

**Handläggare**

Cia Bergström & Martin Pietsch

Telefon:0850822368

**Till**

Enheten Hägersten-Älvsjö grupp-  
och servicebostäder

## **Verksamhetsplan 2024 för Enheten Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder**

### **Förslag till beslut**

## 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 .....	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst .....	5
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 .....	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar .....	10
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med .....	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	15
<b>Redovisning av ekonomi .....</b>	<b>15</b>
Resursanvändning .....	15
Budget 2024 .....	16
<b>Övrigt .....</b>	<b>16</b>
Systematiskt kvalitetsarbete .....	17
Agenda 2030 .....	19

### Bilagor

*Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan 2024 Hägersten-Älvsjö grupp- och servicebostäder*

## 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 2024

Under 2024 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 2024 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 2024 gäller fortsatt att brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus.

Enheten kommer under året intensifiera planeringsarbetet inför öppnandet av en ny gruppbofastad, 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.

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 drygt 200 medarbetare, fördelat på 170 stödassistenter, stödbiträden, respektive stödpedagoger, 26 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 166 brukare. Enhetens budget 2024 omfattar 190 mnkr. 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.

Följande områden är definierade som prioriterade åtgärder under året: översyn av personaltäteten, översyn av vikarieanvändning och en revision av befintliga scheman.

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

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 2024.

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

Avseende betydande kompetensutvecklingssatsningar så utbildas samtliga ca 230 medarbetare och ledare under 2024 i det *Pedagogiska Ramverket*, med examinering innan sommaren.



Avseende medarbetarnas delaktighet gällande Verksamhetsplan för 2024 har vi arbetat med följande upplägg.

Ledningens förslag på verksamhetsplan 2024 gicks igenom på enhetens gemensamma planeringsdagar under hösten 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 2024.




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 2024	Periodicitet
 Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering	94 %	Tas fram av nämnd	År
 Andel brukare som är nöjd med sin insats - Funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	80 %	År



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	90 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	79 %	79 %	År
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	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 invånare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd, erbjuds individuella stödinsatser av god kvalitet. Erbjudande om insatser utgår ifrån den enskildes egna behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i genomförandet. Verksamheterna håller god kvalitet, är rättssäker och likställig samt bidrar till delaktighet.

Personer med funktionsnedsättning får stöd för att delta i samhällets gemenskap och arbetsliv. 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 får stöd och service i form av till exempel boendestöd, grupp- eller servicebostad, sysselsättning, daglig verksamhet och stöd till att få en anställning. Fysisk aktivitet och hälsa beaktas när genomförandeplan, individuell plan eller samordnad individuell plan upprättas och följs upp.

### Förväntat resultat

- En högre andel brukare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd är nöjda med sina insatser.
- Fler barn och unga med funktionsnedsättning är delaktiga i planeringen av sina insatser.
- Fler vuxna med funktionsnedsättning upplever att de kan påverka insatsens utformning.

*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 präglad 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 arbetsätt 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 2024	Periodicitet
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning	80 %		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 kultur- och föreningsliv

**Beskrivning**

Målet nås genom att kulturaktiviteter planeras för att nå nya målgrupper och bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer. Kultur och skapande integreras i verksamheternas löpande arbete.

För att nå nya målgrupper är det angeläget att alla barn får prova olika former av skapande och kultur tidigt. Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Unga och vuxna får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer.

Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet och stadsdelsnämnden utvecklar löpande samverkan med föreningar i syfte att stärka föreningslivet i stadsdelsområdet.

Nämnden arbetar även för att underlätta för närvaron av kultur i stadsdelsområdet, utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program.

**Förväntat resultat**

- Barn, unga, vuxna och äldre i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Samarbete med föreningar och nätverk 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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider		1,6 kg CO <sub>2</sub> per kg livsmedel	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

## Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt 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 utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

## Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .

-Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

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

### Förväntat resultat

Verksamheten använder elbilar som norm. Energieffektivisering genomförs genom klimatinvesteringar så energibehovet minskar. Bara miljömärkt el används.

### Arbetsätt

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

### 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 mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar**

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	70 %	70 %	År

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

### Beskrivning

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till

ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i utemiljön och grönnare gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

#### **Förväntat resultat**

- Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.
- Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

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

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

Nämndmål: Invånarna ges förutsättningar till ett hållbart boende

#### **Beskrivning**

Målen nås genom att personer med osäkra boendeförhållanden ges stöd till långsiktiga boendelösningar. Nämnden erbjuder ett socialt stöd som är effektivt, samordnat och av god kvalitet. Barnfamiljer som lever i otrygga boendeförhållanden erbjuds stöd utifrån barnens behov.





Ett samordnat vräkningsförebyggande arbete bedrivs. Vräkningar förhindras genom att invånare som befinner sig i en osäker boendesituation får stöd. Alla personer som beviljas

tillfälligt boende av socialtjänsten får en individuell boendeplan som bland annat syftar till att undanröja de hinder som finns för den enskilde att komma vidare till eget boende. Uppsökande och förebyggande samverkansarbete bedrivs för att i ett tidigt skede komma i kontakt med invånare som riskerar att förlora sin bostad.

