

Handläggare

Oraka Hanna

Telefon: 08 508 22000

Till

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

2025-02-20

Verksamhetsplan 2025 för Enheten för personligt stöd

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	6
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	8
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	13
Redovisning av ekonomi	14
Resursanvändning	14
Budget 2025	14
Övrigt.....	15
Systematiskt kvalitetsarbete	15
Agenda 2030	15

Inledning

Enhetens uppdrag

Enheten för personligt stöd är en kommunal verksamhet som utför beställningar från stadsdelens beställarenhet gällande assistans, ledsagning, avlösarservice samt kontaktpersoner/familjer enligt LSS.

Den huvudsakliga verksamheten bedrivs i och/eller utgår ifrån brukarens hem. Enheten för personligt stöd erbjuder ett personligt utformat stöd där brukarens självbestämmande, önskemål och behov står i centrum.

Ledsagning är insats som bidrar till att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning. Ambitionen är att bryta den isolering som kan bli följd av nedsatt funktionsförmåga och att genom olika insatser öka den enskildes möjligheter till gemenskap och full delaktighet i samhällslivet. Inriktningen är att kunna leva som andra oavsett funktionsnedsättning.

Avlösarservice utförs när en person som i vanliga fall vårdas av närstående i hemmet tillfälligt får omvårdnad av en person som avlöser den närstående. Denna verksamhet bedrivs uteslutande i den enskildes egna hem.

Personlig assistans är ett personligt utformat stöd som ges åt personer som på grund av stora och varaktiga funktionsnedsättningar behöver hjälp med att tillgodose sina grundläggande behov.

En kontaktperson enligt LSS är en person som ska stödja den enskilde att kunna delta i samhällslivet. Syftet är att underlätta för personen att få ett mer aktivt och socialt liv och bryta isolering

Utvecklingsområden 2025

- Anpassa processer och vidta nödvändiga åtgärder för att minska underskott.
- Uppdatera kompetensutvecklingsplanen och identifiera nödvändig kompetens/utbildning hos personal.
- Systematisera arbete med avvikelser, synpunkter och klagomål
- Implementera social dokumentation.
- Följa upp det systematiska arbetsmiljö arbetet samt kvalitetsarbetet på enheten.

Organisationsbeskrivning

Enheten för Personlig stöd i Hägersten-Älvsjö består av en enhetschef och två biträdande enhetschefer. Denna struktur kommer att ändras under 2025 till att bestå av två enhetschefer och två administratörer

Enheten har cirka 150 brukare med olika funktionsnedsättningar knutna till verksamheten och cirka 200 medarbetare. Antalet brukare och medarbetare växlar under året bland annat på grund av ändrade beställningar och beslut.

De flesta medarbetare inom enheten har en lång erfarenhet samt utbildning om olika funktionsnedsättningar.

APT genomförs en gång i månaden för personalen som jobbar på kontoret, förutom sommarmånaderna. APT/personalmöte i varje team genomförs varje månad, förutom sommarmånaderna, utifrån den egna arbetsplatsen. Verksamhetsberättelsen presenteras för alla medarbetare i februari och verksamhetsplanen presenteras för alla medarbetare på APT i februari månad.

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

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

Nämndmål: Personer med funktionsnedsättning och inom socialpsykiatri, garanteras självbestämmande och möjligheten att delta på lika villkor i samhället genom stödinsatser som tillhandahålls av stadsdelsnämnden.

Beskrivning

Målet nås genom att erbjuda invånare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning individuellt anpassade stödinsatser av hög kvalitet. Insatserna baseras på den enskildes behov och önskemål, med stor vikt vid delaktighet i processen. Verksamheterna är av hög kvalitet, rättssäkra, jämlika, jämställda och främjar delaktighet. Prioritet ges åt en tillgänglig socialtjänst med förebyggande åtgärder. Resurser och metoder anpassas efter den nya socialtjänstlagen. Personer med funktionsnedsättning får stöd för att vara en aktiv del av samhället. Barn och unga vuxna med funktionsnedsättningar får det stöd de behöver, inklusive möjligheten att regelbundet delta i fritidsaktiviteter. Pilotprojektet DigiJag ska erbjuda en tillgänglig digital miljö där personer med kognitiva funktionsnedsättningar ska kunna mötas, dela med sig och ta del av samhällsinformation.

