

Handläggare
Marina Kranjec
Telefon: 08 508 22 929**Till**
Resursenheten

Verksamhetsplan 2026 för Resursenheten

Förslag till beslut

Resursenheten

08 508 22 929

marina.kranjec@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	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	5
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	9
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med	13
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	24
Resursanvändning	24
Budget 2026	24
Övrigt	25
Systematiskt kvalitetsarbete	25
Agenda 2030	27

Inledning

Enhetens uppdrag

I *Resursenheten* ingår administrationen som både stödjer den egna verksamheten liksom *Vuxenenheten* och *Enheten för ekonomiskt bistånd*. I *Resursenheten* ingår också funktioner som arbetar verksamhetsnära och förebyggande. Där ingår det Bosociala teamet med ungdomscoacher, samhällsvägledare för nyanlända, vräkningsförebyggare och bosamordnare. Det bosociala teamet arbetar enhetsövergripande och samarbetar med andra aktörer. Utöver detta bistår enhetens arbetsmarknadskonsulent med att ordna OSA-anställningar, arbetsplatsträning och praktik i samarbete med Arbetsförmedlingen och Jobbtorget. Enheten möter invånare som riskerar att bli, eller är bostadslösa samt individer som lider av psykisk ohälsa. Utifrån detta arbetar enhetens medarbetare utifrån ett kunskapsbaserat och motivationsfrämjande arbetssätt.

Verksamheten styrs främst av och arbetar utifrån Socialtjänstlagen (SoL), Förvaltningslagen (FL), Kommunallagen (KL), Offentlighets- och sekretesslagen (OSL), FN:s barnkonvention, Hyreslagen samt Socialstyrelsen och SKR:s allmänna råd och rekommendationer. Verksamheten följer även stadens riktlinjer och styrdokument.

Utvecklingsområden 2026

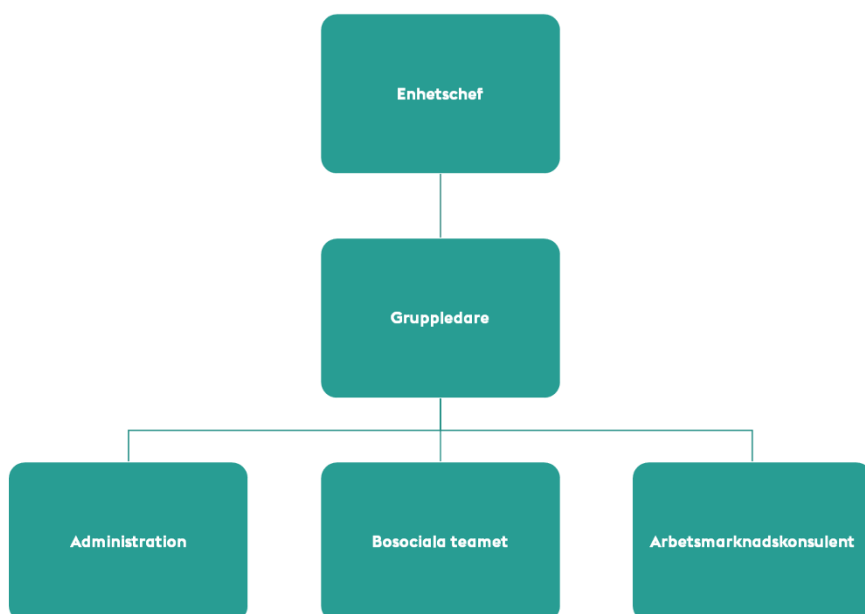
Under 2026 kommer enheten lägga stort fokus på att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. Dels utifrån den nya Socialtjänstlagen som trädde i kraft 1 juli 2025. Under året planerar enheten att prioritera följande:

- Sedan 2025 har *Resursenheten* ansvar för stadsdelens reception. Under året kommer enheten, i samverkan med övriga enheter inom Hägersten-Älvsjös stadsdelsförvaltning att fortsätta utveckla receptionen i syfte att säkerställa en hög servicenivå för invånarna. En ambition är att anställa en receptionist med kunskap inom socialt arbetet för att kunna erbjuda stöd och vägledning redan i receptionen. Detta kan bland annat innebära stöd i vissa praktiska moment, såsom hjälp med ansöka om ekonomiskt bistånd.
- Enheten kommer fortsätta utveckla det Bosociala teamet för att stödja invånarna i att hitta långsiktiga och stadigvarande boendelösningar. Utöver detta kommer enheten att se över hur teamet kan arbeta på ett så flexibelt sätt som möjligt för att tillvarata samtliga funktioners kompetenser. Teamet kommer att fortsätta samverka med andra verksamheter för att säkerställa en helhetsinriktad insats för de personer som beviljas olika boendeinsatser via Hägersten-Älvsjös stadsdelsförvaltning.
- Under året kommer enheten att se över och vidareutveckla rutiner och arbetet med nyanlända. Målet är att nyanlända ska erbjudas samhällsvägledning som stärker förutsättningarna för ett självständigt liv.
- Enheten kommer att fortsätta utveckla arbetet med arbetsmarknadsåtgärder för att säkerställa att Hägersten-Älvsjös stadsdelsförvaltning kan skapa rätt förutsättningar för att fler invånare når egen försörjning genom OSA, arbetsplatsträning och praktik.
- Under året kommer enheten att implementera Stockholms stads nya riktlinjer för handläggning av försöks-, tränings- och Bostad Först. Inom ramen för detta kommer

FJOT-mötena att utvecklas och enheten kommer tillsammans med *Enheten för ekonomiskt bistånd* och *Vuxenenheten* att ta fram en brukarenkät för att utvärdera boendeinsatserna. Syftet är att stärka samverkan inom det bosociala teamet, bidra till hållbara boendelösningar samt säkerställa likvärdig handläggning och tydliga processer kring beslut, uppföljning och ansvar.

