

Handläggare

Telefon:

Till

Grupp och servicebostäder 3

Verksamhetsplan 2026 för Grupp och servicebostäder 3

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	9
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer	14
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	20
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	21
Redovisning av ekonomi	23
Resursanvändning	23
Budget 2026	24
Övrigt	24
Systematiskt kvalitetsarbete	24
Agenda 2030	28

Inledning

Enhetens uppdrag

Enheten bedrivs med ett tydligt fokus på kvalitetsutveckling och effektivisering. Arbetsätt och rutiner följs kontinuerligt upp och revideras vid behov för att säkerställa en ändamålsenlig och långsiktigt hållbar utveckling av verksamheten.

Stockholms stads program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning utgör ett prioriterat styrdokument och är vägledande för verksamheten. Programmet går igenom kontinuerligt på APT och är avgörande för hur vi uppfyller verksamhetens mål.

Enheten bidrar på lokal nivå till att uppfylla målen för Agenda 2030 genom att i den ordinarie verksamhet arbeta med fokus på trygghetsarbetet, jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och delaktighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning samt genom ett aktivt klimat- och miljöarbetet.

Enheten har en tydlig budgethållning. Ekonomin är stabil och präglas av en god kontroll, trovärdiga prognoser, samt systematisk uppföljning av budget och resultat.

Vidare är arbetsmiljöarbetet fullt integrerat i ett systematiskt ledningssystem genom tillämning av förvaltningens årshjul. Detta säkerställer att arbetsmiljöfrågorna hanteras strukturerat, prioriterat och samordnat av arbetsledningen

Enheten arbetar för att främja en aktiv fritid och god hälsa för brukarna. Arbetet präglas av ett motiverande och långsiktigt förhållningssätt där stöd ges utifrån individens behov och förutsättningar, med målet att stärka självständighet och delaktighet.

Enheten kommer att prioritera arbetet med att stötta brukarna i samband med valet 2026. Personalen ska bidra till att säkerställa att brukarna har tillgång till korrekt och neutral information om valet, samt att de kan utöva sin rösträtt på ett självständigt och informerat sätt. Enhetens mål är att säkerställa att alla brukare har tillgång till den information och det stöd de behöver för att kunna utöva sin rösträtt på ett självständigt och informerat sätt. Målet ska mätas genom att:

- Alla brukare har fått information om valet och rösträtten.
- En stor andel av brukarna har registrerat sig för rösträtt och har erhållit röstkort.
- Brukarna uppger att de har fått det stöd de behöver för att kunna utöva sin rösträtt.

Genom att prioritera arbetet med att stötta brukarna i valet 2026, avser enheten att bidra till att säkerställa att alla medborgare har möjlighet att utöva sin rösträtt och delta i den demokratiska processen.

Utvecklingsområden 2026

Under 2026 kommer fortsatt stor vikt läggas på kvalitetsfrågor. Enheten ska systematiskt arbeta med att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. Medarbetare uppmuntras att aktivt ta del av stadens kvalitetsutvecklingsinsatser exemplifierat med att bli examinators inför kvalitetsutmärkelsen, söka till en utvecklingsgrupp eller Stockholm Stads ambassadörsprogram. Vidare uppmuntras medarbetare med att ta del av relevant

utbildningsutbud via Forum carpe. Vi eftersträvar att samtliga medarbetare har en gymnasial grundutbildning och även år kommer validerings utbildning erbjudas för dem som inte har det..

Brukarinflytande och brukardelaktighet ska fortsatt vara ett prioriterat fokusområde. Enheten strävar efter att skapa en öppen, tillgänglig och inkluderande miljö där brukarna känner sig trygga, hörda och delaktiga i sin vardag.

Medarbetare ska fortsätta arbeta utifrån det Pedagogiska Ramverket för att stärka brukarnas självständighet, delaktighet och möjlighet att verka i en tillgänglig miljö. Ramverket ska vara ett stöd i det dagliga arbetet och bidra till ett gemensamt förhållningssätt inom verksamheterna

Enheten kommer att vidareutveckla arbetssätten för att på ett strukturerat sätt ta tillvara resultatet från brukarundersökningen. Utifrån resultatet ska särskilt fokus läggas på att stärka tryggheten genom utvecklad alternativ kommunikation samt genom tydliga och kända rutiner för att ta emot synpunkter och klagomål.

Under 2026 fortsätter enheten arbetet med kvalitetsledningssystem 2c8. Systemet ska säkerställa att enhetens rutiner, styrdokument och arbetsmaterial är lättillgängliga och aktuella för alla medarbetare och övriga i förvaltningen

Följande områden är definierade som prioriterade åtgärder under året: kontinuerlig översyn av personaltätheten, översyn av vikarieanvändning och en revision av befintliga scheman.

Korrekt bemanning utifrån enhetens behov och relevant vikarietäckning vid sjukdom samt aktsamhet rörande materialinköp ger god resursanvändning. Genom att arbeta med dessa frågor syftar vi till att skapa en mer stabil och hållbar personalstruktur, förbättra arbetsmiljön och öka kvaliteten i vården och omsorgen för brukarna. Genom ett välfungerande budgetarbete kan kvaliteten i omsorgen upprätthållas

Enheten har en förhöjd beredskap och samarbete med enheten Liljeholmens dagliga verksamhet och med enheten Glasade gången där vi i våra respektive enheter kommer konkretisera detta för varje respektive arbetsplats, så det blir tydligt hur den förhöjda beredskapen konkret ska tillämpas. Varje verksamhet har en kontinuitetsplan. I december 2025 så påbörjades ett arbete att utveckla en tydligare och tillgängligare beredskapspärm samt plan som kommer färdigställas i början av 2026.

Organisationsbeskrivning

Området för grupp- och servicebostäder driver boendeverksamhet för vuxna personer med intellektuell, fysisk och/eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning i enlighet med Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Gällande styrdokument är FN:s standardregler och Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning för Stockholms stad.

Vår verksamhetsidé är att arbeta med brukarens bästa i fokus. Stödet är individuellt anpassat där stor vikt läggs vid god kvalitet.

De övergripande målen för vår enhet är de mål som anges i den nationella handlingsplanen för personer som har en funktionsnedsättning: samhällsgemenskap med mångfald som grund,

full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. Enheten arbetar vidare för att skapa en aktiv fritid och främja en gynnsam hälsa hos våra brukare. Prioriterat är att arbeta motiverande och långsiktigt, där stöd ges utifrån den enskildes behov och förutsättningar för att öka graden av självständighet.

Grupp- och servicebostäder område 3 består av två gruppbo- städer och två servicebo- städer, samtliga ligger i Årstadal.

De olika Lss-bostäderna är:

- Förmansvägens servicebostad, där det bor 7 brukare och där arbetar 6 medarbetare.
- Marieviks gruppbo- stad, där det bor 6 brukare och där arbetar 10 medarbetare.
- Sjövikens servicebostad, där det bor 7 brukare och delar arbetslag med Förmansvägens servicebostad.
- Årstadals gruppbo- stad, där det bor 6 brukare och där arbetar 7 medarbetare
-

Inom enheten arbetar sammanlagt 25 medarbetare, fördelat på 21 stödassistent- er, stödbiträden, 3 arbetsledare och en enhetschefer. Flertalet av medarbetarna har en gedigen erfarenhet av verksamhetsområdet kombinerat med adekvat utbildning.

