

Handläggare

Telefon:

TillHägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2026-02-19

Verksamhetsplan 2026

Sjuksköterskeenheten

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: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	12
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	19
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer	21
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	23
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	23
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	28
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	31
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	33
Redovisning av ekonomi	34
Resursanvändning	34
Budget 2026	35
Övrigt	35
Systematiskt kvalitetsarbete	35
Agenda 2030	37

Inledning

Enhetens uppdrag

HSL-enheten för sjuksköterskor i Hägersten-Älvsjö är en nystartad enhet från och med september 2025 och består uteslutande av sjuksköterskor. Enhetens uppdrag är att säkerställa en trygg, säker och personcentrerad hälso- och sjukvård för boende inom särskilt boende (SÄBO), servicehus och korttidsverksamhet i stadsdelen samt arbeta utifrån stadsdelens vision och gemensamma mål.

Verksamheten ska präglas av hög patientsäkerhet, god kontinuitet och tydlig struktur i arbetssätt och ansvar. Sjuksköterskornas arbete ska utgå från den enskildes behov, självbestämmande och rätt till en säker vård. Insatser ska genomföras i enlighet med gällande lagstiftning, riktlinjer och HSL-uppdraget samt med fokus på samverkan mellan professioner och verksamheter.

Organisationen är uppbyggd för att skapa god arbetsmiljö och kontinuitet genom att varje ordinarie sjuksköterska har en grundplacering på en specifik enhet. Samtidigt tillhör samtliga sjuksköterskor samma HSL-organisation, vilket möjliggör gemensam utveckling, likvärdighet och kvalitet i vården. Enhetens arbete ska genomsyras av god yrkesskicklighet, teamarbete och ett kontinuerligt förbättringsarbete.

Utvecklingsområden 2026

Under 2026 kommer HSL-enheten för sjuksköterskor att fokusera på att utveckla och kvalitetssäkra följande områden:

Patientsäker vård och omvårdnad

Dokumentation

Fokus ligger på arbetssätt och att dokumentationen säkrar en god informationsöverföring.

Läkemedelshantering

Kvalitetssäkring av hela läkemedelsprocessen med fokus på följsamhet till rutiner, säker hantering och uppföljning för att minimera risker och avvikelser.

Palliativ vård

Utveckling av den palliativa vården med fokus på helhetssyn, symtomlindring, etiska överväganden och god samverkan med övriga professioner samt närstående. Arbeta med ombudsskap samt samverka med Familjeläkarna för ett enhetligt arbetssätt. Fortsätter att arbeta med DöBra samt reflektion i teamet efter bortgång. Kommer även fortsätta implementering av skörhetsskattning för att identifiera förändrad vårdnivå i tidigare skede.

Informationsöverföring

Strukturerad och säker informationsöverföring mellan sjuksköterskor, övriga professioner och verksamheter för att stärka patientsäkerhet.

Tidig identifiering av försämrat allmäntillstånd

Identifiering och rapportering av försämrat allmäntillstånd ska ske strukturerat genom:

SBAR

ViSam

Skörhetsskattning

Syftet är att möjliggöra tidiga insatser, rätt vård i rätt tid och stärkt patientsäkerhet.

Senior Alert

Senior Alert är ett prioriterat utvecklingsområde under 2026. Arbetet fokuserar på:

Strukturerade riskbedömningar

Förebyggande åtgärder

Uppföljning av fallrisk, undernäring, trycksår och munhälsa

Bedömning i teamet

Arbetet ska bidra till ett systematiskt, förebyggande och personcentrerat arbetssätt samt stärka teamarbetet kring den enskilde.

Teamarbete och samverkan

Utveckling av samarbete mellan sjuksköterskor, övriga professioner och verksamheter för att skapa en sammanhållen, trygg och personcentrerad vård.

Ombudskap

Utveckling av ombudskap inom olika ansvarsområden där utsedda ombud bidrar till:

Kunskapsspridning

Följsamhet till rutiner

Kontinuerligt förbättringsarbete

Dessa utvecklingsområden syftar sammantaget till att stärka kvalitet, patientsäkerhet och samverkan inom HSL-verksamheten under 2026.

Organisationsbeskrivning

HSL-enheten för sjuksköterskor är en gemensam organisation för samtliga sjuksköterskor inom SÄBO, servicehus och korttidsverksamheter i Hägersten-Älvsjö. Organisationen består av sjuksköterskor (32,17 ÅA fördelat på 36 medarbetare), en enhetschef (1ÅA) och en samordnare (0,5-1 ÅA). Enheten ansvarar för att erbjuda god vård till 416 boende fördelat på 7 enheter varav 3 servicehus och 4 SÄBO. På ett SÄBO finns en korttidsavdelning. SÄBO består av både avdelningar med somatikinriktning och avdelningar med demensinriktning.

Ordinarie sjuksköterskor har en grundplacering på en specifik enhet för att säkerställa god kontinuitet, kännedom om verksamheten och en god arbetsmiljö. Samtidigt tillhör samtliga sjuksköterskor samma HSL-enhet och arbetar utifrån gemensamma mål, rutiner och utvecklingsområden.

Sjuksköterskor bemannar samtliga enheter dygnet runt. Enheten har även ett antal timanställda sjuksköterskor som täcker upp vid korttidsfrånvaro.

Enhetschefen är tillgänglig vardagar kontorstid samt vid akuta händelser. Samordnaren är tillgänglig vardagar kontorstid samt vid akuta händelser och ansvarar för planering och

bemanning. Enhetschefen leder och stödjer verksamheten genom fysiska möten, digitala möten, telefonkontakt samt gemensamma APT för samtliga sjuksköterskor i stadsdelen.

Verksamheten är intäktsfinansierad genom dygnersättning. Kostnaden för sjuksköterskorna fördelas från respektive boende-enhet till HSL-enheten i relation till kostnaden för de sjuksköterskor som är placerade där.

Medarbetarnas delaktighet

Medarbetarnas delaktighet är en central del i den nystartade HSL-enhetens utveckling. Dialog och samverkan sker genom gemensamma APT, regelbundna möten, digitala forum, individuella samtal och kontinuerlig kontakt med enhetschef och samordnare.

Sjuksköterskorna är delaktiga i utvecklingen av arbetssätt, intern kompetenshöjning, rutiner och kvalitetsarbete. Information om verksamhetens mål, uppdrag och ekonomiska förutsättningar kommuniceras löpande. Det är av stor vikt att alla medarbetare känner ansvar, delaktighet och trygghet i organisationen samt har god kännedom om enhetens uppdrag och mål.

Verksamheten utgår från en personcentrerad och patientsäker vård där medarbetarnas kompetens, erfarenhet och engagemang är en förutsättning för kvalitet och utveckling under 2026.