Organisationsbeskrivning

Enheten leds av en enhetschef med stöd av en gruppleddare. Enheten har en administration, en arbetsmarknadskonsulent och ett Bosocialt team som innefattar ungdomscoacher, vräkningsförebyggare, boamordnare och en samhällsvägledare för nyanlända. Enheten ansvarar för Hägersten-Älvsjös stadsdelsförvaltnings reception. Tillsammans med *Vuxenenheten* och *Enheten för ekonomiskt bistånd* delar enheten på en verksamhetsplanerare.



Verksamhetsplanen med dess aktiviteter presenterades för enhetens medarbetare under årets första arbetsplatsträff. Under året kommer verksamhetsplanerare besöka enhetens arbetsplatsträffar för att inhämta information från medarbetarna inför rapporteringen av tertiärrapport ett och två samt verksamhetsberättelsen. På detta sätt ges enhetens medarbetare möjlighet att själva berätta om och lyfta fram det arbete och framsteg som enheten gjort under året. Resultaten som rapporteras i tertiärrapport ett och två samt verksamhetsberättelsen återförs löpande till enhetens medarbetare.

Enheten har månatliga arbetsplatsträffar (APT). Tillsammans med *Enheten för ekonomiskt bistånd* och *Vuxenenheten* hålls månatliga samverkansmöten där enhetschefer och verksamhetsplanerare träffas. Syftet med dessa möten är att fortsätta främja den goda samverkan och för att samplanera olika aktiviteter. De tre enheterna kommer under året även ha kvartalsvisa samverkansträffar där samtliga medarbetare deltar. Samverkansträffarna kommer användas som ett forum där frågor som de tre enheterna har ett gemensamt intresse eller ansvar för avhandlas. Det kan här handla om att bjuda in externa gäster för information

och kunskapspåfyllnad eller aktiviteter för att utveckla samverkan kring en viss gemensam målgrupp.

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

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

Nämndmål: Vuxna invånare lever ett självständigt liv utifrån sina förutsättningar

Beskrivning

Målet ska nås genom att personer får stöd utifrån egna förutsättningar för att kunna delta i samhällets gemenskap och leva ett självständigt liv. Insatser i egen regi ska erbjudas i ett tidigt skede vilket minskar risken för att mer ingripande insatser behöver erbjudas på längre sikt. Barnrättsperspektivet beaktas när en förälder aktualiseras hos socialtjänsten så att barnets behov som anhörig kan tillgodoses.

Vuxna med beroendeproblematik ska erbjudas stöd och samverkan kring personer med samsjuklighet prioriteras. Befintlig samordning med Region Stockholm följs upp och vidareutvecklas i syfte att ge en god och nära vård. Nya arbetssätt och förbättrad samverkan ska utvecklas särskilt riktat till målgruppen äldre. Ett led i detta är att stärka kompetens för medarbetare som arbetar i stadsdelen gentemot målgruppen.

Arbetet för en lättillgänglig socialtjänst med förebyggande insatser ska vara i fokus där det uppsökande arbete ska vidareutvecklas. Resurser och arbetssätt ska utvecklas och anpassas för den nya socialtjänstlagen, bland annat genom att se över ett utökat användande av koordinators och case managers. Samordnad individuell planering (SIP) ska alltid genomföras när det är möjligt.

När relationsvåldscentrum centraliseras behöver samverkan och arbetssätt kring ärenden som rör våld i nära relation ses över. Vuxna och barn som är utsatta för våld i nära relation eller utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck ska upptäckas och ges stöd samt erbjudas samordnade insatser och praktiskt stöd genom arbetssättet "Bryt upp". Våldsutövare ska erbjudas stöd att förändra sitt beteende. Screening görs för personer med långvarigt biståndsberoende för att upptäcka våld i nära relation och personer som vill ha stöd remitteras till Relationsvåldscentrum sydväst. Nämnden ska ha ett särskilt fokus på våldsutsatta kvinnor och barn med stärkta möjligheter till skyddade boenden. Kvinnojourerna är en viktig samarbetspartner i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och det hedersrelaterade förtrycket.

Arbetet med budget- och skuldrådgivning ska fortsätta utvecklas med fokus på det förebyggande arbetet för att förhindra överskuldsättning. Ett särskilt fokus ska riktas mot grupper som har större risk att skuldsätta sig och särskilda satsningar ska göras mot de som

redan har en insats från stadsdelen. Det uppsökande arbetet inom området ska vidareutvecklas.

Förväntat resultat

- Fler vuxna med beroendeproblematik får stöd.
- Fler vuxna får stöd vid våld i nära relation
- Fler anställda inom erbjuds utbildning i SIP, psykisk ohälsa och suicidprevention.
- Fler invånare får snabbt stöd av en budget- och skuldrådgivare.

