

Verksamhetsplan 2025

Hälsöfrämjande enheten

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	5
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	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: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	14
Redovisning av ekonomi	15
Resursanvändning	15
Budget 2025	15
Övrigt	16
Systematiskt kvalitetsarbete	16
Agenda 2030	16

Inledning

Enhetens uppdrag

Hälsofrämjande enheten har som uppdrag att minska upplevelsen av ofrivillig ensamhet, främja hälsa och stärka seniorers fysiska, psykiska, existentiella och sociala välbefinnande. Vidare ingår i uppdraget att erbjuda information och tjänster som stöd och service till seniorer, vuxna och anhöriga. Dessutom erbjuds kunskapsutveckling om stöd och service till socialtjänstens medarbetare. Verksamheten arbetar utifrån ett salutogent perspektiv, där fokus är riktat på de positiva faktorer som stärker det friska och som bidrar till välbefinnande och god hälsa. Utformningen av det som erbjuds utgår från äldreomsorgens värdegrund som är inriktat på att äldre vuxna får leva ett värdigt liv, känna välbefinnande samt trygghet och meningsfullhet. Enheten utgår från *Handlingsplan för en stadsgemensam basnivå för det hälsofrämjande, förebyggande och uppsökande arbetet riktat till seniorer* (Äldreförvaltningen).

Hälsofrämjande enheten omfattar 10 mötesplatser och två seniorgym. Under sommaren erbjuds utflykter/bussresor. Det finns möjlighet att vara delaktig som volontär. Verksamheten har en folder för vardera vår- och hösttermin samt en mindre sommarfolder. Här finns information om vad verksamheten erbjuder genom olika aktiviteter samt stöd och service. Vidare finns information om verksamheten på olika hemsidor och sociala medier. Det finns möjlighet att lämna synpunkter på verksamheten genom blanketten ”Tyck till”.

Verksamhetens uppdrag är fördelat på:

Hälsofrämjande aktiviteter. Seniorer 65+ erbjuds ett varierat utbud av fysiska-, sociala och kulturella aktiviteter.

IT-stöd. Seniorer 68+ erbjuds utbildning och stöd i att hantera digitala verktyg och tjänster.

Fixartjänst erbjuder enklare tjänster i syfte att förebygga fallolyckor och minska brandrisk till seniorer 68+ i ordinärt boende samt boende i servicehus.

Syn- och hörselstöd Seniorer 65+ och vuxna med syn- och hörselnedsättningar erbjuds stöd och service genom information, rådgivning och viss installation, träning och skötsel av hjälpmedel samt syn- och hörselgrupper.

Äldrestöd Seniorer 65+ erbjuds information, råd och vägledning i kontakten med kommunen, region och andra myndigheter. Information ges också om enhetens aktiviteter, stöd och service samt andra organisationers aktiviteter.

Anhörigstöd Anhöriga som stödjer eller vårdar en närstående senior 65+ som har sjukdom eller funktionsnedsättning erbjuds information, råd och stöd, anhörigsamtal, anhöriggrupper samt föreläsningar och kurser.

Enhetsstöd Socialtjänstens medarbetare erbjuds kunskapsutveckling inom stöd och service.

Utvecklingsområden 2025

Ett prioriteringsområde är att utveckla enkäter/frågeformulär för att bättre kunna utvärdera om verksamheten har uppnått de förväntade resultaten. Genom olika frågeställningar ges de berörda möjlighet att uttrycka deras upplevelser på vilket sätt aktiviteter samt stöd och service påverkat dom och om de är nöjda med det som erbjudits. Ett annat område är att utveckla aktiviteten *Livsstilssamtal* där senior får stöd att förändra sina livsstilsvanor. Hälsofrämjande samtal är ett samarbete mellan enheten, beställarenheten och primärvården och syftar på att seniorer erbjuds samtal av två biståndshandläggare. Enheten fortsätter att delta i forskningsprojektet *Kompass* som berör omställningen i God och nära vård och omsorg för att få en mer sammanhållen vård och omsorg för äldre personer samt att involvera medborgare i utvecklingen. Enheten deltar även i Sensus projektet *I sällskap* där de tillsammans med hembygdsföreningar försöker nå målgruppen ofrivilligt ensamma seniorer och sedan knyta dem till olika hembygdsföreningar. Verksamheten fortsätter också med planering och utveckling utifrån den kommande nya socialtjänstlagen. Ett viktigt område är att arbeta med medarbetarskap för att tillsammans kunna bidra till att skapa en bra arbetsmiljö. Det gemensamma utbildningsmaterial som finns kommer att användas vid enhetens olika möten.