Vi ger dagligt stöd och service till 26 brukare. Enhetens budget 2026 omfattar 43 mnkr. Enheten ser fortlöpande över scheman och bemanning och samtliga medarbetare inom enheten stödjer och hjälper varandra aktivt vilket ger en säkrare och mer kostnadseffektiv verksamhet.

Enhetschefer svarar för planering och uppföljning av verksamhetens arbete enligt verksamhetsplan och andra styrdokument. Det finns arbetsledare på samtliga verksamheter, som arbetar både administrativt och inom omsorgen.

Viktiga samarbetspartners är brukarnas gode män, anhöriga och andra legala företrädare, daglig verksamhet, biståndsbedömare, LSS Hälsan, regionens habiliteringscenter, vårdcentraler, idrottsförvaltningen.

Önskemål och förbättringsområden som framkommer i brukarnas genomförandeplaner, brukarundersökningar och i det dagliga samarbetet med brukarna, tillvaratas i utarbetandet av verksamhetsplanen.

Ledningens förslag på verksamhetsplan 2026 går igenom med samtliga medarbetare på varje respektive verksamhet på APT-möten i januari. Genom detta upplägg ges samtliga medarbetare möjlighet att vara delaktiga och påverka verksamhetsplanens utformning. Vi kommer därutöver att arbeta med verksamhetsplanen och de mål och arbetssätt som berör vår verksamhet kontinuerligt under årets inbokade planeringsdagar och APT- möten, så att det blir ett konkret användbart dokument för samtliga medarbetare och därmed enklare att följa den så kallade röda tråden.

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering		Tas fram av nämnd	År
Andel brukare som är nöjd med sin insats (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		85 %	År
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		90 %	År
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		83 %	År
Brukarens upplevelse av trygghet med personalen- LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		Tas fram av nämnd	År

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 ska nås genom att erbjuda invånare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning individuellt anpassade stödinsatser av hög kvalitet. Insatserna ska baseras på den enskildes behov och önskemål, med stor vikt vid delaktighet i utförandet av sin insats. Verksamheterna ska vara av hög kvalitet, rättssäkra, jämlika, jämställda och främja delaktighet. Resurser och metoder anpassas efter den nya socialtjänstlagen.

Personer med funktionsnedsättning ska få stöd för att vara en aktiv del av samhället. Barn och unga vuxna med funktionsnedsättning ska få det stöd de behöver, inklusive möjligheten att regelbundet delta i fritidsaktiviteter.

Stöd och service tillhandahålls i form av exempelvis boendestöd, grupp- eller servicebostäder, sysselsättning, daglig verksamhet. Fysisk aktivitet och hälsa ska beaktas vid upprättande och uppföljning av genomförandeplaner eller samordnade individuella planer. Nämndens medarbetare ska delta i utbildning i SIP, suicidprevention och psykisk ohälsa. Nämnden ska arbeta med ett särskilt fokus på våldsutsatta inom funktionshinderområdet genom ökad kompetens och förbättrade rutiner för att uppmärksamma våldsutsatthet.

Andelen heltidsanställningar ska öka och andelen timavlönad personal ska minska genom att utreda förutsättningarna för att organisera och minimera nyttjandet både av timavlönade och bemanningsföretag. Grundbemanning ska utgå från verksamhetens behov och för att främja en långsiktig och hållbar modell för personalplanering ska denna utgå från fyllda schemarader.

Förväntat resultat

- En större andel brukare 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 sina insatser.
- Fler vuxna med funktionsnedsättning upplever att de har möjlighet att påverka utformningen av sina insatser.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden genomför fler aktiviteter för att främja fysisk aktivitet för personer med funktionsnedsättning.	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Alla verksamheter arbetar i enlighet med evidens- och kunskapsbaserade metoder

Förväntat resultat

Samtliga verksamheter inom socialpsykiatrien arbetar utifrån Ett självständigt liv (ESL)

Arbetssätt

Enheterna har en plan som beskriver införande av det pedagogiska ramverket respektive ESL. Under året ska samtliga enheter implementerat planen och arbetssätten.

Resursanvändning

Enheten använder verksamheternas resurser med evidensbaserade arbetsmetoder och resurseffektiv.

Uppföljning

Följs upp tertiellt med en beskrivning hur arbetet fortlöper under året. Uppföljningar tillsammans med biståndsenheten ökar brukares delaktighet i utformning av insatsen.

Utveckling

Kartläggning och uppföljning av kvalitetsutvecklingen med hjälp av egenkontroller bidrar till förbättringar i arbetssätten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Genomförandeplaner ska finnas i alla ärenden	2026-01-01	2026-12-31
Medarbetare går utbildning i det pedagogiska ramverket	2025-04-03	2026-12-31

Enhetsmål: Brukarna på grupp och servicebostäderna lever ett självständigt liv utifrån sina förutsättningar.

Förväntat resultat

Att brukarna har ett reellt inflytande över hur deras insats utförs.

Arbetssätt

Brukarnas inflytande garanteras genom:

- Genomförandeplaner finns upprättade i samarbete med varje brukare. Brukarens inflytande ökar genom samarbete mellan boendet och handläggaren, kring en förstärkt kommunikation och framförhållning.
- genom olika forum/dokument erbjuds alla brukare en möjlighet att på ett individuellt möte eller via en digital enkät, kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande kvalitet på boendet och fritids- och kulturaktiviteter. Erfarenheter och synpunkter diskuteras inom enheten och beslut om eventuella förändringar i utförandet och svar till brukarna ges skriftligt och muntligt.
- Kartläggning kring alla insatsers utformning. Brukaren intervjuas om alla hens dagliga insatser, hur de ska ske och utföras. Brukarens önskemål dokumenteras till ett tillgängligt material, "Mitt behov av stöd och service", som läses av personalen inför utförandet, så att det blir som brukaren önskar. "Mitt behov av stöd och service" är ett förtydligande till varje persons beställning och genomförandeplan. Innehållet är präglad av grundläggande metoder som vi har skyldighet att utföra. Resultatet blir en förbättrad begriplighet hos såväl brukare som utförare.

Resursanvändning

Kompetent personal som ständigt utvecklas är den viktigaste resursen för att brukarna ska uppleva hög kvalitet i de insatser som ges.

Utbildningar, handledning, strukturerad reflektion och personalmöten är andra resurser som används.

Uppföljning

I samverkan med brukaren och dennes legala företrädare utvärderas genomförandeplanen årligen. För att säkerställa att personalen har ett arbetssätt med hög kvalitet följs samtliga rutiner fortlöpande upp.

Ärligen följer vi upp de olika verktygen vi använder för att ge brukarna ett ökat inflytande. Ett exempel på det är "Mitt samtal". En gång per år eller vid behov följer stödpersonen upp genomförandeplanen och mitt behov av stöd och service med brukaren. Brukaren ges möjlighet att lämna önskemål om ändringar och att uttrycka missnöje.

