och anhöriga	2025-01-01	2025-12-31	

Enhetsmål: Ökad samverkan för att förhindra att barn utvecklar riskbeteenden

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Identifiera tidiga tecken på riskbeteenden hos barn, genom att samverka med aktörer internt och externt för att kunna erbjuda lämpliga insatser eller kunna hänvisa familjer vidare till inte biståndsprovade insatser.

Analys

Enheten bedömer att målet delvis uppnås under året, men att viktiga steg tagits för att stärka förutsättningarna för en förbättrad samverkan.

Personalomsättning har påverkat måluppfyllelsen, då medarbetare som tidigare genomgått EARL-utbildning har slutat. För att säkerställa fortsatt kompetens inom området har ytterligare två medarbetare genomgått utbildningen under hösten. Implementeringen av Earl kommer fortsätta under 2026.

Eftersom enheten haft många nya medarbetare har stora resurser lagts på introduktion och

kompetensutveckling under våren. Detta har delvis begränsat möjligheterna till bredare samverkan, men skapat en stabil grund för fortsatt utvecklingsarbete. Under 2026 bedöms förutsättningarna för samverkan förbättras, då personalens engagemang är stort och strukturer börjar sättas på plats.

En insats för ökad samverkan är samverkansdagen den 18 september, där flera centrala aktörer deltog (förskola, BUP, Malinamottagningen, LSS, Habiliteringen, BVC, barnläkare och familjestödsenheten). Detta har skapat möjligheter till en gemensam problembild, samordnade insatser och ökad kunskap om varandras uppdrag – vilket direkt stödjer arbetet med att identifiera riskbeteenden och erbjuda rätt stöd i tid.

Enheten har under året haft besök av RVC och familjerätten på våra APT vilket lett till att samverkan förbättrats och ökat förståelse och kunskap om varandras uppdrag och hur och när vi ska samarbeta.

Sammanfattningsvis har enheten påbörjat viktiga insatser för att uppnå målet, men ytterligare arbete krävs för att fullt ut leva upp till det förväntade resultatet. Fokus framåt ligger på att förstärka samverkan, genomföra planerade utbildningar och fördjupa det gemensamma arbetet med interna och externa aktörer.

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

— Inga data

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

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Enheten har under året förstärkt arbetet med avtalskontroller. Detta genom våra jourhemshandläggare och handläggarnärastöd. I vårt verksamhetssystem 2c8 finns även nu en rutin inlagd för detta och med en påminnelse om att vara extra uppmärksam när vi är tvungna att gå utanför vårt ramavtal.

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Beloppen anges i TKr!

	Utfall i bokslut 2025	Budget	Åvikelse
Barnenheten			
<i>Intäkter</i>			
Taxor och avgifter	6		6
Hysesintäkter			0
Bidrag	68		68
Försäljning av verksamhet			0
Övriga externa intäkter			0
Summa intäkter	74	0	74
<i>Kostnader</i>			
Personalkostnader	14 919	14 042	-877
Entreprenader och köp av verksamhet	-221		221
Lokalkostnader	1 664	1 617	-47
Övriga kostnader	1 034	692	-342
Summa kostnader	17 396	16 351	-1 045
Summa netto	17 322	16 351	-971
Placeringar och uppdragstagare			
<i>Intäkter</i>			
Taxor och avgifter	20		20
Hysesintäkter			0
Bidrag	469		469
Försäljning av verksamhet			0
Övriga externa intäkter			0
Summa intäkter	489	0	489
<i>Kostnader</i>			
Personalkostnader	1 148		-1 148
Entreprenader och köp av verksamhet	4 939	3 649	-1 290
Lokalkostnader	7		-7
Bidrag	4		-4
Övriga kostnader	84		-84
Summa kostnader	6 182	3 649	-2 533
Summa netto	5 693	3 649	-2 044
Totalt			
Summa intäkter	563	0	-563
Summa kostnader	23 578	20 000	-3 578
Summa netto	23 015	20 000	-3 015

Enheten prognosticerade ett underskott på cirka 4 mnkr. Underskottet 2025 blev ca 3 miljoner och det beror främst på jourhemsplaceringar (fler vårddyggn), längre tid i jourhem samt placeringar i HVB till en högre kostnad än planerat.

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

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

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

Alternativ till placering - En inventering av nätverket görs regelmässigt inför varje placering, för att undersöka om en placering i nätverket är ett alternativ. Detta görs endast om det bedöms kunna ske utan risk för barnet, med utgångspunkt i barnets bästa och ett barnperspektiv.

