

Handläggare:
Therese Bengtsson

Telefon:08-508 10 317

Till
Östermalms stadsdelsnämnd,
sammanträde 2013-12-17**Vuxenheten****Verksamhetsplan 2014****Vuxenheten**Karlavägen 112
104 51 Stockholmtherese.bengtsson@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Organisations- och ledningsstruktur	3
Brukare/Kunder/Klienter	4
Chef- och ledarskap	4
Medarbetare	4
Värdegrund	5
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök	5
1.2 Invånare i Stockholm är självförsörjande	5
1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar	5
1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad	6
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras	7
2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg	7
2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten	13
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva	15
3.1 Budgeten är i balans	15
3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva	16
Övriga frågor	Error! Bookmark not defined.

Inledning

Vuxenenheten erbjuder stöd och hjälp till personer över 20 år med missbruksproblematik, men även råd och stöd till personer utan minderåriga barn som är utsatta för hot eller våld i nära relationer. Vuxenenheten vänder sig också till personer som riskeras utav vräkning pga störningar.

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

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.

Vuxenenheten består av 1 enhetschef, 1 administrativ assistent, 5 socialsekreterare, 1 boendestödjare, 1 case manager, 1 projektanställd uppsökare och 3 personliga ombud.

Administrativa uppgifter

Vuxenenheten

Therese Bengtsson, enhetschef

508 10 317 (Vuxenenhetens jourtelefon 0768252156)

therese.bengtsson@stockholm.se

Karlavägen 112, 104 51 Stockholm

Organisations- och ledningsstruktur

Vuxenenheten har en enhetschef som har budget- personal- och verksamhetsansvar.

Vuxenenheten har enhetsmöten varje vecka samt APT en gång i månaden.

Vuxenenheten har fem socialsekreterare som gör utredningar, beviljar insatser, gör uppföljningar och arbetar motiverande med enhetens målgrupp.

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 en boendestödjare som arbetar på uppdrag av socialsekreterarna. Syftet med insatsen är att ge stöd och hjälp till de klienter som har tränings- eller försökslägenhet.

I september 2012 startade projektet Förebyggare-Bo. En uppsökare är anställd på halvtid och arbetar vräkningsförebyggande. Projektet finansieras via central medelsreserv.

Till enheten hör även personligt ombud. Sedan september 2011 finns en gemensam

organisation för hela innerstaden. Östermalm har ett ombud, Södermalm ett ombud och Norrmalm och Kungsholmen har ett gemensamt ombud. Till grund för arbetet finns en samverkansöverenskommelse. Arbetet är riktat till personer med psykisk funktionsnedsättning. De personliga ombuden fungerar som stöd för den enskilde i kontakter med olika myndigheter och bidrar till en bättre samordning av insatserna. De personliga ombuden arbetar på uppdrag av brukaren. Enhetschefen har APT med personliga ombuden en gång i månaden.

Personliga ombud sitter tillsammans i en lokal på Oxenstiernsgatan 31. Vuxenenheten sitter i lokaler på Karlavägen 112 och är samlokaliserade med Östermalms beroendemottagning. Lokalerna delas även med socialpsykiatriska enheten och stöd och serviceenheten.

Vuxenenheten har ett nära samarbete med Östermalms beroendemottagning. Till grund för samarbetet finns en gemensam samverkansöverenskommelse. Personalen på Östermalms beroendemottagning består av chefssjuksköterska, sjuksköterska, överläkare, case manager samt läkarsekreterare.

Brukare/Kunder/Klienter

Vuxenenhetens medarbetare använder MI (motiverande samtal) som utmärks av betoningen på ett respektfullt samarbete, att väcka klientens egen motivation och att respektera klientens autonomi och val.

Vuxenenhetens klienter är delaktiga i valet av behandlingsinsats och upprättandet av deras arbetsplan. Genom utredningsinstrumentet, ASI, får klienten själv skatta omfattningen av sina problem inom olika livsområden samt behovet av hjälp. Behandlingsinsatserna är grundade på beprövad erfarenhet och evidens.

Vuxenenhetens klienter uppmuntras att ha åsikter om verksamheten. Dessa åsikter och eventuella klagomål tas i beaktan och verksamheten anpassas utifrån klienternas behov.

Chef- och ledarskap

Chefernas viktigaste ansvar är att förmedla verksamhetens mål och åtaganden och att resultat uppnås. Cheferna har också ansvar för att skapa förutsättningar till delaktighet och ansvarstagande för medarbetarna och inspirera till lärande, kreativitet och utveckling.

Medarbetare

Medarbetarna på vuxenenheten har adekvat utbildning för uppdraget. Genom årliga medarbetarsamtal upprättas en kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare som svarar mot verksamhetens behov av kunskapsutveckling.