Enhetsmål: Avdelningsmål: Personer som utsätts för våld erbjuds snabbt samordnade insatser

Förväntat resultat

- rutinen för bryt upp är implementerad och utvärderad
- antal ärenden där freda-frågor använts ökar

Arbetsätt

- FREDA kortfrågor används.
- Implementera bryt-upp rutin.
- RVT utvecklas i egen regi.
- Samverkan med RVC vidareutvecklas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Avdelningen etablerar RVT i egen regi senast 1 aug 2026	2026-01-01	2026-09-30
Avdelningen vidareutvecklar arbetssätt kring vuxna gällande arbete kring våld i nära relationer	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Stadsdelens invånare erbjuds stöd och insatser av hög kvalitet.

Förväntat resultat

För att möjliggöra ett självständigt liv utifrån den enskildes förutsättningar, erbjuder enheten stöd till den enskilde med en grund i rättssäkerhet, resurseffektivitet och resultat och kunskapsbaserad praktik.

Enheten utvecklar och utvärderar sina arbetsmetoder kontinuerligt för att arbeta så resurseffektivt, hållbart och individanpassat som möjligt. Aktuella riktlinjer och styrdokument är väl implementerade i verksamheten. Enheten ska fortsätta utveckla sina arbetssätt utifrån kunskapsbaserade arbetsmetoder för att utvecklas.

Enheten är tillgänglig och lätt att komma i kontakt med, alla klienter bemöts på ett respektfullt sätt. Enheten samverkar intern och internt för att tillgodose den enskildes behov på bästa sätt. Medarbetarna känner till kommunikationsvägar och hantering i ärenden som rör våld i nära relationer. Bryt upp rutinen implementeras.

Under året kommer enheten även att implementera den nya Bryt-upp-rutinen för att säkerställa ett sammanhållet stöd för våldsutsatta. En stor del av arbetet med våld i nära relationer kommer att påverkas av omställningen av RVC, då myndighetsutövande RVT återgår till stadsdelen och avdelningen. Mot bakgrund av detta förväntas samarbetet kring relationsvåld att intensifieras.

Arbetssätt

Enheten arbetar efter aktuella lagrum, styrdokument och handböcker. Enheten omvärldsbevakar och lär nytt.

Enheten samverkar och bjuder in relevanta samverkanspartners samt andra kompetenser för att utveckla vår verksamhet. Enheten arbetar utifrån enhetens kompetensförsörjningsplan. Medarbetare anmäls till relevanta utbildningar.

Ärendegenomgångar erbjuds de medarbetare som arbetar med klienter. Uppföljning av verksamheten sker kontinuerligt på APT, samt i andra gruppssammanhang.

Enhetens medarbetare kommer under året att öka sin kunskap om våld i nära relationer genom relevanta utbildningar, för att bättre kunna möta personer som utsätts för och/eller utövar våld.

Under året kommer enheten även att implementera den nya Bryt-upp-rutinen för att säkerställa ett sammanhållet stöd för våldsutsatta. En stor del av arbetet med våld i nära relationer kommer att påverkas av omställningen av RVC. Detta innebär att RVT kommer att tillhöra någon enhet inom Hägersten-Älvsjöes stadsdelsförvaltning. Mot bakgrund av detta kommer samarbetet med RVC att intensifieras.

Resursanvändning

Samtliga medarbetare.

Uppföljning

Uppföljning och rapportering sker i samband med T1, T2 samt VB.

Utveckling

Enheten utvecklar verksamheten utifrån kunskapsbaserad evidens.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheten upptäcker och uppmärksammar individer som utsätts för våld eller som utsätter andra för våld.	2026-01-01	2026-12-31
Enheten utvecklar samarbetet med interna och externa aktörer i syfte att utveckla arbetsmetoder och rutiner.	2026-01-01	2026-12-31

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.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Livsmedel och måltider som köps in till stadsdelsnämnden för personalrelaterade aktiviteter är vegetarisk	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten arbetar klimatsmart genom att göra hållbara val i verksamheten.

Förväntat resultat

Enheten bidrar till att utsläpp minskar och ökad koldioxidlagring genom att göra hållbara val vid inköp av livsmedel och måltider.

Arbetssätt

- Livsmedel och måltider som köps in till enhetens personalrelaterade aktiviteter är vegetariska.
- Enheten strävar efter att i första hand köpa livsmedel och måltider som är ekologiska och/eller närproducerade.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Uppföljning

I samband med T1, T2 samt VB.

Utveckling

- Implementering av Miljöprogram 2030 och den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.
- Implementering av rese- och mötespolicy i Stockholms stad.

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 %	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 arbetar för att öka den biologiska mångfalden i den egna verksamheten.

Förväntat resultat

Minst 70 procent av de livsmedel som enheten inhandlar ska vara ekologisk för att bidra till att öka den biologiska mångfalden.

Arbetssätt

Vid inköp till avslutningsfika och gemensamma sammankomster finns ett tydligt uppdrag att prioritera ekologiska livsmedel.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Uppföljning

I samband med T1, T2 och VB.