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

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
Alla äldre som är berättigade har erbjudits munhälsobedömning	100 %		År

Enhetsmål: Enhetsmål: Äldre får personcentrerad vård och omsorg av god kvalitet som främjar trygghet, hälsa och välbefinnande

Förväntat resultat

1. En högre andel äldre anser att det är tryggt att bo på boendet.
2. En högre andel äldre är nöjda med sitt boende.
3. En högre andel äldre är delaktiga i hur hjälpen ska utföras.
4. En högre andel upplever att personalen bemöter dem på ett bra sätt.
5. Enhetens professioner samverkar i team.
6. Hälso- och sjukvårdspersonalen bidrar till en god och personcentrerad vård och omsorg genom strukturerat förbättringsarbete
7. Enhetens ombud bidrar till en och patientsäker hälso- och sjukvård genom strukturerat förbättringsarbete(HSL)

Arbetssätt

1. Enheten har en upprättad inflyttningsprocess där delar som välkomstsamtal och vårdplanering ingår och skapar delaktighet för de äldre i utformningen av sin vård och

omsorg. Planeringsansvarig sjuksköterska planerar hälso- och sjukvårdsinsatser för boende på enheten utifrån individens behov. Enheten arbetar i team där den äldre ingår och även närstående efter inhämtat samtycke. Enheten arbetar utifrån framtagna rutiner kopplat till avvikelshantering. Sjuksköterskan arbetar för att skapa en god upplevd tillgänglighet samt bemötande anpassat utifrån individens behov och förutsättningar.

2. sjuksköterskor arbetar i enlighet med äldreomsorgens värdegrund och utifrån framtagna hälsoplaner. Sjuksköterskan arbetar aktivt för att informera om vart de äldre ska vända sig om de vill framföra synpunkter eller klagomål. Sjuksköterskorna har ett aktivt och levande kvalitetsarbete för att kontinuerligt förbättra och säkra en god hälso- och sjukvård. Sjuksköterskan arbetar aktivt för att skapa en hög upplevd tillgänglighet samt gott och professionellt bemötande.

3. Allt enheten gör ska bidra till att minska och förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Att arbeta personcentrerat där den äldre har huvudrollen i sitt liv är grunden. Självbestämmande är ett nyckelord i planerande av åtgärder. Att ta reda på vad som är viktigt för den äldre och genomföra det ger möjlighet till ökad känsla av delaktighet. Nationella värdegrunden genomsyrar vårt arbete och är grunden för allt vi gör. Boende involveras i beslut som rör den egnes vård.

4. Sjuksköterskan arbetar aktivt för att skapa en hög upplevd tillgänglighet samt gott och professionellt bemötande. Anpassar bemötande utifrån individens förutsättningar och behov. Sjuksköterskorna har ett nära samarbete inom teamet där de överbryggar för att vara tillgänglig när boende efterfrågar svar.

5. Det tvärprofessionella teamet möts regelbundet och följer upp den enskildes hälsotillstånd och omvårdnadsinsatser. I dialog med den enskilde utvärderas insatserna. I samband med inflyttning och vid behov görs riskbedömningar, åtgärder beslutas i team där den äldre ingår och dessa åtgärder följs upp av hälso- och sjukvårdspersonalen.

6. Enheten har ett strukturerat och tvärprofessionellt kvalitetsarbete för att förbättra vårdkvalitet på individnivå samt övergripande nivå. Lärande lyfts på APT för gemensamt lärande mellan enheterna.

7. Utsedda ombud har ansvar för ett specifikt område och fungerar som en länk mellan medarbetare och ledning. Ombuden är också ett stöd för medarbetare och hjälper till att säkerställa att arbetet håller hög kvalitet och följer gällande lagar och riktlinjer. Ombuden arbetar enligt framtagna uppdragsbeskrivningar.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 73% till 75%) äldre anser att det är tryggt att bo på boendet" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning

utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

2. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 62% till 70%) äldre är nöjda med sitt boende" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

3. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 67% till 73%) äldre är delaktiga om hur hjälpen ska utföras" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

4. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 69% till 75%) upplever att personalen bemöter dem på ett bra sätt" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

5. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enhetens professioner samverkar i det tvärprofessionella teamet" genom egenkontroll. Verksamheten har en framtagen rutin som stöd i uppföljningen av samverkan i det tvärprofessionella teamet. Enheten följer upp resultat från egenkontroller Senior alert/palliativregistret samt av de kontinuerliga egenkontrollerna av riskbedömningar. Enheten sammanställer och analyserar resultatet för att säkerställa att verksamheten arbetar med rätt åtgärder.

6. Enheten följer upp "God och personcentrerad vård och omsorg genom strukturerat förbättringsarbete" genom att strukturerat sammanställa och analysera interna och externa avvikelser. Genom en samlad bedömning utifrån sammanställda resultat på lokal enhetsnivå och övergripande enhetsnivå, vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla god och personcentrerad vård.

7. Enheten följer upp ombudsarbetet utifrån aktuella uppdragsbeskrivningar en gång per år samt vid behov. Enheten följer upp förbättringsarbetet inom respektive ombudsområde inför T1, T2 samt verksamhetsberättelse.

Utöver interna och externa kontroller är avvikelshantering och inkomna synpunkter och klagomål ett viktigt underlag för att följa upp enhetsmålet med dess förväntade resultat.

Enhetsmål: Områdesmål: Äldre får personcentrerad vård och omsorg av god kvalitet som främjar trygghet, hälsa och välbefinnande

Förväntat resultat

1. En högre andel äldre anser att det är tryggt att bo på boendet.
2. En högre andel äldre är nöjda med sitt boende.
3. En högre andel äldre är delaktiga i hur hjälpen ska utföras.
4. En högre andel äldre upplever att måltidssituationen är en trevlig stund på dagen
5. En högre andel äldre upplever att personalen bemöter dem på ett bra sätt.
6. Enheternas professioner samverkar i team.
7. Enheternas ombud bidrar till en god och personcentrerad vård- och omsorg genom strukturerat förbättringsarbete (SOL)
7. Enheternas ombud bidrar till en patientsäker hälso- och sjukvård genom strukturerat förbättringsarbete(HSL)

Arbetsätt

1. Enheterna har en upprättad inflyttningsprocess där delar som välkomstsamtal och vårdplanering ingår och skapar delaktighet för de äldre i utformningen av sin vård och omsorg. Planeringsansvarig sjuksköterska planerar hälso- och sjukvårdsinsatser för boende på enheten.

Enheterna arbetar med kontaktmannauppdrag. Samtliga boende har en utsedd kontaktman. Enheterna arbetar i team där den äldre ingår och även närstående efter inhämtat samtycke. Enheterna arbetar utifrån framtagna rutiner kopplat till avvikelshantering.

