

Kvalitetsutmärkelsen 2022



Barn och ungdomsenheten
Spånga Tensta
Stadsdelsförvaltning

Barn och ungdomsenheten i Spånga Tensta	2
Målgrupp	7
1. Beskriv hur verksamheten skaffar sig kunskap om målgruppernas behov och önskemål.	7
2. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor.	9
3. Beskriv hur ni gör målgrupperna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.	12
4. Redovisa kortfattat resultaten från era undersökningar och dialoger med målgrupperna.	16
Chef- och ledarskap	21
5. Beskriv dina ledarskapsbeteenden och hur de märks i det dagliga arbetet.	21
6. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.	23
7. Beskriv hur du som chef försäkrar dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte.	25
8. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande. .	26
9. Beskriv hur du skapar förutsättningar för delaktighet. Ge gärna konkreta exempel.	27
Medarbetare	28
10. Beskriv vilken värdegrund eller gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet.	28
11. Beskriv hur medarbetare bidrar i verksamhetsutveckling. Ge gärna konkreta exempel.	29
12. Beskriv hur medarbetares kompetens utifrån exempelvis funktionsförmåga, ålder, språkkunskaper.	31
13. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen.	32
Resultat och analys	34
14. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar av era mål i verksamhetsplanen.	34
15. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år.	39
Från mål till uppföljning	41
16. Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan.	41
17. Skriv tre av era mål från verksamhetsplan eller motsvarande.	43
18. Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.	50
19. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål.	51
Utveckling	52
20. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.	52
21. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.	55
22. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet.	57
23. Beskriv hur ni samarbetar med andra, delar erfarenheter och insikter med varandra.	58



Barn och ungdomsenheten i Spånga Tensta

Vi är en engagerad enhet som arbetar i en utmanande miljö i en spännande stadsdel. Tillsammans hanterar vi orosanmälningar, utreder och beviljar insatser till barn och ungdomar inom stadsdelsområdet Spånga-Tensta.

Barn och ungdomar aktualiseras hos oss när det finns någon form av oro för deras hälsa och utveckling och vårt uppdrag är att ta reda på om den unge behöver stöd eller skydd. Barn och ungdomsenheten är en del av socialtjänsten och vårt uppdrag är att stärka barns rätt till en trygg uppväxt och en trygg hemmiljö genom att ge rätt insats i rätt tid. FN:s barnkonvention, som numera är lag i Sverige är en grundläggande förutsättning för detta och utgångspunkten för vårt arbete. Utöver Barnkonventionen styrs arbetet av socialtjänstlagen (SoL), lag med särskilda bestämmelser om vård av barn och unga (LVU) och offentlighets- och sekretesslagen (OSL). Vi följer Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOF 2011:9) samt Stockholms stads riktlinjer. Vi använder oss av Socialstyrelsens dokumentationsverktyg BBIC och strukturerade bedömningsinstrument. Socialsekreterare inom barn och ungdomsvården har ett komplext uppdrag och ett stort ansvar. Den höga komplexiteten i ärendena samt en stadig ökning av ärenden ställer höga krav på oss att anpassa arbetsmetoderna så att de är så effektfulla som möjligt utan att ge avkall på det sociala arbetet.

Målgrupp

Vår målgrupp är barn och ungdomar 0-21 år samt deras familjer som genom anmälan eller ansökan bedöms vara i behov av socialtjänstens insatser. Det kan handla om barn som far illa på grund av omsorgsbrist från sina föräldrar eller ungdomar med utåtagerande och kriminellt beteende som behöver skydd både för sig själv och sin omgivning. Aktuella hos oss blir även familjer där det finns mindre oro, föräldrar som behöver stöd eller ungdomar som använder narkotika för första gången. Insatserna ska så långt som möjligt ges på frivillig väg och i nära samråd med barnet och deras familj.

Enhetschef

Maria Wendelstig

Telefonnummer 08-508 03 038

Kontaktuppgifter till enheten

Telefonnummer 08-508 03 000

mottagning.bou.spanga-tensta@stockholm.se

Box 4066, Fagerstagatan 15

163 04 Spånga

Medarbetare

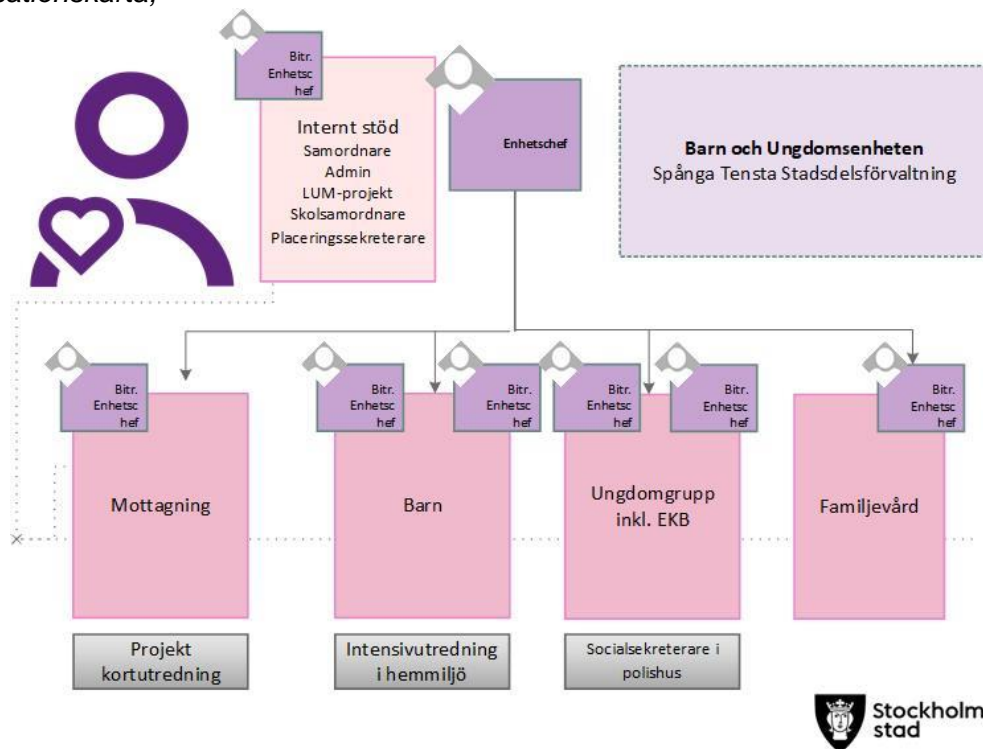
Alla socialsekreterare har socionomutbildning och flera har vidareutbildningar inom olika områden såsom i systemteori, barnsamtal och säkerhetsplanering. Vi är 55 kvinnor och sju män på enheten mellan 24 år och 65 år. Vi strävar efter att medarbetarna trivs och stannar kvar och vill vara en arbetsplats som rekommenderas. Att arbeta med barnavårdsutredningar är ett krävande arbete och det är viktigt att det finns en hög tilltro till professionen samt att det skall finnas en stolthet i den yrkesutövning som bedrivs.

Organisation

Vi är organiserade under avdelningen Individ och Familj där även enheterna Ekonomiskt bistånd, Beroendevården, Bromstensgården, Stöd och prevention samt Kultur och fritid finns.

Vi har sammanlagt 65 medarbetare varav sju biträdande enhetschefer, två samordnare, 50 socialsekreterare och fyra administratörer.

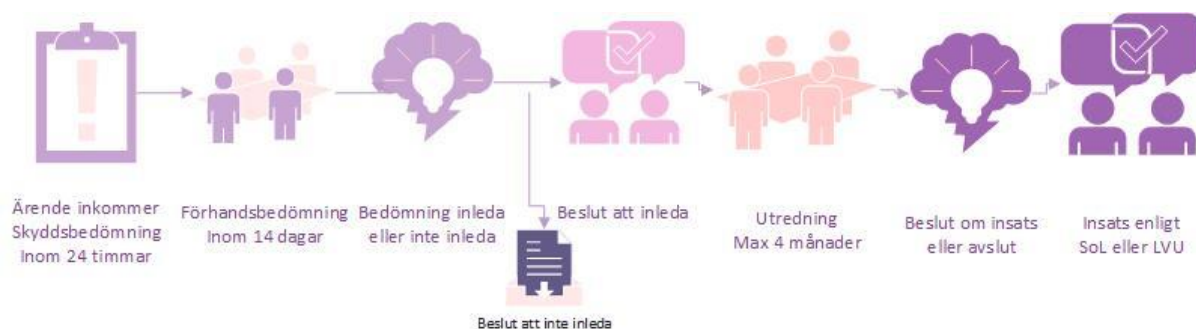
Organisationskarta;



Utöver ordinarie grupper har vi för närvarande fyra projekt, en socialsekreterare i polishuset och en kortutredare som utgår från vår mottagning.

Ett ärendes gång

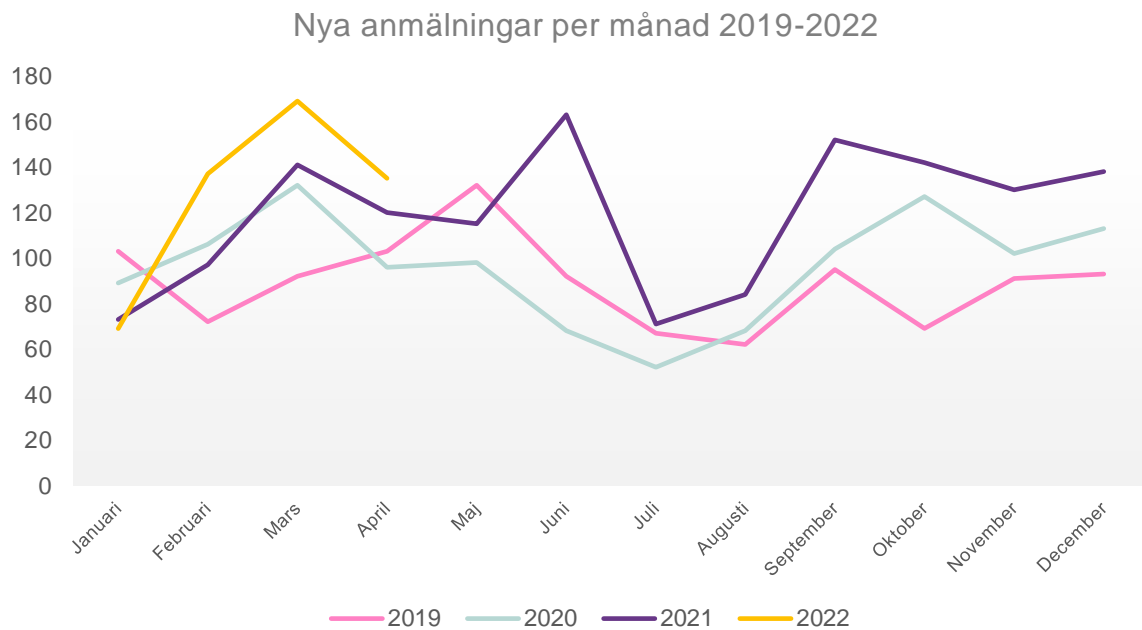
Vi har ansvar för alla delar av myndighetsutövningen när det gäller barn som far illa, från anmälan till placering och uppföljning. Nedan följer en beskrivning av ärendeprocessen;



Anmälan

När en anmälan kommer in till socialtjänsten görs en omedelbar skyddsbedömning, sedan har vi 14 dagar på oss att fatta beslut om utredning skall inledas. När utredning inletts går ärendet över till våra utredningsgrupper som har fyra månader på sig att utreda om det finns behov av insats. Vi kan även bevilja insats samma dag för att säkerställa barnet/ungdomens skydd. Familjebehandling, kontaktperson, särskilt kvalificerad kontaktperson och kontaktfamilj är exempel på insatser. Ibland placeras barn eller unga utanför familjen, det kan vara i jourhem, HVB, behandlingsfamilj eller på SiS (se ordlista).

Vår mottagningsgrupp tar emot cirka 125 nya anmälningar i månaden och senaste åren har ärenden gällande oro för barn som far illa stadigt ökat.

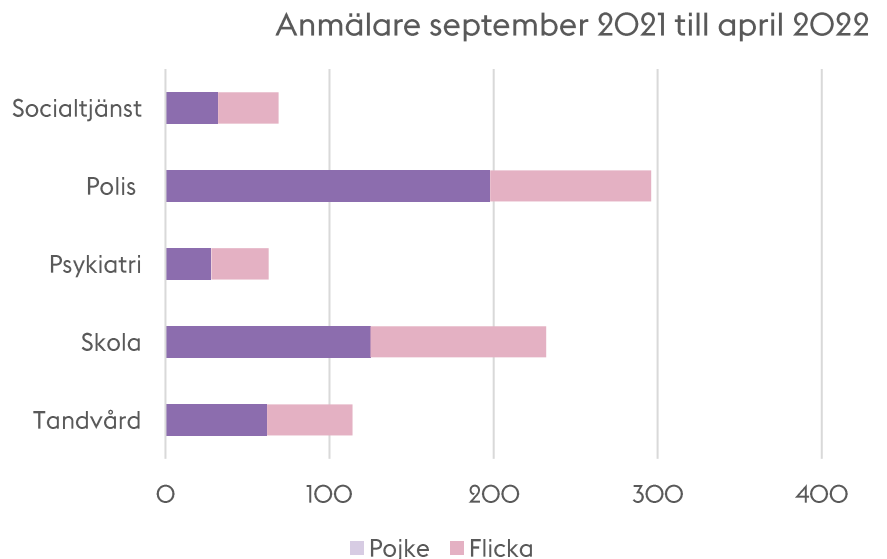


Hittills i år har vi tagit emot cirka 700 anmälningar vilket är cirka 100 st fler än samma period förra året.

Polisen och skolan är de vanligaste anmälarna men alla som arbetar med barn och ungdomar i sitt yrke är skyldiga att anmäla oro vid minsta misstanke om att ett barn far illa. Från polisen kommer övervägande anmälningar gällande pojkar.

Anmälningarna handlar om allt från mindre oro såsom skolfrånvaro eller barn som inte kommit till vårdbesök till situationer av hög

allvarlighetsgrad där vi behöver agera skyndsamt. De akuta situationerna kan handla om barn som har utsatts för våld av sina föräldrar, ungdomar som blivit inlagda på Maria Ungdom eller BUP eller exempelvis relationsvåld mellan föräldrar. Alla ärenden är unika och ett ärende är sällan det andra likt. Utanför kontorstid finns socialjouren som hanterar akuta ärenden.

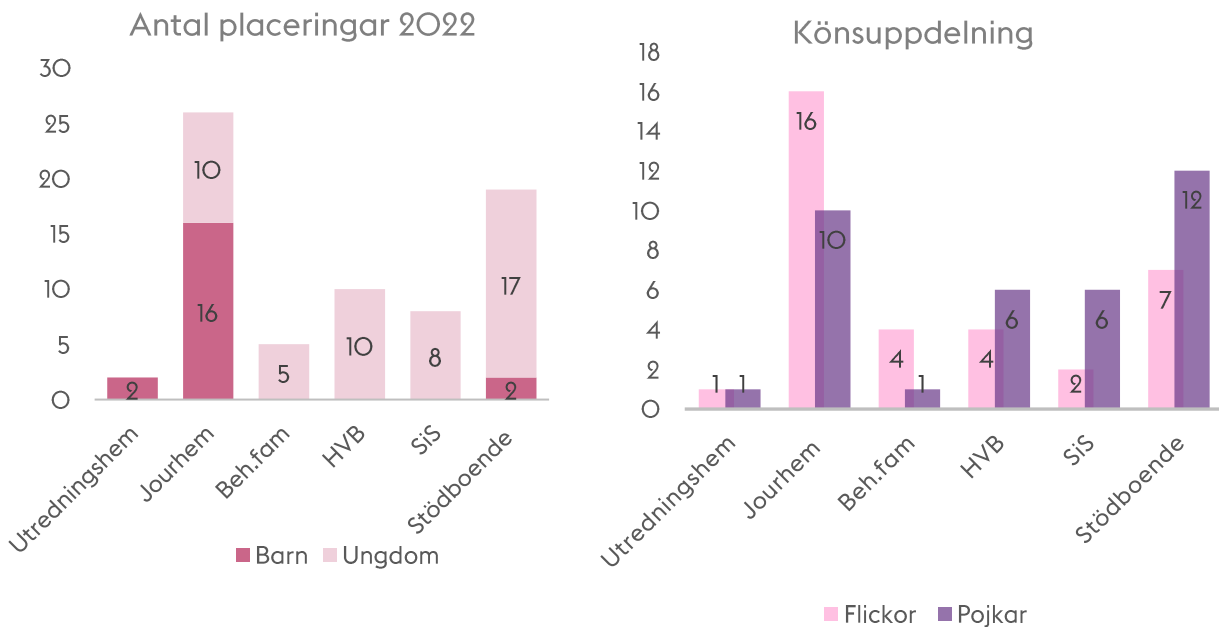


Utredning

I utredningsgrupperna har vi vanligen drygt 400 pågående ärenden. Socialsekreterarna handlägger alltid ärenden två och två men kan dela upp arbetet vid behov. Under utredningarna träffar socialsekreterarna barnet/ungdomen, vårdnadshavare samt andra viktiga personer i nätverket. För att få en helhetsbild konsulteras även förskola eller skola eller andra instanser som BUP (Barn och ungdomspsykiatri).

Insats

När insatser på hemmaplan inte är tillräckligt behöver vi ibland placera i någon av våra insatser. Nedan följer ett diagram på antalet placeringar inom de olika insatsformerna under 2022 samt hur många av dessa som är flickor vs. Pojkar. Utöver detta har vi 61 barn placerade i familjehem och vi har en egen arbetsgrupp som handlägger dessa barn. Av våra familjehemsplacerade barn är 40 flickor och 21 pojkar.



Uppföljning

När vi beviljat insats har vi också ett ansvar enligt lag att följa upp dessa. Det kan exempelvis handla om insatser i form av familjebehandling där vi följer upp vart 4-6 månad eller vid placering där vi följer upp barnet minst två gånger per termin.

Ordlista

Begrepp	Betydelse
Barn	I ansökan syftar <i>barn</i> främst på personer mellan 0-12 år.
Ungdomar	I ansökan syftar <i>ungdomar</i> främst på personer mellan 12-18 år och i vissa fall även upp till 21 år.
Barnets bästa	Barnets bästa ska utredas, redovisas och beaktas i alla beslut som berör barnet. Det betyder att vi ska analysera våra beslut och insatser utifrån hur dessa påverkar barnet, både positivt och negativt. Detta ska framgå och beskrivas konkret i dokumentationen.
Barns delaktighet	Barnets delaktighet i vård och omsorg består av flera olika delar – barnets rätt till information, att komma till tals och bli lyssnat på samt rätt till inflytande och självbestämmande.
Nätverk	Trygga viktiga vuxna personer som finns runt ett barn, privat och professionellt nätverk.
BBIC	Barns behov i centrum är ett arbetssätt för socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Det innehåller en struktur för handläggning, genomförande och uppföljning av myndighetsutövningen. BBIC är anpassat efter socialtjänstens regelverk.
SAVRY	Structured Assessment of Violence Risk in Youth är ett strukturerat beslutsstöd för bedömning av risk/skyddsfaktorer bland ungdomar med känt antisocialt utagerande beteende hos ungdomar mellan 12 och 18 år.
EARL	Early Assessment Risk List strukturerat beslutsstöd för bedömning av risk/skyddsfaktorer i syfte att bedöma risken för antisocialt beteende hos barn under 12 år
ADAD	Adolescent Drug Abuse Diagnosis är en bedömningsmetod för unga missbrukare och unga med social problematik.
SOL	Socialtjänstlagen
LVU	Lagen om Vård av Unga
LSS	Lagen om Stöd och Service
IUH	Intensivutredning i hemmiljö
BSFT	(Kort strategisk familjeterapi) Brief Strategic Family Therapy är en manualbaserad metod för familjer med ungdomar som har missbruks- och/eller beteendeproblem.
Familjebehandling	Biståndsbedömd insats för att förbättra barn och ungdomars situation.
HVB	Hem för vård eller boende
SiS	Statens institutionsstyrelse, SiS, bedriver tvångsvård och verkställer slutna ungdomsvård.
SIP	Samordnad individuell plan upprättas vid gemensamma möten för barn och ungdomar som har många kontakter vilka kan behöva samordnas.
SIG	Sociala insatsgrupper är en metod där olika verksamheter samverkar för att hjälpa och stötta ungdomar att lämna en kriminell livsstil.
Maria Ungdom	Maria Ungdom tillhör region Stockholm och ger rådgivning och behandling för unga som har problem med alkohol, droger eller spel om pengar.
EKB	Ensamkommande barn



Målgrupp

Bemötande är ett av Spånga-Tenstas värdegrundsord och en stor del av vårt arbete utgår från gott bemötande och god service till stadsdelens medborgare. Därför arbetar vi aktivt med att ge vår målgrupp möjlighet till delaktighet.

1. Beskriv hur verksamheten skaffar sig kunskap om målgruppernas behov och önskemål.

Vi utgår utifrån inriktningen i Stockholms stads budget och vad som skall prioriteras i vår politiskt styrda organisation. Det går också att dra nytta av de kunskaper som en stor stad har och de möjligheter som ges när vi är många stadsdelar under samma politiska styrning.

Omvärldsbevakning

Avdelningen har en utvecklingsstrateg som bevakar forskning och innovation på området i syfte att inspirera till utvecklingsarbete. Vi drar också nytta av personal som kommer direkt från andra verksamheter som exempelvis nyanställda eller kollegor inom förvaltningen. Vi märker att man runt om i landet uppfinnar hjulet på olika sätt, medan det går att använda saker som andra redan har gjort. Som exempel har vi arbetstyngdsmätningen som är skapad av Göteborg och Jönköping, mer beskrivet om detta under medarbetardelen. Mer beskrivning av arbetstyngdsmätningen kommer under avsnittet gällande utveckling.

Vi deltar i nätverksträffar över staden som bland annat Socialförvaltningen anordnar för chefer. Där får vi information om vad som är aktuellt inom vårt område, samt diskuterar aktuella frågor, vilket leder förhoppningsvis till en mer likställig socialtjänst över staden.

Forskning och rapporter

I vårt arbete ingår det att ständigt uppdatera oss och ta del av forskning, studier och rapporter. Ett exempel på hur det kan gå till är Familjevården som under våren jobbat med *"I föräldrarnas ställe – om förutsättningar och insatser för barn och unga i samhällsvård"* från Allmänna Barnhuset. Gruppen har diskuterat hur man kan göra förutsättningarna bättre för barn som är placerade. Rapporten väckte funderingar kring svårigheter att utveckla den adaptiva förmågan för de placerade barnen och hur avgörande den är för framtiden. För hälsa och utbildning finns det ett mer strukturerat stöd, ett arbete görs därför för att få familjehem att förstå hur viktigt det är att få träna och utveckla den adaptiva förmågan genom att vara i många olika miljöer och situationer under uppväxten.

Samverkan

För att ta reda på aktuella trender och behov inom vår målgrupp samverkar vi med andra instanser som också möter vår målgrupp. Ett exempel på detta är en aktgranskning som



genomfördes 2021 på äldre kriminella som varit aktuella inom både Barn och ungdomsvården, Social insatsgrupp och Beroendevården. I granskningen kunde vi bland annat se att flera hade varit aktuella när de var små utifrån våld i familjen. Detta stärker vårt arbete med tidiga insatser för barn och deras familjer, som också lyfts både inom staden men också nationellt.