Utveckling

- Implementering av Miljöprogrammet 2030 och den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheten strävar efter att göra klimatsmarta inköp som är ekologiska och närproducerade.	2026-01-01	2026-12-31

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb

Nämndmål: Invånarna är självförsörjande

Beskrivning

Målet nås genom att den som är i behov av ekonomiskt bistånd får stöd till egen försörjning utifrån sina förutsättningar. Stadens utrednings- och bedömningsinstrument används i handläggningen av ekonomiskt bistånd. Invånare som kontaktar nämnden angående ekonomiskt bistånd ska få snabb och enkel information om rätten till bistånd och hur handlägningsprocessen går till. Interna och externa insatser ska planeras i samverkan och den enskilde ska vara delaktig i planeringen.

Nämnden ska arbeta aktivt med att förebygga felaktiga utbetalningar (FUT) genom att ge tydlig information till sökande, ha god kunskap om socialförsäkringarna samt ha rutiner för handläggning och kontroll som motverkar felaktigheter i utredning.

Insatser från Jobbtorgen ska kopplas på i ett tidigt skede. Nämndens egna arbetsmarknadsinsatser, matchning, offentligt skyddad anställning (OSA) och Stockholmsjobb ökar möjligheten till ett eget arbete och försörjning för personer som står långt från arbetsmarknaden där särskilda satsningar behöver utvecklas.

Antalet feriejobb som erbjuds i nämndens verksamheter ska öka 2026. Ungdomar med funktionsnedsättning, med sociala skäl, som avbrutit gymnasiestudier eller bedöms ha behov av språkstödande insatser ska prioriteras vid fördelning av feriejobb. För personer med ekonomiskt bistånd ska särskilda satsningar göras så att ungdomar som söker ekonomiskt bistånd erhåller feriejobb.

För personer med funktionsnedsättning ska nämndens dagliga verksamheter fortsätta utvecklas för att fler ska kunna erbjudas arbetslivsinriktade insatser och få möjlighet att närma sig arbetsmarknaden. Insatser ska genomföras för att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete. För personer som inte har möjlighet till ett arbete

ska behoven av en meningsfull och utvecklande vardag säkerställas genom en individanpassad sysselsättning eller daglig verksamhet.

Förväntat resultat

- Andelen personer med ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen minskar
- Fler ungdomar erbjuds feriejobb
- Antalet individer i arbetslivsrelaterad aktivitet och som närmar sig arbetsmarknaden ökar

Enhetsmål: Avdelningsmål: Fler personer med behov ska få arbetsmarknadsinsatser av stadsdelen ett via jobbtorg och samarbetet ska fördjupas

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Avdelningen ska fördjupa samordning med arbetsmarknadsförvaltningen för att få fler klienter i arbetsmarknadsinsatser och eget arbete	2026-01-08	2026-10-31

Enhetsmål: Enheten skapar förutsättningar för att fler invånare når egen försörjning.

Förväntat resultat

Enheten ska genom riktade insatser stärka invånarnas möjlighet att successivt närma sig egen försörjning. Enheten ska genom OSA, arbetsträningsinsatser och praktik stärka deltagares arbetsförmåga. Enheten ska under året utveckla arbetssätt och metoder för att fler individer ska komma vidare i sin process mot självförsörjning. Detta innefattar fler deltagare med psykisk ohälsa och social problematik. För att detta ska bli möjligt ska samarbetet med andra enheter utvecklas.

Arbetssätt

Arbetet bedrivs individnära, strukturerat och långsiktigt med fokus att stärka varje individs förutsättningar för att närma sig egen försörjning. Insatserna följs upp regelbundet av enhetens arbetsmarknadskonsulent.

Resursanvändning

Arbetskonsulent

Uppföljning

I samband med T1, T2 samt VB

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheten ska bidra till att fler invånare närmar sig självförsörjning genom OSA, arbetsplatsplaceringar och praktik.	2026-01-01	2026-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
 Andel avhysningar som kunnat avväjas efter inkommet meddelande till förvaltningen från hyresvärden	70 %	Tas fram av nämnd	Tertial

Nämndmål: Invånarna ges förutsättningar till ett hållbart boende

Beskrivning

Målet nås genom att personer med osäkra boendeförhållanden ges stöd till långsiktiga boendelösningar genom stöd från boendeteamet - ett socialt stöd som är effektivt, samordnat och av god kvalitet. Barnfamiljer som lever i otrygga boendeförhållanden erbjuds stöd utifrån barnens behov. Arbetssätt anpassas i linje med den nya socialtjänstlagen.

Ett samordnat vräkningsförebyggande arbete bedrivs. Vräkningar förhindras genom att invånare som befinner sig i en osäker boendesituation får stöd. Alla personer som beviljas tillfälligt boende av socialtjänsten får en individuell boendeplanering. Uppsökande och förebyggande samverkansarbete bedrivs för att i ett tidigt skede komma i kontakt med invånare som riskerar att förlora sin bostad. Nya och mer effektiva arbetssätt för att motverka hyresskulder ska utvecklas och prövas.

Förväntat resultat

- Vräkningar förhindras genom att invånare som befinner sig i en osäker boendesituation får stöd för att klara ett varaktigt boende.
- Antalet beslut om tillfälliga boenden minskar.
- Fler individer kommer ut i en stadigvarande bostad.