2. Enheterna arbetar i enlighet med äldreomsorgens värdegrund och utifrån framtagna hälsoplaner och genomförandeplaner. Enheterna arbetar med att erbjuda de äldre gemensamma aktiviteter och utevistelse varje dag. Enheterna arbetar aktivt för att informera om vart de äldre ska vända sig om de vill framföra synpunkter och/eller klagomål på äldreboendet.

3. Kontaktmannen tar fram en genomförandeplan tillsammans med den äldre som beskriver hur den äldre önskar att få sina insatser utförda. Genomförandeplanen följs upp varje år. Allt enheterna gör ska bidra till att minska och förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Att arbeta personcentrerat där den äldre har huvudrollen i sitt liv är grunden. Självbestämmande är ett nyckelord i allt från mat och måltider, aktiviteter till social samvaro. Att ta reda på vad som är viktigt för den äldre och genomföra det ger möjlighet till ökad meningsfullhet. Nationella värdegrunden genomsyrar vårt arbete och är grunden för allt vi gör.

4. I utformandet av omsorgen tillfrågas den äldre om vad som är viktigt i hens måltidssituation såsom placering sällskap mm. Vi ska erbjuda en trivsamt måltidssituation med allt som hör därtill som dukning, hjälp till aktivt deltagande i sin måltid och sällskap.
5. personal får under året utbildning och handledning i förhållningssätt och bemötande
6. Det tvärprofessionella teamet möts regelbundet och följer upp den enskildes hälsotillstånd och omvårdnadsinsatser. I dialog med den enskilde utvärderas insatserna. I samband med

inflyttning och vid behov görs riskbedömningar, åtgärder beslutas i team där den äldre ingår och dessa åtgärder följs upp av hälso- och sjukvårdspersonalen.

7. Utsedda ombud har ansvar för ett specifikt område och fungerar som en länk mellan medarbetare och ledning. Ombuden är också ett stöd för medarbetare och hjälper till att säkerställa att arbetet håller hög kvalitet och följer gällande lagar och riktlinjer. Ombuden arbetar enligt framtagna uppdragsbeskrivningar.

Resursanvändning

Baspersonal, Chefer samordnare sjuksköterskor och rehabpersonal
brukarundersökningar individuppföljningar

Uppföljning

1. Enheterna följer upp det förväntade resultatet (En högre andel (från 73% till 75%) äldre anser att det är tryggt att bo på boendet) genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

2. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 62% till 70%) äldre är nöjda med sitt boende" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtas åtgärder i syfte att utveckla verksamheten. Enheterna följer upp utevistelser genom att ha signeringslistor.

3. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 67% till 73%) äldre är delaktiga om hur hjälpen ska utföras" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtas åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

4. Enheterna följer upp det förväntade resultatet av måltidsupplevelsen genom Socialstyrelsen brukarundersökning, individuppföljning och måltidsobservationer

5. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 69% till 75%) upplever att personalen bemöter dem på ett bra sätt" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtas åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

6. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Enhetens professioner samverkar i det tvärprofessionella teamet" genom egenkontroll. Verksamheten har en framtagen rutin som stöd i uppföljningen av samverkan i det tvärprofessionella teamet. Enheterna följer upp resultat från egenkontroller Senior alert/palliativregistret samt av de kontinuerliga egenkontrollerna av riskbedömningar. Enheterna sammanställer och analyserar resultatet för att säkerställa att verksamheten arbetar med rätt åtgärder.

7. Enheterna följer upp ombudsarbetet utifrån aktuella uppdragsbeskrivningar en gång per år samt vid behov. Enheterna följer upp förbättringsarbetet inom respektive ombudsområde inför

T1, T2 samt verksamhetsberättelse.

Utöver interna och externa kontroller är avvikelsehantering och inkomna synpunkter och klagomål ett viktigt underlag för att följa upp enhetsmålet med dess förväntade resultat.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Dokumentation Hälso- och sjukvård	2026-01-09	2026-12-31
Mat och måltid	2026-01-09	2026-12-31
Palliativt arbete	2026-01-09	2026-12-31
Uppföljning hygien	2026-01-09	2026-12-31

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

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

Beskrivning

Målet ska nås genom att stadsdelsnämnden skapar goda förutsättningar för det lokala kulturlivet och arbetar för att erbjuda ett varierat utbud av kultur och evenemang för barn, unga och vuxna. Under 2026 ska ett särskilt fokus läggas på att i större utsträckning genomföra aktiviteter tillsammans med aktörer från civilsamhället samt att stärka samverkan med andra förvaltningar och bolag. I arbetet med platssamverkan ska nämnden fortsätta att utveckla arbetet med att aktivera befintliga offentliga platser med kultur och aktiviteter. Särskilt prioriterade platser i arbetet är Fruängen, Västertorp och Solberga/Älvsjö.

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

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

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

För att ytterligare stärka arbetet med kultur ska kulturombud finnas med uppdrag att fungera som ambassadörer i verksamheterna. Ombuden ingår i ett förvaltningsövergripande nätverk med fokus på erfarenhets- och idéutbyte.

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål: Enheterna erbjuder ett rikt utbud av kultur-och fritidsaktiviteter

Förväntat resultat

Att äldre har tillgång till kulturupplevelser utifrån önskemål

Arbetsätt

Individuella aktiviteter planeras tillsammans med kontaktmannen. Detta görs med utgångspunkt från den äldres önskemål, genomförandeplan, levnadsberättelse samt underlaget mina intressen och önskemål om aktiviteter

Verksamhetens aktivitetssamordnare/kulturombud upprättar ett årshjul utifrån högtider och viktiga händelser för nationella minoriteter, uppmärksammar mat och måltider, kultur och aktiviteter. Detta baserat även på de boendes intressen och önskemål om stimulans.

Avdelningarna har veckoplanering för aktiviteter som utförs dagligen av baspersonal. Enhetens måltidsombud och aktivitetsombud samverkar med verksamhetens kulturombud för att öka kvaliteten på erbjudna aktiviteter.

Enheten samarbetar med Ung Omsorg och Seniorglädje. Enheten samarbetar även med övriga enheter inom Fruängsgården vad gäller kulturaktiviteter såsom gemensamma promenader, bingo, allsång och karaoke.

Resursanvändning

Enhetschefer, aktivitetssamordnare, aktivitetsombud och övriga medarbetare. Utarbetat årshjul och kulturprogram, avsatta kulturmedel

Uppföljning

Enheten följer upp det förväntade resultatet "Att äldre har tillgång till kulturupplevelser utifrån önskemål" genom att kontaktmannen följer upp om den äldre anser att de aktiviteter som erbjuds är/har varit anpassade efter dennes önskemål. Detta sker i samband med uppföljning av genomförandeplan.

Inkomna synpunkter och klagomål är även ett viktigt underlag för att följa upp områdesmålet med det förväntade resultatet.

Aktivitetsombuden och enhetschef har möten månadsvis för att följa upp arbetsmetoder och utvecklingsområden.

