

Handläggare
Malin Falknert
Telefon: 0850823651**Till**
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2026-02-19

Verksamhetsplan 2026

Hägerstens hemtjänst

Hägerstens hemtjänst

Riksdalervägen 4

0850823651
0850823000
malin.falknert@stockholm.se
start.stockholm

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: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	4
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer	16
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	23
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	26
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	27
Redovisning av ekonomi	29
Resursanvändning	29
Budget 2026	29
Övrigt	30
Systematiskt kvalitetsarbete	30
Agenda 2030	31

Inledning

Enhetens uppdrag

Hägerstens hemtjänst erbjuder insatserna hemtjänst, trygghetslarm, avlösning och ledsagning utifrån biståndsbeslut i Midsommarkransen, Årstadal, Västberga, Telefonplan, Hökmossen, Hägerstensåsen. Vi arbetar för att alla som önskar ska kunna bo kvar i det egna hemmet med en god omvårdnad och ett gott bemötande av oss.

Kundernas biståndsbedömda insatser formas utifrån ramtiden för att skapa trygghet, värdighet och självbestämmande för kunden. Genomförandeplaner upprättas i samverkan med kunden och följs regelbundet upp för att säkerställa att insatserna är aktuella och personcentrerad.

Utvecklingsområden 2026

Hägerstens hemtjänst fortsätter att utveckla arbetet med att använda rambeställningens möjlighet för planering och utförande av insatser. Arbetet med att utveckla den sociala dokumentationen med journalanteckningar och att göra innehållet i genomförandeplanerna mer personcentrerat och kopplat till kundens önskemål.

Enheten kommer att vidareutveckla arbetssätt kring planering, uppföljning och samverkan för att skapa bättre kontinuitet för brukarna och en mer hållbar arbetsbelastning för medarbetarna.

Arbetet med att utveckla ombudsrollerna genom att öka ombudens kunskap och möjlighet att sprida kunskapen i arbetsgrupperna kommer att intensifieras på enheten.

Enheten kommer att fortsätta det goda arbetet med reflektion som startat under 2025.

Under året kommer enheten att HBTQI certifieras utifrån utbildning i ämnet för samtliga medarbetare.

Vi kommer arbeta med det goda medarbetarskapet som skapar delaktighet och god arbetsmiljö genom att öka kunskapen hos medarbetarna genom utbildningar.

Vi behöver fortsätta utmaningen från 2025 med hållbar ekonomi och fortsätta organisera verksamheten så resurseffektivt som möjligt.

Organisationsbeskrivning

Hägerstens hemtjänst består av en enhetschef, fyra planerare varav två arbetar helger, 41 undersköterskor/vårdbiträden. Enheten har 43,92 helårsanställningar. Enheten har sina lokaler på Riksdalervägen 4 i Hägersten.

I januari 2026 har enheten 265 kunder som har aktiva beställningar. Av dessa 265 kunder har 212 st insatsen hemtjänst, 198 st har insatsen trygghetslarm, två st har insatsen avlösning och tre st har insatsen ledsagning.

Medarbetarna är uppdelade två geografiska grupper dagtid och enheten har en kvällspatrull. Nattinsatser utförs av underleverantör Attendo tom. 2026-02-01. Därefter utförs nattinsatserna av Hägersten-Älvsjös nattpatrull i egen regi.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsplanens första utkast har behandlats på Arbetsplatsträff 2025-12-16. Den färdiga verksamhetsplanen kommer att behandlas på Arbetsplatsträffarna 27-28 januari.

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	87 %	87 %	År
 Antal personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagarsperiod	10 st	Max 10 personer	År

Nämndmål: Äldre har ett tryggt, hälsosamt och självständigt liv samt en god personcentrerad vård och omsorg

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens verksamheter inom äldreomsorgen bygger på ett salutogent förhållningssätt, där trygghet, hälsa och välbefinnande står i fokus. Äldre i behov av stöd erbjuds insatser av god kvalitet, med utgångspunkt i den enskildes behov och önskemål samt med hög grad av delaktighet. Verksamheterna är rättssäkra, likvärdiga och bidrar till delaktighet, kontinuitet och hög kvalitet i omsorgen.

Genom uppsökande och förebyggande arbete motverkas ofrivillig ensamhet och isolering. Mötesplatser, aktivitetscenter och stadens satsningar på kulturevenemang erbjuder socialt umgänge och aktiviteter som främjar fysisk, psykisk och social hälsa. Inom vård- och omsorgsboenden är dagliga utevistelser och promenader centrala för äldres hälsa och välbefinnande. Dagliga utevistelser och promenader ska alltid erbjudas och säkerställas oberoende av bemanning och resursförutsättningar. Äldre har därutöver tillgång till ett brett utbud av aktiviteter som bidrar till meningsfull vardag och delaktighet.