Organisationsbeskrivning

Enheten har 13 medarbetare som är tillsvidareanställda, fördelat på en enhetschef och 12 medarbetare. Vidare finns tre medarbetare som uppbär hel ålderspension och är timavlönade på cirka 60 % av en heltidstjänst. Dessutom finns en vikarierande hälsopedagog på 40 % som ersättning under pågående föräldraledig hälsopedagog. De tillsvidareanställda är fördelade på: fyra aktivitetssamordnare, tre hälsopedagoger (varav en arbetar 50 % som informationssamordnare), en IT-pedagog, en fixartjänst, två syn- och hörselinstruktörer och en anhörig- och äldrekonulent. Timanställda är fördelat på två aktivitetssamordnare och en hälsopedagog. En syn- och instruktörstjänst på 50 % sälj till Skärholmen. En hälsopedagog planerar att vara föräldraledig under året och en syn- och hörselinstruktör planerar att gå i pension.

Medarbetarnas delaktighet sker genom enhetens gemensamma aktivitets- och kvalitetsmöten, APT och planeringsdagar samt genom medarbetarnas egna arbetsmöten. Vidare rapporterar medarbetarna också sina egna pågående och planerade aktiviteter samt stöd och service till verksamhetsplanen, tertialrapporter och verksamhetsberättelsen. Där beskrivs även det som utvecklar medarbetaren, deras egna utbildningar, utbildningar som ges till andra enheter och övrigt som utvecklar enheten. Detta ligger till grund för verksamhetens fortsatta utvecklingsarbete. Verksamhetsplanen behandlas på APT den 25 februari 2025.

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

Nämndmål: Äldre har ett tryggt, hälsosamt och självständigt liv samt en god personcentrerad vård och omsorg

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens verksamheter och insatser utgår från ett salutogent förhållningssätt där trygghet, hälsa och välbefinnande står i fokus. Äldre i behov av stöd erbjuds insatser av god kvalitet. Utgångspunkten är den enskildes behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i utformandet av sin omsorg. Verksamheterna är rättssäkra och likställiga, bidrar till delaktighet samt håller god kvalitet och hög kontinuitet.

Stadsdelsnämndens uppsökande och förebyggande arbete spelar en viktig roll i att motverka ofrivillig ensamhet och isolering. Mötesplatser och aktivitetscenter för seniorer ger möjligheter för socialt umgänge och deltagande i olika aktiviteter som främjar god hälsa. Äldre har tillgång till ett brett utbud av aktiviteter och erbjuds dagliga utevistelser. Äldreomsorgens verksamheter tar del av stadens satsning för kulturevenemang riktade till äldre.

Maten och måltidsupplevelsen inom äldreomsorgen ska fortsätta att förbättras för att förebygga undernäring och främja god hälsa. Utvecklingen av en personcentrerad vård inom hälso- och sjukvården kommer också att fortsätta. Dessutom kommer stödet till anhöriga fortsätta att utvecklas för att stärka anhörigperspektivet inom verksamheterna.

Medarbetare erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling utifrån behov. Satsningar fortsätter för att stärka kompetensen för språk, demensomsorg, geriatrik, psykisk ohälsa, palliativ vård, hbtqi, våld i nära relation och missbruksproblematik. Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen erbjuds kompetensutveckling via ESF-projektet "Kompetensförsörjning inom äldreomsorgen" för att möta kommande kompetenskrav avseende undersköterskor och vårdbiträden.