Utveckling

Under 2026 har aktivitetssamordnaren uppdraget att samordna aktiviteter i samtliga särskilda boendeformer för äldre så att utbudet blir likartat och anpassat efter önskemål

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
intresseinventering hos boende och besökare	2026-01-18	2026-12-31

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheterna erbjuder ett rikt utbud av kultur-och fritidsaktiviteter

Förväntat resultat

HSL sjuksköterskor som berör detta mål.

Arbetssätt

Enhetsmålet ”Enheterna erbjuder ett rikt utbud av kultur- och fritidsaktiviteter” är inte direkt mätbart för HSL-sjuksköterskeenheten, då enhetens uppdrag är inriktat på hälso- och sjukvårdsinsatser. Enheten ingår dock som en del av det tvärprofessionella teamet och bidrar indirekt till förutsättningar för måluppfyllelse. Det saknas i nuläget mätbara mål kopplade till detta område för HSL-sjuksköterskeenheten.

Resursanvändning

Enhetsmålet ”Enheterna erbjuder ett rikt utbud av kultur- och fritidsaktiviteter” är inte direkt mätbart för HSL-sjuksköterskeenheten, då enhetens uppdrag är inriktat på hälso- och sjukvårdsinsatser. Enheten ingår dock som en del av det tvärprofessionella teamet och bidrar indirekt till förutsättningar för måluppfyllelse. Det saknas i nuläget mätbara mål kopplade till detta område för HSL-sjuksköterskeenheten.

Uppföljning

Ingen uppföljning på enhetsnivå

Nämndmål: Nämnden erbjuder platser och aktiviteter som inbjuder till lek, rörelse och rekreation för alla

Beskrivning

Målet ska nås genom att berörda verksamheter erbjuder rum och aktiviteter för respektive målgrupp, i enlighet med stadens program för idrott, motion och friluftsliv. Programmet beskriver hur stadens verksamheter ska arbeta utifrån målet att alla ska ha möjlighet att röra på sig och ta del av den natur staden erbjuder. Vidare ska berörda verksamheter arbeta för att främja kulturskapande lek och spontana uttryck i stadsmiljön i enlighet med programmet

Barns rätt till kultur.

Målet ska även nås genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån ett tillgänglighets- och jämställdhetsperspektiv i verksamhetsplaneringen samt den dagliga driften av stadsmiljön. Insatser ska löpande göras för att utveckla park- och naturområden, spontanaktivitetsytor samt lek- och badplatser. Syftet är att skapa ytor med universell utformning som ska vara tillgängliga och inbjuda till lek eller rörelse för alla stadens invånare. Arbetet med lekotoper fortsätter, där man utgår från naturbaserade lösningar för att skapa höga lekvärden i kombination med biologisk mångfald.

Förväntat resultat

- Verksamheter erbjuder sina målgrupper aktiviteter som går i linje med Programmet för idrott, motion och friluftsliv.
- Barn och unga ges fler möjligheter att uppleva och utöva kultur i stadsmiljön.
- Tillgänglighets- och jämställdhetsfrågor genomsyrar nämndens arbete med rekreationsytor och rörelsefrämjande aktiviteter.

Enhetsmål: Enheter inom området erbjuder aktiviteter som främjar fysisk rörelse

Förväntat resultat

De äldre erbjuds rörelsefrämjande aktiviteter

Arbetsätt

Aktiviteter planeras med utgångspunkt från den äldres önskemål, genomförandeplan och levnadsberättelse. Kontaktmannen har som uppgift att utföra detta tillsammans med övriga medarbetare med stöd av aktivitetsombud. Flertalet enheter har sittgymnastik, boll och ballonglek och prioriterar utevistelse med promenader

Enheterna har veckoplanering för aktiviteter som utförs dagligen av baspersonalen. De boende har möjlighet att nyttja verksamhetens gymlokal under ledning

Ett samarbete sker med Ung Omsorg och Senior Glädje på flertalet enheter

Resursanvändning

Samtliga medarbetare

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "De äldre inbjuds till rörelsefrämjande aktiviteter" dels i samband med uppföljning av genomförandeplanen, dels genom analys av inkomna synpunkter och klagomål. Ombud och chef har möten månadsvis för att följa upp arbetsmetoder och utvecklingsområden.

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheter inom området erbjuder aktiviteter som främjar fysisk rörelse

Arbetssätt

Enhetsmålet ”Enheter inom området erbjuder aktiviteter som främjar fysisk rörelse” är inte direkt mätbart för HSL-sjuksköterskeenheten, då enhetens uppdrag är inriktat på hälso- och sjukvårdsinsatser. Enheten ingår dock som en del av det tvärprofessionella teamet och bidrar indirekt till förutsättningar för måluppfyllelse. Det saknas i nuläget mätbara mål kopplade till detta område för HSL-sjuksköterskeenheten.

Resursanvändning

Enhetsmålet ”Enheter erbjuder ett rikt utbud av kultur- och fritidsaktiviteter” är inte direkt mätbart för HSL-sjuksköterskeenheten, då enhetens uppdrag är inriktat på hälso- och sjukvårdsinsatser. Enheten ingår dock som en del av det tvärprofessionella teamet och bidrar indirekt till förutsättningar för måluppfyllelse. Det saknas i nuläget mätbara mål kopplade till detta område för HSL-sjuksköterskeenheten.

Uppföljning

Ingen uppföljning på enhetsnivå

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 soppsäsar av plast i verksamhetslokaler och inom parkdrift	2026-01-01	2026-12-31

Enhetsmål: Enheter inom området är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

1. Enheter arbetar aktivt för att minska användning av plast.
2. Enheter har en hög medvetenhet om avfallssortering.
3. Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel uppgår till max 1,5 kg CO₂ per kg livsmedel.

4. Livsmedel och måltider som köps in till stadsdelsnämnden för personalrelaterade aktiviteter är vegetarisk och så långt som möjligt ekologisk

Arbetssätt

1. Genom översyn av förbrukningsmaterial och skyddsmaterial och där det är möjligt inköpa flergångsmateriel kan användningen av plast reduceras. Genom utbildande insatser och aktuell dialog på APT ökar vi korrekt användning av plasthandskar och minskar inköpen

2. Enheterna arbetar aktivt i dialog med fastighetsägaren för att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Samverkansmöten sker kvartalsvis. Enheterna arbetar enligt upprättad rutin för avfallshantering.

3. Enheterna beställer upphandlade livsmedel från Agresso.

4. Enheterna beställer endast vegetarisk kost till samtliga personalrelaterade aktiviteter.

Uppföljning

1. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast" genom att analysera statistikunderlag av de inköp verksamheten gjort

2. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Enheten har en hög medvetenhet om avfallssortering" genom att minnesanteckningar upprättas vid samverkansmöten med fastighetsägaren för att bland annat underlätta uppföljningen av vidtagna och planerade åtgärder. Resultat av avfallshantering följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare samt följs även upp via de skyddsronder enheten genomför.

3. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel uppgår till max 1,5 kg CO₂ per kg livsmedel" genom att enhetschefen följer upp verksamhetens inköp tre gånger per år.

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

1. Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast.

2. Enheten har en hög medvetenhet om avfallssortering.

3. Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel uppgår till max 1,5 kg CO₂ per kg livsmedel.

4. Livsmedel och måltider som köps in till enheten för personalrelaterade aktiviteter är vegetarisk

Arbetssätt

1. Genom översyn av användning av förbrukningsmaterial och skyddsmaterial kan användningen av plast reduceras. Genom utbildande insatser och aktuell dialog på APT ökar vi korrekt användning av plasthandskar.
2. Enheten tar del av dialog med fastighetsägaren för att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Enheten arbetar enligt upprättad rutin för avfallshantering. Rutin och hantering av enhetsspecifika avfall så som läkemedel, stickande skärande, ingår i introduktion för nya medarbetare. Var lokal enhet har ett hygienombud samt en sjuksköterska med ansvar för läkemedelsförrådet för att säkra kompetensen i medarbetargruppen.
3. Enheten beställer upphandlade livsmedel från Agresso.
4. Enheten beställer endast vegetarisk kost till samtliga personalrelaterade aktiviteter.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast" genom att enheten analyserar statistikunderlag av de inköp verksamheten gjort på boendeenheterna. Enhetschefen för sjuksköterskeorganisationen samverkar med enhetschefen för SOL på respektive enhet.
2. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enheten har en hög medvetenhet om avfallssortering". Rutin kring avfallshantering följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare samt följs även upp via de skyddsronder enheten genomför.
3. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel uppgår till max 1,5 kg CO2 per kg livsmedel" genom att enhetschefen följer upp verksamhetens inköp tre gånger per år.

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.

Aktiviteterna 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: Enheterna bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Förväntat resultat

1. Andel ekologiska livsmedel utgör minst 70 % av inköpta livsmedel

Arbetssätt

Ekologiska varor väljs alltid om det är möjligt vid inköp från Agresso.

Resursanvändning

enhetschefer inköpsansvariga agresso inköpssystem

Uppföljning

Enheterna följer upp och analyserar inköp inför varje tertial.

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheten bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Förväntat resultat

1. Andel ekologiska livsmedel utgör minst 70 % av inköpta livsmedel

Arbetssätt

Ekologiska varor väljs alltid om det är möjligt vid inköp från Agresso.

Uppföljning

Enheten följer upp och analyserar inköp inför varje tertial.

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.

Enhetsmål: Enheter inom området bidrar till en god livsmiljö och strävar efter en giftfri verksamhet

Förväntat resultat

1. Enheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier.
2. Exponeringen av skadliga kemikalier minskar.
3. Ökad kunskap om skadliga kemikalier.

Arbetssätt

1. Enheterna väljer miljövänliga produkter vid inköp i Agresso.
2. Enheterna kommer under året att samverka med förvaltningen kring upprättande av rutin om kemikaliehantering samt att implementera arbetssättet.
3. Enheterna genomför en utbildningssatsning för alla medarbetare under året för att öka kunskapen om skadliga kemikalier.

Resursanvändning

Samtliga medarbetare, miljöförvaltning, chemsoft

Uppföljning

1. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Enheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier" genom att använda Chemsoft för att kartlägga befintliga produkter som används i verksamheten.
2. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Exponeringen av skadliga kemikalier minskar" genom att enhetschefen följer upp implementeringen av nytt arbetssätt av kemikaliehantering.
3. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Ökad kunskap om skadliga kemikalier" genom att enhetschefen följer upp att medarbetarna har genomfört utbildning om skadliga kemikalier.

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheter inom området bidrar till en god livsmiljö och strävar efter en giftfri verksamhet

Förväntat resultat

1. Enheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier.
2. Exponeringen av skadliga kemikalier minskar.
3. Ökad kunskap om skadliga kemikalier.

Arbetssätt

1. Enheterna väljer miljövänliga produkter vid inköp i Agresso.
2. Enheten kommer under året att samverka med de lokala enheterna (som har behörighet till chemsoft) som i sin tur för samtal med förvaltningen kring upprättande av rutin om kemikaliehantering samt att implementera arbetssättet.
3. Enheten genomför en utbildningssatsning för alla medarbetare under året för att öka kunskapen om skadliga kemikalier.

Uppföljning

1. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Enheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier" genom att samarbeta med enhetschefer på de lokala enheterna (som har behörighet att uppdatera i chemsoft) för att kartlägga befintliga produkter som används i verksamheten.
2. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Exponeringen av skadliga kemikalier minskar" genom att enhetschefen följer upp implementeringen av nytt arbetssätt av

kemikaliehantering.

3. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Ökad kunskap om skadliga kemikalier" genom att enhetschefen följer upp att medarbetarna har genomfört utbildning om skadliga kemikalier.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2026	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex §		82	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 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			År
Medelvärde för "Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation"			År

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

Enhetsmål: Enheterna är goda arbetsgivare och har en bra arbetsmiljö

Förväntat resultat

1. Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 86 % till 88 %
2. Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket.
3. Enheterna har 90 % tillsvidareanställda på heltid.
4. Enheterna har ett närvarande ledarskap.
5. Frisknärvaron ökar från 87 till 90 %.

Arbetssätt

Arbetssätt

1. Medarbetare och chefer verkar tillsammans för en god arbetsmiljö. Medarbetarens uppfattning om arbetsmiljö tillfrågas och förbättringsförslag fångas upp. Enheternas chefer och skyddsombud samverkar och skyddsronder genomförs årligen.

Medarbetarskap

Enheterna arbetar för att stärka medarbetarskapet genom att bland annat använda förvaltningens material kopplat till medarbetarskapet på enhetens APT, dels genom utsedda ombuds- och handledarroller. Genom att utse ombud- och handledarroller inom olika områden ökar medarbetarnas förutsättningar till att delta i enheternas utvecklingsarbete. Enheterna kommer att införa en förslagslåda där medarbetarna kan komma med förslag för utveckling av verksamheten. Medarbetarna är även delaktiga i framtagandet av nya rutiner och arbetssätt. Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och kunskap tas tillvara genom ombuds- och handledarrollerna.

2. Medarbetare i verksamheterna erbjuds kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. Enheterna tar årligen fram en kompetensutvecklingsplan utifrån medarbetarna individuella kompetensutvecklingsplan.

3. Vid varje rekrytering ska enheterna erbjuda heltidstjänst. Medarbetare som arbetar ofrivilligt på deltid erbjuds en heltidsanställning. Enheterna använder resurspass/personalpool vid frånvaro för att minska behovet av timanställda.