Utveckling

Vi utgår från resultaten i brukarundersökningen, avvikelser och de enskilda uppföljningarna. Därefter utvecklas identifierade områden i dialog med brukare och dennes företrädare.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning	85 %		År

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 ska nås genom att stadsdelsnämnden skapar goda förutsättningar för det lokala kulturlivet och arbetar för att erbjuda ett varierat utbud av kultur och evenemang för barn, unga och vuxna. Under 2026 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. I arbetet med platssamverkan ska nämnden fortsätta att utveckla arbetet med att aktivera befintliga offentliga platser med kultur och aktiviteter. Särskilt prioriterade platser i arbetet är Fruängen, Västertorp och Solberga/Älvsjö.

De verksamheter som vänder sig till barn och unga ska arbeta i enlighet med programmet Barns rätt till kultur i förskolan, på fritiden och i stadsmiljön. Särskild uppmärksamhet ska riktas mot pojkar i alla åldrar, äldre barn och ungdomar, barn och unga med funktionsnedsättningar samt barn som växer upp i hushåll med låga inkomster. Delaktighet och inflytande är en förutsättning för att kunna erbjuda ett relevant utbud av kultur – för, med och av barn och ungdomar.

Nämndens verksamheter ska arbeta uppsökande mot civilsamhället och verka för att låna eller hyra ut sina lokaler till föreningar. Nämnden ska också verka för att de kommunala bostadsbolagen i större utsträckning hyr ut lokaler till föreningar.

Inom äldreomsorgens verksamheter ska arbetet med kultur för äldre utvecklas i enlighet med handlingsplanen för Äldrevänlig stad i syfte att bidra till stimulans och gemenskap.

För att ytterligare stärka arbetet med kultur ska kulturombud finnas med uppdrag att fungera

som ambassadörer i verksamheterna. Ombuden ingår i ett förvaltningsövergripande nätverk med fokus på erfarenhets- och idéutbyte.

För att komplettera och stärka utbudet som nämnden erbjuder ska föreningsbidraget i form av arrangörs- och verksamhetsstöd utökas.

Förväntat resultat

- Barn, unga, vuxna och äldre i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Barn och unga ges fler möjligheter att uppleva och utöva kultur i stadsmiljön.
- Invånare i alla åldrar har möjlighet att ta del av ett rikt kultur- och föreningsliv.

Enhetsmål: Enheten erbjuder kultur- och/eller fritidsaktiviteter

Förväntat resultat

Brukare på grupp och servicebostäder använder stadens kultur och fritidsaktiviteter och upplever att de har haft en innehållsrik fritid

Arbetssätt

Vi erbjuder individuellt utformade aktiviteter på brukarnas fritid, samt gruppaktiviteter. Vi arbetar för att utveckla brukarnas sociala nätverk och umgänge.

Alla brukare får tillgång och stöd i användandet av aktuell fritidsinformation från Idrottsförvaltningens blogg: Fritid i gruppbostad och fritidsutvecklarnas fritidstips.

Resursanvändning

Erfarenhetsutbyte såväl inom den egna enheten som mellan enheterna.
Samarbete med idrottsförvaltningens fritidsutvecklare.

Uppföljning

En brukarundersökning genomförs årligen. Vi följer upp att brukarens insatser blir utförda och utvärderade av brukaren själv genom "Mitt samtal" och resultatdialog mellan stödpersonen och arbetsledaren. Arbetsledaren rapporterar sedan vidare till biträdena chef.

Utveckling

Insatser kring kulturella aktiviteter förs in i samtliga brukares genomförandeplaner

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

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

Beskrivning

Målet ska nås genom att nämnden arbetar strategiskt utifrån stadens klimathandlingsplan.

Nämnden ska arbeta med att förebygga avfall genom att minska antalet inköpta engångsprodukter, fasa ut plast och reparera och köpa begagnat istället för att slänga och köpa nytt. Vid köp av nya möbler ska stocket användas i första hand, i andra hand ramupphandlade leverantörer som erbjuder ett begagnat utbud. Engångsartiklar som plastförkläden, liggunderlag, pappmuggar, trekantmjölk och annat ska ersättas med flergångsartiklar. Tvättlappar i skumplast ska fortsätta fasas ut och arbetet med att implementera Hållbar vård och omsorg ska fortsätta.

Invånarnas delaktighet i miljö- och klimatfrågorna ska öka genom metoden tjänstedesign. Samverkan med civilsamhället ska stärkas. De åtgärder nämnden gör inom den gröna omställningen ska vara kända bland invånarna. Invånarna ska erbjudas delaktighet i det ekologiska hållbarhetsarbetet.

De av nämndens verksamheter som serverar mat ska utgå från medvetna val som gynnar både miljö och hälsa, i enlighet med stadens matprogram. Det innebär en ökad andel vegetarisk och närodlad mat. I matprogrammet anges att WWF:s initiativ One Planet Plate ska eftersträvas. One Planet Plate lyfter fram måltider som bidrar till bättre klimat och ökad biologisk mångfald. Initiativet anger att måltider ska baseras på råvaror med grönt ljus i WWF:s kött- och fiskguide samt grönt eller gult ljus i vegoguiden. Dessutom ska ris, spannmål, raps, potatis, lök och morötter vara ekologiska.

Aktiviteterna i nämndens verksamhetsplan kommer från nämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan.

Förväntat resultat

- Användandet av plast- och engångsprodukter minskar.
- Klimatpåverkan från inköpta livsmedel minskar.
- Livsmedel och måltider som köps in till förvaltningen vid konferenser, planeringsdagar, seminarier, möten, frukostar etc är vegetarisk.
- Stadens matprogram är implementerad i nämndens verksamheter.
- Invånarna i Hägersten-Älvsjö är delaktiga i den gröna omställningen.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
Minskning av inköpta engångshandskar i plast			År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Berörda chefer och medarbetare i stadsdelsnämndens verksamheter går utbildningen i hållbara kontor	2026-01-01	2026-12-31
Livsmedel och måltider som köps in till stadsdelsnämnden för personalrelaterade aktiviteter är vegetarisk	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska minska användningen av soppåsar av plast i verksamhetslokaler och inom parkdrift	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

Verksamheten använder elbilar som norm. Energieffektivisering genomförs genom klimatinvesteringar så energibehovet minskar. Bara miljömärkt el används.

Arbetssätt

Alla medarbetare är medvetna om vår påverkan på miljön. Energitillbehovet minskar genom översyn och utbyte av vitvaror. Verksamheterna köper enbart ekologiskt kaffe och mjölk. Samtliga verksamheter sorterar papper, papp, glas, metall och batterier.

Resursanvändning

Beställningsansvarig i samråd med chef vid beställning av exempelvis livsmedel.

Uppföljning

Uppföljning tertiärvis och i samband med verksamhetsberättelse.

Utveckling

Kontinuerligt arbete med att ständigt sträva efter att välja ekologiska livsmedel och miljövänliga produkter

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor	80 %	70 %	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Beskrivning

Målet ska nås genom att nämnden genomför aktiviteter som följer handlingsplanen för biologisk mångfald och de stadsdelsvisa åtgärdsförslagen för biologisk mångfald samt genom att öka andelen ekologisk mat i nämndens verksamheter.

Ekologiskt producerade livsmedel gynnar den biologiska mångfalden bland annat genom att inte använda kemiska bekämpningsmedel eller konstgödsel. Minst 70 procent av de livsmedel som nämnden serverar ska vara ekologisk för att bidra till att öka den biologiska mångfalden. De enheter som har haft svårt att nå målet ska ta fram en analys och en handlingsplan för att klara målet. Som riktlinje kan WWF:s initiativ One Planet Plate vara ett stöd.