Individuell utveckling

För att utveckla och behålla medarbetare tycker vi det är viktigt att det finns utrymme för individuell utveckling kopplat till arbetet med vår målgrupp. Vi genomför olika utbildningsinsatser som kommer beskrivas vidare i bidraget. Vid komplexa ärenden har vi kontinuerligt tillsatt extra handledning utöver ordinarie för att få en ökad förståelse för klientens individuella behov.

Utvecklingstid

På Barn och ungdomsenheten vill vi uppmuntra personalen att förkovra sig i aktuella ämnen och dela med sig av dem till kollegorna. Därför erbjuder vi personalen utvecklingstid 1 ggr i månaden 3 h åt gången som går att ta ut likt flextid om arbetet tillåter. Olika grupper arbetar olika med utvecklingstiden, mottagningsgruppen tex bestämmer gemensamt vad de ska läsa och diskuterar det sedan under gruppmöten. Till höger beskrivs olika exempel på vad en medarbetare kan göra på utvecklingstiden.

- ✓ Läsa litteratur eller genomföra uppgifter kopplat till utbildning.
- ✓ Läsning av Signs of Safetys nya metodstöd.
- ✓ Läsning av litteratur/forskning/domar kopplat till arbetet.
- ✓ Arbeta med något aktuellt utvecklingsområde på enheten såsom Kvalitetsutmärkelse, mångfaldsaktiviteter eller annat.
- ✓ Genomföra digital utbildning från stadens portal Utbildning Socialtjänst.

Klientcentrerad utveckling

Under 2021 och 2022 har vi haft som ambition att informera och kommunicera med så många barnnära verksamheter som möjligt för att minska oron och uppfattningen om att vi ”tar alla barn”. Mottagningsgruppen är enhetens ansikte utåt och ansvariga för informationsspridning. Mottagningsgruppen har varit ute och träffat flera organisationer, skolor och förskolor under året vilket lett till att den som gör en orosanmälan vet mer om vad som ska framgå i anmälan och att allt fler ringer för att rådgöra innan det att de skickar in en anmälan till socialtjänsten.

Vi har även genomfört två öppna hus under 2021 varav ett var specifikt inriktad mot förskolan. I april 2022 utbildade vi fem stadsdelsmammor (informatörer som utgår från medborgarkontoret) inom vårt verksamhetsområde, ca 10 medarbetare från enheten deltog och spred information.

Klagomål

För att fånga upp utvecklingsområden har vi en klagomålsrutin som innebär att vi både dokumenterar men även svarar den klagande skriftligt. En del klagomål är sådana som handlar om att vi inte är överens om vad som är det bästa för barnet, till exempel vid omhändertaganden. Att hantera klagomål handlar om att lyssna och förstå klientens situation för att öka förtroendet för socialtjänsten. Många av de som klagar är missnöjda med beslut eller hur vi har gått tillväga för att komma fram till våra beslut och ibland är det svårt att tillmötesgå klienten. Att enbart ta emot klagomålet och ge ett skriftligt svar kan vara ett sätt att lugna klienten och försöka ge den en möjlighet att beskriva sin situation. Klagomålen sammanställs i verksamhetsberättelsen och analyseras, för att se om det är någonting vi behöver ändra på och skapa lärande på enheten.

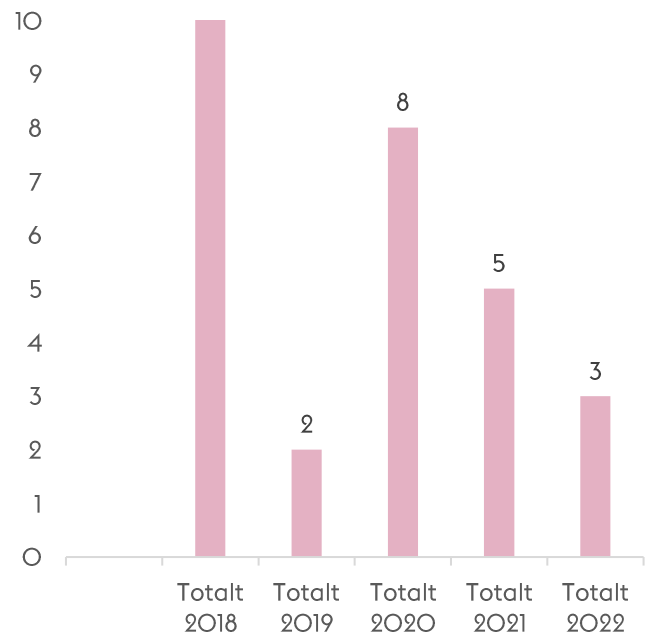
Tidig upptäckt

Barngruppen har identifierat att orosanmälningarna avseende barn i låg- och mellanstadieålder med ett antisocialt beteende ökat från skolan. Det handlar om barn som utifrån sina beteenden riskerar att tidigt rekryteras in i kriminella gäng. Därför har gruppen lagt fokus på att utbilda och utveckla sig i bedömningsinstrumentet EARL. Med hjälp av EARL kan man skatta riskerna kring dessa barn och tydligare rikta insatserna utifrån vad som är de mest kritiska riskerna. Den vanligaste insatsen till barn och deras föräldrar är familjebehandling utifrån situationen i familjen och barnets behov.

2. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där ni har stockholmarens fokus.

Om vi är professionella och kunniga vad gäller samtalet med klienter, och även med andra professionella, förstärker det målet vi har att barn och ungdomar i vårt upptagningsområde ska få det stöd de behöver. Ett sätt för nya medarbetare att ta del av och lära sig samtalsmetodik är att gå bredvid erfarna kollegor och samordnare som får agera som rollmodeller. Det är ett praktiskt lärande som tar tid och där nya medarbetare också uppmuntras att pröva då skicklighet i samtal måste ske genom både praktik och teori.

Totalt antal inkomna klagomål 2018-2022



Socialekreterarnas främsta arbetsverktyg är samtalet varpå det är ett mål i verksamhetsplanen;

Samtalet är ett arbetsverktyg som både chefer och medarbetare använder för att uppnå våra mål

Förväntat resultat

Enheten är präglad av Signs of Safetys förhållningssätt.

Medarbetarna är utbildade i, och använder sig av olika samtalsmetoder.

Vi har ett gott bemötande i relation till andra professionella.

Medarbetarna stödjer varandra i sitt lärande och vi har ett kunskapsutbyte mellan medarbetare och grupper

Målet handlar delvis om att fortsätta förankra förhållningssättet kring Signs of Safety som kommer att beskrivas vidare i bidraget, men även att säkerställa att vi håller medarbetare uppdaterade i samtalsmetoder och att de får möjlighet att utvecklas i samtalsmetodik kontinuerligt.

Delaktighet

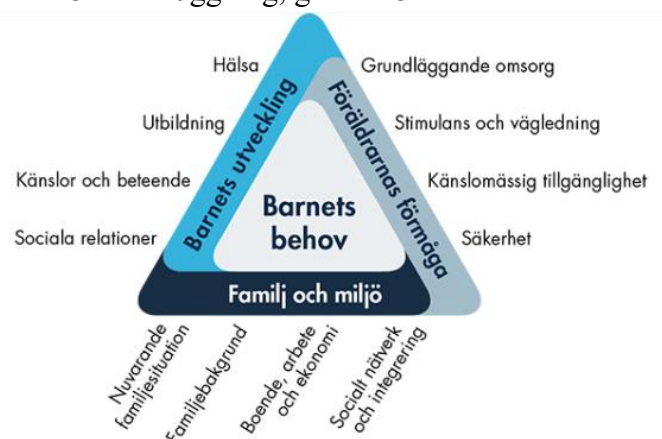
Det är en balansgång att vara delaktig som barn samtidigt som att barn ska få vara barn och barnets vilja är inte alltid barnets behov. Trots att många familjer inte själva har valt att vara i kontakt med oss strävar vi i alla lägen efter samarbete och att hitta gemensamma lösningar med våra familjer. Vår strävan är att båda vårdnadshavarna skall vara delaktiga i barnets utredning och insats, och vi mäter därför pappor vs mammors delaktighet då vi tidigare har upptäckt att det inte är så många pappor som väljer att aktivt delta i kontakten med socialtjänsten. 2021 visade siffrorna att 90% av papporna deltagit i utredningen om de är vårdnadshavare och i 77% av ärendena om de inte är vårdnadshavare.

I det område vi arbetar i har vi många medborgare som inte känner till sina rättigheter. Det innebär att vi behöver ge mycket information och länka till andra samhällsinsatser.

BBIC (*Barns behov i centrum*)

BBIC är vårt arbetssätt, vilket innehåller en struktur för handläggning, genomförande och uppföljning av myndighetsutövningen. Det visionära målet i BBIC är att barn och unga som socialtjänsten stödjer ska ha samma chanser i livet som alla barn och unga i samhället. BBIC syftar bland annat till att stärka barns delaktighet och inflytande. Det handlar också om att förbättra samarbetet med barnet och dess nätverk.

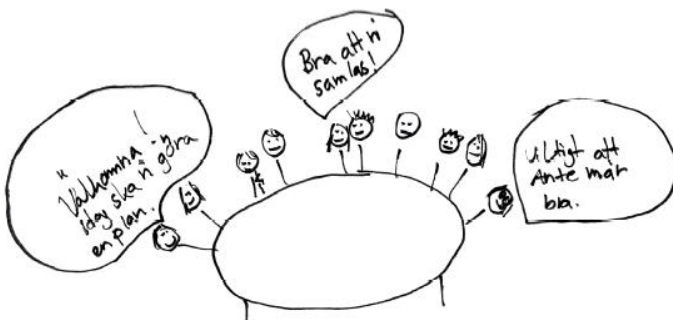
Forskning visar att oavsett vilken typ av behandling/intervention som används får vi



bäst resultat om det finns en gemensam bild av vad som behöver förändras och att familjen känner att socialarbetaren förstår dem. Om familjen inte är delaktig finns en hög risk för att förändring inte kommer att uppnås. BBIC underlättar också systematisk uppföljning och ger oss möjlighet att mäta att den hjälp vi ger uppnår resultat. Den kunskap vi får genom uppföljningen ger oss bättre kunskap om barnens behov och om de har fått den hjälp de behöver. Genom användning av metoden möjliggör vi delaktighet för klienten genom hela processen.

Signs of Safety

Signs of Safety (SofS) är en lösningsfokuserad modell som används av organisationer runt om i världen som arbetar med barn och ungdomar där det finns oro för att de far illa. Modellen är framförallt ett förhållningssätt baserad på lösningsfokus, nätverksarbete och kunskapen om att samarbetsrelationer är viktiga för att uppnå en positiv förändring. När SofS används utreds riskerna för barnet samtidigt som fokus ligger på att identifiera styrkor, skydds- och säkerhetsfaktorer som finns för att kunna bygga en långsiktig säkerhet och trygghet för barnet och familjen. Att involvera nätverket är en viktig del av arbetssättet och målet är att de viktiga vuxna som finns runt barnet och även barnet och ungdomen själv ska ges möjlighet att förstå och reflektera kring situationen. Utgångspunkten är att de professionellas beslut ska innefatta familjernas lösningar.



Utforskande frågor är en central del av SofS och för att hålla arbetssättet levande krävs hela tiden ett aktivt utvecklingsarbete och olika strukturer för uppföljning och analyser. Några konkreta delar i vårt dagliga arbete utifrån SofS förhållningssätt och grundprinciper är bland annat samtalsmetodik och verktyg, gruppärendedragningar,

coachgrupp, reflekterande team, grundutbildning, enkäter och kollegialt lärande. Allt detta kommer beskrivas vidare i ansökan.

Tillgänglighet och flexibilitet

Socialekreterarna och cheferna på vår enhet är tillgängliga för våra barn, ungdomar och familjer. Vi har inga telefontider eller bestämda tider då man kan vända sig till oss utan vår mottagningstelefon är alltid öppen under arbetstid och socialekreterarna finns tillgängliga då de inte har möten eller har mycket dokumentation. Om vi sitter i möten när klienten ringer återkommer vi så snart vi kan. Vi säkerställer att vi har grundbemanning på kontoret dagligen och att det alltid finns en chef tillgänglig under arbetstid genom scheman och rutiner. Detta har varit viktigt inte minst under perioden för pandemin då vi turats om att arbeta hemma.

Kommunicering av utredning

En annan viktig del i vårt bemötande är kommunikering av utredning, dvs när vi förmedlar vår slutgiltiga bedömning och vad som står i beslutsunderlaget. Denna kommunikation sker även kontinuerligt i möten under utredningens gång. I dessa möten har vi en viktig dialog

med familjen och tar emot feedback på vad vi kan göra bättre. Om klienten önskar klaga på handläggning görs detta enligt vår rutin för klagomål. Vi arbetar även aktivt med att kommunicera utredningar och bedömningar till barnet/den unge för att värna deras delaktighet.

Jämställdhet och jämlikhet ur ett brukarperspektiv

På enheten arbetar främst socionomer som är utbildade i och ofta har specifika kunskaper och engagemang kring jämställdhet och jämlikhet. Många medarbetare har valt att arbeta med socialt arbete just för att främja alla människors lika värde och ge alla människor lika förutsättningar. För oss är det viktigt med en aktiv dialog mellan medarbetare och chefer och att ha ett transparent förhållningssätt när vi arbetar med våra klienter och för att upprätthålla dialogen har vi bland annat vår mångfaldsgrupp som driver olika frågor och processer.

3. Beskriv hur ni gör målgrupperna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.

Barns och ungdomars delaktighet i sin utredning och insats är mycket viktig för oss och en stor utmaning eftersom många av de vi möter har både ett motstånd till socialtjänsten och kring att förändra sin situation. Det innebär att direkt när ett ärende kommer in till oss på Barn och ungdom behöver vi skapa förtroende och relation till klienten och visa en transparens så att barnen och familjerna inte tror att vi har onda avsikter eller intentioner. Delaktigheten i sitt eget ärende blir därför en viktig del i fortsatta insatser och för att motivera barn, ungdomar och familjer. Ytterligare en aspekt kring barns delaktighet är de barn som inte kan tala för sig själva både med anledning av ålder eller funktionsnedsättning. För de barnen är det centralt att vi tar reda på så mycket som möjligt från omgivningen som känner barnet bäst. Fortsättningsvis beskrivs olika arbetssätt vi använder för att göra våra barn, unga och familjer delaktiga.

Samtalsverktyg

Nallekort är ett exempel som kan hjälpa ett barn att beskriva sina känslor på ett lättare sätt. En socialsekreterare i familjevården beskriver hur hon brukar använda korten:

För att inleda samtalet brukar jag låta alla som är närvarande vid mötet ta varsitt kort och svara på vilken nalle man känner sig som idag. Jag använder det också för att fånga upp känslor från tidigare upplevelser genom att tex fråga ”Vilken nalle är du när du ska träffa mamma/pappa?” eller ”vilken nalle är du nu när du bor i den här familjen”. Vi pratar om att man kan ha flera nallar i sig och känna många känslor. Min uppfattning är att det är lättare att beskriva en nalle än sig själv, och det fungerar även för de barn som i vanliga fall inte är så pratsamma.



Signs of Safety.

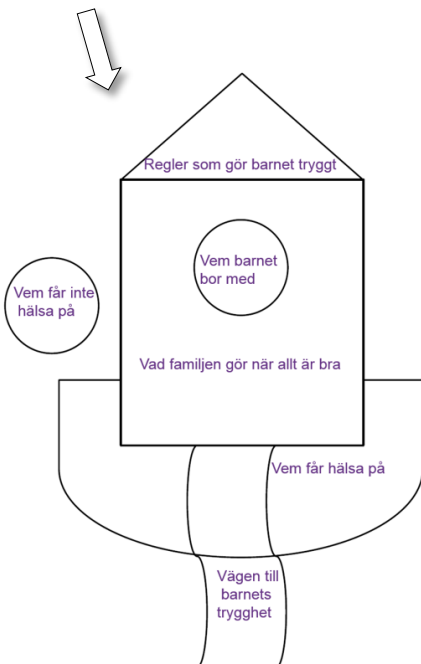
Kartläggning är ett verktyg där vi hjälper familjerna att tänka igenom barnets situation och kunna göra en bedömning av oron och vilka förändringar som krävs. Vi ritar tre kolumner med teman: *Vad oroar? Vad fungerar bra? Vad behöver hända? och kompletterar med en skalfråga: Hur tryggt och säkert är barnet på en skala från 0 till 10?*

Ofta används blädderblock eller whiteboard alternativt används en dator som vi kopplar upp mot en projektor för att synliggöra för alla vad som sägs och skrivs ner och öka transparensen i det vi dokumenterar.

Mina tre hus är ett pedagogiskt verktyg för att göra barnets röst hörd i möten med familj och nätverk och för att göra barn delaktiga i beslut kring deras livssituation. Varje tema illustreras av ett hus; Huset med oro, Det bra huset och Huset med drömmar och önskningar.



Mitt trygga hem gör att vi kan på ett strukturerat sätt föra ett samtal om hur barnet önskar att hans eller hennes hemsituation ska se ut, vilka personer barnet vill bo med och göra saker med och vilka regler som ska gälla.



Trygga cirklar är ett verktyg för att försöka få fram ett större nätverk runt ett barn när föräldern/den unge/barnet uppger att de inte finns människor i familjens närhet som kan vara ett stöd. Genom att rita upp tre cirklar i varandra kan vi börja undersöka vilka som finns runt familjen. Vi har även en frågebänk för att utforska familjens nätverk samt en Nätverksmatris för att utforska klientens positiva och negativa erfarenheter av att involvera andra människor.

Barnskalan är en linjär teckning med ledsna, rädda, arga, neutrala och glada ansikten. Den används i samtal med barn på samma sätt som skalfrågor med siffror används. Med skalan har vi en möjlighet att följa upp om barnet upplever att någon förändring har skett. Även om vi inte får ett precist värde på barnets upplevelse kan den ändå användas för att få syn på

barnets perspektiv. Vi ber barnet döpa ansiktena med en känsla för att vi ska ha en gemensam definition av ansiktenas 'värden'.



Skalfrågor används som Barnskalan, men består av siffror från 0-10. Skalan ger oss ett värde att mäta och följa upp positiv eller negativ förändring. En skalfråga kan mäta graden av oro för barnets säkerhet och även graden av klienters vilja, förmåga och tilltro till förändring. Frågorna kan ställas till klienter och till professionella och följer i bästa fall med genom hela ärendeprocessen.

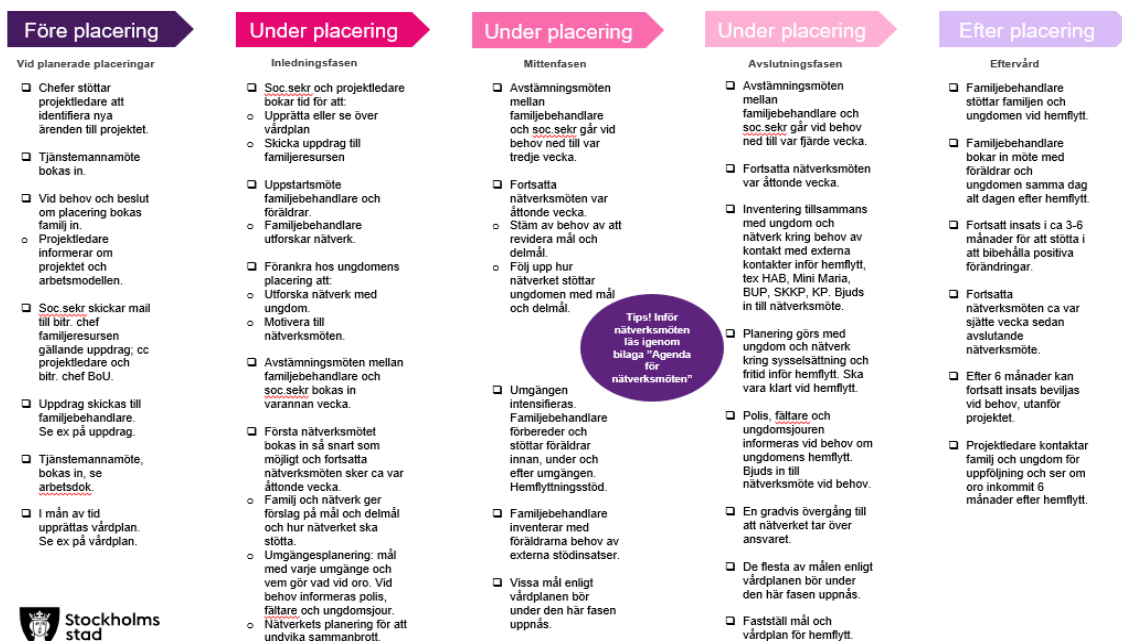
Ungdomssamtal är en modell där vi använder kartläggningssverktyget i separata samtal med ungdomen och med föräldrarna som sitter i olika rum. Då kartläggningen är klar får de ta del av varandras kartläggningar och samtal under mötet.

LUM-projekt – Den placerade ungdomen och nätverket

Forskning visar att om bättre möjligheter kan skapas efter placering behöver viktiga personer i de ungas liv involveras mer innan och under placering. Relationerna är avgörande för hur det går sen, men i många fall är det en utmaning att arbeta med nätverket när ungdomen är placerad.



Därför gjorde vi under 2020 en ansökan om lokala utvecklingsmedel (LUM). Syftet med projektet är att ungdomens vård under placeringstiden ska bli så bra som möjligt samt att ungdomen har bra förutsättningar för att bibehålla de positiva förändringar som hen gjort i samband med vården. Vi är nu på år två i projektet där vi arbetar med pilotprojekt utifrån det arbetssätt som togs fram under år ett. Nedan syns en processkarta skapad i projektet;



Arbetsättet grundar sig på att man tillsammans med vår egen öppenvård identifierar och involverar ungdomens nätverk innan, under och efter placeringstiden. Arbetsflödet har precis omarbetats av vår projektledare utifrån att man såg utmaningar kring att få med alla delar och det på så sätt blev för omfattande för att genomföras.

Anhörigstöd

Vi hänvisar föräldrar till placerade barn till den stadsövergripande verksamheten Stella. Alla föräldrar i Stockholm stad som har placerade barn kan få stöd via Stella. Stella ska bidra till en förbättrad relation och kommunikation genom till exempel krishantering, motiverande samtal och stöd i föräldrarollen.

Vi kan även tillsätta familjebehandlare som stöd för anhöriga om det har en direkt koppling till barnets hälsa och utveckling. Avdelningen har även anhörigstöd för anhöriga till kriminella dit vi kan hänvisa föräldrar och syskon för stöd.