Stöd och service tillhandahålls i form av exempelvis boendestöd, grupp- eller servicebostäder, sysselsättning, daglig verksamhet. Fysisk aktivitet och hälsa beaktas vid upprättande och uppföljning av genomförandeplaner eller samordnade individuella planer. Inom ramen för god och nära vård och nya socialtjänstlagen hålls medborgardialoger och nämndens medarbetare erbjuds utbildning i SIP, suicidprevention och psykisk ohälsa genom utbildningen "Bryt myten".

Samarbete med Skärholmen ses över om det går att få in delar av det pedagogiska ramverket i introduktion till vikarier.

Förväntat resultat

- En större andel användare med fysiska och psykiska funktionsnedsättningar som behöver stöd är nöjda med de insatser de får.
- Ett ökat antal barn och ungdomar med funktionsnedsättning deltar i planeringen av deras

insatser.

- Fler vuxna med funktionshinder upplever att de har möjlighet att påverka utformningen av deras insatser.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Genomförandeplaner ska finnas i alla ärenden	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden genomför fler aktiviteter för att främja fysisk aktivitet för personer med funktionsnedsättning	2024-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska erbjuda öppna insatser utan föregående biståndsbeslut till personer med funktionsnedsättning	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: *Enheten erbjuder ett personligt utformat stöd efter brukarens önskemål och behov.*

Förväntat resultat

Alla våra brukare ska ha aktuella genomförande planer där vi planerar tillsammans med brukaren hur insatserna ska utföras. Det ska framgå av genomförandeplan har varit delaktig. Varje ny brukare ska få en genomförandeplan inom fjorton dagar. Våra redan aktiva brukare ska få sin genomförandeplan uppdaterad vid minst ett tillfälle per år.

Erbjuda våra brukare att vara delaktiga i rekrytering av ny personal.

Arbetsätt

När en ny beställning mottas, planerar enhetschef insatserna i nära samarbete med brukaren eller dennes företrädare. Tillsammans utformas en genomförandeplan som ska vara upprättad inom 14 dagar och insatsen ska vara igång inom tre månader.

Brukaren och/eller dennes företrädare har ett stort inflytande och självbestämmande i hela processen. Genom att delta i framtagandet av genomförandeplanen säkerställs att insatsen anpassas efter brukarens behov och önskemål. Vi erbjuder även brukarna möjlighet att vara delaktiga i rekryteringen av ny personal, vilket ger dem ytterligare inflytande i hur stödet ska utföras.

Uppföljning

Uppföljningsmöten och brukarenkät, samt egenkontroll.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt kultur- och föreningsliv

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden möjliggör för det lokala kulturlivet och arbetar för att erbjuda ett varierat utbud av kultur och evenemang för barn, unga och vuxna. Under 2025 ska ett särskilt fokus läggas på att i större utsträckning genomföra aktiviteter tillsammans med aktörer från civilsamhället samt att stärka samverkan med andra förvaltningar och bolag. För att komplettera och stärka utbudet som nämnden erbjuder fördelas föreningsbidrag i form av arrangörs- och verksamhetsstöd.

Inom förskolan erbjuds en utbildning där kultur i olika former utgör en naturlig del av undervisningen och där barn får erfara en mångfald av kulturuttryck både för, av - och med barn. Inom fritidsverksamheten erbjuds ett brett utbud av kulturaktiviteter samt möjligheten för unga att själva genomföra kulturprojekt. För äldre och personer med funktionsnedsättning erbjuds kulturaktiviteter som skapar stimulans och gemenskap.