Förväntat resultat

- Ökad andel äldre som känner sig trygga och nöjda med utformandet av sin äldreomsorg.
- Ökat välbefinnande och meningsfullhet hos seniorer genom förebyggande verksamhet.
- Öka verksamhetens kvalitet genom en patientsäker och personcentrerad vård och omsorg.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla nya arbetssätt och det systematiska kvalitetsarbetet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla den interna och externa samverkan för en god och nära vård och omsorg samt förebyggande och hälsofrämjande insatser inom äldreomsorgen.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation, hbtqi och psykisk ohälsa.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska öka kännedom och tillgänglighet för Nationella minoriteters rättigheter inom äldreomsorgens verksamheter.	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Seniorer erbjuds hälsofrämjande aktiviteter

Förväntat resultat

1. 80 % av seniorerna upplever ett ökat välbefinnande och meningsfullhet genom de fysiska aktiviteter som erbjuds
2. 80 % av seniorerna upplever ett ökat välbefinnande och meningsfullhet genom de sociala aktiviteter som erbjuds
3. 80 % av seniorerna upplever ett ökat välbefinnande och meningsfullhet genom de kulturella aktiviteter som erbjuds
4. 80 % av seniorerna upplever ett ökat välbefinnande och meningsfullhet genom övriga aktiviteter som erbjuds
5. 80 % av seniorerna upplever en ökad gemenskap genom de aktiviteter som erbjuds

Arbetsätt

Enheten erbjuder ett varierat utbud av hälsostärkande och välgörande aktiviteter.

1. Aktivitetssamordnare och hälsopedagoger främjar hälsan genom fysiska aktiviteter
2. Aktivitetssamordnare och hälsopedagoger främjar hälsan genom sociala aktiviteter
3. Aktivitetssamordnare och hälsopedagoger främjar hälsan genom kulturella aktiviteter
4. Aktivitetssamordnare och hälsopedagoger främjar hälsan genom övriga aktiviteter
5. Aktivitetssamordnare och hälsopedagoger främjar gemenskap genom olika aktiviteter

Folder för idéer samt synpunkter och klagomål finns på enhetens olika aktivitetsadresser. Vidare finns en förslagslåda tillgänglig på Axelsbergs aktivitetscenter. Övergripande planering av aktiviteter görs på planeringsdagar och vid olika arbetsmöten. Planeringen utgår ifrån aktuellt behov och utvärdering av tidigare insatser.

Uppföljning

Förväntat resultat följs upp genom:

1. Utvärdering om de fysiska aktiviteterna uppnått önskad effekt
2. Utvärdering om de sociala aktiviteterna uppnått önskad effekt.
3. Utvärdering om de kulturella aktiviteterna uppnått önskad effekt.
4. Utvärdering om de övriga aktiviteterna uppnått önskad effekt.
5. Utvärdering om aktiviteterna uppnått önskad effekt.

Uppföljning med deltagarna kommer att göras genom enkätundersökningar samt samtal/diskussioner vid de olika aktiviteterna. Utvärdering av effekterna kommer att sammanställas under året. Utvärdering av aktiviteterna görs vid planeringsdagar och aktivitet- och kvalitetsmöten. Medarbetarna ansvarar för deltagarlistor och/eller antal deltagare vid aktiviteterna samt könsfördelning. Enhetens arbete analyseras och redovisas i tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen. Vidare sker en uppföljning genom analys av inkomna synpunkter och klagomål.

Enhetens mål bidrar till i Agenda 2030 måluppfyllelse om "god hälsa och välbefinnande" och "Jämställdhet".

Enhetsmål: Seniorer, vuxna och anhöriga erbjuds stöd och service

Förväntat resultat

1. 80 % av seniorerna är nöjda efter enklare stöd i hemmet som erbjuds av Fixartjänst
2. 80 % av seniorerna är nöjda med det IT-stöd som erbjuds
3. 80 % av seniorerna och vuxna är nöjda med det Syn- och hörselstöd som erbjuds
4. 80 % av seniorerna är nöjda med den information och vägledning som erbjuds av Äldrestöd
5. 80 % anhöriga till närstående seniorer är nöjda med det anhängstöd som erbjuds

Arbetsätt

Enheten erbjuder stöd och service:

1. Fixartjänst arbetar fallförebyggande i seniorernas hem
2. IT-pedagogen arbetar genom utbildning och stöd i att hantera digitala verktyg och tjänster.
3. Syn- och hörselinstruktörerna arbetar genom information och rådgivning samt stöd med syn- och hörselhjälpmedel
4. Äldrekonserntenterna arbetar genom information och vägledning om äldreomsorgen
5. Anhängkonserntenterna arbetar genom information, stödjande samtal och anhänggrupper

Medarbetarna utgår från respektive funktionsbeskrivningar och rutiner.