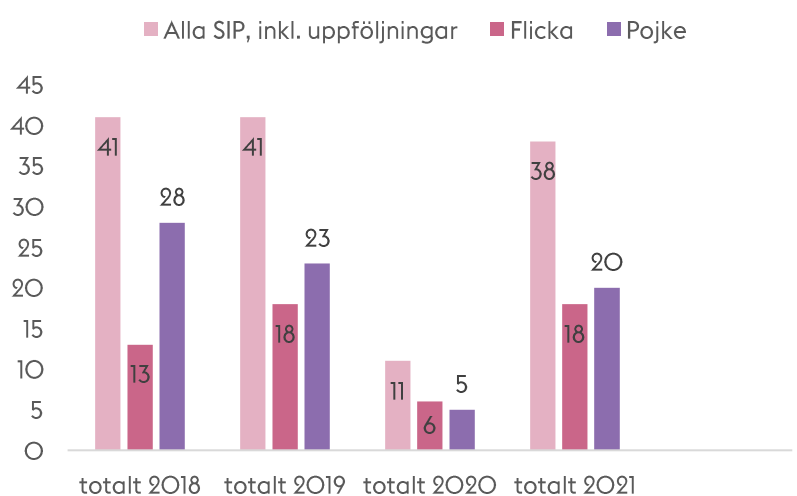
SIP-möten

SIP (Samordnad individuell plan) är en plan för samverkan och samplanering för att underlätta för familjen när vi behöver samverka med andra instanser (som t.ex BUP, skola). Under 2020-2021 har vi utmanats i att hålla en andel SIP-möten digitalt med anledning av den pågående pandemin, och det innebär att vi har haft ett betydligt lägre antal SIP-möten under 2020.

Under 2021 har vi samt våra samverkanspartners lärt oss bättre hur vi kan ha digitala möten och därav har vi haft ett högt antal möten trots att pandemin pågick även detta år.

SIP skapar transparens kring vad olika aktörer kan bidra med samt vilket informationsutbyte som familjen önskar och behöver för att alla delar ska samverka så att det bidrar till utvecklingsfrämjande insatser för det aktuella barnet.

SIP-möten 2018-2021



Förebyggande våldsvecka

Det är viktigt för oss att nå vår målgrupp i andra mer neutrala miljöer för att få chans att sprida information och på så sätt arbeta förebyggande. Varje år på hösten genomför stadsdelen därför en ”förebyggande våldsvecka”. Där sker aktiviteter i den egna verksamheten utifrån ett program som skapats av representanter från alla avdelningar. Planeringen för 2022 är likt 2021 att genomföra en mässa vilket var den mest populära aktiviteten förra året. Detta år är målgruppen ungdomar och mässan genomförs tillsammans med Rinkeby-Kista.

4. Redovisa kortfattat resultaten från era undersökningar och dialoger med målgrupperna.

Att genomföra brukarundersökningar med vår målgrupp är en utmaning utifrån det motstånd som ofta finns i kontakten med oss. Vi har ett arbetssätt kring detta som vi haft i många år och utöver denna undersökning sker mycket av våra dialoger i direkt samverkan med klienterna i den personliga kontakten.

Rätt stöd i rätt tid

Under 2021 genomfördes en stadsövergripande genomlysning utifrån en ärendegranskning av LUMELL kallad "Rätt stöd i rätt tid". Undersökningens resultat bearbetades i analysteam inom avdelningen och i enhetens utvecklingsråd. Bland annat framkom att återaktualisering sker i högre utsträckning för kriminalitet hos barnet/ungdomen jämfört med andra orsaker. Hela 56 % av de ärenden som återaktualiserades handlade om övrig kriminalitet vilket var ungefär likvärdigt med Rinkeby/Kista som hade 49%. Dock var denna siffra ännu högre i Sigtuna som också var med i jämförelsen. Utifrån dessa analyser ser vi att vi på operativ nivå behöver förbättrad individuppföljning, stärkt intern samverkan i projekt och samverkansgrupper. Bland annat har en fokusgrupp för att motverka kriminalitet initierats inom avdelningen under 2021.

Vi såg också i undersökningen att vi har en låg andel orosanmälningar från förskolan, vilket lett till en stor informationsinsats kring detta som kommer beskrivas vidare.

Brukarenkät Signs of Safety

Sedan 2014 genomför vi en brukarenkät varje år. Enkäterna är en del av ett nationellt enkätsamarbete som Länsstyrelsen och Jönköpings kommun skapat utifrån arbetssätten i Signs of Safety. Vi kontaktar vårdnadshavare i ärenden som nyligen avslutats och ställer frågor kring deras upplevelse av kontakten med oss. Cirka 25 föräldrar brukar svara på enkäten och vi strävar efter att intervjua lika många mammor som pappor. För att tillvarata informationen från enkäten presenteras den på APT och följer med i vår verksamhetsuppföljning.

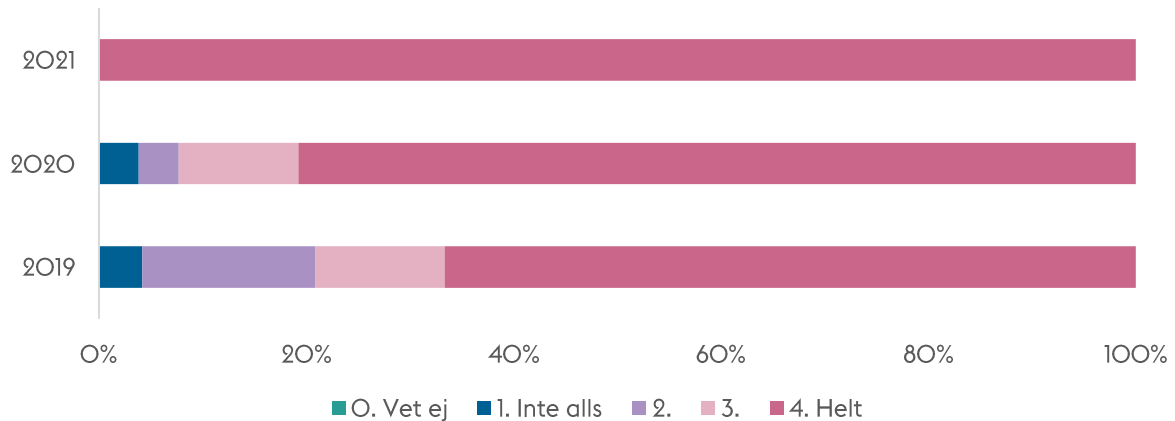
Fortsättningsvis presenteras resultatet från undersökningen;

Delaktighet

För att vi ska kunna upprätta en fungerande samarbetsallians med familjerna är det viktigt att de förstår varför vi har inlett utredning.



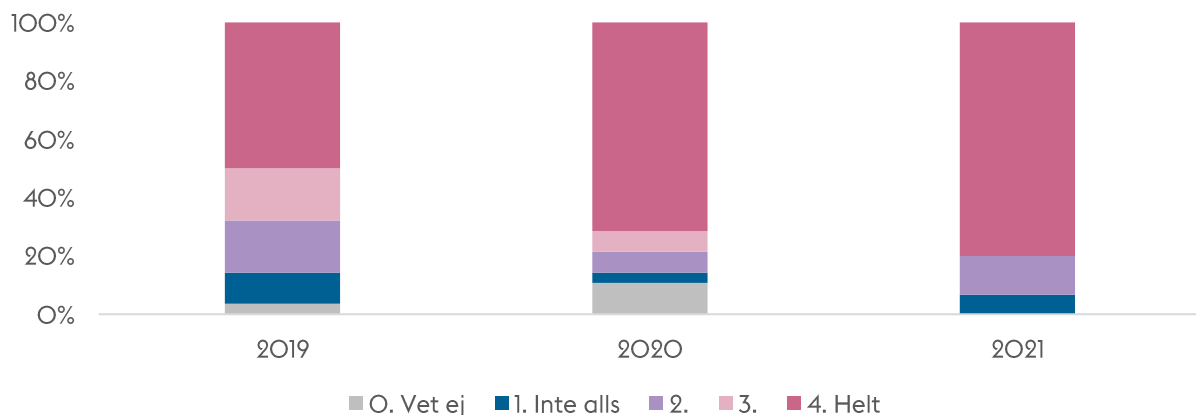
Har föräldern förstått varför socialtjänsten inlett utredning?



Redan under 2019 och 2020 svarade en klar majoritet av föräldrarna att de helt förstått varför vi gjort det. 2021 svarade alla de intervjuade föräldrarna att de helt förstått.

Att känna sig lyssnad på är viktigt för såväl föräldrar som barn och troligen en faktor som påverkar känslan av hela kontakten med oss i stor grad. Vi är vana att möta familjer med vitt skilda förutsättningar och i det vana att vara flexibla utifrån en rad olika faktorer såsom språk, integration och funktionsvariationer. Många familjer är dessutom i kris när vi möter dem, vilket ställer ytterligare krav på tydlighet och transparens för att skapa delaktighet. De mest varaktiga lösningarna finns ofta i klienternas egna sammanhang och vårt uppdrag blir att hjälpa familjerna att hitta dem. 80% av föräldrarna som svarade på enkäten 2021 svarade att socialsekreteraren helt lyssnat på deras förslag till lösningar, en fortsättning på en sedan tidigare positiv trend.

Socialsekreteraren har lyssnat på mina förslag till lösningar



Nöjdhet

Många av våra klienter är mycket rädda och oroliga när de först kommer till oss. De är påverkade av samhällsdebatter, rykten och egna erfarenheter. Utöver att erbjuda stöd i den aktuella situationen vill vi att de ska känna sig trygga med att själva ta kontakt om det skulle behövas i framtiden vilket ger oss större chans att erbjuda hjälp i ett tidigt skede. Att klienterna säger att de kommer att vända sig till socialtjänsten om de behöver hjälp i framtiden blir ett samlat betyg på hela vår insats. Att det även här är en positiv trend med

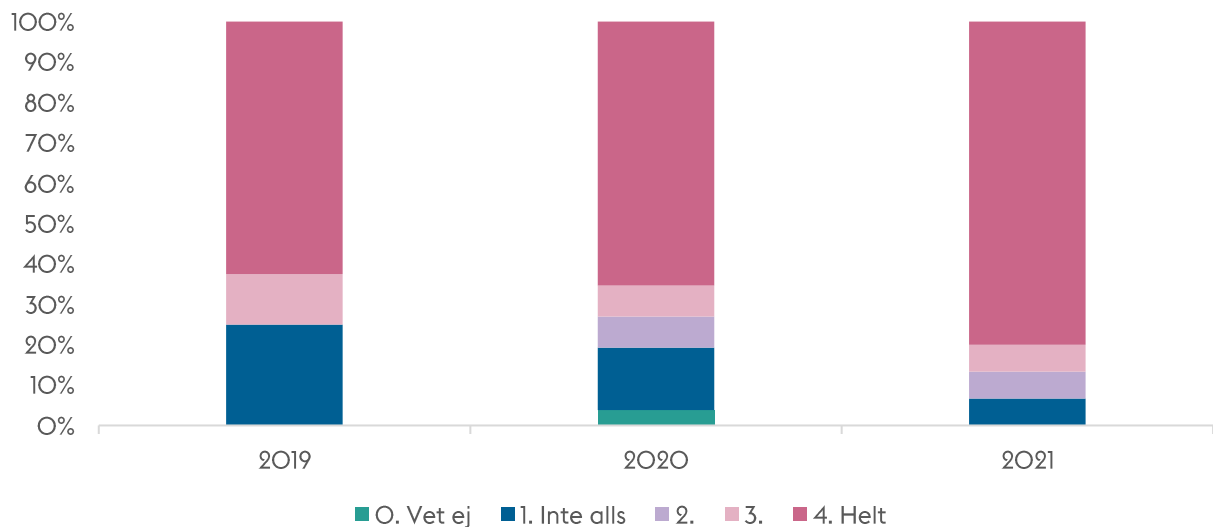


"Jag hade velat att de frågade mig mindre om vad jag tycker och vad jag har för förslag, jag vill att ni ska vara experterna och tala om vad vi ska göra."

80% av de tillfrågade som var helt säkra på att de skulle göra det 2021 är positivt.

I citatet till vänster visar det sig dock att inte alla önskar delaktighet utan vill ha hjälp med styrning och expertråd.

Jag kommer att vända mig till socialtjänsten om jag behöver stöd i framtiden



När vi lyckas arbeta upp ett förtroende och ett fungerande samarbete även med dem som inte kände sig nöjda med kontakten med oss är vi närmare målet att alla barn och ungdomar får de stöd de behöver. Vi är lite närmare det målet 2021 än tidigare eftersom alla föräldrar förstått varför vi inlett utredning.

Barnenkät

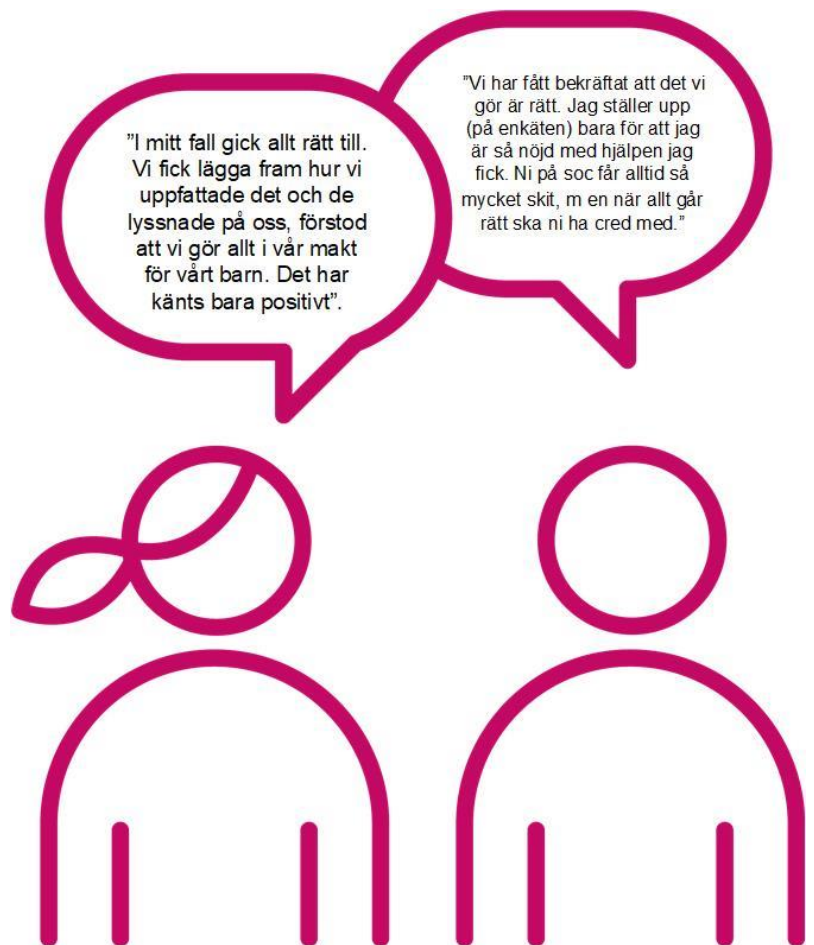
Under året har en barnenkät lämnats ut till ca 10 barn som varit aktuella i vår mottagningsgrupp. Under början av året lämnades den inte ut då vi inte hade så många fysiska möten.

Vi har sett att enkäten behöver förbättras, bli digital och mer anonym så att barnen vågar svara ärligt. Frågorna behöver också bli färre. Det vi kan se är att barnen har väldigt positiva i sina svar, att barnen känner sig lyssnade till och att de känner att det varit bra att de

kommit till socialtjänsten. I vissa fall tycker inte barnen vi har varit tydliga med varför vi är oroliga vilket vi därmed måste arbeta vidare med.

Dialogmöten

Medarbetare från enheten deltar kontinuerligt i dialogmöten mellan medborgare, socialtjänst och polis i samarbete med Rinkeby Kista stadsdelsförvaltning. Utifrån den höga andel skjutningar som varit i området under de senaste två åren har polisen initierat dessa möten för att kunna besvara frågor från invånare i stadsdelen. Mötet har ett uppsökande syfte; både att ge generell information om vägarna in till de samverkande myndigheterna så väl som förmedling och etablering av kontakt för enskilda individer. Mötets mål är skapa tillit och förtroende för de samverkande myndigheterna.



I maj genomfördes ett digitalt 'Öppet Hus' för enhetens främsta samarbetspartners. Syftet var att öka kunskapen om hur vi arbetar med barnavårdsutredningar och anmälningar som kommer in samt underlätta anmälningsförfarandet för våra samarbetspartners. Presentationerna samt svaren på frågorna lades upp på förvaltningens intranätssida, för att intresserade medarbetare i förvaltningen skulle kunna ta del av prestationen i efterhand.

I november genomfördes ytterligare ett öppet hus som inriktade sig gentemot förskolorna. Medverkande i presentationen var familjerådgivare och familjebehandlare. Sista timmen hade vi dialogsamtal med rektorerna på förskolorna i området.

Under november och december har även informationsträffar till förskolepedagoger genomförts. Syftet med att endast bjuda in förskola var att fortsätta utveckla samarbetet kring barn där förskolan har en oro. Rektorerna har efter mötet återkommit med förslag på aktiviteter för att gynna samverkan.



Inbjudan
Digitalt öppet hus på
socialtjänstens
Barn och ungdomsenhet

Undrar du vad vi på Barn- och ungdomsenheten gör? Kom i så fall till vårt digitala öppet hus! Vi vill öka kännedomen om vårt uppdrag och våra arbetsätt och minska motståndet till att söka hjälp och stöd från socialtjänsten.

Välj själv om du är med hela passet eller de delar som intresserar dig mest.

Var:
Digitalt

När:
28 maj 9.00-11.30

Värd: Barn och ungdomsenheten i Spånga Tensta Sdf

Upplägg:

9.00 Hur hanterar socialtjänsten en anmälan som kommer in?

09.50 Vad innebär en barnavårdsutredning?

10.40 Spännande utvecklingsarbete som pågår just nu;

- Intensivutredning i hemmiljö
- Socialsekreterare i polishuset
- SIG-unga
- Den placerade ungdomen och nätverket





Chef- och ledarskap

En ledare i socialtjänsten har ett komplext uppdrag i en föränderlig vardag. Det gäller att vara tydlig, coachande och en förebild. Det går inte att bli en bra chef utan hjälp av medarbetarna, vi gör varandra bra, vi vill varandra väl!

5. Beskriv dina ledarskapsbeteenden och hur de märks i det dagliga arbetet. Vad får de för effekt i verksamheten?

Majoriteten av ledningsgruppen har arbetat tillsammans i flera år, vilket innebär att vi har gjort en gemensam resa där vi över tid har utmanats och utvecklats tillsammans. Mitt ledarskap och vår kvalitet skapas inte enbart av mig utan de personer som står mig närmast är helt avgörande. Min roll är att stödja medarbetare att bli sina bästa jag på arbetsplatsen och när jag lyckas med det uppnår vi resultat.

2022 tillkom en till grupp till enheten, varpå jag insåg att jag inte skulle kunna hålla ett nära och tillgängligt ledarskap om inte en ny chefsfunktion tillsattes. Med stöd av avdelningschef kunde jag skapa ytterligare en grupp benämnd internt stöd med en egen biträdande. Det innebär att jag enbart är chef över chefer idag och inte administratörer, projekt eller samordnare som jag var tidigare. Detta ger mig större möjlighet att vara en mer strategisk ledare. Vidare i bidraget kommer mina ledarskapsbeteenden och hur de märks i det dagliga arbetet beskrivas i olika citat, då mina biträdande fick frågor kring detta i samband med att bidraget togs fram.

Bakgrund

Jag har sedan många år haft stort intresse för ledarskap, även innan jag fick titeln chef. Under 17 år spelade jag basket varav åtta år på högsta nivån i Sverige. Jag har från 16 års ålder haft ledarroller inom föreningslivet. Att utöva idrott kan ses som något helt annat än socialt arbete men behovet av ledarskap finns inom både områdena. Åren inom föreningslivet har grundat mig i min roll som ledare idag och för mig kan byggandet av ett idrottslag liknas med sammansättande av en arbetsgrupp. Medarbetarna behöver en tydlig roll där de kan lyckas och för att ”vinna matcher” behöver vi samarbeta. Behovet av samarbete för en hållbar arbetsmiljö är stor i socialtjänsten.

Min vision som ledare är att försöka förmedla en målbild för personalen och ta reda på vad de behöver för förutsättningar för att ta sig dit. Sedan lägger jag mycket energi och kraft att skapa en grundstruktur för medarbetare och underchefer att stå på för att kunna utöva sitt jobb på bästa sätt. Jag är bra på att skapa strukturer, processer och ordning och reda medan mina biträdande är experter på det operativa arbetet.

”Maria är pedagogisk och är påtagligt formad av lagsport det vill säga hon uppmärksammar styrkor och önskemål från sin personal och kan därför utforma verksamheten utifrån det – hon bygger bra team”!

– Bitr. Enhetschef
Barn och ungdomsenheten

"Maria har humor och bjuder på sig själv – även sina tillkortakommanden vilket gör henne mänsklig på en hög chefsposition. Det fungerar bra i vår verksamhet där det är farligt för rättssäkerheten och det goda sociala arbetet om vi blir för ängsliga i att utföra vårt arbete. Ett modigt ledarskap".

-Bitr. Enhetschef

Barn och ungdomsenheten

Genuint ledarskap

För mig är det viktigt att jag är genuin i mitt ledarskap för att jag och verksamheten skall hålla tillsammans över tid. Jag är mig själv när jag kommer till kontoret och jag försöker inte ha en ledarstil som ligger i linje med vilken ledarskapsteori som är trenden för tillfället. Jag är samma person i lunchrummet som jag är i ditt medarbetarsamtal. Jag är också tydlig med vad jag vill, strävar alltid framåt och är lösningsorienterad.

Jag vill uppnå en psykologisk trygghet i ledningsgruppen och på enheten för att öka den gemensamma prestationen. Medarbetarna ska vara tillräckligt trygga för att ta risker

och vara sårbara inför varandra. För mig är det också ett sätt att försöka bygga ett team på arbetsplatsen. Exempelvis när ledningsgruppen haft en pressad tillvaro över tid, planerar jag in "walk and talks" eller andra aktiviteter för återhämtning i våra ledningsgruppsmöten. Jag skjuter även på frågor som inte behöver hanteras akut när tillvaron i vardagen är pressad.

Engagemang

Jag är engagerad i det jag gör och jag hoppas att det smittar av sig. Det handlar dock inte bara om att vara ledare och chef, det handlar också om ett engagemang kring att skapa en socialtjänst där barn och ungdomar får rätt hjälp och stöd och ett gott bemötande. Jag vill bedriva en verksamhet som lyfter en yrkeskår som både medialt och runtom i samhället har mycket fördomar mot sig. Jag vill förändra bilden av socialtjänsten som ofta möts med fördomar.

Min ledarskapsidé;

Låta
medarbet
arna driva
sina egna
frågor

Tillit

Frihet
under
ansvar

Tillgängli
ghet för
medarbe
tare

Vara
nyfiken
och
intresser
ad

Närvaro

Rätt
person på
rätt plats

Uppmuntra
kompetens

Bygga lag

Jag vill skapa ett tryggt arbetsklimat där det är tillåtet att göra fel och där vi delar ansvar för våra bedömningar. Vår organisation skall öppet kunna säga att vi har gjort en felbedömning om fallet är så vilket ökar möjligheten att förändra arbetssätten när det finns behov. Denna positiva feedbackkultur går i linje med Signs of Safetys förhållningssätt.

För mig är det viktigt att vara närvarande på arbetsplatsen speciellt efter förändringar i organisationen, konflikter eller andra påfrestande situationer som kan uppstå. Eftersom vi arbetar i en organisation där vi ofta behöver styra om och prioritera om vår arbetsdag är det viktigt med en stabil bas i form av en chef som finns där när det behövs.

6. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.

