



Handläggare: Jan Rönnberg
Telefon: 08-508 10375

Till Östermalms SDN,
sammanträde 2012-12-18

Verksamhetsplan Vuxenenheten

Inledning

Enhetens uppdrag

Vuxenenheten erbjuder stöd och hjälp till personer över 20 år med missbruksproblematik, men även råd och stöd till vuxna personer utan minderåriga barn som är utsatta för hot eller våld i nära relationer.

Insatserna ska stärka den enskildes möjlighet att leva ett självständigt liv samt vara utformade i samverkan med den enskilde.

Styrdokument

Verksamhetens styrdokument är bl a socialtjänstlagen (SoL), lagen om vård av missbrukare i vissa fall (LVM), Förvaltningslagen (FL), offentlighets och sekretesslagen (OSL), Lex Sarah, FN:s barnkonvention samt stadens olika policydokument, riktlinjer och samverkansöverenskommelser.

Organisation

Vuxenenheten består av 1 enhetschef, 2 administrativa assistenter, 4 socialsekreterare, 2 boendestödjare, 1 case manager samt 1 projektanställd uppsökare.

Vuxenenheten är samlokaliserad med Östermalms beroendemottagning. Till grund för det samarbete som bedrivs finns en gemensam samverkansöverenskommelse. Personalen på Östermalms beroendemottagning består av chefssjuksköterska, sjuksköterska, överläkare samt medicinsk sekreterare. Lokalerna delas även med personal från Stöd- och serviceenheten och Socialpsykiatriska enheten

En av socialsekreterarna har specialkompetens i frågor som rör våld i nära relationer och är förvaltningens kontaktperson då det gäller stöd och råd till vuxna personer utan minderåriga barn.

Inom enheten finns en case manager (CM), som arbetar uppsökande och utåtriktat för att på ett optimalt sätt samordna insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning kombinerat med missbruksproblematik.

Vuxenenheten har två boendestödjare som arbetar på uppdrag av socialsekreterare. Syftet med insatsen är att ge stöd som möjliggör för brukaren att klara av att behålla sin bostad samt motivera till ett minskat drickande eller drogande.

På enheten är även personligt ombud organiserat. Sedan september 2011 finns en

gemensam organisation för hela innerstaden. Östermalm har 1.0 ombud, Södermalm 1.0 ombud, Norrmalm 0.5 ombud och Kungsholmen 0.5 ombud. Till grund för arbetet finns en samverkansöverenskommelse. Arbetet är riktat till personer med psykisk funktionsnedsättning. Det personliga ombudet ska fungera som ett stöd för den enskilde i kontakter med olika myndigheter och därmed bidra till en bättre samordning av insatserna. Det personliga ombudet arbetar på uppdrag av brukaren.

I september 2012 startade projektet Förebyggare-Bo. En uppsökare/förebyggare har anställts på halvtid och ska arbeta vräkningsförebyggande. Projektet finansieras via central medelsreserv.

Vision 2030

I enlighet med stadens Vision 2030, arbetar enheten för att uppnå en socialtjänst i världsklass. Som ett led i detta används i möjligaste mån evidensbaserade insatser för brukare. Enheten arbetar aktivt med barnperspektivet för att uppmärksamma minderåriga barn till missbrukare. Samarbete sker med familjenheten i dessa ärenden.

Ekonomi

Total nettobudget är 14.3 mnkr. För att uppnå en budget i balans krävs mycket omsorgsfulla och kostnadseffektiva biståndsbedömningar. En stor del av enhetens kostnader går till olika boendeformer för hemlösa. Det är därför av största vikt att arbeta vräkningsförebyggande så att denna grupp inte ökar. För att klara budgetmålet krävs också att tilldelningen av försöks- och träningslägenheter från Bostadsförmedlingen är god.

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
Antal praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha	0 st	1 600 st	Tertial
Kommentar: Vuxenenhetens verksamhet lämpar sig inte för att ta emot praktikanter som uppbär försörjningsstöd.			

**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	10 %	År

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

ÅTAGANDE:**Vuxenheten ska verka för en miljöeffektiv arbetsplats****Förväntat resultat**

Minskad miljöpåverkan

Arbetssätt

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

Resursanvändning

På kontoret 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.

Uppföljning

Genom enhetens miljöombud samt på arbetsplatsträffar.

Utveckling

Ökad miljömedvetenhet hos fler anställda.



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:

Personer utsatta för hot eller våld i nära relationer får stöd.

Förväntat resultat

Den våldsutsatta personen upplever att den fått tillräckligt stöd.

Arbetsätt

Vuxenenheten vänder sig till vuxna personer utan hemmavarande minderåriga barn, som är utsatta för våld i nära relation. Enheten har en handläggare med extra utbildning och kompetens inom området. Vi erbjuder rådgivning, stöd och skyddat boende vid behov.

Resursanvändning

Personal

Uppföljning

Individuell uppföljning i respektive ärende.
Information på APT.

Utveckling

Kompetenshöjande insatser för personal planeras 2013.

