



Handläggare
Veronica Dahllöf
Telefon:08-508 21 041

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
2023-02-23

Verksamhetsplan 2023

Enheten för personligt stöd

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	4
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	5
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	12
Redovisning av ekonomi.....	13
Resursanvändning.....	13
Budget 2023.....	13
Övrigt	13

Inledning

Enhetens uppdrag

Enheten för personligt stöd är en kommunal verksamhet som utför beställningar från stadsdelens beställarenhet gällande assistans, ledsagning, avlösarservice samt kontaktpersoner/familjer enligt LSS. Beställning från Försäkringskassan gällande personlig assistans kan även omfatta brukare från andra stadsdelar som saknar detta i egen regi.

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

Ledsagning är insats som bidrar till att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning. Ambitionen är att bryta den isolering som kan bli följd av nedsatt funktionsförmåga och att genom olika insatser öka den enskildes möjligheter till gemenskap och full delaktighet i samhällslivet. Inriktningen är att kunna leva som andra oavsett funktionsnedsättning. Möjlighet till ledsagning och ledsagarservice i form av följeslagare ute i samhället är en väg för ökad tillgänglighet för personer med nedsatt funktionsförmåga.

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

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

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

Utvecklingsområden 2023

- Uppdatera skriftliga rutin för introduktion av personal/medarbetare, samt rutin för att säkerställa att personal har tagit del av informationen.
- Anpassa processer och åtgärder för att minska underskott.
- Uppdatera kompetensutvecklingsplanen och identifiera nödvändig kompetens/utbildning hos personal.
- Systematisera arbete med avvikelser, synpunkter och klagomål
- Utbilda medarbetare i social dokumentation.
- Följa upp alla assistans insatser samt sammanställa detta med syfte att utveckla kvaliteten i verksamheten.

Organisationsbeskrivning

Enheten för Personlig stöd i Hägersten-Älvsjö består av en enhetschef, två biträdande enhetschefer och en administrativ assistent.

Enheten har cirka 200 brukare med olika funktionsnedsättningar knutna till verksamheten och

cirka 240 medarbetare. Antalet brukare och medarbetare växlar under året bland annat på grund av ändrade beställningar och beslut.

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

Eftersom medarbetare arbetar hemma hos våra brukare genomförs APT digitalt varannan månad där övergripande frågor som berör alla medarbetare behandlas. APT/personalmöte i varje team genomförs varje månad, förutom sommarmånaderna, utifrån den egna arbetsplatsen. Verksamhetsplanen diskuteras med alla medarbetare på APT i februari månad.

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

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

Nämndmål: Personer med funktionsnedsättning tillförsäkras självbestämmande och möjlighet att kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap genom de insatser som ges

Beskrivning

Målet uppnås genom att kvinnor och män, flickor och pojkar med fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar tillförsäkras stöd och service genom individuellt anpassade insatser. Erbjudande om insatser utgår ifrån den enskildes egna behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i genomförandet. Behovet av stöd för barn och unga vuxna med funktionsnedsättningar tillgodoses bland annat för att säkerställa möjlighet till regelbundet deltagande i fritidsaktiviteter. Personer med en funktionsnedsättning tillförsäkras behövligt stöd och service i form av till exempel boendestöd, gruppboende, sysselsättning, daglig verksamhet och stöd till att få en anställning.

Förväntat resultat

- Invånare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd, erbjuds individuella stödinsatser av god kvalitet
- Personer med funktionsnedsättning får stöd för att delta i samhällets gemenskap och arbetsliv.
- Verksamheterna håller god kvalitet, är rättssäker och likställig samt bidrar till delaktighet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet så att invånare med funktionsnedsättning bättre kan delta i hälsofrämjande aktiviteter på fritiden.	2023-01-01	2023-12-31

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

Förväntat resultat

- Brukares önskemål och behov tillgodoses.
- 90 procent av brukarna ska känna sig delaktiga i utformandet av insatsen
- Enheten ska inom två veckor från mottagande av beställning ta kontakt med brukaren för planering av insatsen.
- Insatsen ska verkställas senast inom tre månader från beslutsdagen.

Arbetsätt

Brukaren och/eller företrädare deltar i framtagandet av genomförandeplan och har på så sätt stort inflytande och självbestämmande över hur insatsen utförs, när den utförs samt vem som ska utföra uppdraget. Därmed kommer vi, i alla våra insatser, erbjuda brukare och/eller företrädare att i så stort utsträckning som möjligt välja personal som ska utföra uppdraget.