Enhetsmål: Avdelningsmål: Samverkan ska utvecklas med SHIS för att hitt fler hållbara boendelösningar för aktuella klienter

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Avdelningen ska utveckla samarbetet med SHIS leder till att fler får boende i SHIS regi	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten stärker individers möjlighet till ett hållbart och självständigt boende.

Förväntat resultat

Enheten stärker individens möjlighet till ett hållbart och självständigt boende vilket ska leda till färre personer i bostadslöshet. Enheten skapa utveckla sina arbetsmetoder och rutiner i

syfte att kunna erbjuda adekvat och kunskapsbaserat stöd till individer som befinner sig i bostadslöshet.

Enheten ska under året utöka sitt samarbete med SHIS bostäder. Enhetens ska fortsätta arbeta aktivt för att individer i avtalat boende ska komma vidare till mer hållbara boendelösningar.

Arbetssätt

- Enheten ska utöka sitt samarbete med SHIS bostäder.
- Enhetens bosociala team ska arbeta i arbetsgrupper och ta fram gemensam praxis utifrån riktlinjer.
- Samplanering inför boendeinsatser på FJOT-möten med stöd av strukturerade frågor.
- Tydliggöra ansvarsfördelningen mellan berörda aktörer i samband med samplanering och klargöra vem som gör vad för en sammanhållen helhetsplanering i den mån det är möjligt.
- Samverka i nätverk kring ungdomar som är aktuella på flera enheter.
- Förmedla vräkningsförebyggande arbetssätt via BOSAM-möten samt använda enhetens APT.
- Informera om samhällsvägledning för nyanlända på APT inom ekonomiskt bistånd och vid introduktion av nyanställda.
- Uppmärksamma frågor om utflytt från anvisat boende i handläggningen.
- Följa upp boendeinsatser i boendeteamet genom gemensamma ärendedragningar.
- Identifiera behov av justeringar och samverkan utifrån uppföljning.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Uppföljning

I samband med T1, T2 samt VB.

Utveckling

- Tydliggöra och utveckla arbetssätt och samverkan intern och externt för att motverka bostadslöshet för personer.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
Andel övertag kopplat till insatsen Försökslägenhet	25		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheten ser över och utvecklar flöden, arbetsmetoder och rutiner i arbetet med bostadslösa i syfte att stötta individer ut till självständigt boende.	2026-01-01	2026-12-31
Enheten utvecklar en brukarenkät för utvärdering av Tränings,- Försöks,- och Bostad Först lägenheter.	2026-01-01	2026-12-31
Implementering av de nya riktlinjerna och fortsatt utvecklande av enhetens egna insatser kopplat till detta.	2026-01-01	2026-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Öka andelen övertag av avtalat boende via SHIS.	2026-01-01	2026-12-31

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	84	82	År
 §			
 Sjukfrånvaro	12 %	Tas fram av nämnd	Tertial
 §			
 Sjukfrånvaro dag 1-14	1,2 %	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"	4,1		År

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

Enhetsmål: Avdelningsmål: Avdelningen är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Avdelning möjliggör att fler medarbetare använder och har nytta av Svea-chatGPT	2026-01-01	2026-12-31
Avdelningen arbetar aktivt för att stärka det nära ledarskapet	2026-01-08	2026-12-31
Avdelningen arbetar aktivt med handlingsplan för AHA	2026-01-08	2026-12-31
Avdelningen arbetar med åtgärder för att minska arbetsbelastningen för chefer och medarbetare	2026-01-08	2026-09-30
Avdelningen bedriver ett aktivt arbete och vidtar åtgärder för att minska kostnader för personal och vård samt öka intäkterna.	2026-01-08	2026-12-31
Avdelningen har en plan för riktad kompetensutveckling	2026-01-08	2026-04-30
Samtliga enheter ska få utbildning i Lex Sarah, synpunkter och klagomål, samt IA	2026-01-01	2026-12-31

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

Förväntat resultat

Enheten har en god arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. En sund arbetssituation råder, medarbetare och chefer trivs. Delaktigheten i verksamheten är hög. Enheten stärker det närvarande ledarskapet och arbetsbelastningen minskar för såväl chefer som medarbetare. Som en del i detta arbete ska användandet av SveaGPT öka.

Nyanställda ges en gedigen och välstrukturerad introduktion. På enheten ges medarbetarna möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll och en plan för riktad kompetensutveckling ska finnas.

Enheten har sjunkande frånvaro avseende rullande tolv. Medarbetarna utnyttjar friskvårdssubvention i hög utsträckning.

Arbetssätt

- Riktad kompetensförsörjningsplan upprättas och efterföljs.
- Enheten arbetar aktivt med handlingsplan för AHA.
- Enheten arbetar aktivt för att stärka det närvarande ledarskapet.
- Fler medarbetare ska ha nytta av AI-verktyget SveaGPT.
- Samtliga medarbetare ska gå utbildning i lex Sarah, synpunkter och klagomål samt IA.
- Genomgång av personalpolicy i APT.
- Enheten går tillsammans igenom verksamhetsplan, T1, T2 samt VB.
- Månatliga APT.
- Enheten arbetar med resultatet av medarbetarenkäten och upprättar en handlingsplan.
- Medarbetarna utnyttjar friskvårdssubvention och flextid.
- Strukturerat arbete kring introduktion.
- Myndighetsutövande personal har extern handledning.

