



Handläggare: Sergio Leiva  
Telefon:08-508 10 329

Till Östermalms SDN,  
sammanträde 2012-12-18

## Verksamhetsplan Försörjningsstödsenheten

### Inledning

Verksamhetsplanen avser den gemensamma försörjningsstödsenheten för Kungsholmen, Norrmalm och Östermalm

Enhetens ska ge stöd och motivation till den enskilde att själv hitta vägar till egen försörjning och under tiden pröva rätten till ekonomiskt bistånd. Målet är att den enskilde ska kunna försörja sig genom arbete och vid behov stöttas att klara detta. Den uppgiften åvilar i huvudsak stadens jobbtorg. Utgångspunkten är att människor både vill och kan ta ansvar för sin egen försörjning. Enhetens främsta uppgift är att genom aktiva insatser och motivations- och förändringsarbete skapa förutsättningar för den enskilde att ta ansvar för detta. Den som inte kan arbeta ska erbjudas arbetsrehabilitering eller stödjas att söka sjukersättning.

#### *Organisation*

Bemanningen på enheten består av; 1 verksamhetsansvarig enhetschef, 1 biträdande enhetschef, 1.5 administrativa assistenter, 14 socialsekreterare, 6 bidragshandläggare samt 5 arbetskonsulenter. På enheten arbetar totalt 29 medarbetare. Verksamhetsplanen gäller handläggning av försörjningsstödsärenden för Kungsholmens, Norrmalms och Östermalms stadsdelsförvaltningar.

#### *Försörjningsstöd*

Det osäkra ekonomiska läget i Europa och även i andra delar av världen har också påverkat Sverige, även Stockholm, med inverkan på arbetsmarknaden och antalet personer beroende av ekonomiskt bistånd. Förvaltningen beräknar att antalet bidragshushåll kan bli något fler än 2012. Med stöd av egna effektiva insatser och i samverkan med bl a jobbtorg, arbetsförmedling och försäkringskassa räknar förvaltningen med att öka antalet personer till egen/annan försörjning.

De flesta som idag ansöker om försörjningsstöd är personer som står långt från arbetsmarknaden. Många av dem är personer med socialmedicinska arbetshinder. Dessa blir kvar som bidragstagare över lång tid och socialtjänstens egna insatser är inte tillräckliga för att påverka att antalet minskar.

En stor del av de ärenden som aktualiseras idag uppvisar samma komplexa problematik som tidigare i form av fysisk- eller psykisk ohälsa, kognitiva funktionsnedsättningar, social-medicinsk problematik eller tidigare

missbruksproblematik. Som en följd av sin problematik lever de ofta socialt isolerade, har svårigheter att upprätta viktiga kontakter och saknar vardagsstruktur.

Övervägande del av ärendena är ensamstående hushåll utan barn som inte har rätt till andra ersättningar som t.ex. bostadsbidrag eller barnbidrag. De har dessutom högre hyror än genomsnittet i staden vilket också påverkar medelbidraget. Det gäller även andrahands- och inneboendehyror. Vidare kommer kostnader för bredband inklusive it-utrustning till barnfamiljer påverka kostnadsutvecklingen.

En grundförutsättning för att kunna minska antalet hushåll i behov av försörjningsstöd är bibehållen personalstyrka. En väl avvägd personalstyrka kan ge ett minskat behov av ekonomiskt bistånd, då utrymme kan ges för ett mer intensivt arbete med personer som är i behov av extra stöd för att uppnå egen försörjning samt för att motverka felaktiga utbetalningar. Genom att medarbetare avdelas för specialuppdrag frigörs tid för övriga socialsekreterare som då kan fokusera mer på övriga klienter.

#### *Intensivstöd/boende*

Situationen på bostadsmarknaden har blivit svårare som en konsekvens av rådande bostadsbrist. Personer som har blivit bostadslösa har det mycket svårare än andra att få hyra en lägenhet, även i andrahand eller inneboende. Några klarar inte av att bo som inneboende, andra saknar kunskap om den svåra bostadssituationen i staden. Insatsen går ut på att motivera dessa personer att söka alla tänkbara möjligheter för att få ett bostadskontrakt, även utanför staden. Den processen tar tid och möter starkt motstånd då bostadslösheten många gånger beror på psykisk ohälsa.