Jag har sammanlagt läst 22.5 högskolepoäng om ledarskap, varav den senaste utbildningen var 7.5 poäng om ledarskap inom socialtjänsten på Ersta Sköndal Bräcke högskola. Hösten 2021 genomförde jag en undersökning för att få feedback från mina medarbetare. Jag fick mycket positiv feedback men såg också att jag behöver bli bättre på konflikthantering och feedback. Under våren har jag genomgått stadens ledarutvecklingsprogram, vilket gett mig en bredare kunskap och främst en möjlighet att få reflektera över mitt ledarskap och min roll. Min målsättning är att genomgå minst en utvecklingsinsats per år.

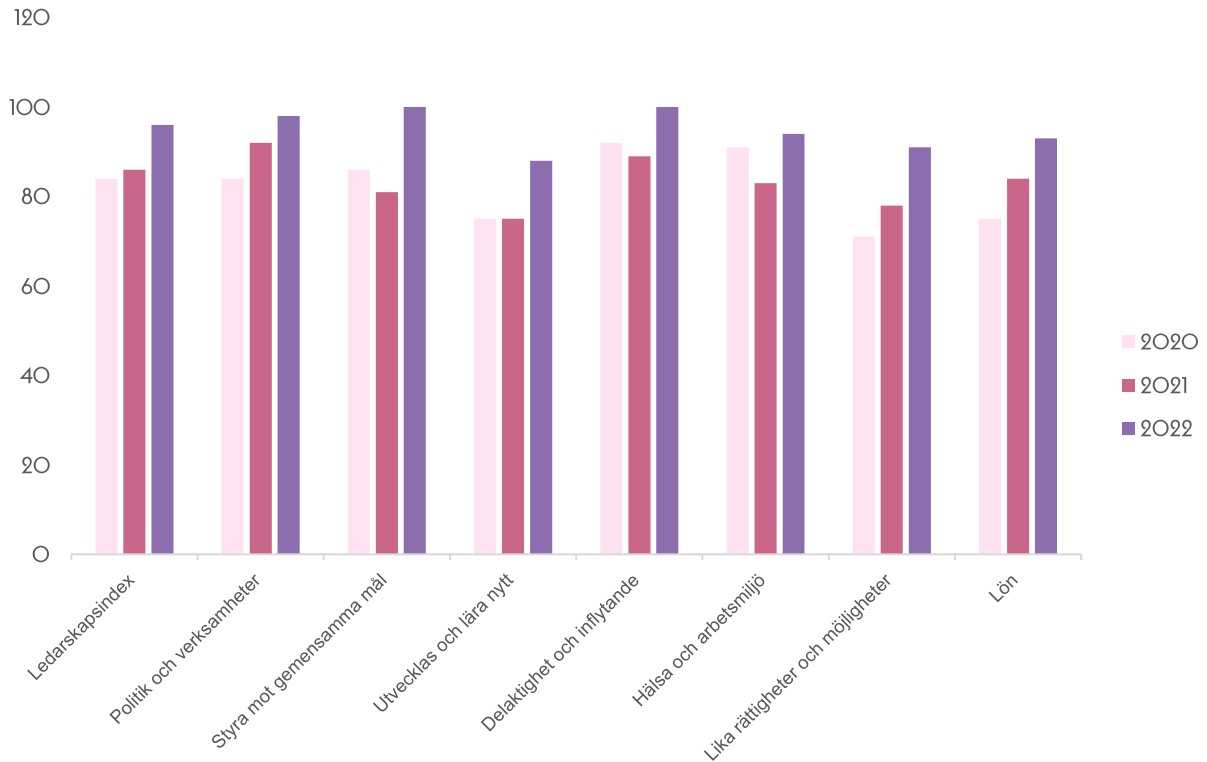
Jag har sedan 2018 haft en egen chefscoach som jag träffar cirka en gång i månaden. Han bidrar både med teoretisk ledarskapsutveckling och praktiskt handfasta råd kring hur jag skall hantera olika situationer.

För att få input från organisationen kring hur verksamheten och mitt ledarskap uppfattas tycker jag det är viktigt att vara nyfiken på medarbetarna i organisationen och ställa frågor kring hur de uppfattar olika situationer. Jag tar mig tid att gå runt och stämna av hur medarbetare har det och försöker uppmuntra att medarbetarna ifrågasätter både ledning och styrning. Jag vänder mig ofta till mer erfarna enhetschefer i staden för tips och råd både kring ledarskap och i verksamheten. Min egen chef är också en viktig faktor i min utveckling och för att stärka mig som ledare. I svåra frågor vänder jag mig till honom och utnyttjar hans erfarenhet och kompetens. Utöver detta använder jag kunskaperna från avdelningens stödfunktioner.

Medarbetarenkäten

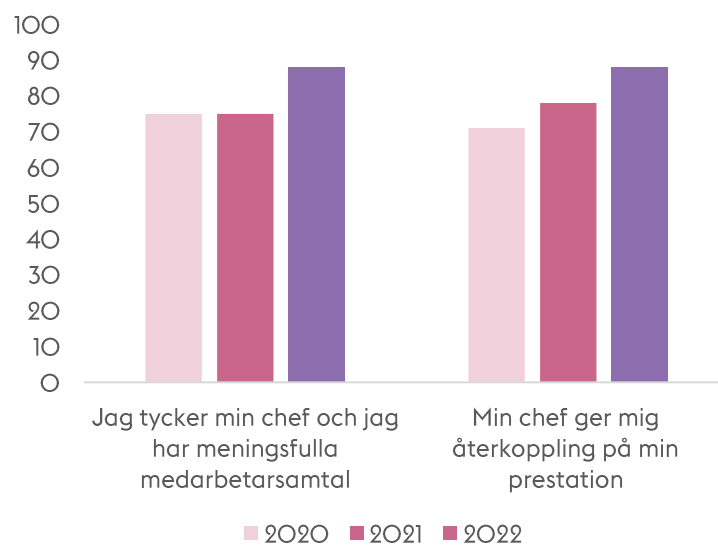
Medarbetarenkäten är ett sätt att få feedback på min prestation och hur verksamheten mår. Nedan syns mina resultat i de övergripande områdena i medarbetarenkäten de senaste tre åren varav min analys är att vi har hittat våra roller och att mina medarbetare är trygga med mitt ledarskap. Rapporten kopplat till mitt ledarskap har ökat inom alla områden från 2021 till 2022.

Ledarskapsrapport i medarbetarenkäten 2020-2022



De utvecklingsområden jag haft de senaste tre åren har förbättrats. Det handlar om att ha meningsfulla medarbetarsamtal och gällande feedback på arbetsprestation. Jag har genom åren hittat sätt att försöka anpassa samtalet efter just den medarbetarens behov, och sätter sedan mål som jag följer upp i de individuella "chefspulsarna" jag har varje månad. Gällande feedback så har jag kommit till insikt att det inte bara handlar om att säga "bra jobbat" utan att lyssna och se medarbetaren i vardagen.

Utvecklingsområden 2020-2022



7. Beskriv hur du som chef försäkrar dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur medarbetarnas arbete bidrar till helheten.

Jag vill skapa förståelse för mål genom delaktighet och kommunikation till medarbetarna. Våra socialsekreterare har hög arbetsbelastning och har inte mycket tid att lägga på

"Maria är öppen med varför hon gör något, eller varför vi ska göra något. Hennes ärliga sätt gör att man lätt kan prioritera i sitt eget arbete eftersom hon är tydlig med vad hon förväntar sig. Det är också lättare att jobba mot samma mål och hon är den enda chef jag träffat som kan göra personalen medveten om budgeten utan att det blir varken tråkigt eller blir viktigare än att våra barn och ungdomar får bra vård".

-Bitr. Enhetschef
Barn och
ungdomsenheten

verksamhetsinriktade aktiviteter därför jag tycker det är viktigt med effektiva möten med tydlig information. Inför alla möten utses en mötesledare och jag kommunicerar dagordning och syfte. Jag uppmuntrar medarbetare att delta i planering av verksamhetsplan och försöker göra planeringen lustfylld, intressant och effektiv. Jag planerar så att mötena blir korta och effektiva för att undvika långa sittningar. I min kommunikation till enheten använder jag mig av visuella och lättförståeliga diagram utifrån den statistik som vi följer varje månad för att ge medarbetarna bättre möjlighet att förstå verksamhetens läge.

Veckomail

Genom tisdagarnas informationsmail ges information samtidigt till alla grupper och möjlighet till diskussion om punkterna finns dagen efter vid gruppmötet. Tanken är även medarbetare skall få ökad motivation genom kontinuerlig information och uppmuntran.

Kommunikationsflödet på enheten utgår från måndagarnas ledningsgrupp där beslut fattas, informationen kommer på tisdagar och på

onsdagar när grupperna har gruppmöte har de möjlighet att ställa frågor till sina närmsta chefer. Detta avlastar cheferna och är effektivt eftersom informationen sker skriftligt och man inte behöver lägga mötestid på muntlig information. Detta leder även till en enhetlighet i den information som lämnas ut till medarbetarna.

För mig är det av stor vikt att ge information när jag inte har eller kan ge information. Det skapar en tillit till att vi inte undanhåller viktiga processer för medarbetarna.

Informationsmail Barn och Ungdom

5 oktober

En tisdag i oktober
För er som tyckte min kludd i förra mailet var lite otydlig kommer här en lite tydligare organisationskiss kring hur jag ser den nya enheten. Hoppas den är lättare att läsa.

Goda exempel
Igår ramlade jag över ett mycket gott exempel, en säkerhetsplanering i barngruppen som jag blev varm i hjärtat av att se. Det är så viktigt att vi uppmuntrar och lyfter det goda arbetet vi gör och hoppas att ni hjälps åt att göra det. Det måhända fjantigt att gå och rita på ett papper utanför min vägg, men jag vill så gärna fylla den väggen med goda fina exempel som jag sedan kan berätta vidare om för styrning politisk och ev. "tvivlare". Hjälp mig fylla väggen!

Sist men inte minst
Vill jag tacka er som ställde upp på bild på LinkedIn, som lajkat och kommenterat. Sammanlagt har bilden och texten visats 4786 gånger sedan i fredags och har fått 141 reaktioner.





Scanna bilden till höger om du vill veta mer om ungdoms-organisationen Knashemma för placerade barn.



SKANNA MIG!

Ottolåten påverkan
Förvaltningsledningen har beslutat att alla skall gå utbildning i ottolåten påverkan.
Ni kommer att få mer information på era gruppmöten.

Schema för juledigheter finns i gemensamma mappar, under sommar och vinterbyrå. Fyll i innan 15 oktober.
Nu skall den fungera att öppna samtidigt som någon annan också. ©

I maj 2020 skapade ledningsgruppen ett gemensamt dokument för att tydliggöra vår ledarvision kopplat till stadens personalpolicy och stadsdelens värdegrund. Även fast det är viktigt för oss att tillsammans leda enheten är det också viktigt att varje chef får ha sin egen ledarstil och att även cheferna kan inspirera varandra att utmanas och utvecklas i sitt ledarskap. I gemensam handledning skapar cheferna förutsättningar för sitt ledarskap och stärker varandra. Den tydliggör hur vi leder, coachar och när vi är chefer.

Det senaste året har jag fått feedback från många medarbetare att vår ledning och styrning har blivit tydligare. De grundstrukturer som skapats har gjort det lättare för medarbetarna att veta vart de skall vända sig i olika situationer.

8. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.

Jag skapar forum och utvecklingsgrupper för medarbetare att delta i (Läs mer under *medarbetare*) och låter dem själva driva processerna framåt. Jag ger mina medarbetare mycket frihet under ansvar och möjlighet att fördela sin egen arbetstid och påverka sitt arbete. Förvaltas förtroendet på rätt sätt ges möjlighet till vidareutveckling såsom externa utbildningar eller specifika uppdrag. Ett exempel på detta är att vi anställt flera av vår egen personal i projekt såsom intensivutredning, socialsekreterare i polishuset eller LUM-projekt. Det blir en karriärväg och en möjlighet att fördjupa sig i arbetet för medarbetare.

Att vara närvarande på kontoret, lyssna in medarbetare i lunchrummet och alltid ha öppen dörr tycker jag också är en viktig del att skapa förutsättningar och ta till vara på engagemang.

"Maria använder inte sin chefsposition för att skapa makt utan ser sig själv som en i teamet. Det gör att personalen vågar dela med sig av sitt arbete – även när det inte blivit perfekt – och gör att det blir ett mer öppet och lärorikt klimat".

-Bitr. Enhetschef
Barn och ungdomsenheten

En viktig form av lärande tycker jag är att lägga ansvar på medarbetare som har den kompetensen och viljan. Jag vill ha en icke hierarkisk organisation där medarbetarna vågar och vill ta eget ansvar i verksamheten.

Sedan flera år tillbaka genomför våra samordnare reflekterande team i tvärgrupper där medarbetare får ses och dela sin arbetssituation i tvärgrupper. I teamen fångar

samordnare upp stressnivåer och upplevelse av stöd och lämnar sedan vidare till ledningsgruppen. De har en viktig roll genom att ha "örat mot golvet" och sedan förmedla vad ledningen behöver lägga fokus på.

" Maria leder arbetet på ett visionärt men jordnära sätt – hon har en analytisk och pragmatisk förmåga att göra byråkratiskt överlastade påbud hanterbara som avlastar framför allt chefer men även medarbetare".

-Bitr. Enhetschef
Barn och ungdomsenheten

I samband med uppstarten av handlingsplanen för erfarna lämnade jag ut en kort undersökning till cirka 10 erfarna medarbetare med frågor vad som är viktigt för att just de skall stanna kvar på arbetsplatsen. Svaren på frågorna blev sedan underlag till en workshop i ledningsgruppen.

9. Beskriv hur du skapar förutsättningar för delaktighet. Ge gärna konkreta exempel.

Delaktighet i verksamhetsplaneringen och möjlighet att påverka sitt dagliga arbete leder till en högre förståelse för verksamhetens syfte vilket kommer beskrivas mer under avsnittet *Från mål till uppföljning*.

Närvaro i arbetsgrupperna

Jag försöker gå ut i varje arbetsgrupp minst tre gånger per år och även oftare om det finns behov från personalen. Delvis kan det handla om att ge information utifrån verksamhetsrapporteringen, men även lyssna in vilka utmaningar grupperna sitter med för tillfället. I takt med att det kommer nya medarbetare som jag upplever har svårare att våga lyfta saker med mig eftersom de inte känner mig har jag valt att lägga in en del i introduktionsplanen för nya medarbetare där jag träffar ny personal och beskriver verksamheten och min vision.

Samarbete med skyddsombud

Enheten har fyra skyddsombud som jag involverar i verksamhetens arbetsmiljöfrågor. Ett exempel på det är att vi gemensamt har reviderat hot- och våldsplanen, samt att vi ses tillsammans inför varje APT och planerar upplägget. Inte minst under pandemin har jag använt skyddsombud som bollplank kring hur vi skall hantera begränsningarna och rekommendationerna. Jag ser skyddsombuden som medarbetarnas företrädare men även som personer som kan stödja mig att fånga upp brister och vara bollplank i dessa.

Arbetsplatsträffar

I december 2021 genomfördes en workshop med medarbetare kring APT utifrån att jag hade fått feedback att man tyckte det var ineffektivt med rullande ordförandeskap. Därefter gjordes strukturen om och under våren har vi provat på olika sätt att genomföra APT. Det har varit en utmaning eftersom vi också haft begränsningar kring antalet medarbetare i samma rum utifrån covid-19. Vi har provat helt digitalt, i mindre grupper där gruppen kopplar upp sig digitalt samt i helgrupp nu när restriktionerna släppt. Vi vill erbjuda diskussioner i smågrupper för att alla ska ges chans att komma till tals och har därför delat upp medarbetarna för att de också ska ges möjlighet att lära känna och dela erfarenheter med andra än de som de vanligtvis arbetar med. Medarbetarna är inte längre ordförande men tillfrågas om de kan vara ansvariga för delar av innehållet i APT.

Medarbetare

Vårt mål är att vara en attraktiv arbetsplats som lockar kompetenta medarbetare och får dem att vilja fortsätta utvecklas hos oss. Vi vill också ha en arbetsplats som representerar den mångfald vi möter.

10. Beskriv vilken värdegrund eller gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur detta förankras och märks i det dagliga arbetet.

På enheten har vi några nyckelpersoner som varit betydelsefulla under flera års tid och som bidrar till en kontinuitet samt sprider vår arbetskultur vidare. Det gemensamma förhållningssättet tar utgångspunkt i Signs of Safety och vi använder arbetssättet såväl med våra klienter som med våra medarbetare. Delaktighet i verksamheten och möjlighet att påverka sitt eget arbete är av stor vikt för oss. I år använde vi en något annorlunda metod för delaktighet i medarbetarenkäten;

Värdegrund

Resultat, Engagemang, Kompetens och Bemötande är Spånga Tensta Stadsdelsförvaltnings fyra värdegrundsord. Vi återkommer kring värdegrundsorden flera gånger per år i medarbetarnas medarbetarplan där vi diskuterar och reflekterar kring våra resultat. De är också våra lönekriterier och blir därför ofta föremål för diskussion i våra medarbetarsamtal.



Nedan beskrivs hur värdegrundsorden visar sig i verksamheten;

	Resultat	Engagemang	Kompetens	Bemötande
Chefer	Chefen når verksamhetens mål inom givna budgetramar och samverkar, utvecklar och bidrar till en ökad kvalitet i verksamheten. Kontinuerlig systematisk uppföljning.	Chefen är engagerad i sitt uppdrag och förstår rollen i helheten som ledare och förebild. Ger medarbetarna förutsättningar att nå verksamhetens mål. Chefen agerar professionellt och serviceinriktat även i pressade situationer.	Chefen ska ha bred kompetens, kunna reflektera och analysera och bidra med kunskap och erfarenhet. Chefen är trygg, strategisk, tydlig och kommunikativ.	Chefen sätter alltid klienten i fokus och som ledare involveras medarbetarna. Chefen är en god förebild för verksamheten, är tydlig pålitlig och inger ett stort förtroende inom förvaltningen.
Medarbetare	Personalen genomför kollegiala granskningar, utredningstider mäts och kontinuerlig ärendedragning med chef visar på hur resultaten i kärnverksamheten uppnås.	Medarbetare deltar i utvecklingsgrupper, håller egna APT, är fadder för nyanställda och deltar i verksamhetsprocesser som verksamhetsplanen och Kvalitetsutmärkelsen	Alla medarbetare är utbildade socionomer. Medarbetarna vidareutbildar sig och delar med sig av sin kompetens i gruppmöten och workshops. Medarbetare genomför egen grundutbildning i Signs of Safety.	Signs of Safetys förhållningssätt är förankrat på enheten och skapar delaktighet och transparens för våra klienter. Medarbetarna stödjer varandra i det sociala arbetet.

För att skapa gemenskap och psykologisk trygghet i arbetsgrupperna uppmuntrar vi till och genomför olika gemensamma aktiviteter. Detta har varit en utmaning under pandemin men

exempelvis valde vi en kreativ lösning på sommarfest, där vi sågs i smågrupper i olika delar av Stockholm och hade picknick. Grupperna genomförde där en frågesport som mångfaldsgruppen hade skapat kring respekt.

Eftersom socialtjänsten varit belastad över tid har det varit viktigt för oss att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor. Vi har i vår verksamhetsplan använt stadens handlingsplan för socialsekreterare som grund i vårt arbetsmiljömål för att säkerställa att vi uppfyller alla områden i handlingsplanen.

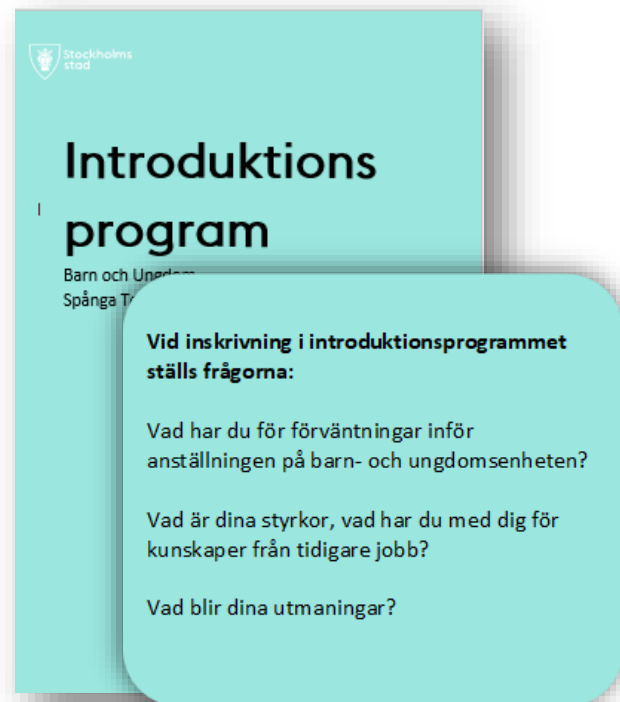
Gruppmöten är ett annat forum för frågor som rör det egna ansvaret och utveckling kring våra arbetsområden. Arbetet med att stabilisera enheten, skapa en gemensam bild av vart vi är på väg och skapa mycket stöd runt socialsekreterarna i sin arbetssituation har genererat en minskad personalomsättning. 2017 hade enheten en personalomsättning på 28% och 2021 hade vi endast 9,8 %.

Introduktionsprogram

För att introducera nyanställda i vår värdegrund och arbetssätt får alla nyanställda en strukturerad introduktion det första året. Ansvaret för introduktionen delas mellan närmsta chef, samordnare, övriga stödfunktionerna samt medarbetarens eget ansvar att aktivt delta i olika delar av introduktionen och aktivt söka efter information enligt anvisningar i introduktionen. Introduktionen innehåller flera delar: praktisk introduktion, organisations- och enhetsinformation, arbetsmiljöinformation, handläggning och utbildning. Vid inskrivning i introduktionsprogrammet ställs frågor om förväntningar på anställningen som sedan följs upp i slutet av introduktionen. Under våren 2022 har introduktionen omarbetats efter synpunkter från medarbetare att få en bättre struktur och tydligare rollfördelning. Eftersom familjevården nu också ingår i enheten har vissa delar lagts in så det passar hela enheten.

11. Beskriv hur medarbetare bidrar i verksamhetsutveckling. Ge gärna konkreta exempel.

Vi vill vara en organisation som fångar upp initiativ. Därför finns det många kanaler att framföra synpunkter och idéer. Våra utvecklingsgrupper är exempel på detta i strukturerad form men det finns också möjlighet i vardagen. När vi ser att ”här behöver vi göra något bättre” så vågar vi prova.



Utvecklingsgrupper

För att förvalta medarbetarnas kompetens och engagemang har vi ett antal utvecklingsgrupper där medarbetare själva får möjlighet att påverka arbetet. Nedan följer en kort beskrivning av de utvecklingsgrupper vi har på enheten just nu:

Mångfaldsgruppen; Gruppen består av sex medarbetare som har särskilt intresse för jämlikhets- och jämställdhetsfrågor. De kan till exempel få i uppgift att planera en aktivitet till APT eller bjuda in föreläsare rörande teman kopplade till jämlikhet.

Utvecklingsrådet; Representanter från alla grupper på enheten som träffas cirka en gång i månaden. Medarbetarna i utvecklingsrådet var konsultativa i framtagandet av verksamhetsplanen 2022 och har haft en betydande roll i framtagandet av denna ansökan.

VBE-grupp; En chef och två socialsekreterare har tillsatts för att både handlägga och vara experter inom VBE-området (våldsbejakande extremism).