4. Särskilda boendeformer för äldre består av 12 enheter som leds av 1 områdeschef och 11 enhetschefer med ett närvarande ledarskap. De finns tillgängliga i verksamheten måndag till fredag. Enheterna har en implementerad rutin för arbetsledning under jourtid.

5. Medarbetarna uppmanas att ta del av Stockholms stads rabatterade friskvårdsaktiviteter. Enheterna följer rehabiliteringsprocessen.

Resursanvändning

alla medarbetare, chefer, HR- avdelning och företagshälsovård

Uppföljning

1. Uppföljning av det förväntade resultatet "Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 81 % till 88 %" sker genom den årliga medarbetarenkäten. Uppföljning sker även genom att ta del av resultatet från genomförda skyddsronder. Uppdraget som utsedd handledare eller ombud följs upp via medarbetarsamtalen.
2. Uppföljning av det förväntade resultatet "Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket" sker genom dialog med medarbetarna där medarbetarsamtalet är ett viktigt forum. Uppföljning sker även i samband med uppföljning av kompetensförsörjningsplanen.
3. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har 90 % tillsvidareanställda på heltid" sker genom att analysera statistik från personalsystem.
4. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har ett närvarande ledarskap" sker genom analys av den årliga medarbetarenkäten samt genom löpande dialog med medarbetarna där APT är ett viktigt forum.
5. Det förväntade resultatet "Frisknärvaron ökar från 87 % till 90 %" sker genom att analysera sjukfrånvaron, vilket sker vid varje tertial.

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

1. Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 86 % till 88 %
2. Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket.
3. Enheten har 90 % tillsvidareanställda på heltid.
4. Enheten har ett närvarande ledarskap.
5. Frisknärvaron ökar från 92 till 93 %..

Arbetsätt

Arbetsätt

1. Medarbetare och chefer verkar tillsammans för en god arbetsmiljö. Medarbetarens uppfattning om arbetsmiljö tillfrågas och förbättringsförslag fångas upp. Enhetens chefer och skyddsombud samverkar och skyddsronder genomförs årligen.

Medarbetarskap

Enheten arbetar för att stärka medarbetarskapet genom att bland annat använda förvaltningens material kopplat till medarbetarskapet på enhetens APT, dels genom utsedda ombuds- och handledarroller. Genom att utse ombud- och handledarroller inom olika områden ökar medarbetarnas förutsättningar till att delta i enhetens utvecklingsarbete. Medarbetarna är även

delaktiga i framtagandet av nya rutiner och arbetssätt. Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och kunskap tas tillvara genom ombuds- och handledarrollerna.

2. Säkerställande av korrekt kompetens och behörighet säkerställs i enlighet med kompetensbaserad rekryteringsprocess vid samtliga rekryteringar.

3. Samtliga rader i grundschema tillsätts med tillsvidareanställd sjuksköterska. Samtliga sjuksköterskor som arbetar dag och kväll erbjuds att tjänstgöra 100%.

4. Enhetschefen är tillgänglig per telefon, mail samt fysiska möten. Enhetschefen har kompetens som är i linje med enhetens uppdrag och är stöttande och arbetsledande i utmaningar som enhetens utmaningar omfattar.

5. Enhetschef eller samordnare har kontakt med medarbetare som har en långtidsfrånvaro eller återkommande korttids sjukfrånvaro i enlighet med rehab processen. Medarbetare uppmanas att ta del av friskvård och ta del av Stockholm stads rabatterade friskvårds aktiviteter.

Uppföljning

1. Uppföljning av det förväntade resultatet "Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 81 % till 88 %" sker genom den årliga medarbetarenkäten. Uppföljning sker även genom att ta del av resultatet från genomförda skyddsronder. Uppdraget som utsedd handledare eller ombud följs upp via medarbetarsamtalen.

2. Uppföljning av det förväntade resultatet "Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket" sker genom dialog med medarbetarna där medarbetarsamtalet är ett viktigt forum. Uppföljning sker även i samband med uppföljning av kompetensförsörjningsplanen.

3. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har 90 % tillsvidareanställda på heltid" sker genom att analysera statistik från personalsystem.

4. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har ett närvarande ledarskap" sker genom analys av den årliga medarbetarenkäten samt genom löpande dialog med medarbetarna där APT är ett viktigt forum.

5. Det förväntade resultatet "Frisknärvaron ökar från 87 % till 90 %" sker genom att analysera sjukfrånvaron, vilket sker vid varje tertiäl.

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: Enheterna har hög beredskap och rådighet i verksamheten

Förväntat resultat

1. Enheterna har en aktuell kontinuitetsplan som är känd av chefer och medarbetare.
2. Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare och chefer.

Arbetssätt

1. Enheterna arbetar aktivt för att ha aktuella risk- och sårbarhetsanalyser och handlingsplaner vid händelse av en kris. Enhetschefer har en tät samverkan med avdelningens övriga chefer i arbetet, detta sker bland annat genom kontinuerliga workshops.

Kontinuitetsplanen är känd av chefer och medarbetare. Rutiner som tas fram utifrån upprättade handlingsplaner går igenom på enheternas APT.

2. Enheterna arbetar för ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationsöverföring. Enhetens medarbetare genomför årligen utbildningarna i Dataskydd samt Informationssäkerhet. Rutiner kopplat till ämnena tas upp på APT minst en gång per år.

Resursanvändning

alla medarbetare chefer planering

Uppföljning

1. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheternas kontinuitetsplan är känd av chefer och medarbetare" sker genom att riskanalyser och handlingsplaner utvärderas kontinuerligt och uppdateras minst 1 gång/år och vid behov. Uppföljning av att medarbetarna har god kännedom om hur man ska agera vid oförutsedda händelser såsom händelse av kris sker vid genomgång av rutinen på enheternas APT.

2. Uppföljning av det förväntade resultatet "Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare och chefer" sker genom att enhetscheferna följer upp att alla medarbetare genomfört de årliga utbildningarna i dataskydd samt Informationssäkerhet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
övning i händelse av krissituation	2026-01-13	2026-12-31

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheterna har hög beredskap och rådgivet i verksamheten

Förväntat resultat

1. Enheterna har en aktuell kontinuitetsplan på respektive enhet som är känd för sjuksköterskorna samt kompletterande information som är yrkesspecifik både i den gemensamma kontinuitetsparmen samt i läkemedelsrummet. Kritisk information rörande boendes hälsa finns tillgänglig för sjuksköterskor i händelse av strömavbrott eller förlorat nätverk.

2. Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare .

Arbetssätt

1. Enheterna arbetar aktivt för att ha aktuella risk- och sårbarhetsanalyser och handlingsplaner vid händelse av en kris. Enhetschefer har en tät samverkan med avdelningens övriga chefer i

arbetet, detta sker bland annat genom kontinuerliga workshops. Kontinuitetsplanen är känd av chefer och medarbetare. Rutiner som tas fram utifrån upprättade handlingsplaner går igenom på enheternas APT. Samtliga boendes anamnes, kontaktuppgifter till närstående, aktuell läkemedelslista finns utskrivet i pappersformat och förvaras på avsedd plats på respektive enhet.