Uppföljning

Brukarmöten och brukarenkät.

Utveckling

Personalen får en relevant utvecklingsplan utifrån den enskildes behov. Kompetenskartläggning görs i samband med rekryteringar samt vid uppföljning av genomförandeplan. Alla vikarie genomgår introduktion hos brukare där information om brukarens egna önskemål ingår.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Brukarens delaktighet och självbestämmande	90		År

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: Stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån stadens klimathandlingsplan samt miljöprogrammet i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan sträcker sig fram till slutet av 2023. Stadsdelsnämnden tar med sin

handlingsplan ett krafttag vad gäller miljö- och klimatfrågorna, och växlar nu upp arbetet ytterligare i och med skärpta miljö- och klimatmål.

Stadsdelsnämnden arbetar med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av bland annat utbildningar i energieffektivt beteende i storkök och hållbara kontor, samt utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2023 ska tydliga miljökrav ställas för att minska nämndens indirekta klimatpåverkan.

Verksamheter som köper in livsmedel ska genom ökad medvetenhet minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska stadsdelsnämnden få ner sina utsläpp från livsmedel ytterligare under 2023. Livsmedelsinköp är stadsdelsnämndens största källa av växthusgaser.

Stadsdelsnämnden kommer att utveckla former för att inkludera civilsamhälle och näringsliv i klimatarbetet i större utsträckning. En del i detta är att arbeta med utökad medborgardialog.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har slutfört samtliga aktiviteter i den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.
- Klimatpåverkan från konsumtion har minskat, stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation och klimatanpassningsåtgärder har vidtagits.
- Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin och matavfall sorteras i alla lokaler där det är möjligt.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning har minskat med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en 10 procentig minskning.
- Användningen av plast och engångsartiklar har minskat.

Enhetsmål: Enheten arbetar för att stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

- Minskade leveranser av arbetskyddsmaterial hos brukare, maximalt fyra per år.

Arbetsätt

Enheten begränsar antalet leveranser genom att beställa större mängder av material.

Resursanvändning

Enheten har under december 2022 genomfört inventering av materialåtgång hos varje brukare. Behovet beräknas för tre månader i taget och leverans beställs direkt till brukare.

Uppföljning

Egenkontroll av antal leveranser/år.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Miljömål om minskad utsläpp	4		År

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom tilldelad ekonomisk ram

Beskrivning

Verksamheterna ska bedrivas inom beslutad budget. Styrning och uppföljning ska vara tydlig. En tydlig ekonomistyrning och säkerhet i prognoser är en förutsättning för att skapa och behålla stabilitet i verksamheten. Enheterna följer regelbundet upp ekonomin genom kontakter mellan enhetschef, avdelningschef och controller inför månads- och tertialrapporter.

Nämndens lokalförsörjningsplan tas fram i samband med Underlag för budget 2024-2026. I lokalförsörjningsplanen slås nämndens långsiktiga arbete med lokaler fast, i syfte att tillgodose verksamheternas krav på ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler. Inriktningen framåt är att hyra lokaler av stadens fastighetsägande bolag. Under 2023 kommer nämnden att öppna en ny förskola om sex avdelningar i kvarteret Zachrisberg nära Årstabergets pendeltågsstation.

Förväntat resultat

- Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämnden hyr lokaler som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva

Enhetsmål: Enheten strävar efter en hållbar budget.

Förväntat resultat

Minskat underskott.

Arbetsätt

Genomgång och uppföljning med controller.

Kommentar

Verksamheten ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt.

Schema i assistansärende läggs efter antal beviljade timmar per månad eller period. Varje medarbetare ligger rätt i antal arbetade timmar utifrån tjänstgöringsgraden .

Årlig översyn av att ledsagaruppdrag och avlösaruppdrag utförs inom ramen för beviljade timmar i beställningar.




Enheten arbetar för att tillsätta fler vikarie som har kompetens och kan bemanna hos fler av våra brukare, bemanningsföretag och övertid användas endast i nödfall.

Intäkter från Försäkringskassan debiteras senast två veckor nästkommande månad. Månadsuppföljning genomförs och i fall intäkter inte inkommit inom fyra veckor kontaktas Försäkringskassan för försäkran om de korrekt debitering.