Måltidsservice bedrivs med fokus på näringsriktig, säker och hållbar mat som bidrar till god hälsa och förebygger undernäring. Äldreomsorgen utvecklar även en personcentrerad vård inom hälso- och sjukvården och stärker stödet till anhöriga för att tillvarata anhörigperspektivet i verksamheterna.

Ett hållbart ledarskap och kompetent medarbetarskap är centralt för kvalitet, kontinuitet och trygghet inom äldreomsorgen. Medarbetare erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling inom områden som språk, demens, geriatrik, psykisk ohälsa, palliativ vård, HBTQI, våld i nära

relation och missbruk. Omvårdnadspersonal ges möjlighet till vidareutbildning via bland annat ESF-projektet ”Kompetensförsörjning inom äldreomsorgen” för att möta framtida behov av undersköterskor och vårdbiträden. All frånvaro ska efter verksamhetens behov ha full täckning av vikarier för att säkerställa kontinuitet, kvalitet och trygghet.

Förväntat resultat

- Ökad andel äldre som känner sig trygga och nöjda med utformandet av sin äldreomsorg.
- Ökat välbefinnande och meningsfullhet hos seniorer genom hälsofrämjande- och förebyggande insatser.
- Öka verksamhetens kvalitet genom en patientsäker och personcentrerad vård och omsorg.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla nya arbetssätt och det systematiska kvalitetsarbetet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska fortsätta och intensifiera arbetet med att utveckla intern och extern samverkan för att säkerställa en god och nära vård samt främja ett mer uppsökande, förebyggande och hälsofrämjande arbetssätt inom äldreomsorgen.	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska intensifiera arbetet med uppföljning och analys av avvikelser, lex Sarah och lex Maria för att utveckla kvalitet och lärande i verksamheten.	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska intensifiera utvecklingen av digitalisering och välfärdsteknik för att stärka kvalitet, delaktighet och trygghet inom äldreomsorgen.	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka äldreomsorgens arbete med nationella minoriteter genom att synliggöra deras rättigheter samt integrera språk, kultur och traditioner i verksamheten.	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka äldreomsorgens kompetens i bemötandet av särskilt sårbara grupper med fokus på demens, våld i nära relation, hbtqi och psykisk ohälsa.	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska utveckla äldreomsorgens kompetensutvecklingsplan så att den utgår från verksamhetens behov och säkerställer rätt kompetens utifrån yrkets krav.	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla arbetet med kost och nutrition för att säkerställa en god måltidsupplevelse och bidra till ökad hälsa och livskvalitet för äldre.	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Avdelningsmål: Äldre ska erbjudas stöd och omsorg som stärker trygghet, hälsa och självständighet genom personcentrerade och samordnade insatser från det förebyggande arbetet till myndighetsutövning och utförande.

Förväntat resultat

1. Förebyggande och hälsofrämjande arbetssätt minskar behovet av akuta insatser och stärker äldres självständighet.
2. Äldre upplever ökad trygghet, delaktighet och inflytande över sin omsorg.
3. Omsorgen ges med hög kvalitet, kontinuitet och i nära samverkan mellan professioner och huvudmän.

Arbetssätt

Utveckla förebyggande och hälsofrämjande arbetssätt, med fokus på tidiga insatser och stöd som stärker äldres hälsa och självständighet.

Säkerställa personcentrerad omsorg där varje individ ges inflytande över planering och genomförande av sina insatser.

Uppföljning och kvalitetssäkring: Säkerställa att insatserna når förväntade resultat och utvecklas utifrån brukarnas behov.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	88 %		År
Kommentar Enhetens utfall i 2025 års brukarundersökning var 83% . Enheten har som målsättning att öka detta med 5%.			
I varje verksamhet finns måltidsombud	100 %		År

Enhetsmål: Enheten arbetar för att kunden ska vara delaktig och känna sig trygg med de goda service- och omvårdnadsinsatser vi utför

Förväntat resultat

1. Enheten har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal.
2. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.
3. En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %, som bygger på brukarundersökningens resultat för respektive enhet.
4. Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.
5. Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %, som bygger på brukarundersökningens resultat för enheten.

Arbetssätt

1. Enheten har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal. Varje kund har en utsedd kontaktman som har det övergripande ansvaret för kunden och den som utför huvuddelen av insatserna. Vid omsorgsinsats erbjuds undersköterska som fast omsorgskontakt. Vi arbetar även med geografisk närhet.
2. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna

erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.

Vi utför insatser enligt biståndsbeslut. Kontaktpersonen gör genomförandeplanens planering i samverkan med kunden och/eller närstående. Uppföljning av genomförandeplanen sker under året med kunden och dokumenteras. Verksamhetens medarbetare arbetar utifrån den personcentrerade omvårdnaden och där arbetar man med förutom genomförandeplaner även med levnadsberättelser.