2. Enheten arbetar för ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationsöverföring. Enhetens medarbetare genomför årligen utbildningarna i Dataskydd samt Informationssäkerhet. Rutiner kopplat till ämnena tas upp på APT minst en gång per år.

Uppföljning

1. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheternas kontinuitetsplan är känd av chefer och medarbetare" sker genom att riskanalyser och handlingsplaner utvärderas kontinuerligt och uppdateras minst 1 gång/år och vid behov. Uppföljning av att medarbetarna har god kännedom om hur man ska agera vid oförutsedda händelser såsom händelse av kris sker vid genomgång av rutinen på enheternas APT.

2. Uppföljning av det förväntade resultatet "Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare och chefer" sker genom att enhetscheferna följer upp att alla medarbetare genomfört de årliga utbildningarna i dataskydd samt Informationssäkerhet.

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

Beskrivning

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

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

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

Förväntat resultat

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

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

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: Enheterna bidrar till att motverka välfärdsbrott

Förväntat resultat

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

Arbetssätt

1. Otillåten påverkan tas upp på APT en gång per år och utbildning ingår i introduktion av nyanställda. Utbildningen genomförs en gång per år för övriga medarbetare. Riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv tas upp på APT för att säkerställa att medarbetare är medvetna om och följer gällande etiska och juridiska riktlinjer. Enheterna tar stöd av förvaltningens årshjul vid planeringen och upprättandet av agendan för enheternas APT.

2. Enheterna arbetar utifrån gällande riktlinjer vid upphandling av vara eller tjänst för att minimera risken för att anlita företag som begår välfärdsbrott.

Uppföljning

1. Enheterna följer upp det förväntade resultatet "Medarbetare har kännedom om otillåten påverkan" genom att följa upp att alla medarbetare och nyanställda har genomgått framtagna utbildning i otillåten påverkan. Att alla medarbetare har tagit del av riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv följs upp genom dialog på APT.

2. Enhetscheferna följer upp det förväntade resultatet "Följsamhet till riktlinjer och delegation vid upphandling" genom avtalsuppföljning.

Enhetsmål: Enhetsmål: Enheten bidrar till att motverka välfärdsbrott

Förväntat resultat

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

Arbetssätt

1. Otillåten påverkan tas upp på APT en gång per år och utbildning ingår i introduktion av nyanställda. Utbildningen genomförs en gång per år för övriga medarbetare. Riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv tas upp på APT för att säkerställa att medarbetare är medvetna om och följer gällande etiska och juridiska riktlinjer. Enheten tar stöd av förvaltningens årshjul vid planeringen och upprättandet av agendan för enhetens APT.

2. Enheten arbetar utifrån gällande riktlinjer vid upphandling av vara eller tjänst för att minimera risken för att anlita företag som begår välfärdsbrott.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Medarbetare har kännedom om otillåten påverkan" genom att följa upp att alla medarbetare och nyanställda har genomgått framtagna utbildning i otillåten påverkan. Att alla medarbetare har tagit del av riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv följs upp genom dialog på APT.
2. Enhetschefen följer upp det förväntade resultatet "Följsamhet till riktlinjer och delegation vid upphandling" genom avtalsuppföljning.

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

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

Beskrivning

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

Kunskap om innehållet i det reviderade programmet Tillgänglighet och delaktighet för funktionsnedsatta 2024–2029 ska vara god och leda till god kvalitet för målgruppen. Stadsdelsnämndens parker och grönområden ska i så stor utsträckning som möjligt vara tillgänglighetsanpassade.

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

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

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

förtidsrösta på medborgarkontoret inför valet 2026.

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

Förväntat resultat

-Stadsdelsnämnden utvecklar den lokal demokratin genom dialoger och inbjuden till deltagande om stadsdelsområdets utveckling för att få kunskap om invånarnas önskemål och behov.

-Stadsdelsnämndens verksamheter ökar sina kunskaper om målgruppens förutsättningar och behov utifrån programmet för de mänskliga rättigheterna.

-Stadsdelsnämnden genomför jämställdhetsanalyser på olika nivåer för att bidra till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män respektive flickor och pojkar.

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

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Enheten arbetar för en ansvarsfull resursanvändning där värdegrunden är en viktig utgångspunkt.

Den viktigaste resursen för enheten är medarbetarna och deras samlade kompetens i professionen som sjuksköterska. Enhetens sjuksköterskor är i sin tur en viktig del i det samlade teamet på enheterna i nära samarbete med baspersonal, rehabpersonal, samordnare och chefer. Sjuksköterskorna arbetar även med ombudskap och handledarskap för att säkra upp att enheten har ett gemensamt arbetssätt gällande nutrition, dokumentation, hygien, palliation, reflektion, läkemedelshantering m. fl.

Verksamheten använder stadens och stadsdelsförvaltningens framtagna mallar och stöddokument för att underlätta arbetet för våra medarbetare såsom stöddokument för Vodok och upprättande av vårdplan och för olika interna uppföljningar (mallar för egenkontroll).

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

Enheten samverkar internt inom avdelningen gällande tex erfarenhetsutbyte samt externt med läkarorganisation och Region Stockholm i övrigt och upphandlade entreprenörer.

Enheten arbetar för resurseffektiv digitalisering, till exempel genom digitala möten och digitala utbildningar.

Budget 2026

Ekonomiska förutsättningar och budget

Enheten är en nystartad HSL-enhet från och med september 2025 och består uteslutande av sjuksköterskor. Verksamheten är intäktsfinansierad och finansieras genom dygnsersättning från boende på respektive lokal enhet. Intäkten fördelas från boende-enheten där boende vistas till HSL sjuksköterskeenhet. Summan som fördelas är i relation till kostnaden för respektive sjuksköterska som utgår från respektive enhet.

För 2026 uppgår den totala budgeten inom organisationen till 35 523 000 kr, varav personalkostnader står för 34 700 000 kr och övriga kostnader för 823 000 kr. Budgeten är lagd med målsättningen att nå ett 0-resultat.

Enligt framtagna gränsdragningslista ingår följande kostnader i budgeten för HSL-sjuksköterskor 2026:

Personalkläder

Kontorsmaterial

Datorer och telefoner

Möteskostnader

Lönekostnader

Övriga personalkostnader

Den största kostnadsposten i verksamheten är personalkostnader.

Budgetuppföljning sker månadsvis tillsammans med ekonomicontroller och ansvarig enhetschef samt områdeschef för att tidigt identifiera avvikelser samt besluta om åtgärder eller prioriteringar. Ekonomin är en stående punkt på APT, där dialogen i arbetsgruppen hålls levande kring ekonomiskt ansvar och effektivt resursutnyttjande men vidhållande av vård med god kvalitet.