Intensivstöd/boende är en insats som bedrivs på halvtid. Den syftar till att undvika och förkorta dyra boendeplaceringar. Klienter med behov av extrastöd får hjälp att hitta mer långsiktiga lösningar på sin bostadsproblematik .

#### *FUT - Felaktiga utbetalningar*

En handläggare arbetar halvtid med att utveckla rutiner för att stävja felaktiga utbetalningar för de tre stadsdelarna. Handläggaren arbetar med att stödja klienter som är bostadslösa eller riskerar att bli bostadslösa på den andra hälften. Dessa två insatser skulle behöva förstärkas och bli två heltidstjänster för att täcka behovet i de tre stadsdelarna för bästa möjliga effekt.

#### *Sommarjobb*

Sommarjobb till ungdomar kommer även i år att erbjudas och administreras för de tre stadsdelarna Norrmalm, Kungsholmen och Östermalm. Att erbjuda sommarjobb är ett utmärkt tillfälle att marknadsföra sig som en framtida arbetsgivare samtidigt som det ger unga människor en inblick i arbetslivet. Sommarjobb erbjuds inom kommunal förvaltning och där så är möjligt även inom det lokala näringslivet. Insatsen kräver en visstidsanställning utöver det ordinarie personalstyrka.

#### *OSA - offentligt skyddad anställning*

Inom enheten handläggs OSA av en arbeidskonsulent på heltid. OSA är en arbetsmarknadsåtgärd där Arbetsförmedlingen (AF) tillsammans med stadsdelsförvaltningarna erbjuder personer med nedsatt arbetsförmåga en tidsbegränsad anställning. Personerna som kan bli aktuella har i de flesta fall ett långvarigt beroende av försörjningsstöd som i hög grad inverkar på möjligheten att etablera sig på den ordinarie arbetsmarknaden.

Syftet med OSA är att ge dessa personer en möjlighet till en visstidsanställning med det långsiktiga målet att gå vidare till annan anställningsform på den ordinarie arbetsmarknaden.

För närvarande har stadsdelarna Kungsholmen, Norrmalm och Östermalm ett avtal med AF om 38 platser fördelade med 13 på Kungsholmen, 13 på Norrmalm och 12 på Östermalm .

#### *Arbetslivsinriktad rehabilitering i egen regi*

Arbetslivsinriktad rehabilitering i egen regi är en insats för människor som står långt från arbetsmarknaden pga långtidssjukskrivningar, rundgång mellan åtgärder utan resultat, missbruk och odefinierad problematik. Insatsen ska genom samverkan och arbetslivsinriktad rehabilitering föra deltagarna närmare arbetsmarknaden och egen/annan försörjning. Med uppdraget arbetar 4 arbeidskonsulenter.

#### *Aktiveringsplatser*

Avtal finns med projektet X-plore avseende 5 årsplatser med syfte att få en utredning av individens arbetsförmåga eller behov av andra insatser.

#### *Medicinskt expertstöd*

Socialsekreterarna har tillgång till medicinskt expertstöd (förtroendeläkare) för bedömning av läkarintyg för sjukskrivning. Arbetet har varit framgångsrikt och kommer att fortsätta under 2013.

#### *Lagar och styrdokument*

Verksamheten styrs av socialtjänstlagen (SoL), stadens styrdokument och Socialstyrelsens föreskrifter.