3. En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %.

Enheten arbetar med synpunkt-och klagomålshantering. Vi är lyhörda för kundens önskemål. Vi arbetar för ökad kontinuitet. Att medarbetarna arbetar utifrån personcentrerad omvårdnad.

4. Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.

Utbildning för all personal i nutrition i syfte att alla medarbetare har kunskap i måltidssituationen så att man uppmärksammar kunder med ätsvårigheter. Vi använder oss av enkät med frågor gällande nutrition i syfte att fånga upp de kunder som har svårigheter gällande kosten. Måltidsombuden fortsätter att kompetensutvecklas av stadsdelens dietist och i sin tur vidareförmedlar information till kollegor.

5. Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten ut som ökar med 5 %.

Lätt att få kontakt med hemtjänsten och meddela om tillfälligas förändringar. Vid första kontakten får kund informationsfolder.

Uppföljning

1. Enheten har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal.

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn " Andel personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagars period" månadsvis.

2. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.

Efter en upprättad genomförandeplan görs en uppföljning inom sex månader för att se över om de beviljade insatserna är korrekta. Vid förändringar görs en omvårdnadsrapport som skickas till biståndshandläggaren.

3. En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänsten.

4. Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.

Kontinuerliga möten med måltidsombuden.

Kontinuerliga möten med dietist i stadsdelen och primärvårdens dietist.

5. Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %.

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen trygga omsorgstagare i hemtjänsten.

Enhetsmål: Områdesmål: Området arbetar för att kunden ska vara delaktig och känna sig trygg med de goda service- och omsorgsinsatser vi utför.

Förväntat resultat

1. Enheterna har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal.
2. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.
3. En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %, som bygger på brukarundersökningens resultat för respektive enhet.
4. Enheterna fortsätter öka medarbetarnas kompetens i nutrition.
5. Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %, som bygger på brukarundersökningens resultat för respektive enhet.

Arbetsätt

1. Enheterna har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal. Varje kund har en utsedd kontaktman som har det övergripande ansvaret för kunden och den som utför huvuddelen av insatserna. Vid omsorgsinsats erbjuds undersköterska som fast omsorgskontakt. Vi arbetar även med geografisk närhet.
2. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.
Vi utför insatser enligt biståndsbeslut. Kontaktpersonen gör genomförandeplanens planering i samverkan med kunden och/eller närstående. Uppföljning av genomförandeplanen sker under året med kunden och dokumenteras. Verksamhetens medarbetare arbetar utifrån den personcentrerade omvårdnaden och där arbetar man med förutom genomförandeplaner även med levnadsberättelser.
3. En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %.
Enheten arbetar med synpunkt-och klagomålshantering. Vi är lyhörda för kundens önskemål. Vi arbetar för ökad kontinuitet. Att medarbetarna arbetar utifrån personcentrerad omvårdnad.
4. Enheterna fortsätter öka medarbetarnas kompetens i nutrition.
Utbildning för all personal i nutrition i syfte att alla medarbetare har kunskap i måltidssituationen så att man uppmärksammar kunder med ätsvårigheter. Vi använder oss av enkät med frågor gällande nutrition i syfte att fånga upp de kunder som har svårigheter gällande kosten. Måltidsombuden fortsätter att kompetensutvecklas av stadsdelens dietist och i sin tur vidareförmedlar information till kollegor.
5. Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten ut som ökar med 5 %.

Lätt att få kontakt med hemtjänsten och meddela om tillfälliga förändringar. Vid första kontakten får kund informationsfolder.

Uppföljning

1. Enheterna har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal. Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn " Andel personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagars period" månadsvis.

2. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen. Efter en upprättad genomförandeplan görs en uppföljning inom sex månader för att se över om de beviljade insatserna är korrekta. Vid förändringar görs en omvårdnadsrapport som skickas till biståndshandläggaren.

3. En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %
Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänsten.

4. Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.
Kontinuerliga möten med måltidsombuden.
Kontinuerliga möten med dietist i stadsdelen och primärvårdens dietist.

5. Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %.
Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen trygga omsorgstagare i hemtjänsten.

Kommentar

I 2025 års brukarundersökning var 86% nöjda med hemtjänsten. Målet 2026 är att öka med 5% till 91%.

I 2025 års brukarundersökning var 83% trygga med hemtjänsten. Målet 2026 är att öka med 5% till 88%.

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 2026	Periodicitet
 Inköpta förbrukningsartiklar i plast i stadens verksamheter		525 ton	År

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, trekantsmjölk 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 närodlat 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
Livsmedel och måltider som köps in till stadsdelsnämnden för personalrelaterade aktiviteter är vegetarisk	2026-01-01	2026-12-31
Stadsdelsnämnden ska minska användningen av soppsåsar 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

1. Medarbetarna har utökade kunskaper i att tänka miljösmart.
2. Färre transporter med bil.
3. Behovet av cyklar ökar och minskning av bilanvändandet.
4. Enheten ser över användandet av plast- och engångsartiklar.