Under 2026 kommer gränsdragningslista, resursanvändning så som förändrad schemaläggning, ny bemanningsstruktur och justerade inköpsmedvetenhet att följas upp i samband med T1, T2,T3.

Investeringsbehov diskuteras löpande på APT-möten, i HSL-gruppen samt utifrån resultat från arbetsmiljöronder.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Kvalitetsarbete

Enheten har ett ledningssystem för att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra kvaliteten i verksamheten. Under året kommer enheten fortsätta digitalisera ledningssystemet med stöd av verktyget 2c8.

Enheten genomför riskbedömningar, såväl på verksamhetsnivå som på individnivå för att undvika att oönskade händelser sker. Enheten upprättar även årligen en väsentlighets- och riskanalys (VoR) i nära samarbete med avdelningens övriga boenden. Verksamheten genomför regelbundna kontroller inom flera områden för att säkerställa att arbetet görs enligt fastställda rutiner för att uppnå ställda mål. Egenkontroller som enheten utför månatligt är narkotikaräkning och temperatur kontroll i läkemedelsrum.

De äldre är delaktiga genom kontinuerlig dialog med sjuksköterska för att besluta och anpassa vårdinsatser utifrån individens behov samt sjuksköterskans bedömning. När ny boende flyttar in får de informationsmaterial samt information om synpunkter och klagomål.

Synpunkter-och klagomål tas om hand skyndsamt och hanteras individuellt, på kvalitetsmöte samt övergripande på APT-möten för analys och eventuella ändringar av arbetssätt och rutiner samt gemensamt lärande i gruppen. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker alltid. Vid verksamhetsplanering har hänsyn tagits till det som framkommit i samband med de resultat och analyser som gjorts av verksamheten under det gångna året.

Enheten har arbetssätt för att göra personalen delaktig i att identifiera, rapportera och analysera avvikelser i syfte att utveckla verksamhetens kvalitet. Enheten arbetar i enlighet med avdelningens rutin för avvikelshantering samt förvaltningens rutin för rapportering, utredning och anmälan av missförhållande till IVO. Vid introduktion av nyanställda ges information om rapporteringsskyldigheten och personalen informeras minst en gång per år om rapporteringsskyldigheten, på APT enligt förvaltningens årshjul.

Enhetschef och HSL-personal har löpande möten där avvikelser gällande hälso- och sjukvård tas upp och analyseras för en systematisk hantering. Föregående månads avvikelser i Vodok hanteras. Analyser genomförs för att försöka utröna varför händelsen inträffat och vad vi kan göra för att försöka förhindra att det sker igen. Åtgärder beslutas. Individuella åtgärder följs upp på nästkommande kvalitetsmöte, teammöten, vårdplaneringar och rapporter.

Fokusområden 2026 – HSL sjuksköterskor

Under 2026 kommer HSL enheten sjuksköterskors ha prioriterade fokusområden. Dessa omfattar förbättring och kvalitetssäkring av:

- Dokumentation
- Läkemedelshantering
- Palliativ vård
- Informationsöverföring
- Att tidig identifiering av försämrat allmäntillstånd (SBAR, ViSam, Skörhetsskattning)
- Senior Alert

Identifiering och rapportering av försämrat allmäntillstånd ska ske strukturerat genom SBAR samt via ViSam, i syfte att stärka patientsäkerheten, säkerställa korrekt informationsöverföring och möjliggöra rätt insatser i rätt tid.

Ett ytterligare prioriterat område är Senior Alert, där fokus ligger på strukturerade riskbedömningar, förebyggande åtgärder och uppföljning gällande fall, undernäring, trycksår och munhälsa. Arbetet med Senior alert ska bidra till ett mer systematiskt, förebyggande och personcentrerat arbetssätt samt stärka samverkan i teamet kring den enskilde.

Utöver dessa kommer enheten ha fokus på följande områden under året:

Teamarbete och samverkan mellan professioner och verksamheter för att skapa en sammanhållen och personcentrerad vård.

Ombudskap, där utsedda ombud inom olika ansvarsområden verkar för kunskapsspridning, följsamhet till rutiner och ett kontinuerligt förbättringsarbete i verksamheten.

Dessa fokusområden syftar sammantaget till att stärka kvalitet, patientsäkerhet och samverkan inom HSL-verksamheten under 2026.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

På APT-möten, kvalitetsmöten och sjuksköterskemöten informeras om rapporteringsskyldighet enligt Lex Sarah och Lex Maria.

Sjuksköterskorna har en central roll i att dokumentera, utreda, besluta om omedelbara åtgärder, planerade åtgärder samt följa upp på individnivå. Enhetschef i samarbete med sjuksköterskorna sammanställer för att se övergripande mönster och besluta om lokala eller övergripande insatser för att öka patientsäkerheten och kvalitén på vården. Enhetschef tar del av samtliga inrapporterade avvikelser, handleder, arbetsleder samt beslutar om insatser där sjuksköterskan behöver stöd. Enhetschef är tillgänglig i sjuksköterskornas kvalitetsarbete.

Personalens åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT, olika möten för ombuden och avdelningsmöten.

Medarbetarna har ett ansvar att utveckla enheten. Förbättringsförslag provas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i enheten och vi lär av varandra. Vi har ett närvarande ledarskap.

Agenda 2030

Enhetens hållbarhetsarbete utifrån Agenda 2030 bidrar till både bättre livskvalitet för de äldre och en hållbar utveckling för samhället som helhet. Det handlar om att balansera sociala, ekonomiska och miljömässiga faktorer för att skapa en långsiktigt hållbar äldreomsorg.

Mål 2: Ingen hunger

Enheten arbetar för att säkerställa att alla äldre får rätt näring för att må bra och samtidigt bidrar arbetet till en mer hållbar livsmedelskedja. Genom att kombinera näringsriktig mat, minskat matsvinn och sociala måltider förbättras både de boendes hälsa och välbefinnande.

Mål 3: God hälsa och välbefinnande

Enheten arbetar med att förebygga sjukdomar, förbättra livskvaliteten och erbjuda individuellt

anpassad vård skapar en trygg och hälsofrämjande miljö för de äldre.

Mål 5: Jämställdhet

Enheten arbetar för att säkerställa att vården är personcentrerad och att ge alla lika möjligheter, motverka diskriminering och skapa en trygg och respektfull vardag för alla.

Mål 10: Minskad ojämlikhet

Enheten arbetar för att säkerställa att alla äldre får likvärdig vård oavsett bakgrund, ekonomisk situation eller eventuella funktionsnedsättningar. Främja social inkludering genom aktiviteter och gemenskap.

Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Enheten använder resurser på ett hållbart sätt, till exempel genom att minska matsvinn, återvinna och välja miljövänliga produkter. Effektivisera energianvändning och avfallshantering i boendet.