



**Stockholms  
stad**

**Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning**  
Enheten Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder

Tjänsteutlåtande

Dnr: HÄ 2022/753

Sid 1 (20)

2023-01-30

**Handläggare**

Cia Bergström

Martin Pietsch

Telefon:08-508 21 329

**Till**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

2023-02-23

## **Verksamhetsplan 2023**

### **Enheten Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder**

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv .....	8
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning .....	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	10
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd .....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	16
<b>Redovisning av ekonomi .....</b>	<b>17</b>
Resursanvändning .....	17
Budget 2023 .....	18
<b>Övrigt .....</b>	<b>18</b>

### Bilagor

*Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder*

*Bilaga 2: Väsentlighets- och riskanalys samt internkontroll*

## Inledning

### Enhetens uppdrag

Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder sätter dig med funktionsnedsättning i centrum, genom att ge dig en god omvårdnad, service och ett professionellt stöd som underlättar din vardag.

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

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

Enheten arbetar med fokus på kvalitetsutveckling och effektivisering. Arbetssätt och rutiner följs kontinuerligt upp och revideras vid behov för att på så sätt utveckla verksamheten.

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

Enheten har en tydlig budgethållning. Ekonomin är stabil och kännetecknas av en trovärdighet avseende budget, uppföljningar och prognosarbete.

Vidare är arbetsmiljöarbetet helt integrerat i ett systematiskt ledningsarbete. Frågorna tas om hand heltäckande, väl prioriterade och på ett sammanhållet sätt av arbetsledningen.

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

### Utvecklingsområden 2023

Under 2023 kommer fortsatt stor vikt läggas på kvalitetsfrågor. Enheten kommer systematiskt fortsätta att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. Enheten arbetar således vidare med fokus på en god utbildning för alla medarbetare, så även 2023 kommer vara ett år där enheten fortsatt satsar mycket på kompetensutveckling. Medarbetare uppmuntras att ta del av stadens kvalitetsutvecklingsinsatser exemplifierat med att bli examinator inför kvalitetsutmärkelsen, söka till en utvecklingsgrupp eller Stockholm Stads ambassadörsprogram.

För 2023 gäller fortsatt att brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus, därutöver prioriterar vi detta:

- Fortsätta arbetet med att utreda vilka digitala möjligheter som finns att tillgå så brukaren kan leva sitt liv mer självständigt. Ett tydligt exempel är hur vi rekommenderar och hänvisar brukare till användandet av Habilitering & Hälsas söktjänst av appar.
- Tillgänglighetsgranskade appar
- Enheten kommer fortsatt att prioritera nya digitala utvecklingsmöjligheter, där alla medarbetare erhåller ökade kunskaper om digitala verktyg

- Enheten kommer under året fortsätta arbetet med resultatdialoger med samtliga verksamheter och inom de olika nivåerna: enhetschef- biträdande enhetschef, biträdande enhetschef- arbetsledare, arbetsledare- stödperson i syfte att säkra och tillvarata kvalitét- och utvecklingsfrågor
- Samtliga medarbetare erbjuds en individuell utbildning för att motverka och förebygga hot och våld
- Samtliga medarbetare kommer erbjudas HLR-utbildning
- Samtliga medarbetare kommer erbjudas brandutbildning
- Enheten kommer fortsätta med kollegiala observationer, som är en metod för att öka kvalitén i verksamheterna. Syftet är att tillvarata vardagliga goda exempel och lära av varandra
- De medarbetare som saknar grundläggande gymnasieutbildning inom yrkesområdet, kommer fortsatt erbjudas utbildning till stödassistenter i samarbete med Socialförvaltningen
- Medarbetare kommer fortsatt erbjudas utbildning i att arbeta med alternativ kommunikation relaterat till den gedigna utbildnings satsning som samtliga medarbetare tog del av under planeringsdagar föregående år med en riktad kvalitativt utbildning i AKK- Rätten till kommunikation
- Enheten kommer under året intensifiera planeringsarbetet inför öppnande av ny gruppobstad, Kabelverket, i nya Älvsjöstaden

Enheten har en förhöjd beredskap och samarbete med enheten Liljeholmens dagliga verksamhet och med enheten Glasade gången där vi i våra respektive mötesfora kommer konkretisera detta för varje respektive arbetsplats, så det blir tydligt hur den förhöjda beredskapen konkret ska tillämpas.