Folder för idéer samt synpunkter och klagomål finns på enhetens olika mötesplatser. Vidare finns en förslagslåda tillgänglig på Axelsbergs aktivitetscenter. Övergripande planering av stöd och service görs på planeringsdagar och vid olika arbetsmöten. Planeringen utgår ifrån aktuellt behov och utvärdering av tidigare insatser.

Uppföljning

Förväntat resultat följs upp genom:

1. Utvärdering om insatsen Fixartjänst uppnått önskad effekt
2. Utvärdering om insatsen IT-stöd uppnått önskad effekt
3. Utvärdering om insatsen Syn- och hörselstöd uppnått önskad effekt
4. Utvärdering om insatsen Äldrestöd uppnått önskad effekt
5. Utvärdering om insatsen Anhängstöd uppnått önskad effekt

Uppföljning med deltagarna kommer att göras genom enkätundersökningar och samtal. Utvärdering av effekterna kommer att sammanställas under året. Utvärdering av stöd och service görs vid planeringsdagar, aktivitet- och kvalitetsmöten och gemensamma arbetsmöten. Medarbetarna ansvarar för bland annat beräkna: hembesök, utbildningstillfällen, antal personer som haft stöd eller ärendekontakt samt könsfördelning. Enhetens arbete analyseras och redovisas i tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen. Vidare sker en uppföljning genom analys av inkomna synpunkter och klagomål.

Enhetsmål: Socialtjänstens medarbetare erbjuds kunskapsutveckling inom området stöd och service

Förväntat resultat

1. Ökad kunskap om anhörigstöd
2. Ökad kunskap om IT- stöd
3. Ökad syn- och hörselkunskap

Arbetsätt

Enheten erbjuder utvecklingsinsatser som råd, stöd, föreläsningar och utbildningar inom:

1. Anhörigstöd
2. IT-stöd
3. Syn- och hörselkunskap

Genom utvecklingsinsatser utifrån enhetens uppdragsområde ökar kunskapen om stöd och service. Insatserna baseras på efterfrågan och behov.

Uppföljning

Uppföljning av insatser om kunskapsutveckling genomförs med enkäter till deltagarna om insatsen gett önskad effekt. Enhetens resultat redovisas i tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

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 2025	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel	1,5 kg CO2 per kg livsmedel	1,5 kg CO2 per kg livsmedel	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. Samtliga verksamheter ska ha goda möjligheter att kunna analysera sitt klimatavtryck samt kunna agera handlingskraftigt i den gröna omställningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Klimatpåverkan från inköpta livsmedel minskar.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar under 2025 med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.
- Nämndens chefer och andra relevanta funktioner känner till och jobbar mot målen i stadens nya miljöprogram.
- Livsmedel och måltider som köps in till förvaltningen vid konferenser, planeringsdagar, seminarier, möten, frukostar etc. har gått över till att vara vegetarisk.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens samtliga chefer utbildas i Miljöprogram 2030	2025-01-01	2025-06-30

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

1. Alla resor och transporter genomförs på ett hållbart miljövänligt sätt så långt det är möjligt.
2. Vid inköp av varor görs miljövänliga val.
3. Enheten sorterar och återvinner avfall.


Arbetssätt

1. Medarbetarna ges möjlighet att färdas miljövänligt genom enhetens elcyklar.
2. Vid inköp av varor görs miljövänliga val och beställningar görs gemensamt för alla mötesplatser för att minska leveranstillfällen.
3. Enheten sorterar avfall och material återvinns.