I syfte att ytterligare stärka arbetet med kultur i stadsdelsnämndens verksamheter kommer ett nätverk för kulturombud att etableras under 2025.

Förväntat resultat

- Barn, unga, vuxna och äldre i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Samarbetet med civilsamhället stärks och utvecklas.
- Fler av stadsdelsnämndens verksamheter har kulturombud.
- Antalet förskolor där kultur på minoritetsspråk finns representerade i lärmiljön ökar.

Enhetsmål: Främjande av aktivering och planering av aktiviteter för brukare

Förväntat resultat

Genom att aktivt inkludera brukarna i planeringen av aktiviteter och säkerställa att dessa aktiviteter dokumenteras i genomförandeplanerna förväntas ett ökat deltagande och engagemang från brukarna. Brukarna förväntas uppleva en förbättrad livskvalitet och ökat välbefinnande genom att delta i meningsfulla aktiviteter. Ledsagarkorten kommer att underlätta tillgången till aktiviteter, vilket stärker brukarens självständighet och sociala integration. På sikt förväntas en ökad känsla av delaktighet och självbestämmande, samt en förbättrad hälsa och livsstil.

Arbetsätt

Arbetsättet innebär att enheten aktivt informerar brukare om möjligheter till nya aktiviteter och ser till att dessa inkluderas i den individuella planeringen. Brukarna får stöd att delta i


aktiviteter genom att ledsagarkort delas ut, vilket underlättar deras möjlighet att delta. I genomförandeplanerna skrivs det in specifikt att brukarna ska aktiveras, vilket säkerställer att deras behov av meningsfulla aktiviteter tillgodoses. Detta arbetssätt syftar till att främja brukarnas delaktighet, välbefinnande och sociala engagemang.

Uppföljning

Brukarmöte och brukarundersökning

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel		1,5 kg CO2 per kg livsmedel	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. Samtliga verksamheter ska ha goda möjligheter att kunna analysera sitt klimatavtryck samt kunna agera handlingskraftigt i den gröna omställningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Klimatpåverkan från inköpta livsmedel minskar.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar under 2025 med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.
- Nämndens chefer och andra relevanta funktioner känner till och jobbar mot målen i stadens nya miljöprogram.
- Livsmedel och måltider som köps in till förvaltningen vid konferenser, planeringsdagar, seminarier, möten, frukostar etc har gått över till att vara vegetarisk.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens samtliga chefer utbildas i Miljöprogram 2030	2025-01-01	2025-06-30

Enhetsmål: Effektivisering av materialbeställningar och hållbar källsortering

Förväntat resultat

Genom större beställningar och färre leveranser förväntas effektivare logistik och tidsbesparing. Källsorteringen leder till en mer hållbar hantering och minskad miljöpåverkan, samtidigt som kostnaderna optimeras.

Arbetsätt

Att göra större beställningar av material för alla brukare så att det sker så få leveranser som möjligt. Källsortera material.

Uppföljning

Egenkontroll av antal leveranser/år.

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

- Minskade leveranser av arbetsskyddsmaterial hos brukare,
- Minskade leveranser av kontorsmaterial till enheten.


Arbetsätt

Att göra större beställningar av material för alla brukare så att det sker så få leveranser som möjligt. Att vi åker kommunalt i den mån det går.

Uppföljning

Egenkontroll av antal leveranser/år.

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor		70 %	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Beskrivning

Målet nås genom att nämndens enheter beställer ekologiska livsmedel, inklusive fika. Nämnden kommer under året utveckla stödet till verksamheterna för att öka andelen ekologiska livsmedel genom att bland annat lyfta goda exempel och skapa forum för






kunskapsutbyte mellan exempelvis förskolor och daglig verksamhet. Ekologiskt producerade livsmedel gynnar den biologiska mångfalden bland annat genom att inte använda kemiska bekämpningsmedel eller konstgödsel.