Stadsdelsnämnden ska verka för att de upphandlingar som görs för mat och måltider ställer krav på djurskydd och restriktiv antibiotikaanvändning i livsmedelsproduktionen motsvarande den nivå som gäller i svensk lagstiftning.

Aktiviteter i nämndens verksamhetsplan kommer från nämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan.

Förväntat resultat

- De enheter som haft svårt att nå målet om ekologiska livsmedel har tagit fram en handlingsplan och genomfört åtgärder för att nå målet.
- Åtgärder utförs i enlighet med det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald.
- Invånare i stadsdelsområdet har god kännedom om de åtgärder som genomförs för att öka den biologiska mångfalden.
- Fler invånare i Hägersten-Älvsjö får möjlighet att stadsodla.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
De av stadsdelsnämndens verksamheter som inte når målet om andel ekologisk mat ska göra en analys och en handlingsplan för hur målet ska nås	2026-01-01	2026-03-31

Enhetsmål: Enheten fortsätter med att handla ekologiska livsmedel

Förväntat resultat

Följa stadsdelens mål på minst 70% inhandlade livsmedel som är ekologiska.

Arbetsätt

Se till att det läggs rätt på fakturor i Agresso. Enheterna ska arbeta mer aktivt med att öka inköp av ekologiska livsmedel. Allt som köps in till personal och kontor ska vara uteslutande ekologiskt. Följ resultatet som kommer månadsvis för att se att vi når målet på 70%. Handla

så lite som möjligt på egna utlägg och på First Card då det inte registreras att varan är ekologisk.

Resursanvändning

Månadsuppföljning i ledningsgruppen, T1,T2 och VB

Uppföljning

Följs upp av stadsdelen månadsvis

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bidrar till invånarnas goda hälsa och en ren miljö genom giftfria verksamheter.

Beskrivning

Målet ska nås genom att säkerställa ett systematiskt arbete för att fasa ut skadliga kemikalier med särskilt fokus på sårbara grupper i enlighet med Stockholms stads kemikalieplan samt handlingsplan för minskad spridning av mikroplast. Chemsoft och Byggvarubedömningen används som kartläggande verktyg och ska vara uppdaterade och aktuella. Arbetet med kemikaliesmart förskola och hållbar äldreomsorg ska fortsätta.

Aktiviteterna i nämndens verksamhetsplan kommer från nämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan

Förväntat resultat

- Exponeringen av skadliga kemikalier minskar, särskilt hos sårbara grupper.
- Chemsoft är uppdaterat med aktuell inventering av kemikalier i nämndens verksamheter.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska fasa ut köks- och serveringsutrustning som innehåller PFAS och bisfenoler	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten sorterar farligt avfall på rätt sätt

Förväntat resultat

Miljöombud på samtliga verksamheter. Samtliga enheter sorterar farliga avfall på rätt sätt.

Arbetssätt

Regelbundna träffar för miljöombuden. Miljöfrågor lyft på APT. Samverkan med LSS hälsan och Fruängens yrkesgrupp

Uppföljning

Följs upp på APT, planeringsdagar och T2

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 2026	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	82	År
§			
 Sjukfrånvaro	10 %	Tas fram av nämnd	Tertial
§			
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	Tas fram av nämnd	Tertial
§			

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

Beskrivning

Målet ska nås genom att utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, strategisk kompetensförsörjning samt ledarskap och medarbetarskap. Detta är ett led i att gemensamt nå ett ökat värde för aktivt medskapandeindex (AMI) i medarbetarenkäten samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. Deltidsanställningar ska följas upp kontinuerligt för att kunna erbjuda dessa medarbetare möjlighet till utökad sysselsättningsgrad. Minskad andel timavlönad personal är prioriterat inom äldreomsorgen och inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Inom förskoleområdet prioriteras att ställa om från att anlita vikarier från bemanningsföretag till att istället utgå från intern vikariepool.

Arbetet för att uppnå hälsofrämjande arbetsplatser med sänkta sjuktal fortgår under året. Att arbeta förebyggande med tidiga insatser och arbetsanpassning, är också en friskfaktor för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö. Chef tillsammans med skyddsombud samverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att stärka det som fungerar bra och hantera det som fungerar mindre bra. Chefers arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar är ett område som kommer att prioriteras under året. Alla medarbetare ska känna trygghet på sin arbetsplats och ha god kännedom om rutiner för

hantering av hot och våld. Under året ska beredskap mot välfärdsbrott stärkas och i det även området otillåten påverkan. Införandet av arbetsskor fortsätter inom äldreomsorgen och kommer även under året att införas inom verksamhetsområdena förskola respektive funktionshinderomsorg och socialpsykiatri.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån verksamhetens uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Stadens rekryteringsprocess säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten. Att kontinuerligt ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen genom att vara en lärande organisation är ytterligare en friskfaktor. Förvaltningen ska vara en intressant framtida arbetsplats för studenter och elever inom bristyrken. Verksamheterna tar under året emot studenter och praktikanter inom flera yrkesområden.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. För chefer ger stadens chefsprofil en övergripande förväntan av prestation som bedöms i chefens medarbetarsamtal. Medarbetare ska ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Arbetet med medarbetarskap fortsätter utifrån den övergripande satsningen inom respektive arbetsgrupp. Medarbetarskap är även ett av förvaltningens tre övergripande lönekriterier.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid.
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.
- Den totala sjukfrånvaron för stadsdelsnämnden minskar till 7,9 procent.
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras.
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
Andel medarbetare som känner till vart man ska vända sig om man upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier	100 %		År
Medelvärde för "Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation"	5		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla kvalitetsarbetet utifrån förhållningssätten i kvalitetsprogrammet med särskild fokus på lärande.	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö.

Förväntat resultat

God hälsa och välbefinnande är ett prioriterat område. Arbetsmiljöarbetet är helt integrerat i ett systematiskt ledningsarbete. Frågorna tas om hand heltäckande, väl prioriterade och på ett sammanhållet sätt av arbetsledningen. Enheten har därmed en välstrukturerad arbetsmiljö, med exempelvis checklistor för alla arbetspass. Vi erbjuder utbildning i ett kommunikativt arbetssätt, för att förebygga hot och våld och implementerar en handlingsplan för suicidprevention.

Verksamheten fortsätter arbetet med jämställdhetsintegrering. I stadens Program för ett jämställt Stockholm framgår att ojämställdhet i stadens verksamheter uppstår och återskapas i det dagliga arbetet – i beslutsfattande, resursfördelning samt i verksamhetsplanering och uppföljning.

- Verksamheten är jämställd vad gäller beslutsfattande, resursfördelning samt i verksamhetsplanering och uppföljning

Enheten ökar andelen heltidsanställda och tillsvidareanställda genom att kontinuerligt erbjuda de medarbetare som har deltidsanställningar möjlighet att höja sin tjänstgöringsgrad till heltid.

Arbetssätt

Samtliga medarbetare har varje år medarbetarsamtal. Medarbetarna medverkar ständigt i den dialog som ligger till grund för målens utformning och i en revidering av rådande arbetssätt. Detta sker genom återkommande personalmöten, arbetsplatsträffar (APT), planeringsdagar och vid behov även i handledning.