Arbetssätt

1. Medarbetarna källsorterar hos de kunder där det finns möjlighet att källsortera. Hos kunderna använder vi oss enbart av kemikalier som är miljövänliga.
2. Enheten beställer varor i större volymer.
3. Vi använder oss av manuella cyklar, elcyklar, elbilar och gasbilar. Implementeringen av digitala nycklar fortlöper och målet är att bilanvändningen minskar då nycklar inte behöver hämtas från lokalerna vid larmutryckning.
4. Informera medarbetarna när och hur plast används.

Resursanvändning

Hållbar äldreomsorg från intranätet.
Miljösamordnare.

Uppföljning

1. I samband med att vi gör riskbedömningar ute hos kunden och där det finns en fråga om hantering av miljövänliga kemikalier så följs det upp kontinuerligt.
2. Via agresso.
3. Via agresso.
4. Via agresso

Utveckling

Säkra att enheten beställer större mängder varor och vid färre tillfällen.
Enheten implementerar arbetet med plastanvändning utifrån stadens policy.

Enhetsmål: Området är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

1. Medarbetarna har utökade kunskaper i att tänka miljösmart.
2. Färre transporter med bil.
3. Behovet av cyklar ökar och minskning av bilanvändandet.
4. Enheten ser över användandet av plast- och engångsartiklar.

Arbetssätt

1. Medarbetarna källsorterar hos de kunder där det finns möjlighet att källsortera. Hos kunderna använder vi oss enbart av kemikalier som är miljövänliga.
2. Enheten beställer varor i större volymer.
3. Vi använder oss av manuella cyklar, elcyklar, elbilar och gasbilar. Implementeringen av digitala nycklar fortlöper och målet är att bilanvändningen minskar då nycklar inte behöver hämtas från lokalerna vid larmutryckning.
4. Informera medarbetarna när och hur plast används.

Resursanvändning

Hållbar äldreomsorg från intranätet.
Miljösamordnare.

Uppföljning

1. I samband med att vi gör riskbedömningar ute hos kunden och där det finns en fråga om hantering av miljövänliga kemikalier så följs det upp kontinuerligt.
2. Via agresso.
3. Via agresso.
4. Via agresso

Utveckling

Säkra att enheterna beställer större mängder varor och vid färre tillfällen.
Enheterna implementerar arbetet med plastanvändning utifrån stadens policy.

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		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.

Enhetsmål: Enheten köper in ekologiska produkter.

Förväntat resultat

1. Ekologiska och vegetariska inköp utgör en hög andel av inköpen.

Arbetssätt

1. När beställningar görs som även gäller fika är inköpen ekologiska och vegetariska.

Resursanvändning

Agresso

Uppföljning

1. Enheten följer upp och analyserar inköp inför varje tertial.

Enhetsmål: Området köper in ekologiska produkter.

Förväntat resultat

1. Ekologiska och vegetariska inköp utgör en hög andel av inköpen.

Arbetssätt

1. När beställningar görs som även gäller fika är inköpen ekologiska och vegetariska.

Resursanvändning

Agresso

Uppföljning

1. Enheterna följer upp och analyserar inköp inför varje tertial.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar

Nämndmål: Stadsdelsnämnden lägger grunden för hållbara resor och transporter

Beskrivning

Målet ska nås genom att stadsdelsnämnden anpassar drift och underhåll av parkvägarna så att de är tillgängliga och lättframkomliga. Nämnden ska delta i arbetet med att förbättra de primära cykelstråken och anpassa stadsmiljön för att minska konfliktytor mellan gående och cyklister.

Stadsdelsnämnden ska arbeta utifrån ett genomgripande jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv så att parkvägarna i stadsdelsområdet är välskötta och snöröjning

och halkbekämpning effektiv och snabb.

Till nämndens arbetsplatser ska det vara lätt att välja cykel. Förvaltningens fordonsflotta ska vara anpassad utifrån behovet av resor och transporter, och användandet av bilar ska ske på ett genomtänkt sätt. Flygresor ska undvikas i så stor utsträckning som möjligt och i de fall det ändå är nödvändigt ska undantaget beslutas av direktör.

I samtliga planprojekt driver stadsdelsnämnden att parkvägar ska vara tillgänglighetsanpassade. Stadsdelsnämnden ska följa riktlinjen om placering av parkbänkar längs parkvägarna så att äldre och andra kan vila vid behov.

Stadsdelsnämndens verksamheter ska genomföra sina resor och transporter i tjänsten på ett så hållbart sätt som möjligt och följa stadens mötes- och resepolicy.