Förväntat resultat

- Samtliga enheter bidrar till att nå målet om att ekologiska livsmedel utgör 70 % av inköpta livsmedel.
- Flertalet åtgärder som föreslås i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald vidtas.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex §		83	År
 Andel heltidsanställningar av totalt antal tillsvidareanställningar inom omsorg om funktionsnedsatta		90%	År
 Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning	19	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro §		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14 §		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå måluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska arbeta aktivt med utveckling av medarbetarskap	2024-01-01	2025-06-30
Stadsdelsnämnden ska implementera ny chefsstruktur i organisationen.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla kvalitetsarbetet utifrån de förhållningssätt som anges i kvalitetsprogrammet.	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Förbättrad arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro och minska användning av timavlönad personal

Förväntat resultat

Genom en strukturerad introduktion och tydliga rutinpärmar för alla brukare förväntas personalen snabbt integreras i sitt arbete och känna trygghet i sina arbetsuppgifter. Kompetensutveckling ska säkerställa att personalen kontinuerligt får de verktyg och den kunskap som krävs för att ge högkvalitativt stöd. Regelbundna APT och informationsmöten för PAN förväntas främja god kommunikation och en gemensam förståelse av rutiner och riktlinjer, vilket ökar effektiviteten och minskar missförstånd. Riskbedömningar i enskilda hem förväntas säkerställa en trygg arbetsmiljö och bidra till personalens välmående och arbetsglädje.

Dessa åtgärder förväntas minska sjukfrånvaron, både totalt och specifikt under de första 14 dagarna. En förbättrad arbetsmiljö och ökad trygghet i arbetsuppgifterna förväntas skapa en mer hälsosam och engagerad personalstyrka. Dessutom förväntas detta minska behovet av timavlönad personal, eftersom fler fasta och kompetenta medarbetare kan ta ansvar för arbetsuppgifterna. Detta ska bidra till att enhetsmålet om minskad sjukfrånvaro, både totalt och under dag 1-14, samt minskat behov av timavlönad personal, uppnås.

Heltid som norm gäller vid nyanställningar, och vid nyrekrytering ska utökad sysselsättningsgrad erbjudas de som idag arbetar deltid. Verksamhetens förutsättningar ska analyseras, scheman justeras och tillsvidareanställda medarbetare erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Schemalaggningen ska följa regler för dygnsvila och veckovila och i största möjliga mån bestå av heltidstjänster.

Arbetsätt

För att effektivt minska sjukfrånvaro och behovet av timavlönad personal ska vi implementera ett strukturerat arbetsätt med särskilt fokus på tydliga och välfungerande rutiner. Alla nyanställda ska genomgå en noggrant planerad introduktion, där vi tydligt förklarar de rutiner och arbetsuppgifter som gäller. För varje brukare ska det finnas en detaljerad rutinpärmar med viktiga riktlinjer och information, vilket gör det enkelt för personalen att snabbt sätta sig in i och följa etablerade rutiner. Detta minskar osäkerhet och stress, vilket förväntas bidra till att minska sjukfrånvaron.

Vi ska också erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling, anpassad efter individuella behov, för att säkerställa att all personal har den kunskap och de färdigheter som krävs för att effektivt följa och genomföra rutiner. Regelbundna APT och informationsmöten ska hållas, även för personal som går under PAN-avtalet, för att säkerställa att alla är uppdaterade om förändringar i rutiner och riktlinjer. Dessa möten ger oss möjlighet att diskutera och förbättra våra arbetsätt, vilket leder till en mer effektiv och stressfri arbetsmiljö.