### **Organisationsbeskrivning**

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

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

De övergripande målen för vår enhet är de mål som anges i den nationella handlingsplanen för funktionsvarierade: samhällsgemenskap med mångfald som grund, full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder består av 28 verksamheter. Inom enheten finns en liten anpassad daglig verksamhet för två personer med omfattande behov.

Enheten har ett mobilt team på nattetid fördelat på två bilar. Insatsen är trygghetsskapande för våra brukare och medarbetare under nattetid, då de får tillgång till vaken personal att vända sig till vid behov.

Enheten arbetar vidare för att skapa en aktiv fritid och främja en gynnsam hälsa hos våra brukare. Prioriterat är att arbeta motiverande och långsiktigt, där stöd ges utifrån den enskildes behov och förutsättningar för att öka graden av självständighet. Genom att verksamheten periodvis har aktivitetsledare som erbjuder brukarna riktade aktiviteter under främst kvällar och helger, så adderar vi genom denna insats ett tydligt mervärde till verksamheten.

Inom enheten arbetar sammanlagt 200 medarbetare, fördelat på 170 stödassistenter, stödbiträden, respektive stödpedagoger, 25 arbetsledare, 8 biträdande enhetschefer och två enhetschefer. Flertalet av medarbetarna har en gedigen erfarenhet av verksamhetsområdet kombinerat med adekvat utbildning.

Vi ger dagligt stöd och service till 160 brukare, dygnet runt.

Enhetens budget 2023 omfattar 174 mnkr.

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

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

Enhetens kontor i Fruängen är anpassat efter enhetens behov, där har enhetschefer och biträdande enhetschefer sina kontor. I konferensrummet hålls enhetens olika interna utbildningar och möten vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmässigt.

Avseende brukarnas inflytande och delaktighet, så framför brukarna fortlöpande olika önskemål som vi i största möjligaste mån försöker uppfylla. Vi kommer fortsätta med att utveckla formerna för ett tydligt utökande av brukarnas direkta inflytande på enhetens innehåll och utformning genom en framtagen delaktighetsmodell. Via en digital enkät eller genom fokusliknande "boendemöten" ges brukarna möjlighet att kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande boende, fritid och kultur. Delaktighetsmodellen har använts under flera år och kommer fortsatt användas och utvecklas än mer under 2023.

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

Avseende medarbetarnas delaktighet gällande Verksamhetsplan för 2023 har vi arbetat med följande upplägg.

Ledningens förslag på verksamhetsplan 2023 gicks igenom på enhetens gemensamma planeringsdagar i december med samtliga medarbetare.

Därefter skickas ett utkast till samtliga medarbetare och verksamhetsplanen går igenom på samtliga enheter.






Enhetens verksamhetsplan tas sedan upp på APT-möten på samtliga 28 arbetsplatser under

januari 2023.

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

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering		öka	År
 Andel brukare som är nöjd med sin insats - Funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		80 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		90 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		79 %	År
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		Tas fram av nämnd	År

**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
Stadsdelsnämnden ska skapa fler insatser och stärka arbetet med att ge brukare/deltagare stöd och möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet så att invånare med funktionsnedsättning bättre kan delta i hälsofrämjande aktiviteter på fritiden.	2023-01-01	2023-12-31

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

### Förväntat resultat

Att brukarna har ett reellt inflytande över hur deras insats utförs

### Arbetsätt

Brukarnas inflytande garanteras genom:

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

### Resursanvändning

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

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

## Uppföljning

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

Årligen följer vi upp de olika verktygen vi använder för att ge brukarna ett ökat inflytande. Ett exempel på det är

"Mitt samtal". En gång per år eller vid behov följer stödpersonen upp genomförandeplanen och mitt behov av stöd och service med brukaren. Brukaren ges möjlighet att lämna önskemål om ändringar och att uttrycka missnöje

## Utveckling

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning			År

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

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt utbud av kultur, fritidsaktiviteter och föreningsliv

## Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens enheter integrerar kultur i verksamhetens vardagliga arbete. Särskilda medel finns avsatt för detta. Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. Förskolan är därför en given mötesplats som kan ge lika möjligheter till deltagande och skapande i enlighet med Stockholm stads kulturstrategiska program. Kulturpengen till förskolan samt stöd i hur arbetet med kultur kan utformas och utvecklas ökar förutsättningarna för att lyckas med intentionen.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. Unga får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. Fritidsgårdar och öppna mötesplatser erbjuder besökarna ett brett utbud av kulturaktiviteter som riktar sig och är tillgängliga för alla. Fritidsgårdarna samarbetar med lokalt civilsamhälle och andra fritidsgårdar för att tillsammans erbjuda ett brett verksamhetsutbud.