Signs of Safety coachgrupp; Samordnare är sammankallande till möten två gånger per termin där socialsekreterare från vår enhet samt behandlare från öppenvården deltar.

Ung i riskzon; Gruppen tillsattes under hösten 2020 och arbetar med att utveckla SAVRY, SIG, tidiga insatser samt samverkan med aktörer som fältassistenter.

Diverse enskilt tillsatta grupper; Efter behov tillsätter vi även grupper som får uppdrag att genomföra olika punktinsatser. Exempel på sådan grupper är ”Placeringsgruppen” som tillsammans reviderar rutinerna för placeringsprocessen, och ”Ukraina-gruppen” som håller sig uppdaterade kring flyktingar från Ukraina och ser till att alla rutiner finns om/när Spånga-Tensta får en anvisning om ett ensamkommande barn från Ukraina.

12. Beskriv hur medarbetares kompetens utifrån exempelvis funktionsförmåga, ålder, språkkunskaper och kön tas tillvara i den dagliga verksamheten.

Vår kulturkompetens har ökat under de senaste åren genom att vi nu har flera anställda med utländsk bakgrund. Mångfalden och kulturkompetensen gynnar oss eftersom vår målgrupp är så pass differentierad. För att fånga upp hur stor spridning vi har i världen kring kultur och språk gjorde vi en mångfaldskarta på arbetsplatsen. Medarbetarna fick själva märka det land de känner att de har anknytning till.



Vi anpassar vår arbetsplats utifrån våra medarbetares funktionsförmåga. Under covid-19 hade vi medarbetare som var i riskgrupp och vi gjorde därför individuella anpassningar utifrån medarbetarnas egna individuella behov. Detta är också något vi försöker få till i arbetet i vardagen, det vill säga att vi försöker att se medarbetarnas individuella förutsättningar och ibland anpassa arbetet utifrån det. Exempel på detta kan vara en medarbetare som har begränsningar när det kommer till att skriva men som är duktig på något annat, vi försöker då att skapa goda förutsättningar för denna person att lyckas då vi tror att det gynnar hela arbetsplatsen.

Under ett APT frågade vi våra medarbetare vad de anser är deras främsta kompetens, det vill säga vilken egenskap de besitter som bidrar till verksamheten. Det är tydligt att det är förhållningssättet och värdeorden som de lägger störst vikt vid;



Mångfaldsgruppen har även varit viktig för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet ur ett medarbetarperspektiv, och de initierade enhetens HBTQ certifiering 2019. Gruppen har genomfört aktiviteter på APT bland annat kring respekt, vad vi har för föreställningar om varandra och hur vi kommunicerar med varandra.

För oss är det viktigt att det går att förena föräldraskap och arbete. Våra scheman för bemanning ökar möjligheten för föräldrar att kunna förena arbete och privatliv. Årligen går vi igenom stadsdelens plan för kränkande särbehandling och medvetandegör enheten på detta. Om situationer uppstår i verksamheten där vi behöver agera tar vi stöd av HR.

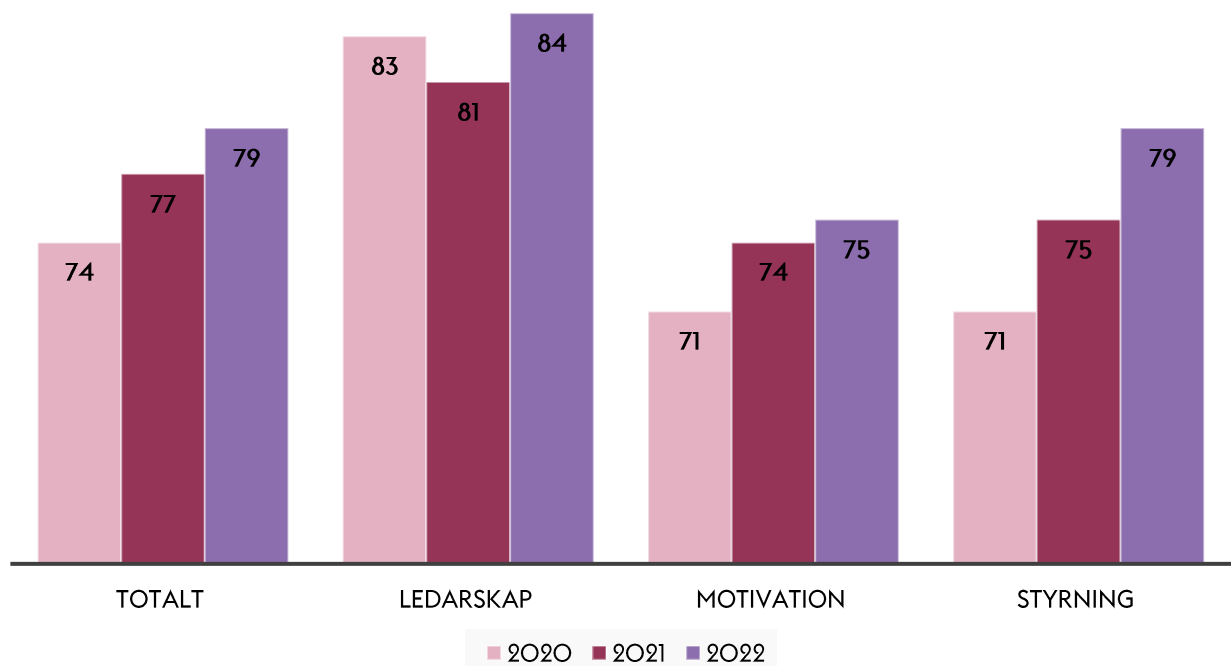
Kompetensbaserad rekrytering

För att få in rätt personer som delar vår gemensamma värdegrund är rekryteringen av nya medarbetare viktig. Vi använder oss av kompetensbaserad rekrytering vilket innebär bland annat att vi ställer samma frågor till de vi intervjuer utifrån en specifik intervjumall. Vi använder oss även av arbetsprov som får genomföras före eller i samband med intervju. Vi lägger stor vikt vid att försöka hitta nya medarbetare som har ett specifikt intresse att arbeta med målgruppen och i vårt område.

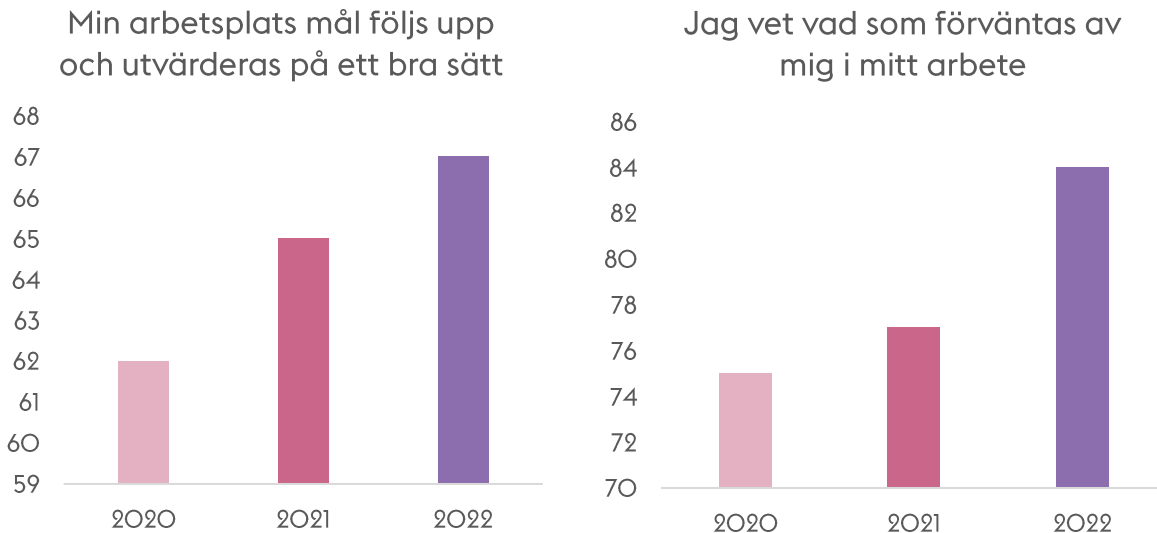
13. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen.

Den senaste medarbetarenkäten visade bättre medskapandeindex än tidigare år:

Aktivt medskapandeindex 2020-2022



Vi har förbättrat oss inom de flesta områden men behöver fortfarande förbättra tydligheten i vår måluppföljning. Under 2021 förändrade vi målstyrningsarbetet och grupperna fick ta fram sina egna mål i verksamhetsplanen, detta tror vi är anledningen till att de nu beskriver sig mer insatta i målen och vet vad som förväntas av dem i deras arbete.



Under APT i april fick alla grupper ta del av resultatet från medarbetarenkäten och tillsammans i respektive grupp välja ut ett område som de var stolta över och vill bibehålla och ett område som de vill utveckla och förbättra. I grupperna arbetar de sedan vidare med detta tillsammans med sin närmsta chef. Att de själva får välja ut vad de vill fokusera på är viktigt eftersom det inte är säkert att det är samma utvecklingsområden i resultatet som medarbetarna själva känner att de behöver utveckla.



” Det bästa med att arbeta som socialsekreterare i Spånga-Tensta är att jag initialt får tid till att bygga upp ett förtroende och påbörja ett relationsskapande med familjen. Vi strävar efter öppenhet och kommunikation med våra familjer, för utan det kan vi inte skapa tillit.”

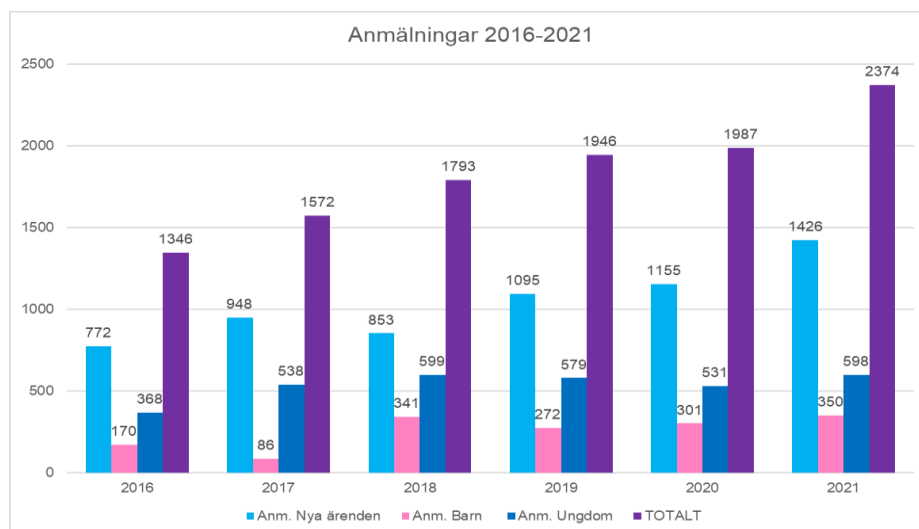
Elham Malek Marzban
Socialsekreterare barngruppen
Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning

Resultat och analys

Att följa upp och analysera vårt arbete är ofta en utmaning i vårt arbete då vi i många perioder måste lägga fokus på kärnverksamhet och har mindre tid för reflektion. Därför är det viktigt att ha en välfungerande systematisk uppföljning som möjliggör att analysera våra resultat.

14. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar av era mål i verksamhetsplanen eller andra betydande resultat, som visar på hur väl ni har lyckats i ert uppdrag att skapa önskat resultat för målgruppen.

Vi har haft en ökning av ärenden under 2021 och de senaste fem åren som syns i nedanstående diagram. Vår analys är att samhället har återgått i sin ordinarie form och de barn som tidigare inte fångats upp har nu kommit in i vår verksamhet. Det kan även vara en effekt av vårt återkommande informations- och samverkansarbete med andra aktörer. Som till exempel har vår socialsekreterare i polishuset arbetat mycket med att informera om orosanmälan samt har polisen i området fått ökade resurser vilket leder till fler orosanmälningar.



När vi jämför oss med andra stadsdelar ser vi att anmälningarna ökat över hela staden dessa år men den senaste perioden är det enbart vi och ett par stadsdelar till som haft denna tydliga ärendeökning. Kopplat till den brukarundersökning/dialog som presenterats under avsnittet kring målgrupp ser vi att vi enligt den har förbättrat vår dialog och vårt bemötande till våra klienter genom att de upplever sig delaktiga i sitt ärende, och kan tänka sig att vända sig till socialtjänsten igen om de har behov. Det vi gör i vårt arbete som förhindrar det är svårt att mäta, varpå vi får arbeta med att fånga goda exempel, genomföra egenkontroller och lyssna till de vi möter samt till våra socialsekreterare.

För att uppnå målen i verksamhetsplanen har vi ett aktivt arbete med specifika aktiviteter, vi tycker att det är ett bra arbetssätt för att vi genom styrda aktiviteter får bättre måluppfyllelse.

Måluppfyllelse

Utifrån kommunfullmäktiges inriktningsmål 1; *En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla* och målet inom vårt verksamhetsområde; *I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet* har vi under 2021 arbetat utifrån fem enhetsmål varav tre av dessa presenteras vidare nedan med följande resultat och analyser;

Enhetsmål 1;

Mottagningsgruppen är ansiktet utåt och första vägen in till barn- och ungdomsenheten. Mottagningsgruppens arbete genomsyras av barnets bästa

Resultat; Effektiv hantering av ökade ärenden under året samt en effektiv omställning utifrån pandemin. Deltagande i samverkansnav med professionella i området. Flertalet nätverksmöten i akuta ärenden.

Analys; Den ökade ärendemängden har hanterats på lika andel personal som innan, vilket innebär att arbetssätt och rutiner är förankrade i verksamheten. Gruppen har varit ansiktet utåt och informerat professionella i stadsdelen vilket vi också tror är en del i den ökade andelen ärenden 2021-2022.

Indikator; Andel barn och unga som bedömts ha skyddsbehov och som inte fått vänta på placering

100% pojkar
100% flickor
KFS årsmål 100%

Siffran omfattas även av barn/unga som redan är placerade och blir omplacerade. Det finns inga barn som bedömts ha skyddsbehov och som fått vänta på placering.

Från kommunfullmäktige har vi flera indikatorer varav en handlar om att säkerställa skyddsbehovet för barn och ungdomar. Vi är stolta över att alla barn och unga som har behov av skydd inte fått vänta på placering. Det är vårt huvuduppdrag att tillgodose barns behov och indikatorn visar på att vi fullföljer vårt uppdrag.

En annan indikator är den kring allvarssamtal som tillkom för ett par år sedan, där vi också uppnår kommunfullmäktiges årsmål. Det handlar om att kalla barn och ungdomar anmälda för brott som tillsammans med föräldrar eller vårdnadshavare till samtal med socialtjänsten inom 48 timmar. Vi ser att 100% pojkar är kallade på samtal och 90,9 % flickor.

Mottagningsgruppens arbetssätt kring indikatorn är att genomföra dessa i samverkan med fältassistenter och familjecentralen vilket har varit framgångsrikt, de flesta av de som kallas till samtal tackar ja.

Enhetsmål 2;

Barn som utreds på enheten får rätt insatser i rätt tid samt är delaktiga under hela processen.

Resultat; Barngruppen använder verktyg och förhållningssättet från Signs of Safety i sitt dagliga arbete. Barngruppen har under våren individuellt fått formulera deras egen definition av delaktighet och hur de involverar barn i processen.

Analys; Genom ett aktivt utvecklingsarbete av barngruppens handläggare förbättras hela tiden kvalitén och bemötandet gentemot våra invånare. Förhållningssätten och verktygen som finns i Signs of safety har också troligtvis lett till att en del av våra placeringar kan ske på frivillig basis.

Indikator; Andel barn och unga som åter blir föremål för anmälan/ansökan efter avslutad utredning

21,3 % pojkar

22,3 % flickor

KFS årsmål 24%

Av 393 personer med avslutat ärende har 76 aktualiserats igen inom ett år. Det går att se att andelen pojkar är fler som återaktualiseras.

Vi har haft en relativt låg andel återkommande ärenden, vilket är någonting vi ser positivt på även om vi även tycker att det är bra om ärenden återkommer vid fortsatt oro. Det innebär att samhällets skydds nät fungerar. I jämförelse med andra stadsdelar har vi sett att vi ligger bra till på den indikatorn, vilket vi tror handlar om vår ökade stabilitet i organisationen vilket leder till högre kvalitet och färre återkommande ärenden.

Goda exempel på nätverksarbete delas 4 ggr/året på APT/gruppmöten. Innan sommaren sattes enhetens "resultattavla" med goda exempel upp i korridoren och den har fyllts i med bland annat exempel på nätverksarbete. Samordnare har genomfört och dokumenterat sju intervjuer med goda exempel på arbete enligt metoden Signs of safety. Det arbete som

gjorts i barngruppen kring målet 2021 har gett en stabilitet i gruppen, där man arbetat med förhållningssätt och delaktighet i ärenden och fördjupat sig i det sociala arbetet. Bland annat går det att se i medarbetarenkäten att gruppen är nöjda med styrning och ledning och är motiverade till sitt arbete vilket också är ett resultat av att man känner en relevans i det man gör i det dagliga arbetet.

*Enhetsmål 3;***Ungdomar som utreds på enheten får rätt insatser i rätt tid samt är delaktiga under hela processen.**

Resultat; Remitteringsförfarandet har lett till att vi snabbt kan komma in i utredningar som remitteras från vår mottagning. Att ha en socialsekreterare stationerad direkt i polishuset har lett till bättre samverkan.

Analys; Att skapa arbetssätt kring ett effektivt remitteringsförfarande leder till ett bättre bemötande för våra medborgare. Det blir även bättre för våra ungdomar när vi kan samarbeta med polisen enklare.

Under året skall fem skattningar enligt SAVRY genomföras.

Minst fem skattningar har under året genomförts vilket ger mer stringenta analyser avseende riskbedömningar.

SAVRY är ett arbetssätt för att bedöma ungdomars risk för våldsamt beteende, och är ett instrument som används i ungdomsgruppen. Kopplat till aktiviteten har även workshops genomförts samt ungdomsgruppen har egna coacher som är ”experter” på metoden. Den aktivitet som handlade om att kartlägga samverkansprocesser var en aktivitet som inte ledde till någon omfattande analys eller förändring av arbetssätt mer än att vi har blivit medvetna om den höga omfattningen av samverkansgrupper och gjort förändringar i en del av dem.

Utöver arbetet med SAVRY har ungdomsgruppen även lagt stort fokus på sina arbetssätt med målgruppen unga i riskzon och har tillsatt en utvecklingsgrupp i samverkan med öppenvård och fältassistenter för att förbättra sitt arbete. Det har lett till att fältassistenter och behandlare används i högre utsträckning i kontakter med familjer under utredning och insats.

Enhetsmål 4;

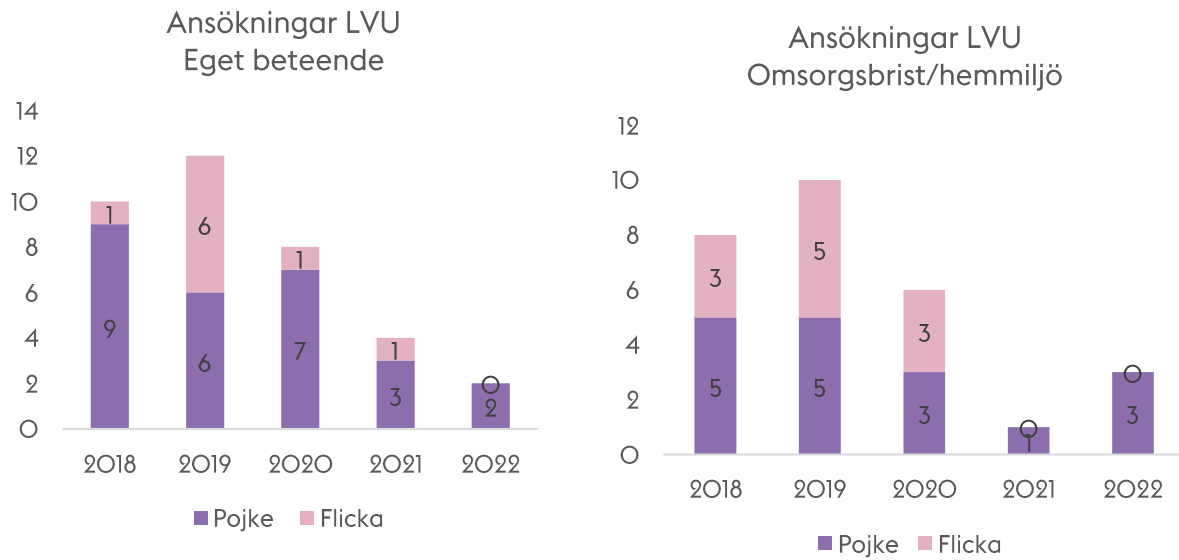
Utifrån kommunfullmäktiges inriktningsmål 3; en ekonomisk hållbar och innovativ storstad för framtiden och målet inom vårt verksamhetsområde; Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser har vi under 2021 arbetat för med nedanstående mål;

Barn och ungdomsenheten är kostnadseffektiv och har rättvisande prognoser.

Resultat; Enheten har en budget i balans och kontroll över våra utgifter.

Analys; Ett systematiskt budgetuppföljningsarbete där roller har fördelats till rätt personer har lett till bättre styrning på ekonomin.

Antal ansökningar om LVU (lagen om vård av unga) har minskat under året. Dels arbetar vi mycket motiverande med familjer, men det kan även vara så att den stabilitet vi haft över tid i personalgruppen vilket visar på att vi inte har lika många ärenden som kommer tillbaka med felaktiga bedömningar. I statistiken nedan syns även att vi ansöker om LVU i högre utsträckning gällande pojkar än flickor, dock är det ett så litet underlag att det inte går att dra några större slutsatser kring detta. Vi fortsätter följa statistiken utifrån kön för att se om det går att dra slutsatser längre fram.



Öppenvård

Under året har vi fortsatt arbetet med samverkan med öppenvården, vilket lett till att vi har en större samsyn i ärenden, biträdande enhetschefer samarbetar närmre och vi har kontinuerliga forum där medarbetare samverkar på alla nivåer. Forumen och samarbetet tillkom utifrån en behovsanalys som genomfördes 2020 där vi såg att vi behöver förbättra vårt arbete mellan myndighet och öppenvård. Detta arbete har lett till att antalet ärenden till öppenvården ökat.