Medarbetarna ges förutsättningar till fortlöpande kompetensutveckling, bl a genom de utbildningar som anordnas av socialförvaltningen.

Resultatet av medarbetarenkäten kommer att analyseras inom enheten och användas som underlag till förbättringsåtgärder.

Personalen har regelbunden handledning en gång i månaden.

Värdegrund

Socialtjänstavdelningens arbete ska präglas av respekt för alla människors lika värde. Tilltro till individens egen kraft och förmåga att påverka sin situation ska genomsyra verksamheten.

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2 Invånare i Stockholm är självförsörjande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Antal praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha	0 st	1600 st	Tertial

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Nämndmål:

En hållbar livsmiljö värnas och utvecklas på Östermalm

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel anställda som går eller cyklar till arbetet			År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom miljöplanen och rapportera avvikelser i tertialrapporter och verksamhetsberättelse	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Vuxenenheten ska verka för en miljöeffektiv arbetsplats

Förväntat resultat

Minskad miljöpåverkan

Arbetssätt

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.

Resursanvändning

Medarbetarnas miljömedvetenhet.

Uppföljning

På arbetsplatsträffar.

Utveckling

Ökad miljömedvetenhet hos fler anställda.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Socialnämnden ska tillsammans med stadsdelsnämnderna implementera stadens program för kvinnofrid och riktlinjer för personal inom socialtjänsten som möter våld i nära relationer i stadens verksamheter.	2014-01-01	2014-12-31
Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet med ett könsneutralt förhållningssätt i arbetet med våld i nära relationer.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

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

Åtagande:

Invånare på Östermalm med eventuella missbruksproblem uppmärksammas.

Förväntat resultat

Invånare på Östermalm med begynnande eller pågående problem av alkohol och/eller narkotika söker tidigt hjälp för sina missbruksproblem.

Arbetssätt

Till enheten kommer anmälningar gällande LOB (lagen om omhändertagande av berusade personer) från polisen. Den berörde personen kontaktas av enheten via ett standardbrev med kontaktuppgifter till enheten och information om möjligheten att få hjälp med eventuella alkohol- och/eller narkotikaproblem samt telefonnummer till andra aktuella instanser.

Resursanvändning

Medarbetare inom enheten.

Uppföljning

De anmälningar som kommit in sparas i fem år för att vid behov kunna följas upp.

Utveckling

I stället för ett standardbrev skickas ett mer personligt brev där den enskilde under 25 år som omhändertagits enligt LOB erbjuds en besöks tid hos socialsekreterare.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	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)	70 %	77 %	Tertial
Andelen försökslägenheter som övergått till eget kontrakt relaterat till totala antalet försökslägenheter i nämnden		20 %	År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Socialnämnden ska tillsammans med stadsdelsnämnderna implementera stadens hemlöshetsstrategi.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

1. Förebyggande arbete prioriteras

Åtagande:

Vuxenenheten lever upp till Stockholms stads kvalitetsgaranti för missbrukare

Förväntat resultat

Klienter som vänder sig till vuxenenheten och söker hjälp för sina missbruksproblem upplever att vi är lättillgängliga och har ett bra bemötande samt att de får hjälp för sina problem.

Arbetssätt

Kvalitetsgarantin innebär följande:

Kontakt med socialtjänsten samma dag.

Ett första samtal med utredande socialsekreterare inom en vecka.

Genomförd utredning och planering för insatser inom två månader.

Bra bemötande.

Utredning och bedömning som är rättssäker och baseras på utredarens professionella erfarenhet, bästa evidens och dina önskemål och situation/omständigheter. ASI-intervju ska ingå som en del i utredningen.

Att uppföljning ska ske under och efter eventuella insatser och att avbrutna insatser/återfall ska följas upp för att utreda eventuella fortsatta hjälpbehov.

Resursanvändning

Medarbetarna på vuxenenheten

Uppföljning

Uppföljning av att kvalitetsgarantin efterlevs görs i samband med ärendedragningar och enhetsmöten genom att t ex bevaka att de som ansökt om vård och behandling har erbjudits en besökstid inom en vecka.

Utveckling

Genom att följa nya ärenden, där klienterna själva tagit kontakt och ansökt om vård och behandling, i vårt dokumentationssystem (paraplyet).

Nämndmål:

2. Personalen har grundläggande yrkesutbildning

Åtagande:

All personal har adekvat utbildning utifrån arbetsuppgifternas karaktär.

Förväntat resultat

All personal har adekvat utbildning.

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 utbildning och erfarenhet för arbetsuppgiften.

Uppföljning

Genom årliga medarbetarsamtal.