- Medarbetarna har regelbundna ärendegenomgångar för stöd i process och struktur.
- Årligen genomförs skyddsround.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Uppföljning

Enligt årshjulet samt i samband med T1, T2 samt VB.

Utveckling

- Enheten skapar tillfälle för att främja ett gott arbetsklimat.

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
-----------	------------	-----------

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 upprätthåller god beredskap.

Förväntat resultat

Enheten säkerställer att medarbetarna har kunskap som följer enhetens rutiner för oväntade händelser och informationssäkerhet för att säkerställa att chefer och medarbetare har god kännedom när en kris inträffar. Enhetens kontinuitetsplan är verklighetsanpassad och övad. Beredskapspärmen är uppdaterad och finns lättillgänglig för chefer. Medarbetare har grundläggande kunskap om informationssäkerhet.

Arbetsätt

- Chefer deltar i risk- och sårbarhetsanalysen för att sårbarheten ska upptäckas och åtgärder identifieras.
- Kontinuitetsplan ska uppdateras och övas.
- Beredskapspärm ska uppdateras.
- Medarbetarna ska gå utbildning i informationssäkerhet och dataskydd.
- Information kartläggs, klassificeras och värderas.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Utveckling

- Samtliga medarbetare har gått utbildning i informationssäkerhet och dataskydd.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheten övar sin kontinuitetsplan årligen	2026-01-09	2026-12-31

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

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 att upptäcka, förebygga och förhindra välfärdsbrott.

Förväntat resultat

Enheten bidrar till att upptäcka, förebygga och förhindra välfärdsbrott genom att regelbundet och systematiskt kontrollera fakturor. Detta bidrar till en effektiv resursanvändning och skapar förutsättningar för att identifiera avvikelser som kan indikera välfärdsbrott.

Arbetsätt

- Administrationen kontrollerar samtliga fakturor och säkerställer att korrekta betalningar görs.
- Medarbetare signalerar till närmaste chef om felaktigheter upptäcks.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Utveckling

- Medarbetare informeras och utbildas i hur man upptäcker, förebygger och förhindrar välfärdsbrott.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheten fortsätter noggrant granska och kontrollera fakturor för att säkerställa korrekta betalningar.	2026-01-08	2026-12-31
Samtliga medarbetare ska ha tagit del av stadens e-utbildning Välfärdsbrott- ett hot mot demokratin	2026-01-01	2026-12-31

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 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
-----------	------------	-----------

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
Stadsdelsnämndens verksamheter ska ta fram och genomföra fler aktiviteter utifrån programmet - Tillgänglighet och delaktighet för funktionsnedsatta.	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheten säkerställer ett respektfullt, likvärdigt och professionellt bemötande av invånarna oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder

Förväntat resultat

Enhetens medarbetare har grundläggande kunskap om Stockholm stads program för de mänskliga rättigheterna och hur det på olika sätt berör den egna verksamheten och det dagliga arbetet.

Medborgare som kommer i kontakt med enheten bemöts på ett respektfullt och likvärdigt sätt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder.

Inom ramen för arbetet med att stödja den enskilda medborgaren till självständighet är enhetens medarbetare lyhörda och arbetar på ett sätt som gör att den enskilde känner att den har inflytande och kan vara delaktig i sin planering.

I samband med verksamhetsuppföljning är enheten uppmärksam på om vissa grupper rättigheter inte beaktas i tillräckligt hög utsträckning eller om någon grupp riskerar att lämnas utanför. Skillnader analyseras och vid behov vidtas lämpliga åtgärder.

Arbetssätt

- Chefer och medarbetare går Stockholms stads utbildning i mänskliga rättigheter.
- Medarbetare använder sig av motiverande intervju som samtalsteknik för att främja klienters delaktighet och inflytande i sin planering mot ett självständigt liv.
- Jämställdhetsperspektivet följs upp i samband med de indikatorer som rapporteras i samband med T1, T2 och VB. Enheten vidtar vid behov åtgärder för att säkerställa att grupper rättigheters beaktas och för att ingen grupp ska lämnas utanför.

Resursanvändning

Medarbetare, gruppleddare och chef.

Uppföljning

Rapporteras i samband med T1, T2 samt VB.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Enheten har rådighet inom ramen för gällande lagstiftning, budget och riktlinjer.

Medarbetarna är verksamhetens viktigaste resurs och en avgörande förutsättning för att enheten ska kunna nå sina mål inom ramen för budgeten. Verksamheten säkerställer långsiktiga och hållbara arbetssätt genom att skapa förutsättning för kontinuerlig kompetensutveckling.

Enheten arbetar strategiskt med kompetensförsörjning genom individuella kompetensutvecklingsplaner. I syfte att tillvarata befintlig kompetens, identifiera framtida kompetensbehov och säkerställa att verksamheten har rätt kompetens för att möta förändrade krav och behov.