Under året genomförde socialförvaltningen en granskning av barnärenden i Bromma, Enskede-Årsta-Vantör, Kungsholmen och i vår stadsdel. Det framgick att barn i hög grad gjordes delaktiga i början av processen, men att det mattades av längre fram i processen. Barn med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning var tydligt överrepresenterade i det granskade materialet. Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning hade störst andel ärenden med misstänkt våld som inte polisanmälts, stadsdelsförvaltningen hade också högst andel ärenden som avsåg våld mot barn. Vi har redan innan granskningen påbörjat ett utvecklingsarbete kring detta, med bland annat nya rutiner och workshops i frågan. Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning lyfte förutom skolan även föreningslivets roll som en skyddsfaktor, en fungerande fritidsaktivitet kan ibland också kompensera om det inte fungerar i skolan. Insats föreslogs i 63% av de granskade ärendena, i flest ärenden i Spånga-Tenstas och Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltningar. En förklaring kring att insats erbjuds i högre grad i vår stadsdel är att Signs of Safetys förhållningssätt är förankrat i verksamheten, vilket innebär att familjerna har

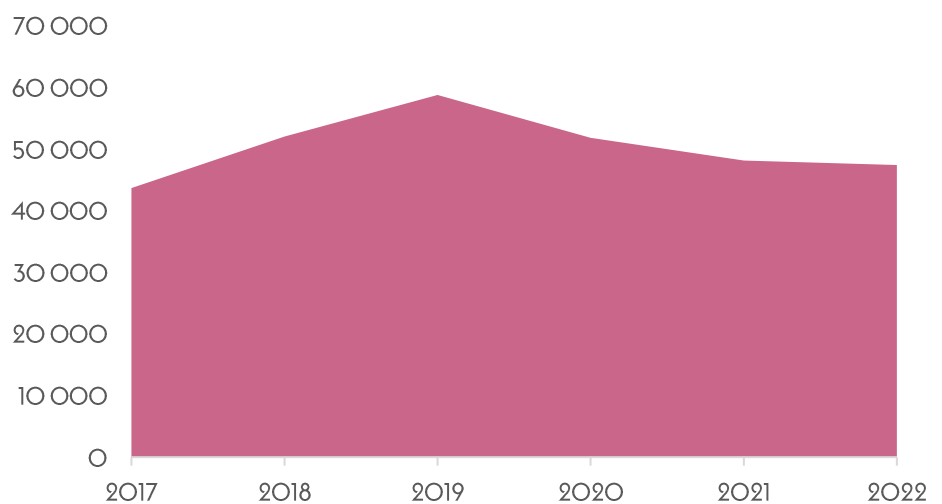
en hög grad av delaktighet och möjlighet att påverka sitt eget ärende och på det viset skapas allians mellan socialsekreterare och familj.

15. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat.

Sedan 2019 har vi haft ett intensifierat arbete kring ekonomin då enheten hade ett underskott. Genom systematiskt budgetuppföljningsarbete där hela enheten har bidragit och tagit ansvar för målet har vi numera en budget i balans. Ett exempel har varit tillsättandet av en placeringssekreterare som ansvarar för alla placeringsprocesser. Detta för att vi såg att vi inte alltid fick det vi beställde av utförarna, det vill säga företagen som tillgodoser vård och behandling. Detta har lett till minskade kostnader enligt höger tabell. (mkr)

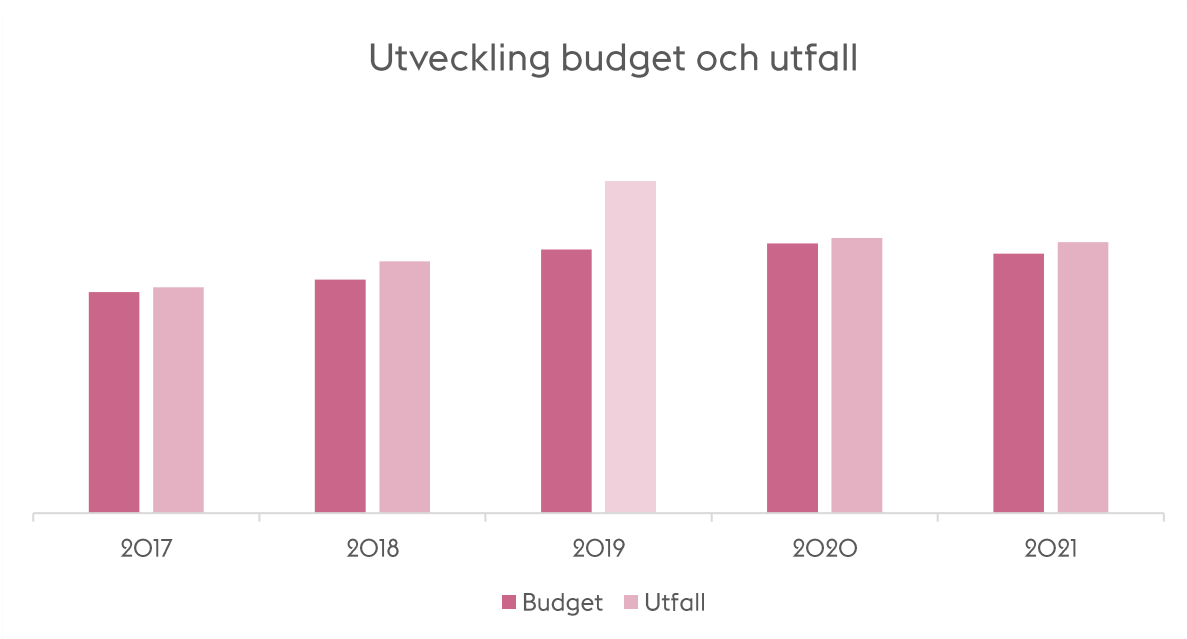
Vi lämnade 2021 med en budget i balans. Att handläggarna haft en rimlig arbetsmängd innebär att man kan förebygga placering och kostsamma insatser, och få göra ett socialt arbete istället för att behöva hantera akuta situationer där vi ligger steget efter. Detta leder också till en bättre arbetsmiljö för våra handläggare. Då ärendemängden ökat senaste tiden är vi också medvetna om att våra kostnader kan komma att stiga. För att förebygga en sådan utveckling har vi bland annat anställt tre stycken timvikarier under 2022 som ska avlasta socialsekreterarna i vardagen. Vi har också arbetat för att våra administrativa assistenter ska kunna avlasta socialsekreterarna administrativt med samma syfte att möjliggöra mer tid för det sociala arbetet.

Kostnadsutveckling placeringskostnader



Vi har under året sett att de prognoser kring vårdkostnader vi gjort har varit överensstämmande. Detta delvis utifrån ett system kring placeringar där vi och controller gjort en sammanfattning av kostnader för olika vårdformer i snitt och där enhetschef bedömer utifrån nuvarande situation och erfarenhet.

Genom sådana analyser tillsammans med ekonomikontroller har vi kunnat beräkna och prognostisera vårt ekonomiska utfall på ett mer effektivt sätt.



För att förklara orsaken till att vi numera har en budget i balans kommer vårt mål kring ekonomi presenteras utförligare under avsnittet *Från mål till uppföljning*. Där beskrivs vår systematiska budgetuppföljning mer utförligt.

I år när vi har blivit en större enhet har vi blivit tilldelade en budget om 109 miljoner kronor och för närvarande ligger det prognostiserade utfallet i balans med budget. Det ökade inflödet gör att kostnaderna under året är svåra att prognostisera, samt vad en eventuell flyktingström från Ukraina kan innebära. De kostnader som vi återsöker från Migrationsverket är också svårprognostiserade då det tar tid från återsökning till utbetalning.





Från mål till uppföljning

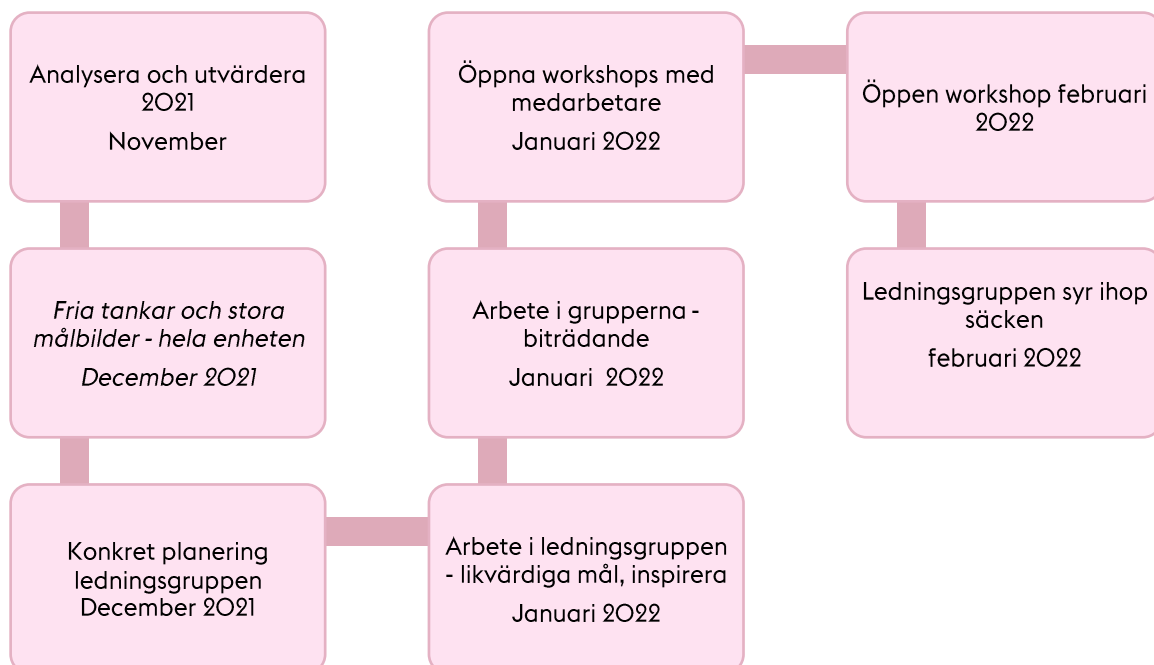
Målstyrningen är grunden i vårt dagliga arbete och hjälper oss att fokusera på rätt sak i rätt tid. För att varje grupp skall kunna vara delaktiga i målarbetet har vi sedan 2020 valt att varje grupp har ett eget mål med fokus på sin målgrupp.

16. Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan, vilka som deltog och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.



Att göra alla grupper, medarbetare och chefer delaktiga i målstyrningsarbetet är viktigt men också en stor utmaning när det dagliga operativa arbetet gör sig påmind. Arbetet med verksamhetsplaneringen påbörjades oktober 2021 då alla chefer deltog i avdelningens analysdagar. Där fick vi möjlighet att beskriva och reflektera över årets arbete tillsammans med andra chefer inom avdelningen. Därefter hade cheferna en egen workshop där vi analyserade våra mål inför skrivandet av verksamhetsberättelsen 2021. Vidare genomförde ledningsgruppen en planeringsdag under december 2021 då vi började arbeta med våra målbilder inför nästa år.

Nedan beskrivs processen kring årets verksamhetsplan;



Januari 2022 började sedan arbetet med att göra medarbetarna delaktiga genom arbete i de egna grupperna samt öppna workshops för extra motiverade medarbetare. Ett exempel på en

aktivitet som medarbetare själva inspirerade till var att skapa en handlingsplan för erfarna socialsekreterare.

Det är inte alla medarbetare som är motiverade att aktivt delta i verksamhetsplaneringen men vi vill i alla fall att alla ska vara medvetna om hur styrningen i Stockholms stad går till. På APT i januari genomfördes en presentation om målstyrningsarbetet och hur det styrs genom stadens budget. För att öka delaktigheten och förståelsen för medarbetarnas perspektiv deltog enhetschef i målarbetet i respektive grupp under januari månad. Ju mer delaktighet vi har kring målen, desto större möjligheter att lyckas med uppdraget. Under årets verksamhetsplanering har vi valt att inte lägga så mycket fokus på det vi redan gör utan att sätta mål kring områden som vi vill bli bättre på. Detta för att öka känslan av sammanhang och viljan att uppnå målen i organisationen.

Rollfördelning;

Enhetschef – Paketerar uppdraget in i systemet och skapar förutsättningar för chefer och medarbetare att arbeta med målen.

Biträdande enhetschef – Leder sin grupp kring målarbetet och prioriterar styr vad fokus ska ligga på.

Medarbetare – Deltar i arbetet och arbetar under året för att uppnå de mål som vi satt samt för fram utvecklingsbehov och brukarperspektivet.

Under arbetet i grupperna hade enhetschef plockat ut de viktigaste områdena för respektive målgrupp för att skapa större kunskap kring vad som står i Stockholms stads budget.

Vad säger stadshuset ?

Socialtjänsten ska uppmärksamma alla barn och vuxna som kan behöva stöd och erbjuda en modern, rättssäker och evidensbaserad socialtjänst vid ett så tidigt skede som möjligt.


Därför måste samverkan mellan skolan, socialtjänsten och polisen stärkas för att tidigt identifiera barn i riskzon, följa upp orosanmälningar samt stabilisera barns och ungas skolgång.

Säkerställa att socialtjänsten alltid tar initiativ till och samverkar till att samordnade individuella planer upprättas

Socialtjänsten ska i nära samverkan med socialnämnden och övriga aktörer minska risken för att barn och unga dras in i kriminalitet samt verka för att fler personer lämnar kriminalitet.

Därför ska det pågående utvecklingsarbetet med Region Stockholm och Storsthlm utifrån Lagen om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård fortsätta

Samordna insatser mellan vuxen- och barnhandläggning



Verksamhetsplanen är det vi gör varje dag, och vad vi vill utveckla framåt...
... men paketeringen är inte helt enkel.



Kommunfullmäktige styr genom att sätta mål

Spånga Tenstas nämnd bryter ned målen

Vi bryter ytterligare ned målen till vad vi skall lägga fokus på 2022




Vad säger nämnden?


Socialtjänsten ska vara sammanhållen och ge stöd och insatser utifrån ett helhetsperspektiv på barnets, den unges och familjens behov. Barnets rättigheter säkerställs bland annat genom metoden Signs of Safety, där barn och vårdnadshavare görs delaktiga i utredning, planering och uppföljning

Rutinen kring polisanmälan när barn utsätts för brott ska följas upp.

Särskild satsning görs på unga i riskzon för kriminalitet. Även unga med särskilda behov är i fokus

Även våld i ungas relationer uppmärksammas och stöd ges genom utveckling av familjebehandling med inriktning på ungdomar

Den lokala samverkansöverenskommelsen med polismyndigheten och den lokala handlingsplanen för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet är styrande. Internt har en fokusgrupp bildats för att samlas den gemensamma lägesbilden, öka den interna kunskapen om förvaltningens stöd och insatser samt utifrån det utveckla befintliga arbetssätt samt pröva nya. Bland annat ska kunskapen om flickor/kvinnors roll i kriminaliteten öka genom att samla professionens erfarenheter.



Ovan visas exempel på mottagningsgruppens styrsignaler i budgeten som presenterades för mottagningen under januari 2022.

17. Skriv tre av era mål från verksamhetsplan eller motsvarande.

Som tidigare nämnt har enhetens grupper varsitt eget mål som följs upp och arbetas med i de egna grupperna, utöver det har vi sju stycken mål som är övergripande för hela enheten och som skapar en likställighet i vårt bemötande och vår handläggning.

KF:s inriktningsmål 1

*En modern storstad
med möjligheter och
valfrihet för alla*

Mottagningsgruppen arbetar för att barn i Spånga-Tensta ska växa upp under trygga levnadsförhållanden.

Barn som utreds på enheten får rätt insatser i rätt tid samt är delaktiga under hela processen.

Ungdomar som utreds på enheten får rätt insatser i rätt tid samt är delaktiga under hela processen.

Barn i familjehemsvård placeras långsiktigt och hållbart

Samtalet är ett arbetsverktyg som både chefer och medarbetare använder för att uppnå våra mål

Enheten har ett inarbetat kvalitetsledningssystem och handläggningen är rättssäker med fokus på barnets bästa.

KF:s inriktningsmål 2

*En hållbart växande
och dynamisk storstad
med hög tillväxt*

Barn och ungdomsenheten använder sig av miljövänliga resealternativ.

Barn och ungdomsenheten har fokus på miljö och hållbarhet i vardagen.

KF:s inriktningsmål 3

*En ekonomiskt hållbar
och innovativ storstad
för framtiden*

Barn och ungdomsenheten är kostnadseffektiv och har rättvisande prognoser.

Barn och ungdomsenheten är en attraktiv arbetsplats där medarbetarna trivs och stannar kvar.

Enheten har ett modigt ledarskap där vi prioriterar och möjliggör socialt arbete i kärnverksamheten

Barn och ungdomsenheten är innovativa och har en hög digital kompetens.

Utifrån ovanstående mål har vi arbetat för att det *förväntade resultatet* skall användas som en form av delmål och att *arbetssätten* skall visa på hur vi arbetat för att uppnå målet. Vi har *indikatorer* och aktiviteter som hjälper oss att uppnå målen. *Resursanvändningen* är av stor vikt och *uppföljningen* skall vara systematisk. Vi lägger också stor vikt på *utveckling*, men inte till varje pris utan försöker lägga in det i vår systematiska uppföljning och planera in det vi kan till nästa års verksamhetsplan. Vi behöver inte göra allting på en gång för det vill vi gärna när vi ser ett behov eller ett utvecklingsområde.

Utifrån kommunfullmäktiges inriktningsmål 1; *En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla* och målet inom vårt verksamhetsområde; *I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet* följer nedan vårt mål för den målgrupp som först kommer in till enheten via anmälan eller ansökan.

Enhetsmål: 1. Mottagningsgruppen arbetar för att barn i Spånga-Tensta ska växa upp under trygga levnadsförhållanden.

Förväntat resultat;

Mottagningsgruppen informerar och vägleder interna och externa aktörer med särskilt fokus på förskolor.
Mottagningsgruppen involverar familjens nätverk för att öka barnets trygghet.
Mottagningsgruppen genomför korta effektiva utredningar vid behov.

Arbetsätt;

Mottagningsgruppen ger barn och ungdomar möjlighet att komma till tals och uttrycka sig samt ger barn och unga adekvat information utifrån ålder och mognad om varför socialtjänsten har kontakt med barnet. Mottagningsgruppen dokumenterar vilken information samt hur barn och ungdomar har fått information för att tydliggöra barnets delaktighet under förhandsbedömningen.

Mottagningsgruppen har ansvar för att ta emot alla anmälningar och om ärendet redan är aktuellt fördelar det ärendet till ansvarig utredare. Vid remitteringstillfället deltar socialsekreterare från både mottagningen och utredningsgrupperna, rutinen gör att det skapar möjligheter för utredarna att tidigt komma in i ärendet tillsammans med mottagningen.

Mottagningsgruppen utforskar och involverar nätverk vid allvarliga anmälningar. När mottagningsgruppen tagit emot anmälningar från professionella samt beslutat om att inleda utredning eller inte så återkopplas beslutet.

Mottagningsgruppen ger barn och ungdomar möjlighet att komma till tals och uttrycka sig samt ger barn och unga information om varför socialtjänsten har kontakt med barnet och dokumenterar vilken information barn och ungdomar har fått för att tydliggöra barnets delaktighet under förhandsbedömningen. Mottagningsgruppen skriver beslutsmotiveringar till om utredning ska inledas eller inte för att tydliggöra oron. Samverkan med fältassistenter samt familjerådgivare görs två gånger per termin för att följa upp rutinen för allvarssamtal.

Mottagningsgruppen samverkar med Relationsvåldsteamet i alla ärenden gällande relationsvåld.

Mottagningsgruppen har en socialsekreterare som genomför kortare utredningar direkt i mottagningen. Genom att snabbt komma in i familjerna, då det finns möjlighet genomförs utredningarna i samverkan med barn- och ungdomsutredare eller mottagare.

Mottagningsgruppen samverkar och informerar invånare, interna och externa samarbetspartners för att öka kunskapen om socialtjänstens arbete. Vid behov använder sig socialsekreterarna i mottagningsgruppen av socialsekreterare i utredningsgrupperna vid informationsträffar. Under 2022 görs en särskild satsning att informera förskolor i området kring socialtjänstens arbetssätt och orosanmälan, för att dels öka andelen anmälningar från förskolan som enligt LUMELLS rapport "*Rätt stöd i rätt tid*" är lågt men också för att professionella aktörer skall kunna hänvisa familjer i behov att söka stöd hos socialtjänsten.

Uppföljning;

Uppföljning av målet sker genom en systematiserad struktur där ledningsgruppen och grupperna analyserar för att komma fram till hur vi ligger till kring målet. Som underlag finns en mall för biträdande att fylla i när de rapporterar resultat. De gemensamma analyserna i ledningsgruppen är basen för arbetet i grupperna fortsättningsvis.

Utveckling;

Mottagningsgruppen ska öka de möten där vi tillsammans med vårdnadshavare och barn och ungdomar bjuder in fältassistenter och familjerådgivare för att familjer lättare ska få stöd och hjälp i tid.

Mottagningsgruppen skall implementera de nya rutiner som är under revidering samt är har reviderats mellan Barn och ungdom och enheten för ekonomiskt bistånd.

Resurser;

Mottagningsgruppen hänvisar till andra instanser när det inte är aktuellt att inleda utredning. I introduktion av medarbetare stödjer samordnare, vilket avlastar biträdande enhetschef.



Aktivitet;
Antalet rådgivningssamtal kommer att mätas i mars och i november för att se om det ökat efter de informationsinsatser som genomförts

Aktivitet;
Mätning av antalet orosanmälningar från förskolan 2022 för att se om satsningen på information till förskolor har gett effekt.

Utifrån kommunfullmäktiges inriktningsmål 3; *En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden* och målet inom vårt verksamhetsområde; *Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser* presenteras nedanstående två mål från vår verksamhetsplan.

Enhetsmål 8: Barn och ungdomsenheten är kostnadseffektiv och har rättvisande prognoser.

Förväntat resultat;

Enheten har rättvisande prognoser.
Enhetens placeringssekreterare stödjer vid placering under hela processen. Det innebär att placeringar matchas rätt för att undvika onödiga omplaceringar.
Enhetens medarbetare är kostnadsmedvetna vilket innebär att de tar eget ansvar för att säkerställa att följa upp ärenden utifrån de vård- och genomförandeplaner som skapas i insatser.
Ledningsgruppen är väl insatt i enhetens budget och prognoser och tar ansvar för det ekonomiska läget.

Arbetsätt

Arbetet kring att säkerställa våra mål kring budget sker enligt nedanstående;

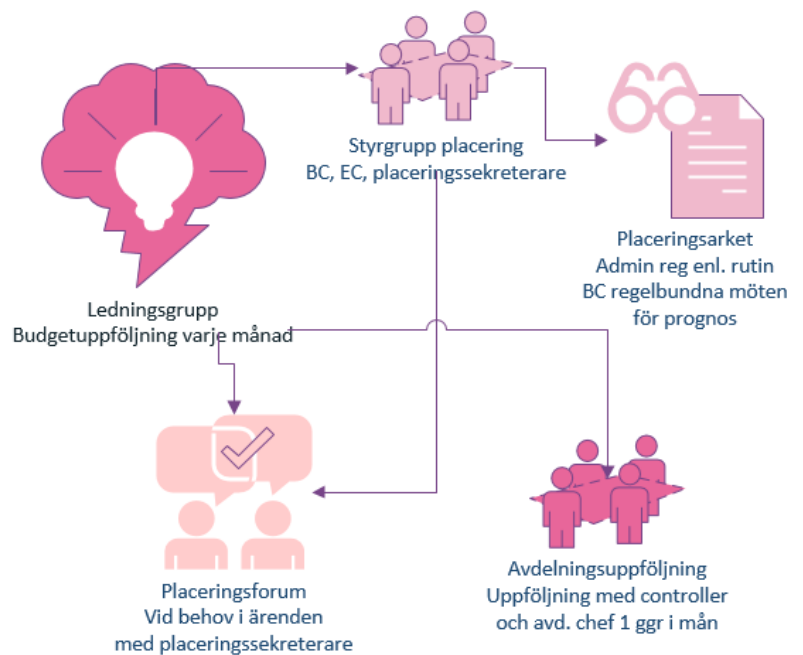
Styrgrupp placeringar; Styrgruppen är ett övergripande forum där syfte är att samla våra gemensamma krafter för att utveckla arbetet med placeringar och minska kostnader.