#### **KF:S INRIKTNINGSMÅL 1:**

## **1. Stockholm ska vara en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök**

#### **KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**

### **1.2 Invånare i Stockholm är självförsörjande**

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
------------------	--------	-------------	--------------

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Antal praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha	0 st	1600 st	Tertial
Andel barn som lever i familjer som är beroende av ekonomiskt bistånd Kommentar: Andel per stadsdel: Kungsholmen: 0,6 Norrmalm: 0,5 Östermalm: 0,5	0,5 %	4,4 %	Tertial
Andel personer beroende av ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen Kommentar: Andel per stadsdel: Kungsholmen: 0,5 Norrmalm: 0,5 Östermalm: 0,5	0,5 %	2,3 %	Tertial
Andel vuxna som har ett långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd jämfört med samtliga vuxna invånare Kommentar: Andel per stadsdel: Kungsholmen: 0,4 Norrmalm: 0,4 Östermalm: 0,4	0,4 %	1,4 %	Tertial
KF:s aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	
I samverkan med arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden implementera bedömningsinstrument till personer som är långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd och därmed står långt ifrån arbetsmarknaden. Detta för att på ett stadsgemensamt sett bedöma vilka insatser som leder till självförsörjning Kommentar: Förvaltningen kommer under året implementera bedömningsinstrument. Detta förutsätter en utbildning för all personal.	2013-01-01	2013-12-31	

KF:s aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
I samverkan med arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden implementera bedömningsinstrument, till personer som söker ekonomiskt bistånd. Detta för att på ett stadsgemensamt sett bedöma vilka insatser som leder till självförsörjning Kommentar: Förvaltningen kommer under året implementera bedömningsinstrument. Detta förutsätter en utbildning för all personal.	2013-01-01	2013-12-31

**NÄMNDMÅL:**  
**Individen klarar sin egen försörjning**

Nämndens indikatorer	Årsmål	Periodicitet
Andel personer med socialmedicinska rehabiliteringsskäl som går till egen eller annan försörjning efter insatser i förvaltningens verksamhet. Kommentar: Andel per stadsdel: Kungsholmen: 25% Norrmalm: 25% Östermalm: 25 %	25 %	Tertial

**ÅTAGANDE:**  
**Antal hushåll beroende av försörjningsstöd ska minska jämfört med 2012.**

**Förväntat resultat**

Antal hushåll beroende av försörjningsstöd minskar.

**Arbetsätt**

Alla som erhåller försörjningsstöd p.g.a. arbetslöshet och som är arbetsföra hänvisas till Jobbtorg snarast.

Samverkan ska fortsätta med andra berörda aktörer kring klienter som inte bedöms vara arbetsföra. Genom kontinuerlig ärendeinventering ska enheten kartlägga och identifiera långvariga ärenden för att hitta andra möjliga försörjningsalternativ. För personer med beroendeproblematik eller socialpsykiatrisk problematik ska samarbetet och samordningen av insatser med andra berörda enheter utvecklas, genom bl.a. trepartssamtal och metoddiskussioner, samt genom enhetens egna insatser. Samordning mellan enheten och andra berörda instanser i ärenden gällande enhetens klienter sker genom flerpartssamtal och upprättande av gemensamma arbetsplaner.

Arbetsplanerna anger hur insatserna ska utformas och en tidsplan för genomförandet. Arbetsplanerna följs upp regelbundet. Arbetslösa ungdomar som uppbär försörjningsstöd hänvisas till Jobbtorg snarast. Det finns två socialsekreterare som har specialiserats sig på ungdomar inom enheten.

### **Resursanvändning**

All personal inom enheten är den mest väsentliga resursen för att uppnå enhetens åtaganden samt samarbetet dem emellan.

### **Uppföljning**

Uppföljning och utvärdering av åtaganden och arbetssätt samt åtgärder diskuteras i samband med enhetsmöten, arbetsplatsträffar och i samband med T1 och T2 eller vid behov.

### **Utveckling**

För att minska antalet hushåll beroende av försörjningsstöd kommer enheten att verka för aktiva insatser för de personer som inte jobbtorget tar emot för att de står för långt från den reguljära arbetsmarknaden och tillhör inte jobbtorget målgrupp. Syftet är att utveckla arbetet med att hitta lämpliga insatser för nämnd målgrupp.

### **ÅTAGANDE:**

## **Antalet bidragshushåll med socialmedicinska- och rehabiliteringsskäl som bidragsgrund ska minska**

### **Förväntat resultat**

Antalet bidragshushåll med socialmedicinska- och rehabiliteringsskäl som bidragsgrund ska minska

### **Arbetssätt**

För människor som står långt ifrån arbetsmarknaden pga långtidssjukskrivning, rundgång mellan åtgärder utan resultat, missbruk och odefinierad problematik bedrivs arbetslivsinriktad rehabilitering i egen regi. Genom bl a samverkan med andra aktörer såsom landstinget, arbetsförmedling och försäkringskassa ska möjligheterna öka för deltagarna att närma sig arbetsmarknaden och egen/annan försörjning. Fyra arbetskonsulenter arbetar med insatsen.

Arbetsplaner skrivs som anger hur insatserna ska utformas och också en tidsplan för genomförandet. Arbetsplanerna följs upp regelbundet. Enheten arbetar med motivationsarbete utifrån den enskildes önskemål och resurser för att leda till förändring och egen försörjning.

Handläggarna har möjlighet att vid behov remittera klienter till projektet X-plore för att kartlägga klienternas behov av insatser.

### Resursanvändning

All personal inom enheten är den mest väsentliga resursen för att uppnå enhetens åtaganden samt samarbetet dem emellan.

Köp av externa resurser är av stor vikt.

### Uppföljning

Uppföljning och utvärdering av åtaganden och arbetssätt samt åtgärder diskuteras i samband med enhetsmöten, arbetsplatsträffar och i samband med T1 och T2 eller vid behov.

### Utveckling

För att minska antalet hushåll beroende av försörjningsstöd kommer enheten att verka för aktiva insatser för de personer som inte jobbtorget tar emot för att de står för långt från den reguljära arbetsmarknaden. Syftet är att utveckla arbetet med att hitta lämpliga insatser för nämnd målgrupp.

#### KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

### 1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

#### NÄMNDMÅL:

### En hållbar livsmiljö ska värnas och utvecklas på Östermalm

Nämndens indikatorer	Årsmål	Periodicitet
Andel anställda som går eller cyklar till arbetet	6 %	År

  

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom miljöplanen och rapportera avvikelser i tertialrapporter och verksamhetsberättelse	2013-01-01	2013-12-31

#### ÅTAGANDE:

### Försörjningsstödsenheten ska verka för en miljöeffektiv arbetsplats.

#### Förväntat resultat

En miljöeffektivare arbetsplats.

#### Arbetssätt

Enhetens verksamhet präglas av ett icke miljöbelastande arbetssätt. Arbetssättet och energibesparande åtgärder planeras, vidtas och följs upp inom alla delar inom verksamheten.

### **Resursanvändning**

På kontoret och ska energiförbrukningen hållas låg, lågenergilampor användas och dessa släcks när belysning inte behövs. Datorer och annan elektronisk utrustning stängs av efter arbetsdagens slut. Tjänsteresor görs med hänsynstagande till energiåtgång. Pappersförbrukning ska hållas nere genom att prioritera webbaserade handlingar. Utskick av protokoll och kallelser hålls nere så långt det är möjligt. Papper och alla återvinningsbara produkter sorteras. Miljöfarliga produkter sorteras. Miljöombud finns inom enheten.

### **Uppföljning**

Miljöarbetet följs upp vid arbetsplatsträffar.

#### **KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**

### **1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad**

#### **NÄMNDMÅL:**

**1. Våld, alkohol- och drogbruk ska motverkas och invånare på Östermalm ska uppleva sin närmiljö som trygg**

#### **ÅTAGANDE:**

**Våld, alkohol- och drogbruk ska motverkas.**

#### **Förväntat resultat**

Våld, alkohol- och drogbruk ska motverkas.

#### **Arbetsätt**

I ärenden där våld, alkohol- och drogbruk är känt eller misstänks kontaktas berörda samverkansparter, både interna och externa, för konkret samarbete.

### **Resursanvändning**

Medarbetare med specialkompetens avseende ärenden där våld, alkohol eller annat drogbruk förekommer.

### **Uppföljning**

Uppföljning vid ärendedragningar.



**KF:S INRIKTNINGSMÅL 2:****2. Kvalitet och valfrihet ska utvecklas och förbättras****KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:****2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg**

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andelen försökslägenheter som övergått till eget kontrakt relaterat till totala antalet försökslägenheter i nämnden		-	År

  

KF:s aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Vidta åtgärder för att förebygga och arbeta för att minska narkotikaanvändningen	2012-01-01	2013-12-31

**NÄMNDMÅL:****1. Förebyggande arbete prioriteras****ÅTAGANDE:****Förebyggande arbete prioriteras****Förväntat resultat**

Antalet bidragstagare minskar, liksom antalet vräkningar, skyddade boenden och övriga boenden och inte minst kostnaderna.

**Arbetsätt**

Tidiga insatser samordnas, både internt och externt.

**Resursanvändning**

All personal inom enheten är den mest väsentliga resursen för att uppnå enhetens åtaganden samt samarbetet dem emellan.

**Uppföljning**

Kontinuerliga uppföljningar av statistik.

**Utveckling**

Utveckla nätverk med berörda parter.

**NÄMNDMÅL:****2. Personalen ska ha grundläggande yrkesutbildning****ÅTAGANDE:****All personal ska ha adekvat utbildning utifrån arbetsuppgifternas karaktär.****Förväntat resultat**

God kvalitet på verksamheten.

**Arbetsätt**

Vid nyanställning finns klara kriterier för vilka krav som ställs för anställning. Vid medarbetarsamtal görs en kartläggning av medarbetarens samlade kompetens och behov av vidareutbildning, vilket utgör grunden för medarbetarens individuella kompetensutvecklingsplan. Ansvarig chef gör en analys av enhetens samlade behov av kompetensutveckling, vilket utgör basen för enhetens samlade kompetensförsörjningsplan.

**Resursanvändning**

Rätt metod/utbildning och erfarenhet för arbetsuppgiften.

**Uppföljning**

Genom årliga medarbetarsamtal.

**Utveckling**

Att vidareutbildning erbjuds inom områden som bedöms viktiga för verksamheten.

**NÄMNDMÅL:****3. Stadsdelsförvaltningens omsorgsverksamheter ska ha hög kvalitet, vara tillgängliga och präglas av trygghet, värdighet och valfrihet.**

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Öka medarbetarnas kunskap om levnadsförhållanden, och vikten av ett bra bemötande, för personer med olika typer av funktionsnedsättningar. Genomföra kompetensutveckling/insatser som klargör konsekvenser av olika typer av funktionsnedsättningar samt insiktsutbildningar för beslutsfattare och personal	2012-01-01	2013-01-31

**ÅTAGANDE:**

**Försörjningsstödsenheten åtar sig att bemöta alla klienter med respekt.**

**Förväntat resultat**

Nöjda klienter.

**Arbetsätt**

Ett korrekt och respektfullt bemötande är grunden för samarbetet med klienten. Kommunikation förutsätter god tillgänglighet, vilket enheten alltid strävar efter.

**Resursanvändning**

Personalens deltagande i extern handledning och enhetens interna ärendedragning.

**Uppföljning**

Uppföljning genom årliga brukarenkäter.

**Utveckling**

Vid behov ändras verksamhetens rutiner i syfte att förbättra bemötandet.

**NÄMNDMÅL:****5. Hemlöshet ska motverkas****ÅTAGANDE:**

**Hemlöshet ska motverkas**

**Förväntat resultat**

Färre vräkningar

**Arbetsätt**

Icke aktuella personer som riskerar att vräkas erbjuds kontakt med mottagningsfunktionen inom enheten för försörjningsstöd. För de som redan är aktuella på någon enhet inom socialtjänsten, informeras aktuell handläggare. På alla tre stadsdelar finns en bosamordnarfunktion vilka har upparbetade kontakter med hyresvärdarna och med kronofogdemyndigheten. Inom enheten finns också en handläggare med ett specialuppdrag att hjälpa bostadslösa eller personer som riskerar att bli bostadslösa. För de klienter som redan har hamnat i hemlöshet finns hjälp, råd och stöd inom enheten.

### Resursanvändning

Enheten ska arbeta aktivt tillsammans med samordnarna och specialistfunktionen för att hindra vräkningar genom att bl a göra grundliga utredningar av hyresskulder i ett tidigt skede. Erbjuder samtal till personer som är i riskzonen. Alla som är hemlösa erbjuds Tak Över Huvudgaranti genom boende på inackorderingshem, härbärgen eller dylikt.

### Uppföljning

Kontinuerlig uppföljning av statistik.

### Utveckling

Revideringar av rutiner sker vid behov.

#### KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

### 2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Antal ungdomar som fått sommarjobb i stadens regi (alla nämnder/bolag)	82 st	öka	År
Kommentar: Antalet är beräknat utifrån de centralt tilldelade medlen för sommarjobbarna. Kungsholmen: 22 st Norrholm: 30 st Österholm 30 st			
Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)	6 %	4,4 %	Tertial
Kommentar: Inom enheten finns några anställda som under lång tid har varit helt- eller delvis sjukskrivna vilket i hög grad påverkar enhetens sjuktal.			

#### NÄMNDMÅL:

### Stadsdelsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare

Nämndens indikatorer	Årsmål	Periodicitet
Svarsfrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	77 %	År
Svarsfrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning		År

  

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
----------------------	------------	-----------

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2013-01-01	2013-12-31
Erbjuda praktikplatser för personer med funktionsnedsättning från Jobbtorg Resurs, Arbetsförmedlingen, olika arbetsmarknadsprojekt/åtgärder) samt utse ansvarig för praktikanter med funktionsnedsättning. Kommentar: Verksamheten är inte lämplig för personer som uppstår försörjningsstöd.	2012-01-01	2013-12-31
Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning. Kommentar: Behovet av anpassning sker när ett behov uppstår.	2012-01-01	2013-12-31
Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2013-01-01	2013-12-31

**ÅTAGANDE:****Arbeta aktivt med personal som är sjukskriven****Förväntat resultat**

Minskat antal sjukskrivningar.

**Arbetsätt**

Ansvarig chef tar kontakt med personal som är sjukskriven mer än 3 dagar eller som har upprepad kortvarig sjukfrånvaro. Vid upprepad sjukfrånvaro görs en plan upp för hur den anställde ska kunna minska sin sjukfrånvaro. Vid behov tas kontakt med företagshälsovården och rehabiliteringsinsatser sätts in. Uppmuntra till friskvård.

**Resursanvändning**

Enhetschefen samarbetar med både personalavdelningen och Previa.

**Uppföljning**

Ansvarig chef ansvarar för att rehabiliteringsplan görs utifrån individuella bedömningar.



### **Utveckling**

Sjukdagarna blir färre. Uppmuntra till mer friskvård.

### **ÅTAGANDE:**

**Verka för att medarbetarna upplever att de har en meningsfull arbetssituation.**

### **Förväntat resultat**

Medarbetare som trivs och upplever att de har en meningsfull arbetssituation.

### **Arbetsätt**

Medarbetarna är delaktiga i enheternas arbete, med verksamhetsplanering och verksamhetsutveckling. Alla viktiga verksamhets- och arbetsmiljöfrågor diskuteras på enhetsmöten/APT. Medarbetarnas eget engagemang för att skapa trevnad på arbetsplatsen tillsammans med chefens lyhördhet är en förutsättning.

För att sänka stressnivån utarbetas tydliga strukturer och rutiner. Medarbetarna uppmuntras till friskvård genom subventionering av kostnader för friskvårdsaktiviteter.