För att säkerställa en trygg arbetsmiljö kommer vi att genomföra regelbundna


riskbedömningar i enskilda hem för att kontrollera att säkerhetsrutiner följs och att arbetsplatsen är säker för all personal. Genom att arbeta systematiskt med tydliga och konsekventa rutiner på alla nivåer förväntar vi oss att minska sjukfrånvaron, både totalt och under de första 14 dagarna. Detta förväntas också minska behovet av timavlönad personal, eftersom en stabil och välutbildad personalstyrka, som känner sig trygg i sina rutiner, kan hantera arbetsbelastningen på ett hållbart sätt.

Arbetet med heltid som norm ska också fortsätta. Heltid ska vara normen vid nyanställning, och vid nyrekrytering ska utökad sysselsättningsgrad erbjudas de som idag arbetar deltid. Detta syftar till att minska andelen timavlönad personal och skapa en mer stabil och kompetent personalstyrka.

Uppföljning

Medarbetarsamtal, medarbetarenkät samt årlig skyddsround

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Stadsdelsnämnderna ska i samråd med socialnämnden pröva möjligheten att etablera ledsagning i egen regi i alla stadsdelsområden	2025-01-01	2025-12-31

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap för oväntade händelser

Förväntat resultat

- Kartläggning av förskolornas beredskapsförmåga är genomförd
- Enhetens beredskapsplan är anpassad och testad.
- Resurser som är av vikt för enhetens beredskap är inventerade och kända för de som behöver ha informationen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i dataskydd	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i informationssäkerhet	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens samhällsviktiga verksamheter genomför åtgärder som identifierats i deras risk- och sårbarhetsanalyser.	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Kontinuitetsplan och Krispärmar

Förväntat resultat

Genom en välkänd och uppdaterad kontinuitetsplan samt krispärmar hos alla brukare förväntas personalen kunna hantera akuta situationer snabbt och effektivt. Detta leder till ökad trygghet både för personal och brukare. Regelbundna uppdateringar och utbildningar

säkerställer att all personal är förberedd och har den kunskap som krävs för att agera korrekt vid behov, vilket minskar risken för misstag och förbättrar arbetsflödet vid krisituationer.

Arbetsätt

En uppdaterad kontinuitetsplan ska vara känd för all personal och finnas tillgänglig. Krispärmar, med nödvändig information för akuta situationer, ska finnas hos alla brukare. Personal utbildas och informeras kontinuerligt för att säkerställa korrekt hantering vid behov. Planen och pärmarna uppdateras regelbundet och genomgång sker årligen.

Uppföljning

Medarbetarsamtal, APT, verksamhetsmöte

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

Beskrivning

Nämnden strävar efter att förebygga och minska risken för välfärdsbrott genom att höja kunskapsnivån och medvetenheten bland medarbetarna, samt förbättra rutinerna för att upptäcka och hantera avvikelser. Det är viktigt att medarbetarna har en gedigen kunskap om välfärdsbrott, inklusive felaktig folkbokföring, identitetsbrott, falska intyg, samt bedrägeri och oegentligheter i stadens upphandlade tjänster. Det strategiska arbetet inriktas på att förebygga risker och minska brottslighet genom ett strukturerat tillvägagångssätt där risker utvärderas och krav fastställs för att på så vis arbeta förebyggande. Nämnden genomför även avtalsuppföljningar med verksamheter som ligger på entreprenad. Regelbunden uppföljning sker på individ- och verksamhetsnivå för att säkerställa att insats och debiteringar sker i enlighet med den enskildes behov och gällande avtal.

Kompetensökning sker om otillåten påverkar genom att medarbetarna gör den utbildning som finns på området under året.

Förväntat resultat

- Fler kontroller genomförs med syfte att motverka förekomsten av välfärdsbrott
- Noggrannare uppföljningar av avtal.
- Samtliga medarbetare har genomgått utbildning om otillåten påverkan

Enhetsmål: Regelverk för assistans och redovisning

Förväntat resultat

Genom att regelbundet informera både brukare och medarbetare om reglerna för assistans och redovisning, förväntas en ökad förståelse och följsamhet till rutinerna. Detta leder till korrekt

hantering av assistans och redovisning, minskad risk för misstag och ökad transparens i arbetet.