Enheten använder tillgängliga IT-system för att följa upp verksamheten genom statistik och analys. Systematiska och kontinuerliga uppföljningar av arbetsprocesser och resultat genomförs för att säkerställa kvalitet, likvärdighet och måluppfyllelse för att möjliggöra identifiering av utvecklingsområden samt för att säkerställa att målgruppens behov tillgodoses

Budget 2026

Inför 2026 har *Resursenheten* en sammanlagd budgetram på 21,2 mnkr. Av denna budget avser 6,4 mnkr arbetsmarknadsåtgärder, medan de resterande 14,8 mnkr täcker övriga kostnader för verksamheten. En viktig förändring för 2026 är att Resursenheten nu har en egen budget och ett eget kostnadsställe. Tidigare har dessa kostnader hanterats inom ramen för *Vuxenenhetens* och *Enheten för ekonomiskt bistånd*s kostnadsställen och budgetar, men från och med 2026 hanteras de separat för att ge en tydligare översikt och kontroll över enhetens ekonomi.

Den nya budgetstrukturen innebär ett större ansvar för enheten att självständigt möta både de ekonomiska och verksamhetsmässiga utmaningarna. Bedömningen är att behovet av arbetsmarknadsåtgärder och andra stödinsatser kommer att förbli stort, vilket innebär att *Resursenheten* fortsatt kommer att spela en central roll i att stödja individers väg till sysselsättning och självförsörjning.

Enheten kommer under året att fortsätta fokusera på att erbjuda arbetsmarknadsåtgärder som syftar till att stärka individers möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Detta innefattar både individuella insatser och samarbeten med externa aktörer för att säkerställa att åtgärderna är relevanta och effektiva. Samtidigt kommer enheten att fortsätta hantera de övriga kostnaderna, som inkluderar administrativa och verksamhetsrelaterade utgifter, för att bibehålla en hög kvalitet.

För att säkerställa att budgeten hålls och att de ekonomiska målen uppnås kommer enhetens ekonomi att följas upp löpande. Budgetuppföljningar kommer att genomföras månatligen tillsammans med ekonomicontroller, och vid dessa uppföljningar kommer även verksamhetsstatistik att analyseras för att identifiera eventuella avvikelser och vidta

nödvändiga åtgärder.

Enheten kommer även att fortsätta att arbeta med att utveckla sina rutiner och arbetsmetoder för att säkerställa en effektiv och resursoptimerad verksamhet. Det pågår ett kontinuerligt arbete med att förbättra samarbetet både internt och med externa samarbetspartners för att säkerställa att resurserna används på bästa möjliga sätt.

Resursenhetens medarbetare kommer att hållas informerade om budgetläget genom regelbundna arbetsplatsträffar, där öppen dialog och gemensam problemlösning kommer att vara viktiga verktyg för att möta de utmaningar som enheten står inför under året.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Enheten kommer liksom tidigare år att fortsätta utveckla och säkra kvaliteten. Bland annat genom att följa enhetens väsentlighet- och riskanalys där enheternas processer och oönskade händelser registreras. Enheterna fortsätter bland annat att arbeta med systematiska målgruppsbaserade ärendeuppföljningar.

Hantering av synpunkter och klagomål:

Enheten hanterar inkomna klagomål och synpunkter i enlighet med förvaltningens rutin. Enheten har också upparbetat en enhetsintern rutin för klagomål och synpunkter där gruppleadare eller enhetschef bemöter den enskilde i telefonsamtal eller vid fysiskt besök för att höra orsak till klagomål samt vidta åtgärder så som samtal med berörd handläggare och vid behov även handläggbytte. Enligt gällande rutin skrivs inkomna synpunkter och klagomål in i ILS av verksamhetsplanerare. Inkomna synpunkter, klagomål men också beröm som lämnats redovisas tillsammans med återkopplingen i slutet av året i verksamhetsberättelsen. Arbetet med att förbättra och utveckla verksamheten baserat på våra brukares synpunkter är ständigt aktuellt för att enheten ska uppnå hög kvalitet och fortsätta att utvecklas, samt ge invånarna inflytande och skapa delaktighet i vår verksamhet.

Avvikelser, lex Sarah och personalens medverkan i kvalitetsarbetet

I enhetens introduktionsplan finns ett område om lex Sarah och skyldigheten att rapportera händelser enligt lex Sarah. Samtliga medarbetare ska också gå webbaserad utbildning avseende lex Sarah. På enhetens arbetsplatsträffar (APT) ska medarbetarna regelbundet informeras om utredda lex Sarah samt avvikelser för diskussion och lärdom, samt om dessa resulterade i åtgärder som påverkar arbetet så som nya rutiner. Även rutinen för avvikelserapportering samt anmälan i Information i Arbetsmiljö (IA) är en del av årshjulet avseende APT.

Engagemang hos våra medarbetare är enhetens viktigaste drivkraft för att nå uppsatta mål och enheten arbetar därför aktivt för att fånga upp medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens. På mer övergripande nivå används APT för att fånga upp och diskutera olika synpunkter och medarbetarförslag. På individnivå utgör de årliga medarbetarsamtalen ett viktigt tillfälle där medarbetarna kan diskutera olika önskemål och kompetensutveckling med

enhetschef.