### **Resursanvändning**

Chefen hämtar idéer och stöd från kollegor i ledningsgruppen och genom handledning samt i sammanhang där arbetsmiljö/situation är ämnet. Chefens egen förmåga att vara lyhörd för medarbetarnas behov.

### **Uppföljning**

Följs upp på enhetsmöten och vid medarbetarsamtal.

### **Utveckling**

Varje medarbetare är själv ansvarig för att bidra till en meningsfull arbetssituation.

**KF:S INRIKTNINGSMÅL 3:****3. Stadens verksamheter ska vara kostnadseffektiva****KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:****3.1 Budgeten är i balans****NÄMNDMÅL:****Stadsdelens budget ska vara i balans**

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Alla chefer och medarbetare med kostnadsansvar ska vidta åtgärder för att få budget i balans vid befarat överskridande.	2013-01-01	2013-12-31
Alla medarbetare ska av sin chef få information om förvaltningens samt enhetens budget och kostnadsutveckling under året.	2013-01-01	2013-12-31

**ÅTAGANDE:****Alla medarbetare ska vara medvetna om enhetens, avdelningens och förvaltningens budgetläge.****Förväntat resultat**

Medarbetarna är medvetna om enhetens, avdelningen och förvaltningens budgetläge.

**Arbetsätt**

Enhetschefen ansvarar för att en månadsrapport görs. I de fall negativ avvikelse från budgetprognos uppstår ansvarar enhetschefen tillsammans med resten av personalen för att vidta åtgärder i syfte att uppnå budget i balans. Medarbetarna informeras regelbundet, t ex i samband med enhetsmöten/APT, om enhetens ekonomiska läge. Enhetschef och medarbetare ansvarar tillsammans för att rutiner och arbetsätt/metoder inte är kostnadsdrivande.

**Resursanvändning**

Enhetens regelbudna träffar i samband med enhetsmöten/APT. Avdelningens controller gör underlag för månadsuppföljning av budget.

**Uppföljning**

Enhetens budgetläge följs upp regelbundet i samband med enhetsmöten/APT, likväl som avdelningens- och förvaltningens, vilka också

följs upp i samband med tertialrapportering och verksamhetsberättelse. Rutiner och arbetssätt/metoder följs upp och utvärderas regelbundet, te x vid enhetsmöten och planeringsdagar, så att de inte är kostnadsdrivande.

### Utveckling

Snabba och effektiva åtgärder vid upptäckt av kostnadsdrivande rutiner. Bl a; när personal slutar sin anställning och vakans uppstår ska en noggrann anställningsprövning göras.

### Budget 2013

(Mnkr)

	Kostnader	Intäkter	Netto
Ekonomiskt bistånd	17,1	1,0	16,1
Handläggningskostnader (samfinansieras med Kungsholmen och Norrmalm)	19,8	13,6	6,2
Specialistgruppen (köp fr Norrmalm)	0,5	0	0,5
Arbetsmarknadsåtgärder	10,3	8,9	1,4
Flyktingmottagande	0,0	0,0	0,0
Konsumentrådgivning	0,1		0,1
Budget totalt	47,8	23,5	24,3

#### KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

### 3.2 Alla verksamheter staden finansierar är effektiva

#### NÄMNDMÅL:

### Effektivitet och fokus på stadsdelsnämndens kärnverksamheter

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare ska uppmuntras till att föreslå kostnadseffektiva arbetsmetoder.	2013-01-01	2013-12-31

#### ÅTAGANDE:

### Utredningar görs i befintliga utredningssystem och all personal ska vara budgetmedveten

#### Förväntat resultat

Rättsäker handläggning och bedömning av insats till lägsta möjliga kostnad.

#### Arbetsätt

Utredningen genomförs i befintligt utredningssystem.





**Resursanvändning**

Personal/controllers, uppföljningssystem och ärendedragningar.

**Uppföljning**

Uppföljning sker regelbundet av insatser och av enhetens budgetläge.

**Utveckling**

Resultat av insatser mäts i gemensamma brukarundersökningar för staden.