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

Förväntat resultat

- Parkvägarna håller hög kvalitet och gynnar gång- och cykeltrafik i stadsdelsområdet.
- Stadsdelsnämnden har en effektiv vinterväghållning för att stimulera gång- och cykeltrafik vintertid.
- Konflikterna mellan gång- och cykeltrafikanter i stadsdelsområdet minskar.
- Nämndens fordonsflotta är fossilbränslefri i så stor utsträckning som möjligt.

Enhetsmål: Enheten ska genom hållbara och effektiva arbetssätt bidra till ökad framkomlighet och minskade utsläpp.

Förväntat resultat

1. Minskade utsläpp kopplade till enheten.
2. Ökad medvetenhet hos medarbetarna i det dagliga arbetet.

Arbetssätt

1. Främja hållbara färdssätt som cyklar och planera arbetet på ett sätt som minskar onödiga transporter.
2. Bidra till en minskad påverkan på trafik och miljö genom att göra större men färre beställningar till enheten.

Uppföljning

1. Enhetschef har dialog med planerare och medarbetare.
- Uppföljning av geografiska områden vid användning av bil.
2. Via agresso.

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
Stadsdelsnämnden ska göra en inventering av inventarier som kan innehålla gifter i samtliga verksamhetslokaler	2026-01-01	2026-07-31

Enhetsmål: Enheten bidrar till en god livsmiljö och är en giftfri verksamhet.

Förväntat resultat

1. Enheten arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier. Kemikalieprodukter som köps in (bland annat disk-, tvätt-, städ-, och hygienprodukter) är miljövänliga och parfymfria.

Arbetssätt

1. Enheten väljer ut miljövänliga produkter vid inköp i Agresso och använder sig av Chemsoft.

Resursanvändning

Agresso

Uppföljning

1. Användandet av Chemsoft följs upp.

Enhetsmål: Området bidrar till en god livsmiljö och är en giftfri verksamhet.

Förväntat resultat

1. Enheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier. Kemikalieprodukter som köps in (bland annat disk-, tvätt-, städ-, och hygienprodukter) är miljövänliga och parfymfria.

Arbetssätt

1. Enheterna väljer ut miljövänliga produkter vid inköp i Agresso och använder sig av Chemsoft.

Resursanvändning

Agresso

Uppföljning

1. Användandet av Chemsoft följs upp.

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 §	72	82	År
 Sjukfrånvaro §		Tas fram av nämnd	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14 §		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 chefers 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	95 %		År
Medelvärde för "Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation"	3,2		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 ger medarbetaren möjlighet att utvecklas och växa i sin yrkesroll.

Förväntat resultat

1. Medarbetarna upplever att de har rätt kompetens för sitt yrke samt att de fördjupar sina kunskaper.
2. Ombuden i de olika områdena tillvaratar sina kunskaper och vidareförmedlar till sina kollegor och även till nyanställda medarbetare.

Arbetssätt

1. VI motiverar och stöttar medarbetare så att de kan gå stadens utbildningsinsatser. Genomföra webbutbildningar.
2. Ombuden i de olika områdena har nätverksträffar och även en stående punkt på arbetsplatsträffar där de informerar kollegor ny information. Ombuden håller i utbildningar för medarbetare.

Uppföljning

1. Deltagarförteckning.
Diplom, intyg och betyg.
Medarbetarsamtalet.
2. Medarbetarsamtalet.
Minnesanteckningar ifrån arbetsplatsträffar och nätverksträffar.

Enhetsmål: Enheten kommer arbeta aktivt med det goda medarbetarskapet.

Förväntat resultat

1. Ökad arbetsmiljömedvetenhet.
2. Ökad frisknärvaro.
3. Bemanningen består av en högre andel tillsvidareanställda, 80%.
4. Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod.
5. Enheten fortsätter med lokal samverkansgrupp, OSVG.

Arbetssätt

1. Tar upp årshjulet på arbetsplatsträffar. Riskbedömningar genomförs ute hos kunden i syfte att uppmärksamma risker i arbetsmiljön.

2. Medarbetar- och omtankessamtal hålls för att fånga upp tidiga signaler. Vi arbetar för god arbetsmiljö på enheterna genom att ha en positiv inställning och ha ett närvarande ledarskap. Vi uppmuntrar till att nyttja friskvårdsbidraget.

3. Verksamheten arbetar för att utveckla rekryteringsprocessen.

4. Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Metod och reflektionsmöten utvecklar medarbetarnas förmåga att hitta lösningar på utmaningar. Enheten har utsedda reflektionshandledare.

Medarbetarskap

Båda medarbetare och ledare stödjer varandra och tar lärdom av varandra. Enheten arbetar för aktivt medarbetarskap genom handledare- och ombudsroller. Enheten arbetar för att stärka medarbetarskapet genom att bland annat använda förvaltningens material kopplat till medarbetarskapet på enhetens APT.