Lokala föreningar har möjlighet att söka verksamhetsbidrag och bidrar på det sättet att



utveckla kultur- och fritidsverksamheter i stadsdelsområdet.

Förvaltningen initierar samarbeten som utvecklar och stärker nätverk till och mellan föreningar och deras verksamheter. Bland annat planeras kulturprojekt som i samverkan med föreningar, förskolor, skolor, fritidsaktiviteter bjuder in till samverkan, synliggör aktörerna och stimulerar till samarbete.

Ett utvecklingsarbete pågår för att bygga kontaktytor och samarbeten mellan olika föreningar och verksamheter. Syftet är att utveckla och bredda deltagandet, nå nya målgrupper, öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Vid bidragsgivning till föreningar samordnas regler och arbetssätt med stadens andra bidragsgivare för en effektivare handläggning och bättre service. Arbete pågår för att tydliggöra och utveckla regler och syfte med bidrag till föreningar samtidigt som en rättssäker process säkerställs och oegentligheter motverkas.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i stadsdelsområdet. Stadsdelsområdets parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation.

#### **Förväntat resultat**

- Kultur- och fritidsaktiviteter planeras för att nå nya målgrupper, bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.
- Kultur, fritidsaktiviteter och skapande integreras i verksamhetens ordinarie arbete.
- Barn på förskola och unga i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, träffpunkter och genom sina organisationer.
- Boende i stadsdelsnämndens grupp- och servicebostäder får stöd i att ha en rik fritid och att kunna delta i hälsofrämjande aktiviteter utifrån sina intressen.
- Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet. samarbete med föreningar och nätverks mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

*Enhetsmål: Enheten erbjuder kultur- och/eller fritidsaktiviteter*

#### **Förväntat resultat**

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

#### **Arbetssätt**

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

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

### **Resursanvändning**

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

### **Uppföljning**

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

### **Utveckling**

Insatser kring kulturella aktiviteter förs in i samtliga brukares genomförandeplaner

## **KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning**

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring**

Nämndmål: 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**

Verksamheten använder elbilar som norm. Energieffektivisering genomförs genom klimatinvesteringar så energibehovet minskar. Bara miljömärkt el används. Inköp av plastmaterial ska minska.

### **Arbetsätt**

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

### **Resursanvändning**

Beställningsansvarig i samråd med chef vid beställning av exempelvis livsmedel.

### **Uppföljning**

Uppföljning tertiälvist och i samband med verksamhetsberättelse.

## Utveckling

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

## **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 bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar*

## Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt och har uppfyllt samtliga mål inom beslutad budget

## Arbetsätt

En kontinuerlig översyn av samtliga in och utgiftsposter i lagd budget sker. Enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar och möjliga kostnadsminskningar. Medarbetarna blir än mer delaktiga och insatta i budgetrelevanta frågeställningar. Medarbetarna uppmuntras till att komma med förslag till kostnadsminskningar och med

förslag till inkomstökningar, med bibehållen god kvalitet i verksamheten. Vikarier tillsätt bara vid behov. Enheten ser fortlöpande över scheman och bemanning inom verksamheten. Alla medarbetare inom enheten stödjer och hjälper varandra aktivt vilket ger en säkrare och mer kostnadseffektiv verksamhet.

### Resursanvändning

Genom ett välfungerande budgetarbete kan kvaliteten i omsorgen upprätthållas. Korrekt bemanning utifrån verksamheternas behov och relevant vikarietäckning vid sjukdom samt aktsamhet rörande material ger god resursanvändning.

### Uppföljning

Uppföljning av ekonomin sker noggrant genom månadsrapporter och tertialrapporter samt bokslut. Det sker internt en fortlöpande granskning av inkomster och utgifter och eventuella avvikelser åtgärdas skyndsamt.




Material till verksamheterna beställs enligt stadens upphandlingsregler och avtal.

Återkoppling till medarbetarna sker fortlöpande via arbetsplatsträffar.