När könsuppdelad statistik och analys uppmärksammar omotiverade skillnader gällande bemötande och bedömningar åtgärdas detta. Medarbetare medvetandegörs och kan verka för att motverka eventuell ojämställdhet. Erbjudande om insatser utgår från den enskildes behov där den enskildes kön eller könsuttryck saknar betydelse för vad som erbjuds.

I alla verksamheter finns materialet "Mitt behov av stöd och service". Utifrån det tas checklistor fram över alla arbetsmoment under arbetspassen. Checklistornas funktion är att:

- ha kontroll på att vi utför alla beviljade insatser.
- ge medarbetarna en framförhållning i arbetsuppgifterna.
- göra en jämn arbetsfördelning mellan medarbetarna.

- skapa tydlighet i arbetets innehåll, skapa transparens, samt underlätta för nya medarbetare.

Ett fortsatt arbete kommer att ske under året med att få ned sjukfrånvaron samt säkra en god arbetsmiljö och en god samverkan med de fackliga organisationerna. Den goda arbetsmiljön utgår från en obruten respekt för den enskilde individen och där inga former av kränkande behandling, trakasserier eller sexuella kränkningar eller någon form av diskriminering förekommer.

Vi erbjuder således aktivt de som arbetar deltid att gå upp i tid, mejl skickas ut och svar krävs för vi inte ska missa någon. Dock har enheten ett mycket lågt antal deltidsanställda, framförallt är det dem som arbetar vaken natt och majoriteten av dem är nöjda med sin tjänstgöringsgrad.

Resursanvändning

Medarbetarnas olika kompetens och erfarenhet ligger till grund för att gällande åtaganden och arbetssätt kan tillämpas. Medarbetarna ges möjlighet till kompetensutveckling. Det sker även ett erfarenhetsutbyte mellan de olika arbetsplatserna

Uppföljning

Uppföljning sker genom medarbetarsamtal för samtliga medarbetare samt via medarbetarenkäten, samt via samtal på personalmöten, APT, och planeringsdagar. Handlingsplanen utifrån föregående års medarbetarenkät följs upp.

Utveckling

Med medarbetarenkäten som utgångspunkt identifieras områden som behöver utvecklas.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap för oväntade händelser

Beskrivning

Målet ska nås genom att stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete bedrivs systematiskt och är samordnat med informationssäkerhetsarbetet. Arbetssättet ska säkerställa ett effektivt och tydligare arbete för de verksamheter som berörs.

Under 2026 ska stadsdelsnämnden genomföra steg 1-4 i risk- och sårbarhetsanalysen. Det innebär att sårbarheter ska inventeras och åtgärder identifieras. För att fånga upp risker utifrån cybersäkerhetslagen och NIS2-direktivet kommer arbetet med risk- och sårbarhetsanalysen även innefatta informationssäkerhet. Verksamheternas kontinuitetsplaner ska uppdateras för att inkludera ett informationssäkerhetsperspektiv och verksamheternas beredskapspärmar ska uppdateras.

I arbetet med informationssäkerhet ska klassning av information och system vara fortsatt prioriterat. Arbetet med behörighetshantering ska utvecklas genom att en lokal hanteringsanvisning tas fram och den lokala anvisningen för informationssäkerhet ska uppdateras och göras mer känd i förvaltningen. Medarbetarna ska gå utbildningarna i dataskydd och informationssäkerhet i utbildningsplattformen.

Förväntat resultat

- Enheternas kontinuitetsplaner är verklighetsanpassade och övade.
- Samtliga av nämndens verksamheter har en uppdaterad beredskapspärm.
- Nämndens informationstillgångar klassas regelbundet.
- Nämnden har stärkt följsamheten till NIS2 och cybersäkerhetslagen.
- Nämndens medarbetare har god kunskap om informationssäkerhets- och dataskyddsfrågor.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens verksamheter ska kartlägga, klassificera och värdera sin information	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämndens verksamheter ska uppdatera beredskapspärmen	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten har en hög beredskap i samtliga verksamheter

Förväntat resultat

Att det finns en handlingsplan för samverkan med enheterna Hägersten Älvsjös dagliga verksamheter och Glasade Gången vid krissituationer.

Att krisplanen är uppdaterad och känd hos samtliga anställda.

Att alla krislådor är genomgångna, påfyllda och uppdaterade.

Arbetssätt

Beredskapspärm och handlingsplan vid kris tas upp som tema i verksamhetens årsplanering på APT. Uppdateras vid behov.

Vidare kommer det att tas fram en handlingsplan för samverkan med Hägersten Älvsjös dagliga verksamheter och Glasade Gången vid krissituationer. Krisplanen ska finnas som en del i introduktionen av nyanställda.

Uppföljning

Följs upp på APT samt i VB

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en stark rådighet med en hållbar utveckling över samhällsviktiga funktioner och välfärdsverksamheter

Beskrivning

Grunden till en hög rådighet är en ekonomi i balans som möjliggör effektiva och hållbara lösningar. Stadsdelsnämnden ska öka sin rådighet genom att ge verksamheten förutsättningar till en hållbar utveckling med hög beredskap och stark rådighet. Det kan exempelvis ske genom ändamålsenliga lokaler, en bra balans mellan verksamheter i egen respektive privat regi eller adekvat avtalsuppföljning.

Målet nås genom att stadsdelsnämnden beställer annonserade upphandlingar från stadens servicenämnd. Verksamheterna tar fram förfrågningsunderlag och upphandlingssamordnaren administrerar upphandlingarna i enlighet med stadens regelverk samt nämndens plan för upphandlingar. I förfrågningsunderlagen framgår att upphandlingen ska bidra till en hållbar ekonomisk, social och ekologisk utveckling. Utifrån revisionens genomförda granskning rekommenderas nämnden att säkerställa en systematisk planering avseende uppföljningen av entreprenörens arbete bl.a. genom tydliga rutiner för uppföljning samt stickprovskontroller och dokumentation av dessa. Genom att använda stadens gemensamma system för e-handel ökar förutsättningarna för att minska klimatpåverkan, göra medvetna inköp, öka avtalstroheten samt ett förenklande av den systematiska uppföljningen.

Vidare nås målet genom att stadsdelsnämnden arbetar för att ha verksamheter i egen regi inom samtliga områden som nämnden ansvarar för.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämndens systematiska avtalsuppföljningar ökar.
- Stadsdelsnämnden kravställer ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet i upphandlingar.
- Stadsdelsnämndens verksamheter ökar andelen elektroniska inköp till 75 procent.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla rekvisiter ska ha genomgått en utbildning i inköp och upphandling.	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten ökar sin hållbarhet inom säker fakturering

Förväntat resultat

Hålla deadline och få en mer fungerande fakturering inom enheterna

Arbetssätt

Ny rutin för att säkerställa en väl fungerande hantering av godkännande av fakturor i Agresso i rätt tid vid bokslut.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

Beskrivning

Nämnden arbetar aktivt med att minska risken för välfärdsbrott genom att höja kunskapsnivån och riskmedvetenheten bland medarbetarna, samt förbättra rutinerna för att förebygga, upptäcka och hantera välfärdsbrott. Det är viktigt att medarbetarna har kunskap om välfärdsbrott, inklusive felaktig folkbokföring, identitetsbrott, falska intyg, otillåten påverkan, samt bedrägeri och oegentligheter i stadens upphandlade tjänster. Det strategiska arbetet fokuserar på att förebygga risker och motverka välfärdsbrott genom ett systematiskt arbetssätt där risker analyseras, kontroller stärks och tydliga krav ställs för att säkerställa en rättssäker och effektiv användning av stadens resurser. 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. Medarbetare utbildas och informeras om vad de behöver vara uppmärksamma på via utbildningsinsatser.