### Förväntat resultat

- Fler vräkningar förhindras genom att invånare som befinner sig i en osäker boendesituation får stöd för att klara ett varaktigt boende.
- Antalet bostadslösa minskar.
- Kostnader för tillfälligt boenden minskar och fler långsiktiga boendeplaneringar görs.

### 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 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	83	År
 Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro	8,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

### Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt 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. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå måluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

#### **Förväntat resultat**

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

*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.

Enheten ökar andelen heltidsanställda och tillsvidareanställda genom att kontinuerligt erbjuda

de medarbetare som har deltidsanställningar möjlighet att höja sin tjänstgöringsgrad till heltid. Vi erbjuder således aktivt de som arbetar deltid att gå upp i tid, mejl skickas ut och svar krävs för vi inte ska missa någon. Dock har enheten ett mycket lågt antal deltidsanställda, framförallt är det dem som arbetar vaken natt och majoriteten av dem är nöjda med sin tjänstgöringsgrad.

### **Arbetsätt**

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 arbetsätt. 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 arbetsätt 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: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser**

Nämndmål: Stöd erbjuds till unga och vuxna som vill lämna en kriminell livsstil

### **Beskrivning**

Invånare som har en kriminell livsstil och är brottsligt aktiva erbjuds stöd för att lämna en kriminell miljö. Medarbetare ska ha goda kunskaper om kriminalitet och dess konsekvenser samt erbjuda stöd. Metoder och arbetssätt ska vara kända hos berörda i stadsdelsnämnden och hos samarbetsaktörer. Nämnden samverkar med polis och kriminalvård genom metoden Trefas, ett arbetssätt kring enskilda individer.

Informationsutbyte mellan socialtjänst, polis och andra relevanta myndigheter fungerar väl med syfte att barn och ungdomar får rätt stöd i rätt tid. Stadsdelsnämnden och samverkansaktörer har god kännedom om orosanmälningar och hur sekretess/informationsutbyte kan ske. Kompetensutveckling erbjuds samarbetsaktörer vad gäller orosanmälningar.

### **Förväntat resultat**

- Fler barn och ungdomar som är brottsligt aktiva, får stöd och hjälp.
- Fler vuxna är motiverade till att lämna ett liv med kriminalitet.
- Stadsdelsnämnden och samverkansaktörer ökar sin kunskap om sekretessbrytande bestämmelser vilket leder till ett bättre informationsutbyte för målgruppen.
- Anhöriga till kriminella personer erbjuds socialt stöd

## **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.

Följande områden är definierade som prioriterade åtgärder under året: översyn av personaltäteten, översyn av vikarieanvändning och en revision av befintliga scheman.

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

## **Budget 2024**

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.

Enheten ger stöd och service till 166 brukare, dygnet runt, och enhetens budget 2024 omfattar 190 mnkr.

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 kostnadseffektiviseringar. 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 noggrant 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 introduktionstillfällena och återkommande efter de tidsintervall som finns med i årshjulet, därutöver i förekommande fall på boende- respektive APT-möte.

## **Systematiskt kvalitetsarbete**

Enheten arbetar med fokus på kvalitetsutveckling och effektivisering. Arbetsätt 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.

Under 2024 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 2024 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 2024 gäller fortsatt att brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus. Vi strävar efter att ständigt utveckla verksamheten till att än mer främja brukarens upplevelse av en trygg, säker och individuellt anpassad verksamhet. Detta sker genom att ständigt identifiera olika förbättringsområden, vilket kan exemplifieras av de, under föregående år redan genomförda

respektive påbörjade utbildningssatsningar som gjorts med samtliga medarbetare i AKK-Rätten till kommunikation och den gedigna utbildningssatsning med egenutbildade processledare, som hjälper till och konkret finns till hand när arbetet följs upp och fortsatt implementeras på planeringsdagar. Utbildningssatsningen kommer följas upp och ytterligare intensifieras under året

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 pärmsystem 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. 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 förtroga 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 2024. Ledningens förslag på verksamhetsplan 2024 gicks igenom på enhetens gemensamma planeringsdagar under hösten med samtliga medarbetare.

Därefter skickades ett utkast till samtliga medarbetare och enhetens verksamhetsplan kommer sedan att tas upp på samtliga enheters respektive APT-möten under januari 2024.

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.

För 2024 gäller utöver att fortsatt att brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus, dessa prioriterade områden:

- 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 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 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 utbildningssatsning som samtliga medarbetare tog del av under föregående års planeringsdagar med en riktad kvalitativ utbildning i AKK - Rätten till kommunikation, utifrån användande av konkret anpassat stödmaterial.

Enheten kommer under året intensifiera planeringsarbetet inför öppnandet av en ny gruppbostad, Kabelverket, i nya Älvsjöstaden.

Avseende betydande kompetensutvecklingssatsningar så utbildas samtliga ca 230 medarbetare och ledare under 2024 i det *Pedagogiska Ramverket*, med examinering innan sommaren.

## Agenda 2030

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.