Utveckling

Att vidareutbildning erbjuds inom områden som bedöms viktiga för verksamheten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
ASI	2011-01-01	2013-12-31
MI-handledning	2014-01-01	2014-06-30
Motiverande samtal	2011-01-01	2013-12-31

Nämndmål:

3. Stadsdelsnämndens omsorgsverksamheter har hög kvalitet, är tillgängliga och präglas av trygghet, värdighet och delaktighet

Aktivitet	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	2014-12-31

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

All personal som arbetar med utredning och stödjande insatser är utbildade i MI, motiverande samtal. Metoden ska väcka klienten egen motivation till förändring och därmed önskan att få hjälp. Socialsekreterare 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. Enhetens case manager arbetar med klienter med komplexa vårdbehov. I uppdraget ingår att ha ett nära samarbete med klienten och att samordna klientens vårdinsatser. Enhetens personliga ombud arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning, de fungerar som ett stöd för den enskilde i kontakten med olika myndigheter.

Resursanvändning

Vuxenenhetens personal samt övriga interna och externa samarbetspartners.

Utredningsinstrumentet ASI

Samtalsmetoden MI (Motiverande samtal).

Enheten har en socialsekreterare som deltar i stadens ASI-nätverk och en socialsekreterare som deltar i stadens MI-nätverk.

Uppföljning

Genom ASI-uppföljningar samt uppföljning av individuella planer.

Utveckling

Fler ASI-uppföljningar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
ASI-uppföljningar	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

4. Insatser sker i första hand 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.

Arbetssätt

Öppenvårdsinsatser ska i första hand användas. Brukaren ska i största möjliga utsträckning kunna få vård och stöd och samtidigt bo kvar hemma. Enbart om öppenvård ej bedöms realistiskt eller på annat sätt ej genomförbart, är det aktuellt med institutionsvård.

Resursanvändning

Vuxenheten har regelbundet kurser i Återfallsprevention.
Stöd i tränings- och försöklägenheter kan ges av enhetens boendestödjare.
Enheten har en case manager som samordnar hjälpinsatser för klienter med komplexa vårdbehov.
Vid behov köps extern öppenvårdsbehandling.

Uppföljning

Månadsvis rapportering till stadsdelsnämnden, tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Utveckling

Vuxenheten planerar att under 2014 starta grupper i MI -motiverande samtal, för klienter.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Vuxenheten planerar att under 2014 starta grupper i MI - motiverande samtal, för klienter.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

5. Hemlöshet motverkas

Åtagande:

Hemlöshet ska motverkas

Förväntat resultat

Vräkningsförebyggande arbete förväntas leda till att färre personer vräks.

Arbetssätt

Vuxenheten påbörjade i september 2012 projektet Förebyggare Bo. Projektet är en del i utvecklingen av det vräkningsförebyggande arbetet. Fram till september 2014 har stadsdelsförvaltningen genom projektet Förebyggare- Bo en halvtidsanställd uppsökare som

förutom att arbeta aktivt med personer som riskeras av vräkning även har utformat stadsdelens handlingsplan för vräkningsförebyggande arbete för 2014. Personer med missbruksproblematik och som är hemlösa erbjuds ett boendeanternativ om behovet inte kan tillgodoses på annat sätt. För akut hemlösa och personer som befinner sig i aktivt missbruk erbjuds nattlogi på härbärge. För personer med mer stabil nykterhet kan någon form av stödboende vara aktuellt. 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.

Resursanvändning

Projektanställd uppsökare på halvtid tom 2014.
Stadsdelens handlingsplan för vräkningsförebyggande arbete.
Vuxenhetens personal.

Uppföljning

Månadsvis rapportering till stadsdelsnämnden, tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Utveckling

Under 2014 ska handlingsplanen för vräkningsförebyggande arbete implementeras i stadsdelen samt stadens hemlöshetsstrategi.

Nämndmål:

7. Personer som utsätts för våld i nära relationer får stöd

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Säkerställa att medarbetarna har kännedom om lokala rutiner för arbetet mot våld i nära relationer.	2014-01-01	2014-12-31

Åtagande:

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

Förväntat resultat

Den våldsutsatta personen upplever att den fått tillräckligt stöd.

Arbetssätt

Vuxenhetens vänder sig även till personer som är utsatta för våld i nära relation, utan hemmavarande minderåriga barn. Vuxenheten deltar i ett projekt tillsammans med stadsdelarna Kungsholmen och Norrmalm för att utveckla arbetet med våld i nära relationer. Enheten har en specialist i dessa frågor och lokala handlägningsrutiner finns. När ett ärende som rör våld i nära relationer kommer in görs en riskbedömning med stöd av riskbedömningsinstrumentet SARA. Den enskilde erbjuds rådgivning, stöd och skyddat boende vid behov.

Resursanvändning

Enheten har en utbildad specialist inom området relationsvåld.