Förväntat resultat

- Fler kontroller genomförs med syfte att motverka förekomsten av välfärdsbrott
- Noggrannare uppföljningar av avtal.
- Medarbetarnas kunskap om välfärdsbrott ökar

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Samtliga medarbetare ska ha tagit del av stadens e-utbildning "Välfärdsbrott – ett hot mot demokratin"	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten följer Stockholms stads policy och system för säkra inköp och har en medvetenhet om välfärdsbrott hos samtliga medarbetare

Förväntat resultat

Ökad kunskap hos medarbetare om välfärdsbrott. Högre nivå på kontroller för att upptäcka välfärdsbrott. Ökad kunskap och medvetenhet till medarbetare genom utbildning och diskussioner på APT och andra forum

Arbetssätt

Kontrollerar alla inköp för att säkerställa att inköpet är gjort på rätt person med rätt behörighet. Regelbunden uppföljning och utbildning. Identifiera falska intyg och bedrägerier. Se till att våra medarbetare förstår vad som menas med ett välfärdsbrott och att de genomför utbildningen i Stadens utbildningsplattform för att få rätt kompetens och förståelse i ämnet.

Uppföljning

Enheten kommer att gå igenom stadens riktlinje på APT under året.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt

Nämndmål: Hägersten-Älvsjö stadsdelsområde är jämställt, öppet och demokratisk

Beskrivning

Målet nås genom att Stockholms stads program för de mänskliga rättigheterna och Agenda 2030 utgör ett stöd och genomsyrar nämndens verksamheters arbete, kontakter och bemötande med invånarna. Nämndens verksamheter ska öka sina kunskaper om målgrupps förutsättningar och behov i syfte att ge bättre service och att målgruppen får sina rättigheter tillgodosedda. Verksamheterna ska präglas av gott bemötande och öppenhet för inflytande och delaktighet. Nämnden motverkar alla former av rasism och diskriminering och värnar om allas jämlikhet. Förvaltningens tjänsteutlåtanden genomförs utifrån både jämställdhets- och barnkonsekvensanalys i ärenden där detta är relevant.

Kunskap om innehållet i det reviderade programmet Tillgänglighet och delaktighet för funktionsnedsatta 2024–2029 ska vara god och leda till god kvalitet för målgruppen.

Stadsdelsnämndens parker och grönområden ska i så stor utsträckning som möjligt vara tillgänglighetsanpassade.

I arbetet för en äldrevänlig stad pågår ett utvecklingsarbete för samverkan med föreningar och andra aktörer för dialog, informations-, erfarenhets-, och idéutbyte med fokus på det gemensamma arbetet med att tillgodose äldre medborgares behov av socialt innehåll, kultur, hälsa, fritid, vardagsmotion, social delaktighet och samvaro samt medmänskligt stöd.

Medborgardialoger kommer att genomföras i syfte att stärka tilliten och den lokala demokratin. Ambitionen är att bidra till ett öppnare och mer inkluderande samtal och möten med stadsdelsområdets invånare. Nämnden ska delta och finnas representerade på olika evenemang i stadsdelsområdet i syfte att stärka tilliten till förvaltningen.

Stadsdelsnämnden ska utveckla medborgarkontoret i Älvsjö och säkerställa att likvärdig service kan erbjudas till alla Stockholmare. Medborgarkontoret kommer under 2026 ge ökade möjligheter till aktiviteter och evenemang för invånarna och civilsamhället att mötas för samtal. Vidare ska samverkan med valnämnden ske för att kunna erbjuda möjlighet att förtidsrösta på medborgarkontoret inför valet 2026.

De medborgarförslag som nämnden ska genomföra under året är en mindre upprustning vid lekplatsen Arkenparken i avvaktan på Grön kompensation för en större upprustning av platsen samt även undersöka om det finns en lämplig plats för en dansbana. Vidare ska nämnden slyröja runt en ek vid Långsjöbadet samt beskära träd och förbättra siktlinjer vid en grönyta nära Älvsjö centrum enligt beslutade medborgarförslag.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden utvecklar den lokal demokratin genom dialoger och inbjuden till deltagande om stadsdelsområdets utveckling för att få kunskap om invånarnas önskemål och behov.
- Stadsdelsnämndens verksamheter ökar sina kunskaper om målgruppens förutsättningar och behov utifrån programmet för de mänskliga rättigheterna.
- Stadsdelsnämnden genomför jämställdhetsanalyser på olika nivåer för att bidra till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män respektive flickor och pojkar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens verksamheter ska ta fram och genomföra aktiviteter utifrån Stockholms stads program för de mänskliga rättigheterna med hänvisning till MR-programmets fokusområden.	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten ska säkerställa att brukare får möjlighet att delta i valet 2026

Förväntat resultat

- Öka antalet brukare som deltar i valet 2026.
- Förbättra tillgängligheten och stödet för brukarna i valet 2026.

Arbetssätt

Informera och utbilda brukarna om valet 2026, dess betydelse och hur de kan delta. Detta kan ske genom workshops, seminarier eller enkel information via broschyrer eller digitala kanaler.

- Stöd i röstningsprocessen: Erbjud stöd till brukarna i röstningsprocessen, till exempel genom att hjälpa dem att fylla i röstsedlar eller att läsa valmaterial.
- Stöd i att utöva rösträtten: Erbjud stöd till brukarna i att utöva sin rösträtt, till exempel genom att hjälpa dem att registrera sig för rösträtt eller att fylla i röstsedlar.
- Tillgänglighet och anpassning: Se till att all information och material om valet 2026 är tillgängligt för brukarna, till exempel genom att använda storstil, punktskrift eller teckenspråk.

Uppföljning

Följ upp och utvärdera arbetet för att säkerställa att brukarna får det stöd de behöver för att delta i politikervalet 2026.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Enheten bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt för att uppfylla samtliga mål inom beslutad budget.

Den sammantagna bedömningen är att enheten är välfungerande med engagerade och kunniga medarbetare som trivs på jobbet och är delaktiga i utvecklingen av verksamheten.

Genom ett välfungerande budgetarbete kan kvaliteten i omsorgen upprätthållas. Korrekt bemanning utifrån enhetens behov och relevant vikarietäckning vid sjukdom samt aktsamhet rörande materialinköp ger god resursanvändning. Bemanningen följs upp varje vecka på våra APT/personalmöten.

Enheten arbetar med framförhållning för att uppnå en effektiv resursanvändning, med fokus på att hålla budgeten och optimera användningen av personal och lokaler. Genom en realistisk och verksamhetsanpassad budget, samt en kontinuerlig översyn av utgiftsposter, säkerställer enheten att resurserna används på ett sätt som ger maximalt utbyte och minimalt slöseri.