5. Enhetens skyddsombud och chefer har lokal samverkansmöte en gång i månaden där det tas upp bland annat om det är någon punkt som förts vidare från arbetsplatsträffar.

Uppföljning

1. Enheterna har en årlig skydds rond och handlingsplan för arbetsmiljön.

Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar och kommande samverkansgrupp. Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna (medarbetarsamtal, bedömningssamtal).

2. Genomför och ser effekter av genomförda omtankessamtal.
Analyserar och arbetar utifrån resultatet av sjukfrånvarostatistik

3. Följer upp månadsvis.

4. På arbetsplatsträffar.

Resultat av medarbetarenkät.
Vid lokala ledningsmöten.

5. Uppföljning av lokal samverkan är att det skrivs protokoll.

Enhetsmål: Områdesmål: Områdets enheter ger medarbetaren möjlighet att utvecklas och växa i sina yrkesroller.

Förväntat resultat

1. Medarbetarna upplever att de har rätt kompetens för sitt yrke samt att de fördjupar sina kunskaper.
2. Ombuden i de olika områdena tillvaratar sina kunskaper och vidareförmedlar till sina kollegor och även till nyanställda medarbetare.

Arbetssätt

1. Vi motiverar och stöttar medarbetare så att de kan gå stadens utbildningsinsatser. Genomföra webbutbildningar.
2. Ombuden i de olika områdena har nätverksträffar och även har en stående punkt på arbetsplatsträffar där de informerar kollegor ny information. Ombuden håller i utbildningar för medarbetare.

Uppföljning

1. Deltagarförteckning.
Diplom, intyg och betyg.
Medarbetarsamtalet.
2. Medarbetarsamtalet.
Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar och nätverksträffar.

Enhetsmål: Områdesmål: Områdets enheter kommer arbeta aktivt med det goda medarbetarskapet.

Förväntat resultat

1. Ökad arbetsmiljömedvetenhet hos medarbetarna.
2. Ökad frisknärvaro.
3. Bemanningen består av en högre andel tillsvidareanställda, 80 %.
4. Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod.

5. Enheten fortsätter med lokal samverkansgrupp, OSVG.

Arbetsätt

1. Tar upp årshjulet på arbetsplatsträffar. Riskbedömningar genomförs ute hos kunden i syfte att uppmärksamma risker i arbetsmiljön.

2. Medarbetar- och omtankessamtal hålls för att fånga upp tidiga signaler. Vi arbetar för god arbetsmiljö på enheterna genom att ha en positiv inställning och ha ett närvarande ledarskap. Vi uppmuntrar till att nyttja friskvårdsbidraget.

3. Verksamheten arbetar för att utveckla rekryteringsprocessen.

4. Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Metod och reflektionsmöten utvecklar medarbetarnas förmåga att hitta lösningar på utmaningar. Enheten har utsedda reflektionshandledare.

Medarbetarskap

Båda medarbetare och ledare stödjer varandra och tar lärdom av varandra. Enheten arbetar för aktivt medarbetarskap genom handledare- och ombudsroller. Enheten arbetar för att stärka medarbetarskapet genom att bland annat använda förvaltningens material kopplat till medarbetarskapet på enhetens APT.

5. Enhetens skyddsombud och chefer har lokal samverkansmöte en gång i månaden där det tas upp bland annat om det är någon punkt som förts vidare från arbetsplatsträffar.

Uppföljning

1. Enheterna har en årlig skyddsrund och handlingsplan för arbetsmiljön. Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar och kommande samverkansgrupp. Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna (medarbetarsamtal, bedömningssamtal).

2. Genomför och ser effekter av genomförda omtankessamtal. Analyserar och arbetar utifrån resultatet av sjukfrånvarostatistik

3. Följer upp månadsvis.

4. På arbetsplatsträffar.
Resultat av medarbetarenkät.
Vid lokala ledningsmöten.

5. Uppföljning av lokal samverkan är att det skrivs protokoll.

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 förvaltningsledning ska genomgå utbildning för att stärka sina kunskaper i NIS2 och cybersäkerhetslagen	2026-01-01	2026-12-31
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 beredskap för olika händelser som är känd för medarbetare.

Förväntat resultat

1. Enheten medarbetare ska ha en god kunskap om kontinuitetsplanen gällande rådande arbetssätt och rutiner.

2. Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationsöverföring bland medarbetade och chefer.

Arbetssätt

1. Enheten har en aktuell kontinuitetsplan som är känd av chefer och medarbetare som tas upp årligen.

2. Enhetens medarbetare genomför årligen utbildningarna i Dataskydd samt Informationssäkerhet. Rutiner kopplade till ämnena tas upp på arbetsplatsträffar en gång per år.