Prognos finns i varje ärende. Controller och enhetschef lägger prognos senast under februari månad och kontinuerlig uppföljning sker av intäkter och kostnader. Vid avvikelse eller differens görs genomlysning samma månad för att hitta orsak till utfall och åtgärd.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Ekonomi i balans	50 %		Tertial
Kommentar Underskott ska minska med 50 % i jämförelsen med utfallet för 2022			

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 2023	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	81	83	År
 Sjukfrånvaro	9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	3,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet att ha fokus inom områdena; anställningar, arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap.

Goda och trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. Rekryteringsprocessen säkerställer att rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med verksamhetens kompetensförsörjningsplan och bemanningsstrategi.

Systematiskt arbete inom arbetsmiljöområdet är ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. För skyddsombud och chefer hålls gemensam utbildning i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete regelbundet.

Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat. Friskvård är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Som personalförmån kan medarbetare i stadsdelsnämnden ta ut friskvård på arbetstid när arbetet och verksamheten så tillåter. Förvaltningen arbetar systematiskt med kort- och långtidsfrånvaro enligt den rehabiliteringsprocess som är gemensam för staden.

Under perioden augusti – november utför alla enheter arbetsmiljöronder som även inkluderar ett avsnitt rörande årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av den årliga uppföljningen summeras på avdelnings- respektive nämndnivå och följs upp i samverkansgrupper tillika arbetsmiljökommittéer. Resultatet analyseras och eventuella åtgärder som är gemensamma för en stor del av stadsdelsnämnden samordnas.

Ett aktivt strategiskt kompetensförsörjningsarbete utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Varje verksamhet planerar kompetensutvecklingsinsatser och för att bibehålla en kontinuitet i verksamheten och stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering. Inom äldreomsorgen kommer den genomförda kartläggningen av formell kompetens ligga till grund för vidare utvecklingsinsatser för att säkerställa kompetensbehovet på kort och lång sikt. Vid rekrytering av chefer är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekrytering och urval.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på

bästa sätt kunna leda sin verksamhet och i det uppmuntra medarbetare att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus.

Chefer som är nya i sin chefsroll, genomgår chefsintroduktion för att få en god grund till vad som förväntas i uppdraget kopplat till personalansvar och att vara arbetsgivarföreträdare. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom stadens chefsutvecklingsprogram och upphandlade insatser.

Förväntat resultat

- För de anställningar som ingås ska normen vara tillsvidareanställning på heltid.
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.
- Planering av kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.

Enhetsmål: Enhetens medarbetare erbjuds en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Medarbetare inom enheten Personligt stöd trivs och mår bra på jobbet.

Arbetsätt

För att medarbetare ska känna sig trygga i sina roller kommer enheten göra sina rutiner kända. Enhetschef och Biträdande enhetschefer ansvarar för att varje medarbetare får introduktion, anpassad kompetensplan samt genomgång av säkerhets- och beredskapsrutiner inför eventuella kriser.

Hos varje brukare ska risk och konsekvensplan genomföras årligen.

Enhetschef och Biträdande enhetschefer följer förvaltningens årshjul och går igenom policys på personalmöten och APT.

Medarbetarsamtal genomförs med all tillsvidareanställd personal i enlighet med stadens tidsplan samt vid avtalsförlängning för vikarie som har längre vikariat.

Vid planering av genomförande ska biträdande chef ha genomgång av möjliga hjälpmedel samt försäkra sig om att medarbetare på rätt sätt använder alla hjälpmedel.

Uppföljning

Medarbetarenkät samt årlig skyddsround

Utveckling

Enhetschef och bemanningsansvarig gör en plan för kompetensutveckling av vikarie.

Vikarie ska erbjudas att bemanna flera brukare och därmed komma upp i antal arbetade

timmar som kan leda till heltidsanställning.

Genomgång görs av alla rutiner och anpassning efter sammanslagning av Hägersten-Liljeholmen och Älvsjö SDF.