Placeringssekreterare;

Placeringssekreteraren arbetar till 100% med att samverka med HVB-hem, vägleda socialsekreterare och utveckla arbetsformer kring placeringar. Placeringssekreteraren har en överblick över alla placeringar och kring vilka faser de befinner sig i. Placeringssekreteraren rapporterar till enhetschef. Effekten av förhandlingarna mäts i en specifik fil.

Ledningsgruppen; Ledningsgruppens uppdrag är att följa budgeten över tid, analysera och komma fram till strategier för fortsatt arbete. Budgeten presenteras varje månad, med efterföljande analyser. Biträdande enhetschef har ansvar för att arbetsleda och fatta beslut i placeringsärenden. Det innebär att det är av stor vikt att chef har regelbunden ärendedragning med handläggare, deltar i utvecklingsarbetet kring placeringar samt har tillräcklig kunskap att fatta beslut och göra bedömningar i svåra ärenden. Biträdande enhetschef hänvisar till

Systematisk budgetuppföljning Barn och Ungdom



placeringssekreterare för stöd när det gäller stöd kring placeringar, omplaceringar och avslut.

Enhetschef ; Enhetschef har ansvar för budgeten och det övergripande arbetet med besparingsåtgärderna. Enhetschef har delegation på ärenden över 18 år. Som ett led i budgetarbetet, behöver Enhetschef vara insatt i placeringarna och dess riktning.

Administrativ assistent; Enhetens administrativa assistent har en viktig roll i ekonomiarbetet. Administratören skall meddelas alla nya kostnader direkt och lägger in dem i placeringsarket. Administratören kontakter vårdgivare som har skickat felaktiga fakturor. Administratören hanterar löneutbetalning vid nätverksplaceringar.

Placeringsguide; Enheten har utvecklat en guide som rör allt som har med placeringar att göra och utvecklas hela tiden. I guiden kan socialsekreteraren hitta all viktig information som behövs för att följa upp vården under placeringstiden. Placeringssekreteraren har ansvar för att guiden uppdateras och implementeras på enheten.

Övrigt; Utöver ovanstående punkter arbetar vi även aktivt kring att utveckla hemtagningsarbete, förkorta placeringstiderna och att ställa korrekta prognoser i ärenden. Det finns överenskommelser med andra enheter som ger en smidigare övergång och en bättre möjlighet för klienten att lyckas. Samordnare finns som stöd för att hjälpa socialsekreterarna att göra ett kvalitativt uppföljningsarbete med tydliga vård- och genomförandeplaner. Medarbetarna engageras i budgetarbetet genom genomgång av budgetläge på APT och i enhetens informationsmail. När det är möjligt skapar vi hemmaplanslösningar i ärenden och på så vis undviker vi kostsamma placeringar samt möjliggör en bättre situation för barnet- ungdomen och familjen.

Uppföljning

Skjer enligt den modell som beskrivits tidigare i bidraget kring systematisk budgetuppföljning. Under våren har även tider bokats gällande aktiviteten till höger där vi ser över kostnader för öppenvård och kontaktpersoner.

Utveckling

Enhetschef skall tillsammans med economicontroller utveckla arbetet med analyser kring placeringskostnader och långsiktiga prognoser.

Resurser;

Placeringssekreteraren ingår i ett nätverk med kollegor med liknande roll i Stockholm län för att dra lärdom av andra. Vi använder stadsdelens egen öppenvård i första hand och våra samordnare utvecklar och utbildar den egna personalen.



Enhetsmål 10: Enheten har ett modigt ledarskap där vi prioriterar och möjliggör socialt arbete i kärnverksamheten

Förväntat resultat;

Arbetsätt

- ✓ Medarbetarna känner sig trygga med tillgängliga och tydliga chefer. Det leder i sin tur till ett gott bemötande till våra medborgare och en personalgrupp som känner tillit från ledningen.
- ✓ Enhetens grundstruktur gör att medarbetarna kan arbeta resultat- och målorienterat.
- ✓ Ledarna på enheten coachar genom att tillvarata medarbetarnas individuella förmågor, uppmuntra mod och få medarbetarna att växa i sin yrkesutövning.
- ✓ De administrativa assistenterna på enheten bidrar till enhetens struktur och grundstomme vilket leder till att medarbetare och chefer kan vara trygga i sin yrkesroll.

Ledarna på enheten är stabila, kompetenta och väl förtrogna med sitt uppdrag. Cheferna ser till "laget före jaget" och ställer upp för varandra och varandras medarbetare vid behov. Medarbetarna ges av chefen en möjlighet att växa i sin yrkesutövning genom ett coachande förhållningssätt. Ledningsgruppen följer stadens chefsprofil; det transformerande och positivt transaktionella ledarskapet (eller Full Range leadership-modellen)

Helhetssyn; Cheferna ser delarna i helheten och stödjer varandra i ledningsgruppen för att verksamheten skall lyckas.

Utvecklingsinriktad; Cheferna är proaktiva och nytänkande, men realistiska utifrån vad vi kan åstadkomma och när. De har kunskap och medvetenhet kring vad som skall prioriteras, varpå vår utveckling blir mer kvalitativ.

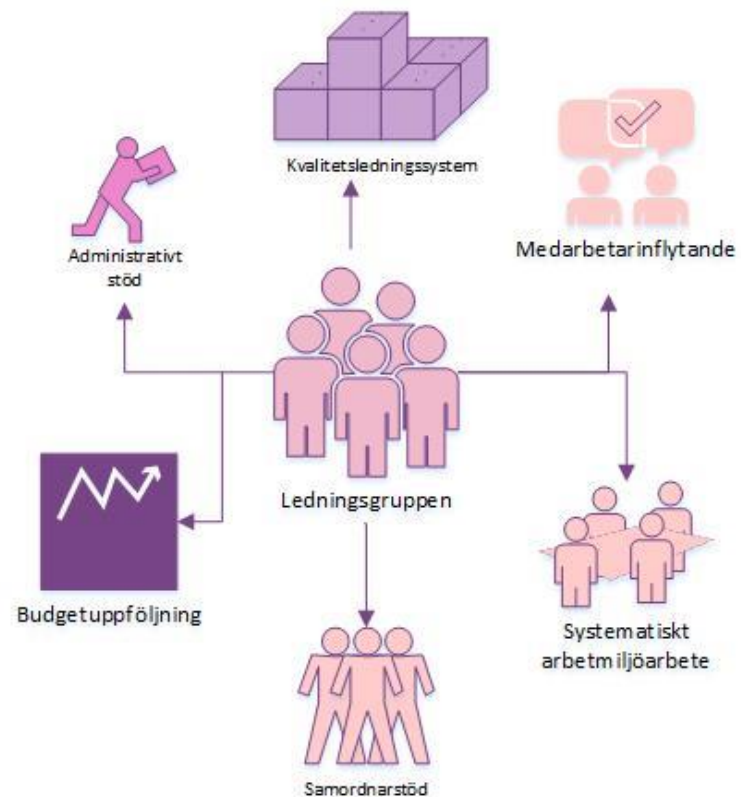
Mål och resultatorienterad, Cheferna skapar egna mål för sig själva och gruppen och bidrar för att verksamheten skall nå sina helhetsmål. De arbetar även för en sammanhållen socialtjänst och bidrar till att uppnå de övergripande målen i stadsdelen och i staden.

Tydlig; Cheferna kommunicerar tydligt och är lösningsorienterade. De arbetar aktivt för att våra medarbetare skall kunna bli sina bästa jag på arbetsplatsen. Cheferna skapar goda relationer och ger förutsättningar för dina medarbetare att vara handlingskraftiga genom att stödja deras inre motivation, effektivitet och engagemang.

Samarbetsförmåga; Cheferna relaterar till, och kommunicerar med andra på ett tydligt och respektfullt sätt. De visar nyfikenhet för andras perspektiv.

Barn och ungdomsenhetens styrningsmodell

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



Varje ledningsgrupp avslutas med en skalfråga från noll till tio, där vi utvärderar om mötet varit effektivt, om man har fått bidra och om vi kommit framåt, detta med inspiration av Signs of Safety. I ledningsgruppens externa handledning diskuteras ledarskapsfrågor och gruppprocesser vilket ger oss möjlighet att både fokusera på vårt ledarskap individuellt men även i grupp.

Cheferna använder sig av kompetensbaserad rekrytering samt använder sig av arbetsprov vid rekrytering. Vi tittar på personlig lämplighet och ser till teamets behov av utveckling när vi rekryterar personal. Vi försöker rekrytera människor med ett genuint intresse att arbeta i utsatta områden. Vi har en personalhandbok för chefer som säkerställer att personalfrågor hanteras likvärdigt och enligt stadens riktlinjer. I personalhandboken framgår till exempel hur vi hanterar födelsedagar, föräldraledigheter och andra praktiska frågor.

Administrativa assistenterna arbetar i nära samarbete med chefer och medarbetare vilket ger skapar möjligheter att ha en helhetsbild kring vilka behov som enheten har. Administrativa assistenters arbetsuppgifter är ej personbundna och det finns rutiner och det finns lathundar för de olika momenten. Assistenterna har även i uppdrag att skapa statistik och utvärdering på enheten och deltar i analys och utvärdering av enhetens processer. Assistenterna har även i uppdrag att upprätthålla strukturer för data och telefoni och avlastar chefer när nyanställda kommer till enheten. En annan stor del i assistenternas uppdrag är att återsöka medel från Migrationsverket.

Samordnarna ansvarar för nya medarbetares introduktion och det finns ett

introduktionsprogram utarbetat som pågår under första årets anställning. Under första året genomgår även medarbetarna stadens introduktionsprogram för socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården. Vi använder även Socialstyrelsen introduktionsmaterial där våra egna medarbetare deltar i filmer som lanserades under 2020.

Uppföljning

Efter varje termin utvärderas de praktiska och relationella överenskommelserna i ledningsgruppen. Den systematiska uppföljningen utgår från ILS-systemet och tre gånger per termin analyserar och utvärderar vi arbetet med våra mål. Mer beskrivning av detta kommer under fråga 18 kring uppföljning.

Utveckling

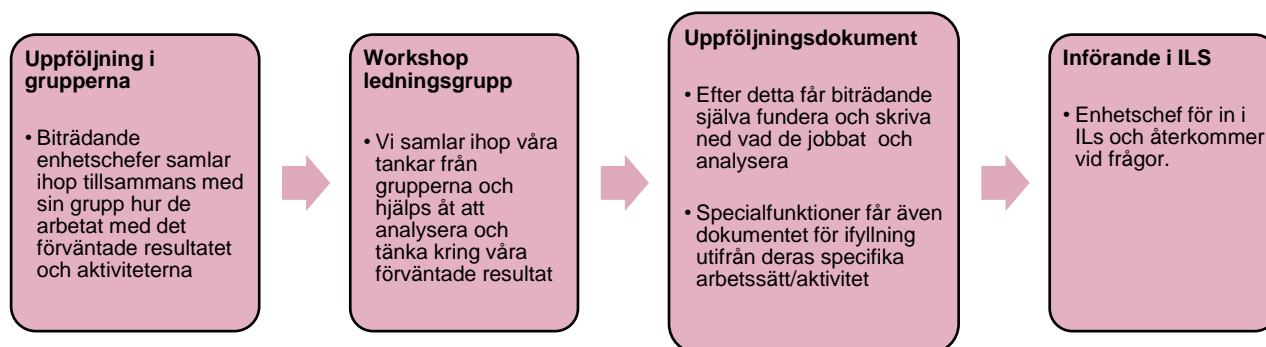
Den chefshandbok som tidigare skapats behöver utvecklas till en personalhandbok så det blir tydligt för personalen vad som gäller utifrån enhetens rutiner och stadens riktlinjer.

Resurser;

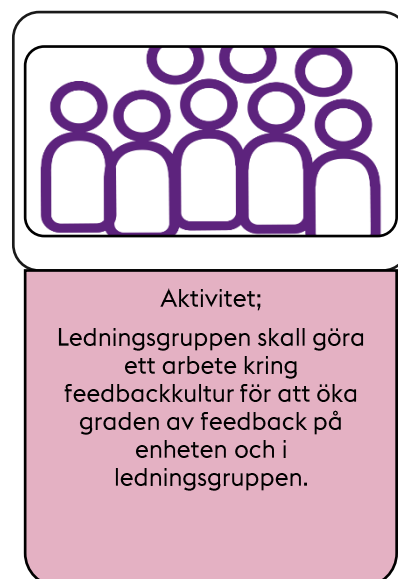
Cheferna täcker upp för varandra vid frånvaro, och har kunskap om varandras områden för att kunna hjälpas åt i svåra situationer och ärenden. Cheferna går på utbildningar och workshops som staden anordnar.

18. Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

För att förbättra och förenkla uppföljningen av våra mål för chefer har en rutin för verksamhetsuppföljning skapats under 2022. Detta för att alla ska tydligare veta sitt ansvar och hur de kan bidra i måluppföljningsarbetet. Målet är att under året förbättra vår uppföljning och tillkommande analyser. Uppföljningen sker inför varje tertialrapportering enligt denna modell;



För att förenkla uppföljningen och rapporteringen för cheferna har ett dokument skapats, en grundmall som biträdande chefer kan fylla i efter workshops och skicka in till enhetschef.



Det är ett väldigt enkelt dokument med bakgrund i att de biträdande cheferna skall kunna använda sin expertkunskap och sina erfarenheter och föra in dessa, utan att behöva arbeta direkt i ILS-systemet, eller behöva fundera över vad som skall in på rätt ställa. Enhetschef ansvarar sedan för att föra in rätt sak på rätt plats i verksamhetsrapporteringen.

Uppföljning i grupperna

Efter varje tertialrapport presenteras resultatet på följande APT samt så kommer enhetschef ut i grupperna för följa upp verksamheten direkt med medarbetarna. Uppföljningen i grupperna sker genom ett öppet samtal där också medarbetare får möjlighet att lyfta andra viktiga frågor.

19. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål.

Vår ledningsgrupp har lång erfarenhet av att arbeta i kommunal sektor och har ett inarbetat ekonomiskt förhållningssätt. Det handlar ytterst om att ha en respekt för att det vi gör finansieras av skattemedel.

Lokalförsörjning; Vi har i flera år varit trångbodda i våra lokaler, och fortsätter att tänka kreativt för att få plats med medarbetarna på vårt egna våningsplan. Enheten har en egen utredningslägenhet som används både för hembesök men även för planeringsdagar och workshops vilket betyder att vi inte behöver hyra kostsamma lokaler.

Utbildning; Vi använder till stor del våra egna resurser i form av samordnare men även medarbetare och chefer för att utveckla och utbilda oss själva. Utöver våran egen utveckling så försöker vi ta del av de utbildningar som erbjuds inom staden.

Samverkan; Vi har hög kunskap om vart vi kan hänvisa våra barn och familjer om det inte är aktuellt med biståndsbedömda insatser från socialtjänsten som exempelvis Framtid Stockholm, BUP, Föräldrarådgivare, fältassistenter.

Inköp; Vi har rutiner genom vår administration för inköp av kontorsmaterial och dylikt för att säkerställa att vi inte gör onödiga inköp. Administrationen har också en struktur för vår IT-utrustning och ansvarar för utlämning och inlämning av dessa.

Placeringssekreteraren; som finns beskriven tidigare i bidraget har också en viktig roll för att spara på resurser.

Fordon; Enheten har två egna fordon som används vid olika besök i landet och runt om i länet. Med det sparar vi både taxikostnader och dyra reskostnader.

Spånga Tensta Stadsdelsförvaltning Individ och Familj/Barn och Ungdom	Uppföljningsdokument mål 2022-01-22 Sida 1 (1)
Uppföljningsdokument Mål	
Förväntade resultat/delmål; LÄGG IN MÅLEN HÄR FÖR DE OLIKA ANSVAREN	
Analys; Kopplat till de delmål som åtagits.	
Aktivitet; Hur har det gått med aktiviteten? Resultatet? LÄGG IN AKTIVITETEN HÄR	



Utveckling

Utöver att uppnå mål, önskade resultat och effekter är det viktigt för oss att säkerställa rättssäkerhet och ha en kontinuitet i vårt uppdrag. Vi vill att våra medarbetare ska kunna bidra till kvalitet och förändring i verksamheten och vill skapa plattformar för detta.

Vi har många medarbetare som gillar att starta utveckling och projekt och vår utmaning är uppföljning och analyser. Fördelen med att ha sådana medarbetare är att vi på ett kreativt sätt kunnat förändra våra arbetssätt där vi sett förbättringspotential. För att inte tappa det goda utvecklingsarbete vi gör skapar vi styrgrupper och arbetsgrupper med olika medarbetare och säkerställer mål och syfte. Förra året fick vi ett hedersomnämmande utifrån det bidrag vi skickade in till kvalitetsutmärkelsen och kommer med pengarna vi vann att genomföra en konferens i september där vi vill fördjupa oss i vårt svåra arbete med myndighetsutövning.

20. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.

Socialarbetare är skickliga på att analysera och att vara lösningsorienterade vilket innebär att vi tidvis har tonvis av idéer och uppslag för att förbättra verksamheten. Nedan kommer några innovativa idéer som blivit verklighet de senaste åren;

Samordnare

En central del i verksamheten är våra samordnare, de tillsattes för flera år sedan då personalomsättningen var stor och stödet till nya socialarbetare behövde utvecklas. Samordnarna finns där för kompetensutveckling, skapa lärande och dela med sig av sin kunskap. Samordnarna ansvarar för introduktion av alla socialsekreterare. När vi ser behov av vidareutbildning/utveckling inom något område, till exempel efter en granskning från Inspektionen för vård och omsorg (IVO) använder vi våra samordnare för kompetensutveckling. Samordnarna är erfarna socialarbetare som inte bara kan lära ut kunskap själva utan även har goda kontakter i staden för att anlita annan viktig kunskap som vi behöver. Samordnarna är våra klippor i vardagen, de finns för både socialsekreterarna och chefer i så väl stora som små frågor. Samordnarna bidrar till att vår personalomsättning minskat de senaste åren.

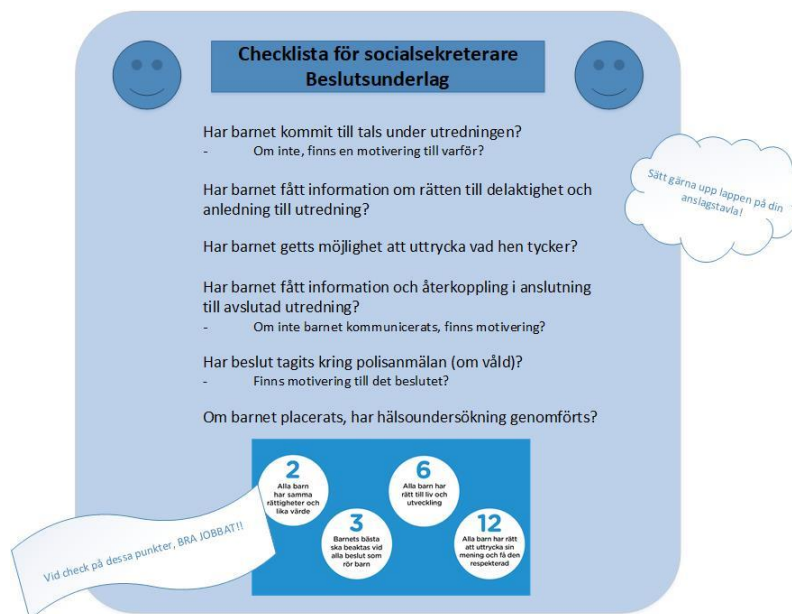
Inbidjan
BoU-konferens 8-9 september
2022

"Med hjärtat i myndighetsutövning"



Närläsning

I samband med två granskningar som genomfördes under 2020 från IVO och stadens socialtjänstinspektörer fick vi nedslag på att vi inte beskrev våldet när barn blir utsatta tillräckligt väl. Vi behövde också kontrollera att vi gör polisanmälningar när vi ska och motiverar när vi inte gör det. Då föddes idén att samordnarna skulle läsa handläggarnas utredningar utifrån dessa frågeställningar. Sedan 2021 läser samordnarna därför nästan alla utredningar och för i samband med det statistik inom olika parametrar. Arbetssättet, som vi kallar närläsning, har flera fördelar; samordnarna kan nu direkt återkoppla till handläggare om det framkommer att det inte finns beslut gällande polisanmälan eller om det saknas relevanta beskrivningar av våldet. Med tiden har arbetet utvecklats och man har fått ta fram



**Checklista för socialsekreterare
Beslutsunderlag**

- Har barnet kommit till tals under utredningen?
 - Om inte, finns en motivering till varför?
- Har barnet fått information om rätten till delaktighet och anledning till utredning?
- Har barnet getts möjlighet att uttrycka vad hen tycker?
- Har barnet fått information och återkoppling i anslutning till avslutad utredning?
 - Om inte barnet kommunicerats, finns motivering?
- Har beslut tagits kring polisanmälan (om våld)?
 - Finns motivering till det beslutet?
- Om barnet placerats, har hälsoundersökning genomförts?

2 Alla barn har samma rättigheter och ska värdes

3 Barnets bästa ska beaktas vid alla beslut som rör barn

6 Alla barn har rätt till liv och utveckling

12 Alla barn har rätt att uttrycka sin mening och få den respekterad

Sätt gärna upp lappen på din anslagstavla!

Vid check på dessa punkter, BRA JOBBAT!!

nya utvecklingsområden, tex hur många barnsamtal som genomförs i utredningar och hur vi jobbar med kommunikering efter utredning. I närläsningen mäts även stadens indikatorer kring skola och barns delaktighet. Två ggr under året har närläsningen presenterats för medarbetarna vilket leder till diskussioner kring hur vi kan utveckla oss ytterligare. Tex tog man fram en check-lista som alla handläggarna har på sin anslagstavla för att själva

kunna checka av punkterna som samordnarna kollar på i närläsningen.

Förändringsledning Signs of Safety

Under 2021 genomförde cheferna en utbildning inom förändringsledning och valde att arbeta med ett projekt som handlade om att förankra Signs of Safety grundprinciper på enheten. Vi valde att genomföra projektet utifrån att vi såg att medarbetare inte kunde se eller förstå när och hur de arbetade utifrån Signs of Safety förhållningssätt. Rent konkret skedde arbetet med medarbetarna under hösten 2021 då vi gick igenom alla 12 grundprinciper varav 1-2 principer användes som teman på ledningsgruppsmöten och på gruppmöten. Inför varje tema så förberedde en samordnare olika diskussionsteman, spelade in filmer med goda exempel och uppskattande intervjuer som sedan visades. Vi hade en tanke med att börja arbetet i ledningsgruppen för att förankra det först i ledningen innan vi gick vidare i grupperna. Detta för att förändringen skulle ske i alla led. Feedback vi fått från personal efteråt är att de fått en större insikt kring vad Signs of Safety är och att de har uppskattat diskussionerna och fördjupningen i det sociala arbetet.

Kollegial granskning

Då vi såg behov av ett kollegialt lärande och utbyte på enheten har vi utvecklat en del av egenkontrollen till en kollegial granskning som skall genomföras två gånger per år.