### Utveckling

Medarbetarna ska bli än mer insatta i budgetrelevanta frågeställningar

## 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		83	År
 Sjukfrånvaro		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14		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: Enheten är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö.*

### **Förväntat resultat**

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

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

### **Arbetssätt**

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

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

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

- ha kontroll på att vi utför alla beviljade insatser.
  - ge medarbetarna en framförhållning i arbetsuppgifterna.
  - göra en jämn arbetsfördelning mellan medarbetarna.
  - skapa tydlighet i arbetets innehåll, skapa transparens, samt underlätta för nya medarbetare.
- Ett fortsatt arbete kommer att ske under året med att få ned sjukfrånvaron samt säkra en god arbetsmiljö och en god samverkan med de fackliga organisationerna. Den goda arbetsmiljön utgår från en obruten respekt för den enskilde individen och där inga former av kränkande behandling, trakasserier eller sexuella kränkningar eller någon form av diskriminering förekommer

### **Resursanvändning**

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

## Uppföljning

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

## Utveckling

Med medarbetarenkäten som utgångspunkt identifieras områden som behöver utvecklas.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap 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. Kunskapshöjande 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





Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
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

*Enhetsmål: Enheten har en hög beredskap i samtliga verksamheter*

### Förväntat resultat

Att det finns en handlingsplan för samverkan med enheterna Liljeholmens dagliga verksamhet och Glasade Gången vid krissituationer.

### Arbetsätt

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

Vidare kommer det att tas fram en handlingsplan för samverkan med Liljeholmens dagliga verksamhet och Glasade Gången vid krissituationer.

## Redovisning av ekonomi

### Resursanvändning

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

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

Enhetens största resurs är således våra kompetenta medarbetare, där flertalet har arbetat länge inom enheten.

Medarbetare kommer bli än mer delaktiga och insatta i budgetrelevanta frågeställningar. Medarbetarna uppmuntras till att komma med förslag till kostnadsminskningar respektive inkomstökningar, med bibehållen god kvalitet.

Enheten ser fortlöpande över scheman och bemanning och samtliga medarbetare inom enheten stödjer och hjälper varandra aktivt vilket ger en säkrare och mer kostnadseffektiv verksamhet.

Genom ett välfungerande budgetarbete kan kvaliteten i omsorgen upprätthållas. Korrekt bemanning utifrån enhetens behov och relevant vikarietäckning vid sjukdom samt aktsamhet rörande materialköp ger god resursanvändning.

## Budget 2023

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

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

Enhetschefer träffar controller varje månad för månadsavstämningar av enhetens ekonomiska läge och enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar och möjliga kostnadsminskningar.

Återkoppling till medarbetarna sker fortlöpande via arbetsplatsträffar, där målet är att medarbetarna ska bli än mer insatta i budgetrelevanta frågeställningar.

## Övrigt

Verksamheten bidrar till att uppfylla målen i Agenda 2030 i den ordinarie verksamheten genom att integrera arbetet i alla de mål som vi arbetar efter. Det visar sig bland annat genom att jämställdhetsarbetet integreras i den ordinarie verksamheten och ingen blir diskriminerad eller orättvist behandlad. Jämlikheten ökar genom att information och verksamhetens lokaler är tillgängliga för alla.

Vi arbetar för att tryggheten ökar och våldet minskar genom att följa de metoder och rutiner som verksamheten tagit fram.

Verksamheten arbetar för att skapa en aktiv fritid och främja en gynnsam hälsa hos våra brukare. Prioriterat är att arbeta motiverande och långsiktigt, där stöd ges utifrån den enskildes behov och förutsättningar för att öka graden av självständighet.

Verksamheten prioriterar att återbruka möbler och andra inventarier i så stor utsträckning som möjligt. Aktuellt utbud på Stocket återbruk kontrolleras innan nyanskaffning av möbler och inventarier görs.

Fortsatt så ser vi ännu hur Covid 19-pandemin har ställt stora krav på både medarbetare och brukare att ställa om och anpassa verksamheterna, för att kunna fullfölja verksamhetens uppdrag och möta enskilda behov, dock ser vi nu en tydlig återanpassning till att bedriva verksamheten med stort prioriterat fokus på att återuppta de aktiviteter som vi historiskt med lång erfarenhet erbjuder brukare i våra boenden.

Fortsatt så följer verksamheten de rekommendationer som gäller och använder skyddsutrustning enligt direktiv, i förekommande fall.

Fortsatt viktigt att kunna tillförsäkra medarbetarna en trygg arbetsmiljö samtidigt som brukarnas behov tillgodoses är av stor vikt framgent. Verksamheten fortsätter att utgå från aktuella riskbedömningar, befintliga rutiner och särskilda handlingsplaner.