Uppföljning

1. Kontinuitetsplanen uppdateras minst en gång per år.

2. Enhetschef följer upp att medarbetarna genomfört de årliga utbildningarna i dataskydd och informationsöverföring.

Enhetsmål: Området har en beredskap för olika händelser som är känd för medarbetarna.

Förväntat resultat

1. Enheterna medarbetare ska ha en god kunskap om kontinuitetsplanen gällande rådande arbetssätt och rutiner.

2. Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationsöverföring bland medarbetade och chefer.

Arbetssätt

1. Enheterna har en aktuell kontinuitetsplan som är känd av chefer och medarbetare som tas upp årligen.

2. Enheternas medarbetare genomför årligen utbildningarna i Dataskydd samt Informationssäkerhet. Rutiner kopplade till ämnena tas upp på arbetsplatsträffar en gång per år.

Uppföljning

1. Kontinuitetsplanen uppdateras minst en gång per år.

2. Enhetschef följer upp att medarbetarna genomfört de årliga utbildningarna i dataskydd och informationsöverföring.

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 krävställer 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 ska följa Stockholms stads samt stadsdelsförvaltningens avtal och regelverk.

Förväntat resultat

1. Att enheten följer regelverk gällande avtal kring inköp av tjänster och varor.

Arbetsätt

1. Enheten använder sig av inköpssystemet vid inköp av varor och tjänster.

Uppföljning

1. Via agresso.

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 bidrar till arbetet för att motverka välfärdsbrott.

Förväntat resultat

1. Medarbetarna har kännedom om otillåten påverkan.
2. Följsamhet till riktlinjer och delegation vid upphandling.

Arbetssätt

1. Otillåten påverkan tas upp på arbetsplatsträff en gång per år.
2. Arbeta utifrån gällande riktlinjer vid upphandling av vara eller tjänst för att minimera risken för att anlita företag som begår välfärdsbrott.

Uppföljning

1. Minnesanteckningar.
2. Vid upphandling av vara eller tjänst.

Enhetsmål: Området bidrar till arbetet för att motverka välfärdsbrott.

Förväntat resultat

1. Medarbetarna har kännedom om otillåten påverkan.
2. Följsamhet till riktlinjer och delegation vid upphandling.

Arbetssätt

1. Otillåten påverkan tas upp på arbetsplatsträff en gång per år.
2. Arbeta utifrån gällande riktlinjer vid upphandling av vara eller tjänst för att minimera risken för att anlita företag som begår välfärdsbrott.

Uppföljning

1. Minnesanteckningar.
2. Vid upphandling av vara eller tjänst.

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 verksamheter 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 grönya 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 bidrar till ett öppet, jämställt och demokratiskt Stockholm genom likvärdigt bemötande, delaktighet och rättssäkra arbetssätt.

Förväntat resultat

1. Likvärdigt och jämställt bemötande.
2. Rutiner och arbetssätt följs upp på APT och medarbetarsamtal.

3 Enheten präglas av ett respektfullt bemötande och beslut i verksamheten ska inte påverkas av kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, ålder eller socioekonomisk bakgrund.

4 Medarbetarna ska ha kunskap och förståelse för olika bakgrunder för att kunna ge en trygg, god och personcentrerad omsorg.

Arbetsätt

1 Medarbetarna ska likvärdigt och jämställt inkluderas i det dagliga arbetet.

2 Webbutbildning årligen i kränkande särbehandling

Uppföljning

Enheten följs upp av resultat från medarbetarenkäten, brukarenkäten, medarbetarsamtal och på APT möten. Kontinuerligt uppföljning genom kvalitetsuppföljningar, synpunkter, avvikelse för att ständigt förbättra arbetsätt och kvalitet.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Resursanvändning för Hägerstens hemtjänst är enhetens vårdbiträden, undersköterskor, planerare, enhetschef och områdeschef. Vi arbetar med ombud och handledare över enheten för att säkra upp att enheten har ett gemensamt arbetsätt. Vi använder oss av verksamhetssystem som ParaSol, SchemOs, Agresso, Hypergene osv. Vi har personallokalen geografiskt i stadsdelen för att ha närhet till kunderna. Vi använder oss av miljöklassade bilar, elcyklar och manuella cyklar. Planerarna i arbetsgrupperna gör planeringen så effektiv som möjligt. Personalresurser fördelas mellan geografiskt område utifrån det dagliga behovet.

Enhetens planering av befintliga resurser görs för att säkerställa att enhetens åtagande utförs på ett kontinuerligt och kostnadseffektivt sätt.

Enheten arbetar för resurseffektiv digitalisering t.ex. genom att ha digitala möten och digitala utbildningar.

Enheten använder stadens och stadsdelsförvaltningens framtagna mallar för att underlätta arbetet för våra medarbetare såsom mall för genomförandeplan och för olika interna uppföljningar (mallar för egenkontroll).