Enheten har efter sammanslagning av stadsdelarna och under pandemin, fortsatt att arbeta utifrån respektive stadsdelsförvaltnings tidigare rutiner och kommer under 2023 att skapa gemensamma rutiner och göra dessa kända för alla medarbetare.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
God arbetsmiljö			Tertial
Nöjd medarbetarindex	90 %		År

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap i alla verksamheter

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden utför ett genomgripande arbete för att identifiera och analysera stadsdelsnämndens viktiga och samhällsviktiga verksamheter och processer. Stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete är samordnat så att de hänger ihop, är effektivt och känt för de som berörs. Kunskaphöjande insatser inom krisberedskap och civilt försvar genomförs i stadsdelsnämndens verksamheter. Arbetet med krisstödsorganisation fortsätter, i syfte att ge stadsdelsområdets invånare stöd vid kriser. Stadsdelsnämnden avsätter resurser för att implementera de lokala tillämpningsanvisningarna för informationssäkerhet. Stadsdelsnämndens beredskap att hantera kriser och samhällsstörningar stärks genom ett systematiskt planeringsarbete samt övning.

De lokala anvisningarna för informationssäkerhet ska implementeras och alla medarbetare ska känna till hur nämnden arbetar med informationssäkerhet och dataskydd. Detta sker bland annat genom att de obligatoriska utbildningarna genomförs för samtliga medarbetare och genom det nätverk av informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer som finns på förvaltningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämndens verksamheter har en hög beredskap inför kommande kriser.
- Risk- och sårbarhetsanalysen är genomarbetad, dynamisk och välkänd för relevanta funktioner.
- Samhällsviktiga verksamheter och de verksamheter som är av vikt för dessa har en kontinuitetsplan som är övad.
- Stadsdelsnämnden har tre permanenta trygghetspunkter.
- Nödvändig information om dataskydd och informationssäkerhet har nått och är begriplig för samtliga medarbetare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare ska genomgå de obligatoriska utbildningarna om dataskydd och informationssäkerhet	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga chefer ska genomgå utbildningen i informationssäkerhet och dataskydd som är framtagen för målgruppen	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga verksamheter ska ta fram en beredskapspärm där rutiner för krishantering ska finnas	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämndens verksamheter som bedöms vara samhällsviktiga eller är av vikt för dessa ska ha en uppdaterad kontinuitetsplan som är övad	2023-01-01	2023-12-31

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är öppen, jämställd och demokratisk

Beskrivning

Målet nås genom att Agenda 2030 utgör ett stöd och genomsyrar nämndens verksamheters arbete med mänskliga rättigheter. Som beskrivs under respektive verksamhetsmål arbetar nämndens verksamheter med de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 genom att vidareutveckla arbetet med barns rättigheter, jämställdhet, jämlikhet och nationella minoriteter. I detta sammanhang kommer nämnden se över och uppdatera handlingsplanen mot rasism och förvaltningens tjänsteutlåtande genomförs både en jämställdhetsanalys och en barnkonsekvensanalys i ärenden där detta är relevant. Arbetet med att nå klimat- och miljömålen sker systematiskt inom de verksamheter där det är möjligt och tryggheten och servicen i stadsdelsområdet stärks och utvecklas genom medborgardialoger.

Äldreomsorgen verkar för att skapa forum för dialog med målgruppen inom särskilda boende samt med seniorerna i den öppna verksamheten. 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 de äldre medborgarnas behov av socialt innehåll, kultur, hälsa, fritid, vardagsmotion, social delaktighet och samvaro samt medmänskligt stöd.

Medborgardialoger kommer att genomföras för att stärka lokaldemokratin och nämnden ska även utreda möjlighet och genomföra medborgarbudet som ett sätt att utveckla det demokratiska inflytandet. Ett led i det är att arbetet med det lokala utvecklingsprogrammet ska återupptas och nämndens ambition är att programmet kommer att bidra till ett öppnare och mer inkluderande samtal och möten med stadsdelsområdets invånare.

Stadsdelsnämndens medborgarkontor i Älvsjö ger stöd och samhällsvägledning till stadsdelsområdets invånare. En prioriterad målgrupp är nyanlända. Nyanlända erbjuds samhällsvägledning i samband med inflyttning till stadsdelsområdet via mobil samhällsvägledning. Samhällsvägledarna förmedlar information om var det finns föreningsdrivna aktiviteter som ger möjlighet till språkträning, socialt nätverk och en

meningsfull fritid. Utvecklingen av stödet till nyanlända fortgår i samarbete med Arbetsmarknadsnämnden och SHIS där frågor om arbete och bostad har särskilt fokus. Samverkan med föreningar och civilsamhället ska stärkas genom gemensamma aktiviteter på Medborgarkontoret. Vidare planerar medborgarkontoret att införa besöksräkning och genomföra en kundundersökning.