Enheten har rådighet över sina resurser och fattar beslut om hur de ska användas på ett sätt

som är anpassat till enhetens specifika behov och mål. Medarbetarna är enhetens största resurs, och genom regelbunden kompetenshöjning och kunskapsdelning kan de bidra till att uppnå enhetens mål. Enheten erbjuder medarbetarna vid behov regelbunden kompetenshöjning, och använder sig främst av de kostnadsfria utbildningar som erbjuds inom staden.

Konferensrummet i kontoret i Fruängen används för interna utbildningar och möten, vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmässigt. Genom att ha en effektiv resursanvändning och rådighet över sina resurser, kan enheten uppnå en mer hållbar och kostnadseffektiv verksamhet.

Enheten säkerställer en effektiv resursanvändning inom förvaltningen genom att nyttja befintliga resurser på ett optimalt sätt. Vid planeringsdagar och träffar för större arbetsgrupper bokas lokaler på Glasade gången och Café Hitom, vilket möjliggör en kostnadseffektiv och miljömedveten lösning. Genom att utnyttja förvaltningens egna resurser kan enheten också säkerställa att personalträffarna hålls i enlighet med förvaltningens värderingar och mål, exempelvis genom att endast servera vegetariska och ekologiska livsmedel. Detta bidrar till en mer hållbar och ansvarsfull verksamhet, samtidigt som det främjar en positiv och inkluderande arbetsmiljö.

Budget 2026

Arbetet med lagd budget sker noggrant och kontinuerligt genom månadsrapporter och tertialrapporter samt bokslut. Detta arbete ligger sedan till grund för att kunna upprätta en trovärdig budget i balans och att kunna upprätta ett trovärdigt prognosarbete i samarbete med stadsdelens ekonomiavdelning.

Enheten ger stöd och service till 26 brukare, dygnet runt, och enhetens budget 2026 omfattar 43 mnkr.

Det sker internt en fortlöpande granskning av inkomster och utgifter och eventuella avvikelser åtgärdas skyndsamt.

Enhetschefer träffar controller varje månad för månadsavstämningar av enhetens ekonomiska läge och enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar och möjliga kostnadseffektiviseringar. Återkoppling till medarbetarna sker fortlöpande via arbetsplatsträffar, där målet är att medarbetarna ska bli än mer insatta i budgetrelevanta frågeställningar.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS 2011:9

Vi har genomfört en väsentlighets- och riskanalys för att identifiera och hantera risker i vår enhet. Vi har identifierat flera viktiga områden, såsom läkemedelshantering,

brandskyddsarbete och basala hygienrutiner, och tilldelat en risknivå för varje område.

Läkemedelshantering och basala hygienrutiner

Vi prioriterar läkemedelshantering och basala hygienrutiner i vår verksamhet för att säkerställa en hög kvalitet och patientsäkerhet. Vår samarbetspartner LSS-hälsan har tagit fram en ny och mer avancerad delegeringsutbildning som syftar till att ge medarbetarna de kunskaper och färdigheter som behövs för att delegera läkemedel på ett säkert och effektivt sätt. Utbildningen, som kan ta upp till två timmar, är en viktig del av vår strategi för att minimera risken för läkemedelsrelaterade fel.

För att ytterligare stärka vår läkemedelshantering använder vi appen APPVA, som ger ordinationer av läkemedel och håller koll på om delegeringarna måste förnyas. APPVA ger oss också möjlighet att följa statistik för att se om medarbetarna följer tiderna för delegering av medicin, vilket hjälper oss att identifiera områden för förbättring.

Basala hygienrutiner är också ett viktigt område i vår verksamhet, eftersom smittspridning kan leda till allvarliga konsekvenser för brukarna. Därför ingår utbildning i basala hygienrutiner i vårt introduktionsprogram, och vi säkerställer att medarbetarna har tillgång till de resurser och utrustning som behövs för att upprätthålla en god hygienisk standard. Medarbetarna ska gå igenom basala hygienrutiner årligen. Genom att prioritera läkemedelshantering och basala hygienrutiner kan vi säkerställa att vi alltid har en hög kvalitet och patientsäkerhet i vår verksamhet.

Brandskyddsarbete

Alla verksamheter har brandskyddskontrollanter som har till uppgift att varje månad utföra brandsäkerhetskontroller på respektive verksamhet. Det kan handla om att se till att utrymningsvägar är fria och att brandsläckare och brandfiltar finns på plats och är fungerande. Förvaltningen undersöker möjligheten att upphandla en övergripande utbildning om brandsäkerhet. Det är av vikt att alla brandskyddskontrollanter får gå en utbildning för att få mer kunskap gällande sin roll som kontrollant. Detta är även en punkt i väsentlighets- och riskanalysen.

Synpunkter och klagomål

Vi tar alla synpunkter och klagomål på största allvar och ser det som en viktig del i verksamhetens kommande utvecklings och förbättringsarbete.

Vi försöker bemöta alla synpunkter och klagomål så fort som möjligt. Vi går igenom olika inkomna synpunkter och klagomål på respektive enhet för att därigenom sprida kunskap och göra enhetsspecifika ärenden till mer allmängiltiga, generella frågor som på detta sätt problematisera och utveckla verksamhetsnära frågeställningar. På detta sätt skapar enheten förutsättningar för lärande och tar till vara på medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens.

Verksamheterna arbetar kontinuerligt med att analysera resultaten från brukarundersökningar och skapar därefter handlingsplaner för att bibehålla respektive förbättra goda resultat. Vi arbetar utifrån en metod framtagen av SKR, där vi har en utbildad processledare som utbildar

varje respektive verksamhet.

Under 2026 så kommer enheten underlätta för brukare att komma med synpunkter och klagomål. För att underlätta för brukarna att lämna synpunkter och klagomål, kommer enheten att erbjuda följande kanaler:

- En brevlåda som är tillgänglig för brukarna att lämna in sina synpunkter och klagomål. Brevlådan kommer att vara placerad på en tydlig och lättillgänglig plats på enheten.
- En tydlig och lättillgänglig informationspunkt där brukarna kan få information om hur de kan lämna synpunkter och klagomål.
- En möjlighet för brukarna att tala direkt med personalen om sina synpunkter och klagomål.

Enheten kommer att hantera synpunkter och klagomål på ett professionellt sätt genom att:

- Registrera och dokumentera alla synpunkter och klagomål
- Utreda och hantera dem av ansvarig personal
- Ge ett svar eller återkoppling inom en rimlig tid

Målet är att alla brukare ska känna sig hörda och att synpunkter och klagomål hanteras effektivt. Detta ska mätas genom tillgång till tydlig information, brukarnas upplevelse och antalet hanterade synpunkter och klagomål. Alla brukare ska veta till vem de ska vända sig och få återkoppling.

Internkontroller

Vi arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet och gör våra skyddsronder tillsammans med de fackliga representanterna på de verksamheter som inte har skyddsombud. Vid APT ges alla medarbetare möjlighet att ta upp egna frågor. I dagordningen finns även en punkt gällande arbetsmiljö och hälsa. Även i dagordningen på de möten alla verksamheter har varje vecka finns en punkt gällande arbetsmiljö och mående. Under 2026 kommer skyddsombud från våra verksamheter, enhetschefer och områdeschef träffas och samverka. Arbetsmiljörelaterad ohälsa, olycksfall och tillbud rapporteras i verksamhetssystemet IA.