Arbetssätt

Vi ska ta fram ett dokument som förklarar reglerna för assistans och redovisning. Dokumentet ska delas ut till alla medarbetare och brukare vid nyrekrytering och årligen på APT. Vid dessa tillfällen går vi igenom informationen för att säkerställa att alla förstår och följer rutinerna. Detta ska hjälpa till att säkerställa korrekt hantering och ökad tydlighet.

Uppföljning

APT, verksamhetsmöte och medarbetarsamtal

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Under 2025 kommer enheten att kartlägga medarbetares tidigare kompetenser och utbildningar för att bättre kunna ta tillvara på personalens erfarenheter och vid behov använda denna kompetens där det finns behov.

För närvarande arbetar inte enheten i Medvind, men implementeringen har påbörjats och kommer att fortsätta under 2025. Genom att övergå till Medvind kommer enheten att gå från manuell till automatisk lönehantering, vilket förväntas effektivisera processen.

Enheten kommer också att köpa in arbetsdatorer till varje arbetsgrupp under 2025. Detta kommer att ge personalen tillgång till intranätet och interna system, och arbetet med att dokumentera direkt i det interna dokumentationssystemet kommer att inledas. Personal kommer att utbildas i vad och hur dokumentation ska genomföras.

Under 2025 kommer enheten även att se över behovet av nedskrivna rutiner och checklistor samt uppdatera befintliga rutiner för att effektivisera det dagliga arbetet.

Budget 2025

Enheten har en resursfördelningsmodell som baseras på antalet timmar man utför.

Enheten arbetar för att hålla lönesättningen inom budgetramarna, men en utmaning kvarstår i att Försäkringskassans schablonbelopp för assistansersättning inte följer löneutvecklingen, vilket påverkar budgeten negativt. Därför kommer enheten under 2025 att påbörja ansökningsprocessen för ersättningar för vissa brukare med förhöjda assistanskostnader, för att bidra till en mer balanserad budget.

Under 2025 kommer enheten att fortsätta arbeta med bemanningsekonomi genom att säkerställa att scheman och personaltäckning baseras på antalet beviljade timmar från Försäkringskassan, vilket minskar personalkostnader som inte genererar intäkter. Förbättrade schemaläggningar och vikarietäckning förväntas minska personal- och overtidskostnader. Enheten kommer även att fortsätta arbetet med att hantera den korta- och totala sjukfrånvaro,

för att skapa en bättre arbetsmiljö och därigenom minska personalkostnaderna samt bidra till en balanserad budget.

Enhetschef deltar i månatliga uppföljningar tillsammans med ekonomicontroller för att säkerställa att de vidtagna åtgärderna ger önskad effekt, med målet att förbättra kostnadskontrollen.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Enhetschef följer stadsdelens årshjul vid APT och säkerställer att viktig information, såsom skyldigheten att anmäla avvikelser och rapporteringsskyldighet enligt Lex Sara, kommuniceras tydligt och följs av respektive arbetsgrupp. Syftet med dessa personalmöten är att ge medarbetarna möjlighet att lämna synpunkter på utvecklingsområden och vara delaktiga i enhetens och arbetsgruppens fortsatta utveckling av arbetssätt.

Enhetschef ansvarar för att följa upp avvikelser, klagomål och Lex Sara-anmälningar för att identifiera områden som behöver utvecklas. Enheten kommer även att genomföra egenkontroller inom områden som genomförandeplaner, synpunkter och klagomål för att säkerställa att rutiner efterlevs och vid behov uppdateras.

Dokumentation kommer att vara ett utvecklingsområde för enheten under 2025. För närvarande saknas effektiva rutiner och arbetssätt för dokumentation i arbetsgrupperna. För att förbättra detta kommer enheten att köpa in arbetsdatorer till varje arbetsgrupp för att ge personalen de rätta förutsättningarna att använda stadens interna system för dokumentation. Personal kommer även att utbildas i vad och hur dokumentation ska genomföras. Kvalitetsarbetet och det systematiska arbetet med dokumentation kommer därför att prioriteras under 2025.