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

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

Personalkostnader - Enheten har under året avvecklat samtliga konsulter. Framåt är fokus på att behålla personal. Åtgärder för detta är att arbeta för närmare arbetsledning, bland annat genom att gruppleddare prioriterar tider med handläggare, enhetschef träffar alla medarbetare regelbundet, mentorernas drop-in-tider används för att ge medarbetarna stöd i planeringen av utredningar. Specialfunktionerna handläggarstöd och socialsekreterare med jourhemsansvar, avlastar socialsekreterare och främjar en bättre arbetsmiljö. Sammantaget förväntas dessa åtgärder minska behovet av konsulter och bidra till lägre personalomsättning.

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

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

Under 2025 har uppföljningar skett på APT.

Kvalitetsprogrammet

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

särskilt nedan.

Helhetssyn

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

Under 2025 har samarbetet förbättrats genom att enhetschefer på området och avdelningen gemensamt arbetat för detta. Samarbetet på gruppledarnivå på har förbättrats genom gemensamma träffar och handledning. Detta har gynnat medarbetarna på hela området.

Träffar med familjerätt och RVC och samverkansdag med förskola och andra samverkanspartners har bidragit till bättre samverkan även utanför vårt område.

Handlingsutrymme

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

Nytt digitalt kvalitetsledningssystem

För att stärka kvaliteten gällande utförande av utredningar, insatser och uppföljningar kommer enheten använda ett processkartläggningsverktyg, 2c8, Processer dokumenteras och på så sätt tydligt- och synliggörs rutiner och arbetssätt för samtliga medarbetare. Införandet av verktyget förväntas bidra till en ökad rättssäkerhet och likställighet i arbetsprocesserna. Införandet av detta kommer att fortsätta under 2026.

Internkontroll

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

Interkontrollplanen (IKP) anger att i samband med tertialrapportering följs esmaker rapportering av barns delaktighet upp, samt regelbunden uppföljning av gruppledare vid

ärendegenomgång. Utöver detta sker kontroll och genomgång av budget varje månad med ekonomikontroller. Besparingar får inte leda till allvarliga kvalitetsbrister eller försämrade arbetsmiljö.

Särskild internkontroll har dessutom gjorts under hösten där medarbetare gjort kontroller av varandras utredningar, detta kommer följas upp under nästa år. Kunskapshöjande insatser med fokus på kvalitet kommer göras på enhetsmöte och gruppmöte.

Synpunkter och klagomål

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

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Personalen har fått information om avvikelshantering och Lex Sarah.

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

Övrigt

Agenda 2030

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

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

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

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

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

Redovisning av synpunkter och klagomål

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1 2025	Utfall T2 2025	Utfall VB 2025	Totalt ack 2025	Bedömning och planerade åtgärder
Avvikelse - Lex Sarah	Antal inkomna rapporter			0	0 st	
Avvikelse - SOL/LSS	Annat					
	Bemötande					
	Fysisk miljö, utrustning och teknik					
	Rättssäkerhet vid handläggning och utförande			1	1 st	
	Utförande av insats					
Avvikelser enligt SOL/LSS - Vem har identifierat avvikelsen?	Extern samverkanspart - avser en annan verksamhet eller annan enhet.					
	Medarbetare (inom den egna verksamheten/enheten)			1	1 st	
Beröm	Beröm					
Från vem har klagomål eller synpunkt inkommit?	Annan		1		1	
	Annan instans (t ex Patientnämnden)					
	Anonym					
	Brukare/patient		4	8	12	
	Ungdom					
Personuppgiftsincidenter	Hantering av personuppgifter		1		1 st	
Synpunkter och klagomål - ej personalrelaterade	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)					
	Teknik, verksamhetssystem eller IT-relaterade frågor					
Synpunkter och klagomål - som gäller verksamhet och personal	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)					
	Bemötande					
	Beslut (avsaknad av, missnöje med etc)					
	Fråga/idé					
	Hälsa- och sjukvård					

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/ kategorier	Utfall T1 2025	Utfall T2 2025	Utfall VB 2025	Totalt ack 2025	Bedömning och planerade åtgärder
	Information (utebliven info, obegriplig etc)					
	Kompetens					
	Tillgänglighet (öppettider, telefontider)					
	Utebliven/försenad insats					
Vem avser avvikelsen - SOL/LSS	Annan verksamhet					
	Den egna verksamheten					
Vilken återkopplin g och vilka åtgärder har gjorts?	Antal synpunkter/klagomål där återkoppling har lämnats					
	Antal synpunkter/klagomål där åtgärder vidtagits					