Uppföljning

Uppföljning görs vid arbetsplatsmöten samt redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor	70 %	70 %	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Beskrivning

Målet nås genom att nämndens enheter beställer ekologiska livsmedel, inklusive fika. Nämnden kommer under året utveckla stödet till verksamheterna för att öka andelen ekologiska livsmedel genom att bland annat lyfta goda exempel och skapa forum för kunskapsutbyte mellan exempelvis förskolor och daglig verksamhet. Ekologiskt producerade livsmedel gynnar den biologiska mångfalden bland annat genom att inte använda kemiska bekämpningsmedel eller konstgödsel.

Förväntat resultat

- Samtliga enheter bidrar till att nå målet om att ekologiska livsmedel utgör 70 % av inköpta livsmedel.
- Flertalet åtgärder som föreslås i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald vidtas.

Enhetsmål: Enheten bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Förväntat resultat

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

Arbetssätt




1. Ekologiska varor väljs om möjligt vid inköp.

Uppföljning

1. Enheten följer upp och analyserar inköp inför varje tertial.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	94	83	År
 Sjukfrånvaro	2,6 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,2 %	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. 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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska arbeta aktivt med utveckling av medarbetarskap	2024-01-01	2025-06-30

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

Förväntat resultat

1. Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 93 till 94
2. Sjukfrånvaro total minskar från 2,7 % till 2,6 %
3. Medarbetare har den kompetens som krävs
4. Stärka medarbetarskapet
5. Verksamheten har ett närvarande ledarskap

Arbetssätt

1. Medarbetare och chef verkar tillsammans för en god arbetsmiljö. Medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i enhetens systematiska kvalitetsarbete genom att delta i enhets olika mötesformer och planering. Medarbetarens uppfattning om arbetsmiljö tillfrågas och förbättringsförslag fångas upp. Enheten utgår från gällande policy för medbestämmande och inflytande genom samverkan, arbetsmiljöromd, arbetsplatsmöten, aktivitet- och kvalitetsmöten samt medarbetar- och lönesamtal.
2. Medarbetarna uppmanas till friskvård och att ta del av Stockholms stads rabatterade friskvårdsaktiviteter. Enheten följer rehabiliteringsprocessen.
3. Medarbetare erbjuds kompetensutveckling. Enheten tar årligen fram en kompetensutvecklingsplan.
4. Enheten kommer att arbeta med områdena: ledarskap, medarbetarskap, samverkan/samarbete och tisdagsmöten. Medarbetarna kommer även genomföra stadsdelens gemensamma utbildning om medarbetarskap.

Medarbetarskap

Enheten arbetar för att stärka medarbetarskapet genom att bland annat använda förvaltningens material kopplat till medarbetarskapet på enhetens aktivitets- och kvalitetsmöten. Vidare kommer enheten tillsammans med en verksamhetsutvecklare utifrån tidigare sammanställning av intervjuer arbeta med områden som ledarskap, medarbetarskap, samverkan/samarbete och tisdagsmöten. Medarbetarna är även delaktiga i framtagandet av nya rutiner och arbetssätt. Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och kunskap tas tillvara genom deras delaktighet vid olika mötesformer, planeringsdagar och deras egna framtagna redovisningar inför tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

5. Enhetschefen kommer att arbeta med att finnas närvarande genom gruppmöten och enskilda arbetsmöten med medarbetarna utifrån behov och önskemål.

Uppföljning

1. AMI följs upp genom medarbetarenkät med påföljande handlingsplaner samt genomförda skyddsronder.
2. Resultatet "sjukfrånvaro total" analyseras vid varje tertial.
3. Resultatet "Medarbetare har den kompetens som krävs" följs upp genom dialog med medarbetarna vid medarbetarsamtalet samt vid uppföljning av kompetensförsörjningsplanen.
4. Stärkt medarbetarskap följs upp vid APT, medarbetarsamtal och medarbetarenkäten.
5. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har ett närvarande ledarskap" sker genom analys av den årliga medarbetarenkäten, medarbetarsamtal samt genom dialog med medarbetarna vid APT.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap för oväntade händelser

Förväntat resultat

- Kartläggning av förskolornas beredskapsförmåga är genomförd
- Enhetens beredskapsplan är anpassad och testad.
- Resurser som är av vikt för enhetens beredskap är inventerade och kända för de som behöver ha informationen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i dataskydd	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i informationssäkerhet	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Medarbetare utbildas i dataskydd och informationssäkerhet

Förväntat resultat

1. Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare och chefer.