Stadsdelens lokala rutiner i arbeter mot våld i nära relationer.
Stadsdelens lokala resursgrupp för personal som arbetar med relationsvåld.
Stadsdelen deltar även i en extern samverkansgrupp med stadsdelarna Kungsholmen, Norrmalm och externa aktörer för arbetet mot våld i nära relationer.
Socialförvaltningen har också ett nätverk både ett för chefer och medarbetare som arbetar med våldsutsatta.

Uppföljning

Individuell uppföljning i repsektive ärende.
Information på APT.

Utveckling

Kompetenshöjande insatser planeras för personalen under 2014.
Implementera stadens program för kvinnofrid, stadens nya riktlinjer relationsvåld och införa bedömningsinstrumentet FREDA.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Säkerställa att det finns kompetens hos medarbetare inom ramen för arbetet mot våld i nära relationer	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

8. Barnperspektivet beaktas i utredningar och insatser

Åtagande:

Minderåriga barn till missbrukare aktuella på vuxenenheten ska uppmärksammas.

Förväntat resultat

Barn som lever i missbruksmiljöer ska synliggöras och vid behov erbjudas stöd och hjälp.

Arbetssätt

I samtal med samtliga nya klienter ska frågor ställas om det finns minderåriga barn. Vid behov görs anmälan till berörd familjeenhet där barnet är bosatt. I samtliga ärenden som inkommer som LOB (lagen om omhändertagande av berusad person) från polisen görs sökning i folkbokföringsregistret för att ta reda på om minderåriga barn finns. En kopia på omhändertagandet skickas till den familjeenhet där barnet är bosatt för eventuell vidare handläggning.

Resursanvändning

Vuxenenhetens personal
Utredningsinstrumentet, ASI.
Rutiner för samverkan med familjeenheten.

Uppföljning

ASI

Utveckling

Möten med personal från familjeenheten med syfte att öka kunskapen om varandras arbetssätt.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Sjukfrånvaro		4,4 %	Tertial

Nämndmål:

Stadsdelsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Svarsfrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	85 %		År
Svarsfrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning			År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2013-01-01	2014-12-31
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	2014-12-31
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.

Arbetssätt

Ansvarig chef tar kontakt med personal som är sjukskriven mer än 3 dagar eller som har upprepade kortvariga sjukfrånvaro. Vid upprepade sjukfrånvaro görs en plan 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 enhetens 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 ideer 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.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Vuxenenheten			
	Kostnader	Intäkter	Netto
Administration	6,5	0,7	5,8
Bryggan	0,5	0,0	0,5
Personligt ombud	1,9	1,6	0,3
Budgetrådgivning	0,6	0,0	0,6
Extern vård	7,4	0,0	7,4
Försökslägenheter	1,0	1,0	0,0
Totalt	17,9	3,3	14,6

Nämndmål:

Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att få budget i balans vid befarat överskridande.

Åtagande:

Vuxenenheten har en budget i balans och enhetens insatser leder till minskat missbruk

Förväntat resultat

Vuxenenheten har en budget i balans och enhetens insatser leder till minskat missbruk.

Arbetssätt

Enhetschefen ansvarar för månadsuppföljning tillsammans med ekonomicontroller. I de fall negativ avvikelse från budgetprognos uppstår ansvarar enhetschefen för att vidta åtgärder i syfte att uppnå budget i balans. Medarbetarna informeras regelbundet i samband med APT om enhetens ekonomiska läge. Medarbetarna använder arbetssätt/metoder som är kostnadseffektiva samt ger tydliga uppdrag till vårdgivare. Beviljade insatser följs upp genom besök där den enskilde får vård eller boende och genom ASI-uppföljningar.

Resursanvändning

Vuxenenhetsens kompetens och erfarenhet.
Avdelningens controller.
Beviljade insatser.

Uppföljning

Enhetens, avdelningens och nämndens budgetläge följs regelbundet upp.
Rutiner, metoder och arbetssätt följs upp i syfte att ha en budget i balans, vilket görs vid enhetsmöten och planeringsdagar.

Utveckling

Genom ASI-uppföljningar ta reda på om våra klienter blir hjälpta av de insatser som beviljats.
Följa forskningen på området missbruk för att vara uppdaterade på vilka insatser som har evidens.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Formulera nämndindikatorer som mäter effektivitet för respektive verksamhet	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Alla verksamheter stadsdelsnämnden finansierar ska vara effektiva.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare ska uppmuntras till att föreslå kostnadseffektiva arbetsmetoder.	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Utredningar görs i befintliga utredningssystem och all personal är budgetmedveten.

Förväntat resultat

Rättssäker handläggning.

Arbetssätt

Utredningen genomförs i befintligt utredningssystem.

Resursanvändning

Personal/controllers, uppföljningssystem och ärendedragningar.

Uppföljning

Uppföljning sker regelbundet genom ärendedragningar och enhetsmöten.

Utveckling

Utveckla och anpassa utredningsmetoder utifrån varje målgrupps specifika behov.