Utveckling och konsekvenser av allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom behöver under det

kommande året följas nogsamt för att anpassa och ställa om verksamheten samt arbetsätt när så behövs.

### **Synpunkter och klagomål.**

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

Vi försöker bemöta alla synpunkter och klagomål så fort som möjligt. Vi går igenom olika inkomna synpunkter och klagomål på respektive enhet för att därigenom sprida kunskap och göra enhetsspecifika ärenden till mer allmängiltiga, generella frågor som på detta sätt problematisera och utveckla verksamhetsnära frågeställningar.

På detta sätt skapar enheten förutsättningar för lärande och tar till vara på medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens. Samtliga medarbetare informeras om sin rapporteringsskyldighet enligt lex Sara i samband med introduktionstillfällen och återkommande efter de tidsintervall som finns med i årshjulet, därutöver i förekommande fall på boende- respektive APT-möte.

### **Kvalitetsarbete**

Vi strävar efter att ständigt utveckla verksamheten till att än mer främja brukarens upplevelse av en trygg, säker och individuellt anpassad verksamhet. Detta sker utifrån ifrån att ständigt identifiera olika förbättringsområden, vilket kan exemplifieras av de, under föregående år redan genomförda respektive påbörjade utbildningssatsningar som gjorts med samtliga medarbetare i samarbete med pedagoger från Dart, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, i AKK- Rätten till kommunikation. Denna gedigna utbildningssatsning kommer att fortsätta under innevarande år med de processledare som vi har utbildat från vår egen verksamhet, som kommer hjälpa till och konkret finnas till hand när arbetet följs upp och fortsatt implementeras. Under årets planeringsdagar för samtliga medarbetare kommer utbildningssatsningen att följas upp och ytterligare intensifieras.

Detta påbörjade arbete med kommunikationsstöd ger tydlig makt åt brukaren över sina egna insatser genom vårt redan framtagna material *Mitt behov av stöd* och via det gemensamma pärm-system som nu finns reviderat och uppdaterat på samtliga enheter.

Vi kommer även via triangulering att än mer söka förstå och tolka korrekt de brukare med en mycket begränsad kommunikationsförmåga.

Dessa tydliga arbetsmetoder med uppdaterade policys och rutiner i vårt pärmsystem har även tydlig inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö, som upplevs som mer greppbar och enhetlig med tydlighet i rutiner och årsflöden.

Avseende innovations satsningar så kommer vi under innevarande år således fortsätta med implementeringen av alternativ kommunikation parallellt med en satsning på att öka möjligheten att konkret kunna använda digitala hjälpmedel genom att ytterligare förstärka de enheter som saknar tillräckligt kraftfull wifi-anslutning i fastigheten. Detta så att exempelvis olika former av hjälpmedel för att uppnå brukardelaktighet och att kunna genomföra enkäter i digital form kan ske i brukarnas egna lägenheter och genom att kunna använda redan befintliga digitala hjälpmedel fullt ut.

Samtliga medarbetare är förtrogna med stadens Kvalitetsprogram och att utmaningar behöver mötas med ett utvecklat kvalitetsarbete som omfattar ständiga förbättringar, innovation och digitalisering.

På generell nivå har vi arbetat nogsamt med att bli en organisation med gemensamma policys och rutiner så att samtliga medarbetare med en tydlighet ska kunna följa den röda tråden som följer av att arbeta i en politiskt styrd organisation. Det arbete vi har lagt ner på föregående års planeringsdagar har präglats av detta synsätt, att skapa en helhetsbild med en tydlig värdegrund som medarbetare känner sig tillhöra.

Vi strävar efter att uppnå än mer delaktighet från medarbetare avseende Verksamhetsplan för 2023.

Ledningens förslag på verksamhetsplan 2023 gicks igenom på enhetens gemensamma planeringsdagar i december med samtliga medarbetare.

Därefter skickades ett utkast till samtliga medarbetare och utkastet på verksamhetsplan går därefter igenom på samtliga enheter under januari.

Enhetens verksamhetsplan kommer sedan att tas upp på samtliga enheters respektive APT-möten under januari 2023.

Genom detta upplägg ges samtliga medarbetare möjlighet att vara delaktiga och påverka verksamhetsplanens utformning.

Vi kommer därutöver att arbeta med verksamhetsplanen och de mål och arbetssätt som berör vår verksamhet kontinuerligt under årets inbokade planeringsdagar och APT-möten, så att det blir ett konkret användbart dokument för samtliga medarbetare och därmed enklare att följa den så kallade röda tråden.