Stadsdelsnämndens parker och grönområden ska i så stor utsträckning som möjligt vara tillgänglighetsanpassade. Nämnden arbetar med att få bort lätt avhjälpta hinder från lekplatser och bevakar tillgänglighetsfrågan i samtliga processer.

Förväntat resultat

- Att nämndens dialoger och inbjudan till deltagande om stadsdelsområdets utveckling ger nämnden tydligare kunskap om invånarnas önskemål och behov
- Att nämndens verksamheter har kunskap om stadens kvalitetsprogram och har stärkt sitt systematiska kvalitetsarbete
- Stadsdelsområdets invånare är nöjda med den service som medborgarkontoret erbjuder.
- Nyanlända som flyttat in i genomgångsbostäder i vårt stadsdelsområde har skaffat eget varaktigt boende.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Enhetschef och bemanningsansvarig gör planering för att säkerställa att verksamhetens åtaganden utförs på ett kontinuerligt och kostnadseffektivt sätt. Alla medarbetare schemaläggs utifrån den tjänstgöringsgrad som framkommer i respektive anställningsavtal.

Vi ser över kontorsanvändning och kommer under 2023 anpassa lokaler till nya behov som kommer att resultera i att minska kontorsytan. Under pandemin har digitala möte använts och kommer även i fortsättningen användas även om det blir i mindre omfattning än tidigare.

Budget 2023

Här ska du lägga in din budget, en fil du får av din ekonomicontroller. Varje enhet beskriver hur den arbetar med att hålla budget, dvs det arbetssätt som förvaltningen har med månadsavstämningar och vilka arbetssätt enheten vidtar för att klar detta vid händelse att budgeten bedöms överskridas.

Övrigt

Agenda 2030

I ett jämlikt samhälle ska alla ha lika rättigheter och möjligheter. Mål 10 handlar om att verka

för ett samhälle där ingen lämnas utanför. För stadens del innebär det att aktivt arbeta för att alla människor oavsett kön, bakgrund, funktionsnedsättning eller ålder blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och demokratiska livet.

För att bidra till måluppfyllelse inom Agenda 2030 kommer enheten i tillsättningen av ledsagning- och kontaktmanna uppdrag alltid annonsera efter uppdragstagare utifrån brukarens önskemål av person och intresse. Detta för att tillförsäkra att brukare kommer tillönskade aktiviteter även om initiativ behöver komma från uppdragstagare.

Kvalitetsarbete

Alla medarbetare informeras årligen på APT om IA incident, synpunkt och klagomålsrapportering. Dessa ska alltid fyllas i vid incident eller avvikelser. Ansvarig chef får rapport nästkommande dag för hantering. Om det finns risk att brukare, anhörig eller medarbetare far illa eller finns risk för skada ska närmaste chef kontaktas omedelbart för bedömning om åtgärder krävs omedelbart eller på sikt. Under kvällar och helger finns ledningsjour i Stockholms stad som träder in.

Medarbetare som får muntliga synpunkter från annan ska uppmana brukare/invånare att lämna synpunkter skriftligt samt informera om att dessa görs via <https://start.stockholm/om-stockholms-stad/politik-och-demokrati/sa-kan-du-paverka/lamna-synpunkter/>

I fall brukare har svårigheter att lämna skriftliga synpunkter och klagomål ska medarbetare som fått dessa muntligt använda särskild blankett för socialomsorg <https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/4/Allmanna-handlingar-och-arendehantering/> .

Varje tertiäl och i samband med tertiälrapporteringen ska alla rapporter sammanställas och vidtagna åtgärder ska beskrivas. Brukare och medarbetare får återkoppling direkt efter att ärende riskbedöms och handläggs av ansvarig chef.

Personalens medverkan i kvalitetsarbete

Medarbetare har årligen genomgång av Lex Sarah rapportering och processen. Medarbetare inom enheten är skyldiga att rapportera missförhållanden. Även risk för missförhållanden måste rapporteras. Lex Sarah lämnas till närmaste chef samt enhetschef som bedömer om rapporten kräver omedelbar åtgärd eller om utredning kan avvaktas och därefter lämna underlag till ansvarig utredare inom avdelningen för social omsorg inom SDF.