Under 2025 påbörjas även arbetet med implementering av 2c8 på enheten. Detta innebär att enheten kommer att arbeta med att se över interna rutiner och processer i det dagliga arbetet, för att både effektivisera arbetsflödet och fänga upp behov av utveckling.

Agenda 2030

Enhetens arbete och insatser inom personlig assistans ska noggrant anpassas för att stödja och bidra till flera av målen i Agenda 2030, med särskilt fokus på mål 3: God hälsa och välbefinnande, mål 10: Minskad ojämlikhet, mål 5: Uppnå jämställdhet och mål 12: Hållbar konsumtion och produktion. Genom att säkerställa att våra insatser är kunskapsbaserade och individuellt anpassade, strävar vi efter att ge våra brukare bästa möjliga förutsättningar för att nå sin fulla potential och på så sätt bidra till samhällsutveckling och hållbarhet.

För att uppnå mål 3 om god hälsa och välbefinnande, kommer vi att arbeta för att varje

brukare får den assistans och omsorg som behövs för att främja deras hälsa och livskvalitet. Vi satsar på att kontinuerligt utbilda vår personal i hälsofrämjande och förebyggande metoder, så att de kan identifiera och möta varje individs specifika behov på ett effektivt sätt. Detta skapar en trygg och säker miljö för våra brukare och säkerställer att deras hälsa inte bara bevaras utan även förbättras.

För att bidra till mål 10 om minskad ojämlikhet, genomför vi analyser baserade på könsuppdelad statistik och vidtar åtgärder för att rätta till obefogade skillnader i tillgången till stöd och assistans. Vi strävar efter att ge alla brukare rättvisa och individuellt anpassade insatser, oavsett bakgrund, kön eller funktionsnedsättning. Genom detta arbete ska vi bidra till att minska ojämlikheter och säkerställa att alla får de resurser och möjligheter de behöver för att leva ett självständigt och värdigt liv.

I enlighet med mål 5 om att uppnå jämställdhet, kommer vi aktivt arbeta för att motverka alla former av diskriminering och våld inom verksamheten. Genom utbildning och kontinuerlig reflektion i personalgruppen ska vi säkerställa att alla brukare, oavsett kön eller bakgrund, får likvärdig och rättvis assistans. Vi kommer även att implementera jämställdhetsanalyser i vårt dagliga arbete för att kunna identifiera och åtgärda eventuella ojämställdheter i hur vi tillhandahåller våra tjänster.

För att stödja mål 12 om hållbar konsumtion och produktion, kommer vi att se till att vårt arbete är resurseffektivt och hållbart. Vi ska säkerställa att vi använder miljövänliga produkter där det är möjligt och att vi minimerar avfall genom att planera och använda resurser på ett ansvarsfullt sätt. Detta inte bara för att uppfylla vårt ansvar för miljön, utan också för att bidra till långsiktig hållbarhet i den assistans vi erbjuder.

Vårt arbete kommer alltid att grunda sig på respekt för mänskliga rättigheter. Detta innebär att vi aktivt ska förebygga och motverka diskriminering och rasism, samt säkerställa att våra brukare får tillgång till sina rättigheter. Vi ska också aktivt arbeta för att främja barns rättigheter genom att säkerställa att barn i vår verksamhet får den assistans och de rättigheter de behöver för att utvecklas på lika villkor. Det innebär också att vi involverar barn i beslut som påverkar deras liv och ser till att de får ge feedback och delta i bedömningar.

Genom att implementera dessa åtgärder och genomföra kontinuerliga uppföljningar och analyser, säkerställer vi att vår verksamhet inte bara förbättrar livskvaliteten för våra brukare utan också aktivt bidrar till att uppfylla de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030.