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
Andel vuxna som varit aktuella för insatser inom individ och familjeomsorgen och som inte är aktuella 12 månader efter avslutad insats (IoF)	65 %	65 %	Tertial
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:****Minderåriga barn till missbrukare aktuella på vuxnenheten ska uppmärksammas.****Förväntat resultat**

Alla minderåriga barn till missbrukare uppmärksammas.

Arbetsätt

I samtal med samtliga nya klienter ska frågor ställas om det finns minderåriga barn och deras situation. I samtliga ärenden som inkommer via anmälan görs sökning i folkbokföringsregistret för att utforska om minderåriga barn finns. Vid behov görs anmälan till Familjeenheten eller den kommun där barnet är bosatt. Rutiner finns för samverkan med Familjeenheten.

Resursanvändning

Personal, utredningssystem och rutiner för samverkan med familjeenheten.

Uppföljning

Genom ASI.

Utveckling

Regelbundna möten med personal från Familjeenheten med syfte att öka kunskapen om varandras arbetssätt.

NÄMNDMÅL:**2. Personalen ska ha grundläggande yrkesutbildning****ÅTAGANDE:**

All personal ska ha adekvat utbildning utifrån arbetsuppgifternas karaktär.

Förväntat resultat

God kvalitet på verksamheten.

Arbetssätt

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.

Enhetens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
ASI	2011-01-01	2013-12-31
Motiverande samtal	2011-01-01	2013-12-31

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:**Klienterna upplever att han/hon fått en förbättrad livssituation****Förväntat resultat**

Klienterna har en förbättrad livssituation inom de livsområden som finns inom ASI och där insatser ges.

Arbetssätt

Socialekreterare utreder med stöd av utredningsinstrumentet ASI. I samarbete med klienten bestäms insatsen och en särskild plan upprättas. Efter genomförd insats görs senare en ASI-uppföljning, vilken visar om förändringar har skett inom livsområdena.

Resursanvändning

Vuxenenhetsens personal samt övriga interna och externa samarbetspartners.

Uppföljning

Genom ASI-uppföljningar samt uppföljning av individuella planer.

Utveckling

Behov finns att 2013 utveckla arbetssätt för att systematisera och öka användandet av ASI-uppföljningar. Enheten har en socialekreterare som fungerar som ett stöd för övriga handläggare i ASI-arbetet.

NÄMNDMÅL:**4. Insatser ska i första hand ske i öppenvård och i eget boende****ÅTAGANDE:****Insatser ska i första hand ske i öppenvård och i eget boende****Förväntat resultat**

Genom att användning av öppenvårdsresurser blir behoven av kostsam extern vård mindre.

Arbetsätt

Öppenvårdsinsatser ska i första hand användas. Enbart om öppenvård ej bedöms realistiskt eller på annat sätt ej genomförbart, är det aktuellt med institutionsvård.

Brukaren ska i största möjliga utsträckning kunna få vård och stöd och samtidigt bo kvar hemma.

Resursanvändning

Vuxenenheten har regelbundet kurser i Återfallsprevention.

Stöd i eget boende kan ges av enhetens boendestödjare.

Vid behov köps extern öppenvårdsbehandling.

Uppföljning

Sker i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Utveckling

All personal som arbetar med utredning och stödjande insatser är utbildade i MI. Ett systematiskt arbete med denna evidensbaserade metod bör ge fler klienter en ökad motivation att ta emot hjälp i öppenvård.

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

Vräkningsförebyggande arbete förväntas leda till att färre personer vräks från sina bostäder.

Arbetssätt

Personer med missbruksproblematik och som är hemlösa ska erbjudas ett boendeanternativ om behovet inte kan tillgodoses på annat sätt. Boendet anpassas till var personen befinner sig i rehabiliteringsprocessen. För akut hemlösa och personer som befinner sig i aktivt missbruk erbjuds nattlogi på härbärg. För personer med mer stabil nykterhet kan någon form av stödboende vara aktuellt utifrån en individuell bedömning. De som kommit långt i sin rehabilitering och uppfyller kriterierna, kan erbjudas tränings- eller försökslägenhet. En sådan lägenhet kan slutligen övergå till klienten om handlingsplanen följs.

Särskilda rutiner finns upprättade för arbetet med personer som riskerar avhysning.

Vuxenheten påbörjade i september 2012 projektet Förebyggare Bo. Projektet är en del i utvecklingen av det vräkningsförebyggande arbetet.

Resursanvändning

Socialtjänstens personal.

Uppföljning

Månadsvis rapportering till stadsdelsnämnden, tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Utveckling

Projektet Förebyggare Bo inleddes i september 2012 och är en viktig del i utvecklingen av det vräkningsförebyggande arbetet.

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
Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)	2 %	4,4 %	Tertial

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
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.	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.	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 anställda 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.

Arbetssätt

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 regelbundna 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

Vuxenenheten

	Kostnader	Intäkter	Netto
Administration	6,1	0,4	5,7
Sibyllegatan	0,3	0,0	0,3
Försöklägenheter	0,9	0,9	0,0
Extern vård	7,9	0,1	7,8
Bryggan	0,5	0,0	0,5
Totalt	15,7	1,4	14,3

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.

Arbetssätt

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.