Arbetsätt

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

Uppföljning

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

Beskrivning

Nämnden strävar efter att förebygga och minska risken för välfärdsbrott genom att höja kunskapsnivån och medvetenheten bland medarbetarna, samt förbättra rutinerna för att upptäcka och hantera avvikelser. Det är viktigt att medarbetarna har en gedigen kunskap om välfärdsbrott, inklusive felaktig folkbokföring, identitetsbrott, falska intyg, samt bedrägeri och oegentligheter i stadens upphandlade tjänster. Det strategiska arbetet inriktas på att förebygga risker och minska brottslighet genom ett strukturerat tillvägagångssätt där risker utvärderas och krav fastställs för att på så vis arbeta förebyggande. Nämnden genomför även avtalsuppföljningar med verksamheter som ligger på entreprenad. Regelbunden uppföljning sker på individ- och verksamhetsnivå för att säkerställa att insats och debiteringar sker i enlighet med den enskildes behov och gällande avtal.

Kompetensökning sker om otillåten påverkar genom att medarbetarna gör den utbildning som finns på området under året.

Förväntat resultat

- Fler kontroller genomförs med syfte att motverka förekomsten av välfärdsbrott
- Noggrannare uppföljningar av avtal.
- Samtliga medarbetare har genomgått utbildning om otillåten påverkan

Enhetsmål: Enheten deltar i arbetet mot välfärdsbrott

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

1. Otillåten påverkan tas upp på APT en gång per år och utbildning ingår i introduktion av nyanställda. Utbildningen genomförs en gång per år för övriga medarbetare. Riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv tas upp på APT för att säkerställa att medarbetare är medvetna om och följer gällande etiska och juridiska riktlinjer. Enheten tar stöd av förvaltningens årshjul vid planering och upprättande av agendan för enheten APT.
2. Enheten arbetar utifrån gällande riktlinjer vid upphandling av vara eller tjänst för att minimera risken för att anlita företag som begår välfärdsbrott.

Uppföljning

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

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

För en effektiv resursanvändning utifrån hållbarhet över tid och rådighet arbetar enheten utifrån tilldelad budget om 2,4 mnkr enligt följande: Enhetens utvecklingsarbete inom det förebyggande och uppsökande arbetet följas upp under året och analyser görs för att tillförsäkra att enhetens resurser används på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Medarbetarnas kompetens används vid de aktiviteter samt stöd och service som erbjuds. Vidare används kompetensen vid utbildningar till medarbetare inom socialtjänsten. Medarbetarna bidrar även med sin kunskap vid olika externa sammanhang som utbildningar, föreläsningar och deltagande i olika nätverk. Medarbetarna använder enhetens elcyklar för att transportera sig på ett miljövänligt sätt mellan enhetens olika mötesplatser. Samverkan sker med äldreomsorgens övriga enheter samt andra verksamheter inom förvaltningen som enheten för ung fritid, Stöd- och aktivitetsenheten socialpsykiatri Lilla skafferiet och Nätverket yrkesgruppen LSS dagverksamhet. Vidare finns samarbete med kulturförvaltningen, idrottsförvaltningen, primärvården, hembygdsföreningen Lerkrogen och Älvsjökyrkan samt med volontärer, pensionärs- och frivilligorganisationer samt föreningar och civilsamhället. Gällande användandet av lokaler för aktiviteter samt stöd och service finns samarbete med äldreomsorgens särskilda boenden, social omsorg och deras enheter stöd- och aktivitetsenheten socialpsykiatri och enheten för ung fritid. Vidare använder enheten Yrkesgruppen Nätverket för trycksaker och transporter.