Budget 2026

De resurser Hägerstens hemtjänst har använts så effektivt som möjligt och vi kommer fortsätta arbetet med att ha en effektiv planering. Bemanningen anpassas fortlöpande utifrån kundernas insatstider och planerarna på enheten gör planeringen så effektiv som möjligt. Enhetschef har kontinuerliga uppföljningar av beställda och utförda timmar i förhållande till personaltimmar så att enhetens effektivitetsmått inte ligger under 75 %.

Verksamheten beräknar att intäkterna för 2026 uppgår till 31 mnkr. Ersättningen för 2026 har

ökat med 3 %.

Prognossäkerhet och budget följs upp tillsammans med controller i avstämning fortlöpande. Medarbetarna är involverade i enhetens ekonomi då den följs upp på varje arbetsplatsträff och i den lokala samverkansgruppen. Dels är det ekonomiskt utfall som redovisas och diskuteras och på enhetens utfall när det gäller beställda timmar, utförda timmar och hur mycket personaltimmar som varit under månaden.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Systematiskt kvalitetsarbete

Hägerstens hemtjänst arbetar kontinuerligt med avvikelser samt inkomna synpunkter och klagomål. Inkomna synpunkter och klagomål besvaras av enhetschef på enheten och tas upp på arbetsplatsträffar. Enheten har rutiner för avvikelshantering och synpunkts- och klagomålshantering. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker alltid.

Interna avvikelser dokumenteras på avvikelserapport/blankett. Blanketten lämnas sedan till enhetschef på enheten som åtgärdar och återkopplar till den som skrivit avvikelserna.

Egenkontroller utförs enligt årshjulet och följs upp och analyseras tillsammans med medarbetarna. En handlingsplan tas fram utifrån eventuella brister som behöver åtgärdas.

Rapporteringskyldighet enligt Lex Sarah tas upp årligen på arbetsplatsträff.

Personalens medverkan i kvalitetsarbete

Personalen görs delaktiga i kvalitetsarbetet genom arbetsplatsträffar, ombudsmöten och gruppmöten. Vid olika interna möten fångar enhetschef upp medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens. Även vid medarbetarsamtalet tas dessa frågor upp. Det är viktigt att enhetschef är tydlig för medarbetarna att enhetens kvalitet till stor del beror på medarbetarnas utförda insatser hos våra kunder.

Stadens kvalitetsprogram

Enheten kommer under året att fokusera på förhållningssätten *Lärande*

Lärande: Enhetens arbetssätt utgår från ett kontinuerligt lärande där varje medarbetare utvecklar sina arbetssätt baserat på erfarenheter, resultat och ny kunskap. Genom ett systematiskt förbättringsarbete skapar vi den enhet som ständigt strävar efter högre kvalitet i mötet med brukaren. Arbetssätten för enheten är att de har reflektion en gång i månaden. Enheten har ett lärande utifrån inkomna avvikelser/klagomål där varje avvikelse tas upp och följs upp med medarbetare och på arbetsplatsträff och syftet är att diskutera förbättringsförslag. Enheten arbetar med ombudsroller och nätverksträffar där lärandet består i att vidareförmedla information till respektive arbetsgrupp.

Helhetssyn: Enheten behöver fortsätta arbetet med ha likvärdigt arbetssätt över enheten för att ha en tydlig helhetssyn. Enheten samverkar både internt och externt för att bidra till ökad

helhetssyn i vårt kvalitetsarbete.

Handlingsutrymme: Enheten arbetar med ombudsroller där medarbetarna ges möjlighet att delta i utvecklingen av verksamheten. Enheten arbetar aktivt med medarbetarskapet. Enheten är lyhörd för medarbetarnas idéer och förslag.

Agenda 2030

De mål i agenda 2030 Hägerstens hemtjänst arbetar med:

Mål 2- Ingen hunger. Vi uppmärksammar måltidssituationen hos kunderna och förebygger undernäring genom att vid behov kontakta dietist. Vi arbetar med enhetens mat- och måltidsombud. Enhetens medarbetare ska göra den webbaserad utbildning för vård- och omsorgspersonal med fokus på mat och måltider.

Mål 3- God hälsa och välbefinnande. I projektet matlyftet har vi 3 i 1 projekt där rörelse är en viktig faktor. Måltiden, sociala sammanhang och fysisk träning är grunden för att kunna främja hälsan.

Mål 5- Jämställdhet. Vare sig det gäller kunder som har hemtjänstinsatser eller medarbetare bemöts kvinnor och män jämställt inom enheten och har jämställda villkor och förutsättningar. Medarbetarna har jämställda förutsättningar till kompetensutveckling och lön.

Mål 12- Hållbar konsumtion och produktion. Enheten beställer miljövänliga varor i större volymer för att minska på transporten.