Kontroller och brukardelaktighet (inkl VoR):

Kontroller sker på flera sätt inom enheten för att upptäcka förbättringsområden och säkerställa verksamhetens kvalitet. Nya ärenden kontrolleras och uppföljning av individärenden sker i samband med ärendegenomgångar. I relation till enhetens Väsentlighets- och riskanalysarbete (VoR) dokumenteras, bedöms och värderas eventuella risker. Internkontroller genomförs för att identifiera lämpliga förbättringsåtgärder. Enheten har rutiner för flera områden som rör verksamheten, där de mer omfattande rutinerna följs upp årligen av verksamhetsplanerare för eventuell revidering. Även regelbundna skyddsronder för att säkerställa fysisk arbetsmiljö sker på arbetsplatsen. Risk- och konsekvensanalyser görs inför större förändringar på arbetsplatsen.

Stockholms stad genomför årligen brukarundersökningar avseende brukarnas upplevelser om deras situation förbättrats efter kontakt med socialtjänsten. Enheten har också utvecklat en egen brukarenkät för att utvärdera de egna insatserna inom öppenvården.

Enhetens arbete med stadens kvalitetsprogram

Enheten bedriver sitt kvalitetsarbete i enlighet med Stockholms stads kvalitetsprogram, där utveckling genom ständig förbättring, innovation och digitalisering utgör centrala utgångspunkter. Kvalitetsprogrammets sex förhållningssätt - *stockholmarnas fokus, helhetssyn, hållbarhet, handlingsutrymme, lärande och öppenhet* - genomsyrar enhetens systematiska kvalitetsarbete och utgör en gemensam ram för såväl det dagliga arbetet som det långsiktiga utvecklingsarbetet.

Förhållningssättet *stockholmarna i fokus* och *helhetssyn* är grundläggande i enhetens uppdrag att stödja invånarna till ett mer självständigt liv. I det dagliga klientarbetet, liksom i utvecklings- och kvalitetsarbetet, arbetar enheten aktivt med att identifiera, synliggöra och analysera klienters behov. Detta sker i syfte att utveckla insatser och arbetssätt som är ändamålsenliga, effektiva och anpassade efter olika målgruppers förutsättningar. Då enhetens klienter ofta har komplex problematik och behov av insatser från flera delar av välfärdssystemet, är samverkan med andra aktörer en central förutsättning för kvalitet och måluppfyllelse. Under de senaste åren har enheten systematiskt arbetat med att stärka samverkan både intern inom förvaltningen men också externt med andra aktörer. Detta arbete fortsätter under 2026 och bidrar till *öppenhet*.

Förhållningssättet *handlingsutrymme* beaktas genom att medarbetarna ges möjlighet att ta ansvar och vara delaktiga i kvalitets- och utvecklingsarbetet. Enhetens verksamhetsplanerare deltar vid arbetsplatsträffarna för att ta del av verksamhetens resultat och utvecklingsområden. Medarbetarna kommer under 2026 ges möjlighet att forma rutiner och arbetsmetoder liksom delta i arbetsgrupp för att utforma de enhetsövergripande samverkansträffarna.

Lärande utgör en central del i enhetens kvalitetsarbete och ses som en förutsättning för långsiktig utveckling och förbättring. Enheten arbetar för att skapa strukturer som möjliggör kontinuerligt lärande på både individ-, grupp-, och verksamhetsnivå. Erfarenheter från det dagliga arbetet, uppföljningar, utvärderingar och statistik används för att utveckla verksamheten.

I enlighet med den nya Socialtjänstlagen ska enheten arbeta utifrån bästa tillgängliga kunskap, i kombination med vetenskap, beprövad erfarenhet, professionell expertis och brukarens egna erfarenheter och behov. Syftet är att höja kvaliteten och effektiviteten. Detta ska i sin tur skapa en mer kunskapsbaserad socialtjänst. För att detta ska realiseras är *lärande* en viktig komponent. En viktig del av detta arbete kommer innebära att enheten tillsammans med *Vuxenheten* under våren kommer ta fram en ny brukarenkät för individer som erhåller boendeinsatser i form av tränings,- försöks,- och bostad först lägenheter. Utöver detta sker den *lärande* processen konstant i samtliga delar av det dagliga arbetet.

Agenda 2030

Enheten arbetar aktivt för att uppfylla delmål i Agenda 2030, särskilt fokus kommer ligga på *ingen fattigdom, jämställdhet* samt *barns rättigheter*.

- Mål 1: Ingen fattigdom: enhetens huvudmål är att invånarna i stadsdelen ska ha rätt till en tillräcklig levnadsstandard. Arbetet ska stärka människor i deras liv och bidra till att de på sikt kan leva självständigt. Resultatet av enhetens arbete inom detta område kan ses i flera aktiviteter.

- Mål 5: Jämställdhet: enheten arbetar för jämställdhet såväl i handläggning av individärenden liksom inom den egna verksamheten. Vid större statistiska skillnader görs alltid en jämställdhetsanalys. Enheten arbetar aktivt för en jämställd socialtjänst.

- Mål 5, 10, 16: Barns rättigheter: enheten arbetar aktivt för att stärka barns rättigheter i förhållande till verksamhetens huvudmål. I enlighet med den nya Socialtjänstlagen och utifrån Barnkonventionen arbetar enheten med barns rättigheter den egna verksamheten i syfte att lyfta barnperspektivet i samband med till det vräkningsförebyggande arbetet. Enheten arbetar utifrån principen om barns bästa och är vägledande för samtliga bedömningar och beslut i ärenden där barn förekommer. Enheten kommer fortsätta utveckla och arbeta kompetenshöjande för att främja barns rättigheter.