Budget 2025

Enhetens budgetomfång är 2,4 mnkr. Enhetens uppdrag planeras utifrån verksamhetens ekonomiska resurser på ett kostnadseffektivt sätt. För att nå målet sker övergripande planering

av aktiviteter samt stöd och service på planeringsdagar och vid aktivitetsmöten. Planeringen utgår ifrån resurser, aktuellt behov och utvärdering av tidigare insatser för att använda befintliga resurser optimalt och effektivt. Genomgång av ekonomi görs vid arbetsplatsmöten. För att hålla en budget i balans stäms enhetens ekonomi av inför månads- och tertialrapporter med avdelningschef och controller. Det ekonomiska resultatet redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Synpunkter och klagomål Information om hur synpunkter, klagomål eller beröm kan lämnas finns i enhetens gemensamma folder. Här finns enhetschefens telefonnummer, mejladress och info om hur man kan få tag på foldern "Tyck till". Vidare kan muntligt eller skriftligt lämnas till enhetens medarbetare. Foldern "Tyck till" finns även tillgänglig på alla mötesplatser och det finns en brevlåda för ändamålet på Axelsbergs aktivitetscenter. Information om hur man kan lämna synpunkter och klagomål finns också på stadens hemsida. Inkomna meddelanden hanteras enligt gällande rutiner och tas upp på APT och kvalitetsmöten samt redovisas i tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.

Övrigt utvecklingsarbete sker genom omvärldsbevakning och att enheten ständigt arbetar med att uppmärksamma seniorernas önskemål och behov för att kunna erbjuda ett brett utbud av hälsofrämjande aktiviteter samt behov av stöd och service. Seniorerna görs också delaktiga genom samtal vid aktiviteterna samt utvärderingar utifrån enkäter.

Helhetssyn och Handlingsutrymme Enhet kommer under 2025 skapa nya rutiner för ansvar och samverkan för våra nio mötesplatser. För att främja samverkan över organisations- och verksamhetsgränser, tillsammans bedriva kvalitetsarbete och att öka förståelse för varandras uppdrag och arbete behövs uppdraget göras tydligt. Genom den nya rutinen kan medarbetarna känna ökad trygghet i handlingsutrymme, mandat och genom delaktighet byggs ett aktivt medarbetarskap som främjar kreativitet, problemlösning, engagemang och delaktighet.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet Enheten har gemensamma aktivitets- och kvalitetsmöte två gånger per månad och APT en gång per månad. Fast avsatt tid för egna gruppmöten finn en gång per månad. Vidare genomför två planeringsdagar per år. Medarbetaren ges då förutsättningar och möjligheter att gemensamt vidareutveckla arbetsformer för möten, rutiner och annat kvalitetsarbete som stärker arbetsgruppen och vidareutvecklar enhetens arbete. Medarbetarens intresse, engagemang och kompetens fångas även upp vid medarbetarsamtal. Vidare finns möjlighet att delta i interna utbildningar som Stockholm stad och stadsdelen erbjuder samt riktade utbildningar som syftar till att både stärka medarbetarnas kompetens och utveckla enhetens hälsofrämjande arbete. Medarbetarna informeras om sin rapportskyldighet enligt lex Sarah vid arbetsplatsmöten.

Agenda 2030

God hälsa och välbefinnande. Enhetens huvuduppdrag är att erbjuda ett brett utbud av

fysiska- sociala- och kulturella aktiviteter samt stöd och service som ger möjlighet till att stärka hälsan och öka välbefinnandet.

Jämställdhet. Enheten arbetar med innehållet ”Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser”, Stockholm stad. En viktig del i enhetens arbete med jämställdhet och ojämlikheter är att främst att ha ett inkluderande förhållningssätt vid aktiviteter samt stöd och service. Enheten har könsuppdelad statistik för upptäckta om det finns orättvis fördelning. Viktigt är att uppmärksamma sårbara grupper som till exempel ensamman och/eller män.

Minskad ojämlikhet Enheten arbetar med att uppmärksamma *Nationella minoriteters rättigheter*. Medarbetarna får information och utbildning om området. Vidare förmedlas informationsmaterial till senioren på träffpunkterna.