Granskningen görs genom att socialsekreteraren granskar en kollegas utredning utifrån ett stort antal frågor. Egengranskningen omfattas av fyra områden; anmälan, beslutsunderlag, fysisk akt och digital akt och det är sammanlagt 33 frågor. Exempelvis tittar vi på att skyddsbedömning är gjord i tid, att utredningen avslutats i tid, att barnets bästa lyfts fram i beslutsunderlaget och att polisanmälan är gjord ifall det funnits oro om våld. Utöver rättssäker handläggning tror vi att granskningen kommer att leda till ökat lärande där vi får inspiration från våra kollegor.

Kortutredningar

2021 fick vi stadsbidrag att undersöka möjligheten att förkorta utredningsprocessen för vissa familjer. Vi tillsatte då en kortutredare i mottagningsgruppen. Målgruppen är ärenden där oron inte är lika omfattande och föräldrarna är mottagliga för stöd. Socialsekreteraren utgår från mottagningsgruppen och kan därför vara med och identifiera vilka ärenden som är lämpade. Syftet är att minska glappet mellan mottagning och utredning, att familjerna inte behöver byta handläggare och återupprepa information, samt att utredningsgrupperna får färre utredningar. Familjerna har sagt att de uppskattar att de inte behöver vänta så länge, att insatser kan komma igång direkt och att korta beslutsunderlag är lättare att ta till sig. Det började som ett projekt men är nu en fast tjänst utifrån att syftet uppfylls.

Organisering familjevård

Inom familjevården arbetar man i regel två i varje ärende. Tidigare var det ingen uppdelning i gruppen utan alla arbetade både med familjen och barnet. Gruppen brottades ofta med att både familjehemshandläggaren och barnhandläggaren fastnade i ”barnhandläggeriet” och viktigt arbete med familjehemmen föll bort på grund av att arbetet med barnen prioriterar sig självt. Man gjorde därför en uppdelning mellan barnhandläggare och familjehemshandläggare för att säkerställa att barnens behov skulle tillgodoses. Barnhandläggarna fokuserar på barnets hälsa, utbildning och via barnsamtal barnens adaptiva förmåga medan familjehemshandläggarna nu fokuserar på att stödja familjehemmen som i sin tur blir ett stärkt skydd för de placerade barnen. Uppdelningen gjordes utifrån handläggarnas intresse och kompetens vilket också är ett exempel på hur vi kan utveckla verksamheten och få personalen att trivas i arbetet genom att göra det som de brinner för och gör bäst. Gruppen anser att det är ett arbete som har lett till högre kvalitet i arbetet eftersom man har möjlighet att spetsa kunskaperna inom varje område.

Placeringssekreterare

Utifrån det stora överskottet i placeringskostnader som vi hade 2019 såg vi att vi behövde ett bättre stöd för socialsekreterarna i placeringsarbetet men även någon som kunde förhandla priser när det var möjligt. Vi testade tjänsten på 50% till en början och placeringssekreteraren har nu arbetat heltid i snart två år.

Intensivutredning i hemmiljö

Projektet som finansieras av stadens sociala investeringsfond och genomförs tillsammans med Rinkeby-Kista sdf tillkom efter att våra medarbetare som deltog i utvecklingsrådet såg



behov av att närma sig våra familjer och arbeta mer intensivt i deras egen hemmiljö. Projektgruppen som snart arbetat i två år bedömer att arbetssättet bidrar till mer välgrundade bedömningar.

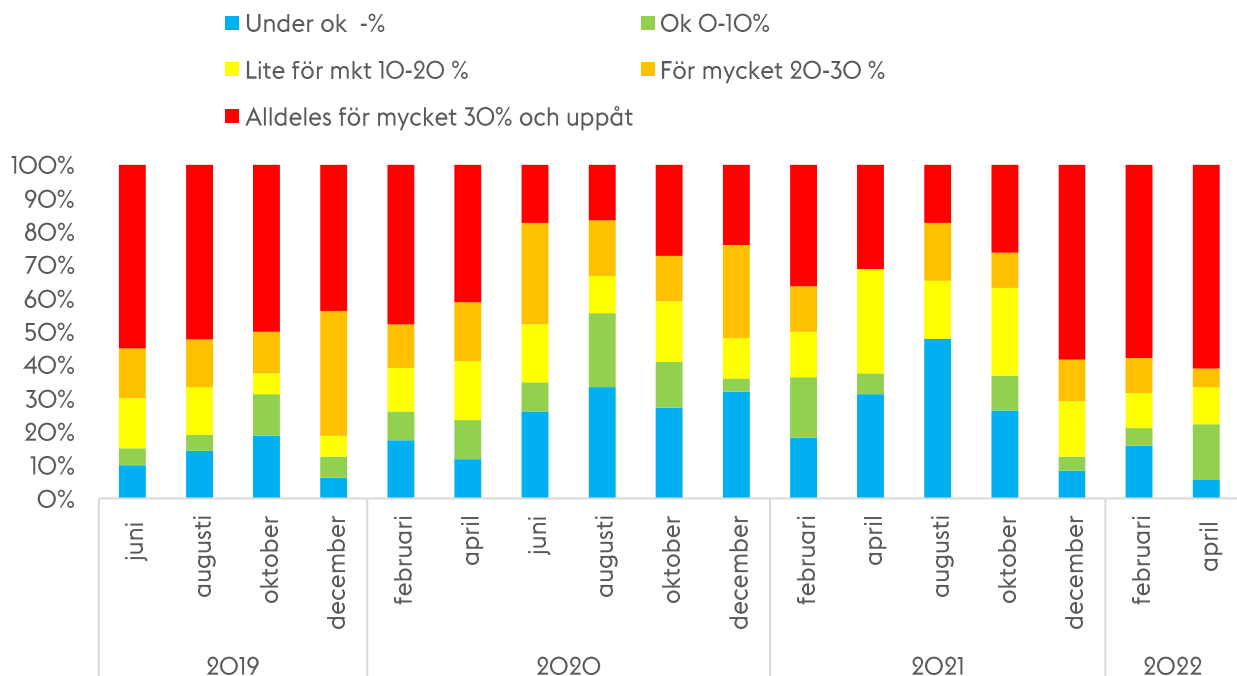
21. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.

Arbetsstyngdsmätning

Ett exempel på en viktig sårbarhetsanalys och för att säkerställa att vi uppnår vårt mål om en god arbetsmiljö genomför vi arbetsstyngdsmätning. Alla ärenden har sin egen unika karaktär och det är oerhört svårt att se utifrån en lista ur vårt datasystem om medarbetaren har mycket att göra. Under de senaste åren har vi använt en modell som är skapad av SKR och Göteborgs stad för att mäta den individuella upplevelsen av arbetsstyngd, som kan påverkas av både erfarenhet och kunskap. Under 2021 har arbetsstyngdsmätningar genomförts varannan månad. Mätningarna började vi med sommaren 2019 vilket innebär att vi nu kan jämföra arbetsstyngden över tid. Vid ärendegenomgångar tillsammans med chefer och samordnare diskuteras också olika ärendens karaktär och svårighet för att ha koll på personalens arbetsbelastning. Fördelen med mätningen är att vi både mäter tyngden i ärenden utifrån ett poängssystem och socialsekreterarnas egen upplevelse.

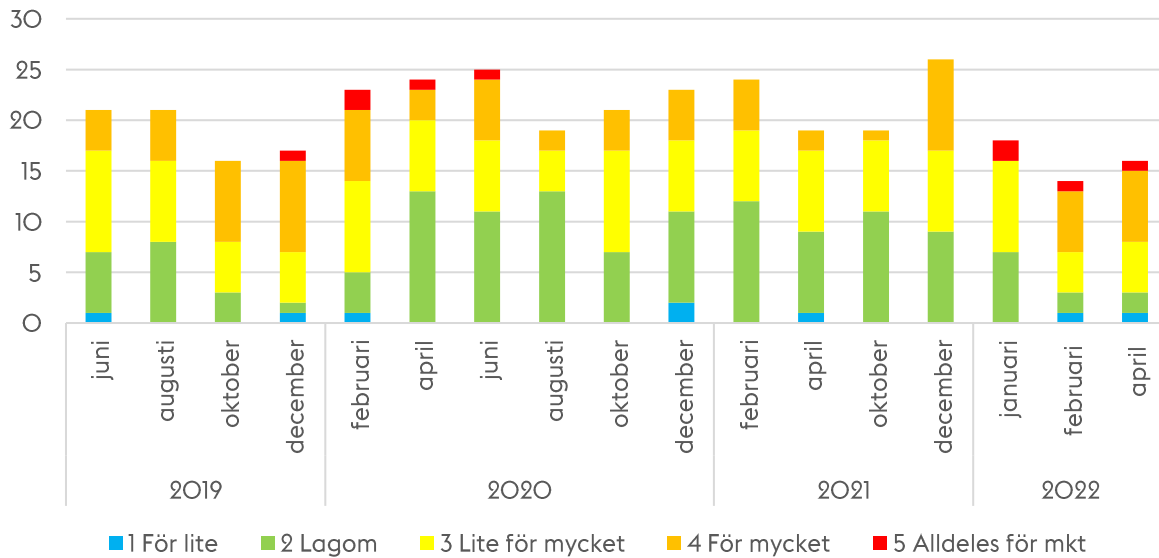
Nedan beskrivs mätningen över den tid vi har mätt där det går att se en minskning i ärendebelastning under pandemin, för att sedan öka igen från december 2022;

Arbetsstyngdsmätning baserat på erfarenhet 2019-2022



Nedan syns socialsekreterarnas egen upplevelse;

Arbetsstyngd egen bedömning 2019-2022



Risakanalyser

Årligen genomförs en väsentlighets- och riskanalys. På enhetsnivå består det systematiska kvalitetsarbetet av hantering av inkomna synpunkter och klagomål, lex Sarah samt intern avvikelserapportering från enhetens processer och rutiner. Ledningsgruppen identifierar tänkbara risker efter den årliga skyddsronen, som presenteras och genomförs på APT för att göra medarbetarna delaktiga. Till höger har vi ett exempel på hur vi gjorde olika direktiv utifrån Covid-19 som vi kommunicerade till medarbetarna. Två skyddsombud finns på enheten som inför varje APT har en särskild genomgång med enhetschef för att fånga upp och gå igenom både fysiska och psykiska risker i vår dagliga arbetsmiljö.

Vid organisationsförändringar genomför vi risk- och konsekvensanalyser på enheten och vanligtvis i grupperna. Den senaste analysen som genomfördes var omorganiseringen 2022 då familjevården tillkom på enheten. Det var övervägande en positiv inställning till detta tillskott på enheten.

Nämnden har ett aktuellt system för internkontroll och vi genomför årligen en väsentlighets- och riskanalys (VoR). Utifrån processerna identifieras önskade händelser och värderas utifrån konsekvenserna om det inträffar och sannolikheten att det gör det. Våra mest kritiska

Spånga Tensta Stadsdelsförvaltning Barn & Ungdom



Direktiv Covid-19 januari 2021

Uppdatera dig kontinuerligt på intranätet för stadens direktiv. Utifrån FHM:s skärpta rekommendationer under januari 2021 gäller följande:

Det är viktigt att vi håller fast vid de restriktioner som gäller och följer de råd som ges.

- Munskydd rekommenderas i kollektivtrafiken vissa tider, vi har köpt in några stycken, du kan köpa in själv och lägga som eget utlägg så betalar arbetsgivaren. Ta i adminrummet tills de tar slut.
- Om du känner dig sjuk, stanna hemma. Boka tid för coronatest omgående. Vänd dig till din chef om du önskar test genom arbetsgivaren. Medarbetare med symptom och/eller riskgrupp prioriteras för hemarbete.
- Sjuknämnd dig till närmsta chef innan 08.00 och lägg in i Lisa.
- Fortsätt hålla avstånd i våra kontorsmiljöer enligt de nyttillkomna markeringarna. Är det fullt, åt i konferensrum eller på ditt eget kontor.
- Vid gemensam fika/frukost, anpassa för att minska smittspridning.
- Max 8 personer kan delta i gruppmöten i stora rum, resten på Skype.

Möten och besök

- I januari behöver vi undvika fysiska besök i den mån det går, men vi behöver göra en riskbedömning utifrån barnet/ungdomens skyddsbehov och allvarlighetsgraden. Verksamhetens viktiga uppdrag måste fullföljas. Om du är osäker, konsultera chef eller samordnare.
 - Använd Skype och telefon när det är lämpligt.
 - För besök som skall komma hit, stäm av med klienten innan om de är sjuka. (se förslag på sms nedan)
- Vid besök utanför kontoret, använd enhetens bilar eller sdf cyklar.

Hemarbete

- Vi försöker arbeta hemifrån i den mån det går under januari. Utredargrupperna har scheman där man får fylla i om man behöver arbeta på kontoret. Varje grupp har ett min, och ett max-antal på plats. (se schema utanför chefsrum)
- Planera ditt hemarbete tillsammans med chef och uppdatera hur du ligger till.

Vid hemarbete gäller följande; du skall finnas tillgänglig på mail/telefon, uppdatera din status i outlook/skype, var förberedd på att kunna komma in till kontoret inom en timme.

I gemensamma mappar Barn och Ungdom/Covid-19 hittar du gällande direktiv och information.



Sms-tips inför möte:
 På grund av rådande Covid-19 pandemi skickas detta meddelande ut till alla våra klienter inför besök eller möten med socialtjänsten. Hör av dig till oss innan mötet om du känner förkylningsymptom eller oro över smitta.

Vi arbetar systematiskt med att förebygga smittspridning av Covid-19 i samhället. Genom olika åtgärder kan vi förhindra smittspridningen och minska antalet som är sjuka samtidigt. Vi följer folkhälsomyndighetens rekommendationer genom bland annat att personal med symptom stannar hemma och vi är noggranna med hygien.

Med vänlig hälsning, Socialsekreterare NAMN

risker har vi värderat är om barn eller unga får fel insats eller ingen insats samt om medarbetare sjukskriver sig eller slutar på grund av hög arbetsbelastning.

Krisberedskapsplaner

Ledningsgruppen uppdaterar årligen vår Kontinuitets- och avbrottsplan som innehåller alla de dokument som enheten är i behov av om datasystemet skulle vara otillgängligt.

Krisledningsplan, kontaktuppgifter, kontinuitets- och avbrottsplan för sociala systemet samt tomma mallar för att kunna skriva beslut, beslutsunderlag och anmälningar är exempel på vad pärmen innehåller. Vi har två exemplar på två ställen om det tex inte skulle vara möjligt att komma till vårt kontor. Vi uppdaterar också vår Hot- och våldsplan och Handlingsplan kring arbetsmiljö årligen tillsammans med medarbetarna på APT.

Lex Sarah

Om vi misstänker att ett allvarligt missförhållande skett rapporterar vi detta till avdelningschef enligt stadsdelens Lex Sarah-rutin. Ansvarig utredare utreder sedermera om händelsen skall rapporteras till IVO. Det är en viktig oberoende granskning som stödjer oss i vårt arbete. Under 2021 har inga missförhållanden anmälts till IVO.

Hot och våld

Vi rapporterar incidenter och händelser i IA och informerar kontinuerligt medarbetare på enheten hur de går tillväga samt vikten av att rapportera. För att identifiera potentiella IA-händelser har grupperna en stående punkt på gruppmöten som handlar om hot och våld.

22. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa.

Agenda 2030 innehåller 17 globala mål som spänner över många samhällsutmaningar och där vi behöver i vår stadsdel ytterst kan påverka målen kring god hälsa, välbefinnande och minskad ojämlikhet. Vi ser en effekt av pandemin där våld i nära relation och våld mot barn har ökat under våren. Vi är vana vid ärendetoppar och ökning av ärenden men behöver alltid vara beredda att prioritera och ställa för att säkerställa barns skydd. En utmaning för oss är att förvalta och bevara de olika projekt vi åtagit oss samt utvärdera och analysera kontinuerligt.



Att arbeta med nätverk i ett område där vi har familjer som ibland inte har släkt i landet är utmanande och vi fortsätter utveckla arbetssätten i samtal med tolk och med släktingar i andra länder. Vi ser stora möjligheter att säkerställa barn och ungdomars skydd och stöd i området, då det finns många positiva resurser både inom stadsdelsförvaltningen men även med föreningar och lokala krafter.

Klyftan mellan medborgare och myndighet

I februari 2022 spreds en desinformationskampanj i sociala medier utomlands och i Sverige. Det handlade om att socialtjänsten kidnappar barn i Sverige. Vi har sett en direkt effekt av kampanjen då klienterna vi möter har blivit ännu mer rädda att möta oss på socialtjänsten och inte förstår att vi kan ge hjälp och stöd. Vi märker att även professionella i området har föreställningar om hur vi arbetar som inte alltid stämmer. Felaktiga föreställningar om hur vi

arbetar, vad barn och föräldrar har för rättigheter är inget nytt fenomen i vår bransch, men vi märker att vi har ett extra stort motstånd just nu.

Bibehålla erfaren personal/Handlingsplan för erfarna socialsekreterare

På enheten har vi en stor andel personal som arbetat tre till fem år som myndighetsutövande socialsekreterare och en stor utmaning är att kompetensutveckla och behålla dessa medarbetare. Vi arbetar därför under detta år med att skapa en egen handlingsplan för att behålla erfaren personal. Handlingsplanen utgår från att;

- Uppmuntra ansvarstagande
- Kompetensutveckling (vi har skapat en utvecklingspott med fördelade budgetmedel kopplat till hur länge medarbetaren har arbetat).
- Återhämtning och reflektion
- Självbestämmande
- Tillitsfullt ledarskap

Ökat inflöde

Den stadiga inströmningen av nya ärenden är positiv, men det innebär att vi behöver hela tiden utveckla oss för att bemöta högre arbetsbelastning.

Digitalisering

Vi ser ett behov av att följa med i den digitalisering som ser i omvärlden, men samtidigt har vi svårt att påverka hur staden satsar på datasystem och digitalisering. Vi har varit delaktiga i framtagandet av en digital orosanmälan som skall initieras i Stockholms stad.

Flytt till nytt förvaltningshus

Nästa höst flyttar vi till ett nytt förvaltningshus i Tensta. Det innebär mycket förberedelse att säkerställa att flytten blir så smidig som möjligt. Frågorna inför flytten är många och vi försöker möjliggöra utrymme för diskussion kring dessa genom att ha ”flytten” som en stående punkt på varje APT med möjlighet till diskussion i smågrupper vid vissa tillfällen.

23. Beskriv hur ni samarbetar med andra, delar erfarenheter och insikter med varandra. Beskriv också hur ni sedan omsätter lärdomar till praktisk handling i den egna verksamheten.

Ett sätt att stärka en lärande organisation är att dela goda exempel från vardagen. Våra coacher i Signs of Safety samt chefer har tillgång till en internationell ”knowledgebank” där vi hämtar kunskap och information och lär oss av andra både nationellt och internationellt. Nedan följer andra goda exempel som haft i vår verksamhet det senaste året och goda exempel som vi inspirerats av från andra verksamheter.

Signs of safety's metodstöd.

En av våra medarbetare är medförfattare till ett svenskt Signs of safety metodstöd som används brett av många kommuner och stadsdelar. Denna andra upplaga liksom den förra är finansierad av Länsstyrelsen i Stockholms län och förvaltas av Spånga-Tensta

stadsdelsförvaltning i samarbete med Elia. Att få möjlighet att sprida vårt goda arbete nationellt är någonting som inte bara sätter Spånga Tensta på kartan utan också skapar en stolthet.

Gemensam utvecklingsdag med öppenvården.

I november 2021 genomfördes en gemensam dag tillsammans med vår öppenvård. Dagen planerades och utfördes av familjebehandlare från stadsdelen och våra Signs of Safety-coacher. Förutom att dagen användes för att arbeta aktivt med olika case så genomfördes värdegrundsarbete som ledde till viktiga diskussioner som förhoppningsvis ger en ökad samsyn i bemötandet gentemot våra medborgare i stadsdelen.

Socialsekreterare hos polisen

Sedan hösten 2020 har vi en socialsekreterare stationerad i polishuset i Rinkeby. Socialsekreteraren fungerar som en länk mellan socialtjänsten och polisen och har även genomfört utbildnings och utvecklingsinsatser tillsammans med polisen. Samverkan i våra gemensamma ärenden har förbättrats avsevärt och förståelsen för varandras uppdrag har blivit bättre. Vi har även ett gemensamt projekt tillsammans med Rinkeby-Kista för att följa upp effekten av samverkan utifrån att socialsekreterare är stationerade hos polisen.

Samverkan med ekonomiskt bistånd

Utifrån ett gemensamt arbete med enheten för ekonomiskt bistånd framkom att samverkan mellan biträdande behövde stärkas för att öka förståelsen för varandras uppdrag. Det har lett till ett samverkansforum som sker månatligen mellan biträdande och enhetschefer på båda enheterna. Den nya samverkansformen har bidragit till en bättre kunskap och förståelse i dialog mellan varandra och vi har även kunnat lära oss utifrån deras erfarenheter och kunskaper om biståndsansökningar enligt Socialtjänstlagen.

Socialstyrelsen introduktionsmaterial

Några av våra medarbetare har deltagit i socialstyrelsens filmer och material gällande introduktion av nyanställda inom barn och ungdomsvården.

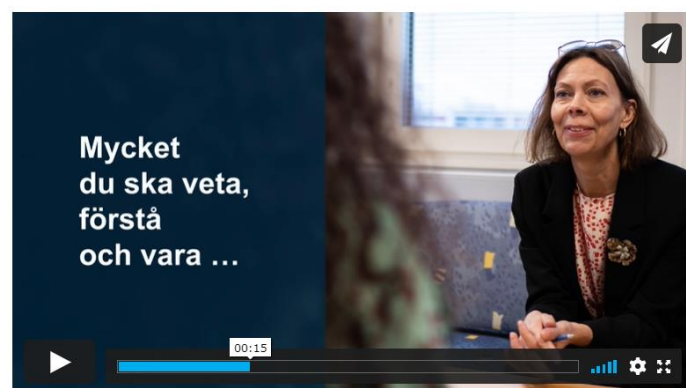
Inspiration och lärande från andra verksamheter och kollegor

En annan viktig del för att utveckla vårt arbete är att lära av andra verksamheter och organisationer. Förutom det utbyte vi har i våra Signs of



Ny i socialtjänstens barn- och ungdomsvård?

Kort introduktionsfilm till webbaserat stöd för introduktion till den sociala barn- och ungdomsvården. Filmen är cirka 60 sekunder lång.



Safetynätverk har vi även gjort studiebesök i andra verksamheter som Solna för att lära oss mer om intensivutredning. Våra medarbetare deltar regelbundet i utbildningar och konferenser.

Stadens nätverk för Barn och ungdomschefer är en viktig källa till lärande och information, där deltar alla biträdande samt enhetschef och träffar chefer på samma nivå från andra stadsdelar. Utöver att Socialförvaltningen delar information och inhämtar information på nätverken, ges möjlighet att lyfta gemensamma utmanande frågor som behöver hanteras likställigt. Bland annat har vi kunnat jämföra ärendeflöde för att analysera om det är en trend över hela staden, samt ha dialog kring likställighet i samverkan gentemot andra myndigheter.

Då vi har många medarbetare och chefer som har arbetat i socialtjänsten länge så har vi på enheten ett brett kontaktnät som vi utnyttjar när det till exempel kommer nya riktlinjer och direktiv från staden eller nationellt. Ett exempel på det är kring placeringsförfarandet där vi har delat med oss av våra rutiner samt fått rutiner från andra stadsdelar.

Som ett avslut delar vi nedan med oss av ledningsgruppens inspirationsmålning som skapades på en planeringsdag i december 2021;