Verksamhetsuppföljning på utvalda verksamheter sker via verksamhetsutvecklare vid Utvecklingsenheten. Resultatet från dessa uppföljningar lyfts sedan upp och används av enhetens samtliga respektive verksamheter i lärande syfte. Vårt framtagna pärm-system med rutiner och arbetsmaterial uppdateras så att samtliga medarbetare kan ta del av resultatet, både digitalt och i fysisk form.

Stödpersoner, stödpedagoger och arbetsledare arbetar efter årshjul. Detta säkerställer att t.ex. brukarnas genomförandeplaner och riskanalyser uppdateras minst en gång varje år.

Varje verksamhet genomför resultatdialoger, där medarbetare gör en egenkontroll utifrån ett dokument över stödpersonsuppgifter. Denna kontroll förs sedan i dialog med arbetsledare och chef för att säkerställa att brukares rättigheter tillgodoses och att medarbetare får det stöd de behöver i sin arbetsuppgift. Enhetschefen genomför också resultatdialog med arbetsledare för att säkerställa att arbetsuppgifterna utförs enligt plan. Resultatdialogerna följs sedan upp på

medarbetarsamtalet, där medarbetarens utveckling och behov av stöd diskuteras.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Samtliga medarbetare informeras om sin rapporteringsskyldighet enligt lex Sarah i samband med introduktionstillfällen och återkommande efter de tidsintervall som finns med i årshjulet, därutöver i förekommande fall på boende- respektive APT-möte. Eventuella anmälningar skickas till avdelningens ansvarige för vidare utredning. Involverade medarbetare deltar i utredningen och verksamhetens medarbetare informeras om pågående utredningar. Syftet är att förbättra rutiner och arbetssätt för att förhindra framtida avvikelser och säkerställa god kvalitet i enheten. Avvikelseerna redovisas i T1, T2 och verksamhetsberättelse.

Utöver Lex Sarah ansvarar medarbetare för att dokumentera avvikelser i dokumentationssystemet Parasol, samt att hantera och följa upp avvikelsen enligt gällande rutiner. Enhetschef följer veckovis upp dokumenterade avvikelser för att säkerställa kvalitet och utveckling av verksamheten.

HSL-avvikelser som berör verksamheten rapporteras digitalt via DF Respons. Medarbetaren skriver in avvikelsen och enhetschef får en notis om detta via mail och kan logga in i systemet, läsa och utreda avvikelsen.

Samtliga medarbetare ges kontinuerligt möjlighet att höja kompetensen kring olika frågeställningar avseende avvikelsehantering. Med fokus på lärande kommer de händelser som rapporteras lyftas på APT för att diskutera i grupp och ta lärdom av det som har rapporterats.

Enheten har inlett ett fördjupat samarbete mellan verksamheterna. Detta kommer göras bland annat genom gemensamma APT.

Enheten säkerställer aktuell kompetens genom ett forum för lärande och systematisk kompetensutveckling som en stående punkt i mötes dagordningen. Detta leder till att:

- Medarbetare kontinuerligt utvecklar sig och deltar i kollegiala utbyten
- Enheten följer upp och utvärderar verksamheten, testar nya metoder och har erfarenhetsutbyte med andra
- Enheten samarbetar med andra och delar erfarenheter och insikter med varandra, och omsätter sedan lärdomar i praktisk handling

Genom detta arbete strävar enheten efter att skapa en kultur av lärande och kontinuerlig förbättring, där medarbetare känner sig trygga och motiverade att dela sina erfarenheter och lärdomar för att förbättra verksamheten. Med inspiration från Stockholm stads kvalitetsprogram har enheten utvecklat arbetssättet.

Externa granskningar/tillsyn/brukarundersökningar

Enheten fortsätter arbetet med en påbörjad fördjupad analys utifrån resultat från föregående års brukarundersökning. Enheten har låtit utbilda en medarbetare via stadsledningskontoret i att kunna tolka och använda resultatet på aggregerad nivå, så att varje respektive verksamhet

inom enheten kommer kunna tillgodogöra sig ett resultat och därmed kunna arbeta proaktivt i syfte att höja kvaliteten för den enskilde stockholmaren.

Alla verksamheter har haft miljöinspektioner av en miljöinspektör från Stockholms stad. Enheten fortsätter att arbeta med att åtgärda bristerna och implementera rutiner för att säkerställa att alla krav och lagar följs.

Egenkontroller

Enhetens ansvariga chefer har egenkontroller på en mängd olika områden i form av platsbesök och stickprov. Genom att kontrollera att styrdokument som upprättats är kända och begripliga för samtliga, såväl tillsvidare som intermittent anställda medarbetare, sker en kontinuerlig översyn av verksamhetens kvalitetsarbete.

Agenda 2030

Enheten strävar efter att bidra till att uppfylla målen på lokal nivå i Agenda 2030 genom att integrera fokus på trygghetsarbetet, jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och delaktighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning samt klimat- och miljöarbetet i den ordinarie verksamheten.

Enheten bidrar till att uppfylla målen i Agenda 2030 genom bland annat:

- God hälsa och välbefinnande (mål 3): Enheten erbjuder en aktiv fritid och främjar en gynnsam hälsa hos våra brukare, vilket också är en del av vårt enhetsmål att "Enheten erbjuder kultur- och/eller fritidsaktiviteter". Dessutom arbetar vi för att "Alla verksamheter arbetar i enlighet med evidens- och kunskapsbaserade metoder" för att säkerställa att vården och omsorgen är av hög kvalitet. Arbetet ska ske motiverande och långsiktigt, där stöd ges utifrån den enskildes behov och förutsättningar för att öka graden av självständighet. Enheten ska erbjuda brukare att få stöd och hjälp att skaffa ett friskvårdskort som staden erbjuder personer som bor inom grupp- och servicebostäder enligt LSS.
- -Jämställdhet (mål 5): Enheten arbetar med jämställdhetsintegrering i den ordinarie verksamheten, med målet att öka jämlikheten bland brukare och medarbetare. Detta är också en del av vårt enhetsmål att "Enheten är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö", där vi strävar efter att skapa en inkluderande och respektfull arbetsmiljö för alla medarbetare. Alla medarbetare och brukare ska känna till att ingen får bli diskriminerad eller orättvist behandlad. Verksamhetens lokaler ska vara tillgängliga för alla, och information om jämställdhetsarbetet ska spridas till alla.
- - Mänskliga rättigheter (mål 10): Enheten arbetar för att alla medarbetare och brukare ska känna till att ingen får bli diskriminerad eller orättvist behandlad, och att verksamhetens lokaler är tillgängliga för alla. Detta är också en del av vårt enhetsmål att "Enheten har en hög beredskap i samtliga verksamheter", där vi strävar efter att vara förberedda på och kunna hantera alla situationer som kan uppstå.
- - Hållbar konsumtion (mål 12): Enheten arbetar för att minska sin miljöpåverkan genom att återbruka möbler och andra inventarier i så stor utsträckning som möjligt,

vilket också kopplar till vårt enhetsmål att "Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan".