

Handläggare
Hossein Ahmadian

Telefon: 08-50823672

Till
Axelsbergs vård- och
omsorgsboende

Verksamhetsplan 2022 för Axelsbergs vård- och omsorgsboende

Förslag till beslut

**Axelsbergs vård- och
omsorgsboende**

Kinmansonsvägen 41

08-50823672

hossein.ahmadian@stockholm.se

start.stockholm

Innehållsförteckning

Verksamhetsplan 2022 för Axelsbergs vård- och omsorgsboende	1
Förslag till beslut	1
Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande	5
KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	15
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna	19
Redovisning av ekonomi	23
Resursanvändning	23
Budget 2022	24
Övrigt	25

Bilagor

Bilaga 1: Vasentlighets- och riskanalys samt internkont (2)

Inledning

Verksamhetsidé och värdegrund

Vi arbetar för att du ska känna dig trygg och få hjälp och stöd efter dina individuella behov. Du ska själv kunna påverka din vardag och ges möjlighet till social stimulans. Vi har med oss vår värdegrund och perspektiv såsom delaktighet, helhet och respekt i vårt arbete.

Verksamhetsbeskrivning

Enhetens arbete utgår från kommunfullmäktiges och stadsdelsnämndens inriktningsmål för äldreomsorgen. Verksamheten styrs av socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen, sekretesslagen, Socialstyrelsens föreskrifter samt interna rutiner.

Axelsbergs vård- och omsorgsboende består av 54 lägenheter fördelat på sex våningar och nio lägenheter på varje plan. fyra våningar med inriktning demens (36 platser) och två med somatisk inriktning (18 platser).

På Axelsbergs vård- och omsorgsboende arbetar en enhetschef, en administrativ assistent, en samordnare, 7 sjukskötersketjänster fördelat på 6,12 helår, varav 3 sjuksköterskor arbetar natt, 1 fysioterapeut/sjukgymnast 0,50 helår, 1 arbetsterapeut 0,50 helår, 52 vårdbiträden/undersköterskor fördelat på 45,78 helår varav 12 personer arbetar natt och. Antal anställda totalt är 64 personer. 90 % av omvårdnadspersonalen är utbildade undersköterskor eller vårdbiträden.

Enheten inrymmer en träningslokal som boende med stöd av sjukgymnast och arbetsterapeut kan använda. Träningslokalen kan även användas av personal för friskvård.

Måltiderna beställs och levereras av entreprenören Sodexo, från restaurangen vid Fruängsgårdens servicehus. Maten levereras två gånger dagligen till lunch och middag. Frukost och kvällsmål tillagas på avdelningarna.

Läkarinsatserna utförs av Familjeläkarna Saltsjöbaden med läkarrond en gång i veckan samt jourläkare dygnet runt.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

Vi kommer att arbeta vidare med utveckling av kvalitetsarbetet när det gäller de dagliga rutinerna för omvårdnadsinsatserna, för att utveckla självbestämmandet, tryggheten och bemötande av boende och närstående. Arbetet skulle utgå bl.a. från den årliga boendekenkäten.

Alla boende på vård- och omsorgsboendet har en kontaktman och genomförandeplan görs i samråd med boende/anhörig/närstående. Vid inflyt har den nya boende ett ankomstsamtal där behovet av kommande insatser går igenom. Sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut/sjukgymnast har ett nära samarbete med omvårdnadspersonalen för den dagliga omvårdnaden och de insatser av hälso- och sjukvård som bedöms nödvändiga.

Vi kommer att arbeta speciellt med nutrition, måltider och munhälsa. Stadsdelens dietist har regelbundna möten med enhetens kostombud.

På varje våning i vård- och omsorgsboendet finns aktivitetsombud som i samarbete med varandra diskuterar fram dagliga aktiviteter utifrån boendes behov och önskemål. Vi erbjuder gemensamma aktiviteter i vår aktivitetslokal på bottenvåningen varje dag och promenader

utomhus tre gånger per vecka. På varje våning på vård- och omsorgsboendet finns stora balkonger som används för daglig social samvaro på sommarhalvåret.

Kompetensutveckling

Vi erbjuder individuell kompetensutveckling till alla våra medarbetare.

Dietist och arbetsterapeut håller utbildning i nutrition och matsituation för omvårdnadspersonalen.

Enhetens palliativa ombud har utvecklat, arbetssätt och rutiner som implementeras på alla avdelningar.

Vi har satsat på Silviacertifiering och har genomfört alla utbildningstillfällen. Demensombud och reflektionsledare är utsedda och arbetet med implementering av Silviahemmets vård filosofi påbörjas under januari 2022.

Medarbetare deltar och anmäls för deltagande på Äldreförvaltningens kurser, t.ex. USK 1, 2, 3, 4 och 5. Fokus kommer att ligga på kompetensutveckling inom demens för omvårdnadspersonal. En individuell handlingsplan för kompetensutveckling finns för alla medarbetare.


Arbetsterapeut och fysioterapeut/sjukgymnast håller fortlöpande i kurser i ergonomi och hjälpmedelshantering för ordinarie personal och vikarier.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsplanen har diskuterats på APT 2021-11-24. Verksamhetsplanen läggs in i det gemensamma utrymmet som alla medarbetare har tillgång till, samt kopia till varje plan och i personalrum.

KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla







KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Antal tillhandahållna praktikplatser för högskolestuderande samt platser för verksamhetsförlagd utbildning		Tas fram av nämnd	Tertial

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningens enheter ska ha kännedom om kraven på tillgänglighetsanpassning och rutiner för att följa kraven.	2022-01-01	2022-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel boende på vård- och omsorgsboende som upplever att måltiden är en trevlig stund på dagen	70 %	Tas fram av nämnd	År
 Andel boende på vård- och omsorgsboende som upplever att möjligheten att komma utomhus är bra	60 %	Tas fram av nämnd	År
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende	78 %	78 %	År
 Andel trygga omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	87 %	Tas fram av nämnd	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	82 %	82 %	År
 Andelen personal med timanställning i förhållande till samtliga anställda		Tas fram av nämnd	År

Nämndmål: Äldre får insatser av hög kvalitet som ger trygghet, valfrihet och stärker förmågan att leva ett värdigt och självständigt liv

Beskrivning

Äldres hälsa och välbefinnande ska stå i fokus, med utgångspunkt i ett salutogent förhållningssätt, för äldreomsorgens verksamheter och insatser.

Förebyggande och uppsökande arbete

Äldreomsorgens Enhet för utveckling och förebyggande arbete har i uppdrag att stärka och driva äldreomsorgens utvecklingsarbete bland annat att följa aktuell forskning, svara för metodutveckling och göra analyser av behovsutvecklingen.

Enheten ansvarar även för äldreomsorgens förebyggande arbete och innefattar sju öppna mötesplatser bestående av fem träffpunkter och två aktivitetscenter för alla äldre över 65 år i stadsdelsområdet. Genom Seniorhälsans verksamhet erbjuds ett välorganiserat och brett utbud av olika aktiviteter, dagsutflykter, kulturupplevelser och gemenskap, som fyller en viktig funktion för de äldre. Seniorhälsa anordnar kortare dagsutflykter med buss i närområdet i mindre grupper och några längre dagsutflykter i större grupper. Alla seniorer i stadsdelsområdet är välkomna. Äldreomsorgen fortsätter att utveckla möjligheter till ökat samarbete med pensionärsorganisationerna för att nå ut till fler äldre. Ett arbete kring hälsa och motion genomförs i samarbete med vårdcentralerna.

Anhöriga erbjuds att delta i anhörigrupper. Därutöver erbjuds anhörigsamtal, råd och stöd av anhörigkonsulent. Äldreomsorgens uppdaterade Vägledning för stöd till anhöriga ska implementeras i verksamheterna. Vägledningen utgår från stadens policy. Äldreomsorgen arbetar aktivt med kommunikation och information för att nå ut till äldre som inte är kända av

äldreomsorgen. Några sätt att sprida information om äldreomsorgens aktiviteter, stöd och insatser sker genom annonsering i lokalpress, via pensionärsorganisationer, vårdcentraler, sociala medier eller genom riktad information till alla över 75 år.

Syn- och hörselkonsulenterna informerar och ger råd och stöd, bland annat på mötesplatserna. Fixartjänstens uppdrag är att se över den äldres hemmiljö med syfte att förebygga fallolyckor.

Volontärverksamhet för ökad kvalitet i äldreomsorgens verksamheter

Många äldre har stora kunskaper och vill vara med och hjälpa till i äldreomsorgens verksamheter. Äldreomsorgen ser dem som en viktig resurs att ta tillvara och att de kan bidra till ökad kvalitet i verksamheterna. Arbetet med att utveckla volontärverksamhet i form av att införa seniorvolontärer inom äldreomsorgens mötesplatser fortgår. Volontärverksamhetens införande är beroende av pandemins utveckling.

God mat och en trevlig måltid

Verksamheterna arbetar efter stadens mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsmodellen FAMM, som ser till helheten att maten är god och näringsriktig, att måltiden är trivsamt, en höjdpunkt under dagen där den äldre är delaktig samt att man har med miljöaspekten. I samarbete mellan hemtjänst, primärvårdsrehabiliteringen och äldreomsorgens dietist pågår ett arbete kring kost och nutrition. Inom vård och omsorgsboende pågår arbete med att inrätta sjuksköterskor med särskilt nutitionsuppdrag som kan stödja kostombuden inom verksamheterna.

Matlyftet fortsätter inom hemtjänsten med extra stöd till brukare som har behov av det. Detta kan ske t.ex. genom att baka en kaka tillsammans. Hemtjänsten fortsätter att utveckla sitt arbetssätt genom att utbildas inom måltidsobservationer för att förbättra den enskildes måltidssituation. På boendena fortsätter arbetet med att göra det trivsamt vid måltiden.

Utveckling av hemtjänsten

Många äldre vill bo kvar hemma så länge som möjligt och själva bestämma över sin vardag. Hemtjänsten möter brukare med olika behov, förutsättningar och svårigheter vilket ställer krav på en professionell och flexibel hemtjänst samt en ständig kompetensutveckling av medarbetarna. Hemtjänsten fortsätter att utveckla arbetet med att öka kontinuiteten genom att bemanningen planeras så att brukaren får hjälp av samma personal så långt som möjligt, vilket bidrar till ökad trygghet och nöjdhet hos brukaren.

Hemtjänsten ska utgå från ett salutogent förhållningssätt, vara personcentrerad och möjliggöra en hög livskvalitet för den äldre oavsett hälsotillstånd och ålder. Hemtjänsten skapar en god kvalitet genom att ha en dialog med den äldre och individanpassa insatserna. Detta görs bland annat genom att den äldre deltar i upprättandet av sin genomförandeplan.

Hemtjänstens demensgrupp är Silviahemscertifierad. Demensgruppen arbetar tillsammans med demensombuden i de sju hemtjänstområdena för att ge brukaren en trygg, säker och personcentrerad omsorg i hemmet. Svenskt demenscentrum har tagit fram en

utbildningsmodell som består av en webbutbildning i fyra utbildningssteg för att få bli Stjärnmärkt. Hemtjänsten fortsätter att utbilda medarbetare för att Stjärnmärka hemtjänsten. Behov finns att även profilera hemtjänsten till målgruppen äldre med psykisk ohälsa och/eller missbruk för ett tryggt och värdigt stöd i hemmet.

En stimulerande dagverksamhet

Den äldre ska erbjudas en stimulerande och meningsfull dag med aktiviteter som kan passa både kvinnor och män samt vara utformad från deltagarnas individuella behov och önskemål. Ökade möjligheter till utevistelse och utflykter ska erbjudas.

Vård- och omsorgsboende och servicehus

Den äldre ska ges möjligheter att leva livet fullt ut och ha stora möjligheter till påverkan och inflytande på sin vardag. Kvalitetsarbetet vid vård- och omsorgsboende handlar om att erbjuda en meningsfull dag med aktiviteter och social gemenskap samt möjlighet till daglig utevistelse och dagsutflykter. För att främja sociala och kulturella upplevelser deltar verksamheterna i stadens satsning med ungdomsbesök på vård- och omsorgsboendena och servicehus. Vilket är uppskattat av både de äldre och personal.

Vård- och omsorgsboendena och servicehusen arbetar vidare med att utveckla teambaserat arbetssätt där olika professioners kompetens tas tillvara och ger bästa möjliga effekt för den enskilde. Fokus fortsätter på en nära samverkan med läkarorganisationerna för en personcentrerad vård och omsorg för den äldre. Arbetssättet med ombudsroller fortsätter att utvecklas.

Insatser och åtgärder genom riskbedömningar är prioriterat. Alla boende på servicehus och vård- och omsorgsboende erbjuds individuella riskbedömningar för fall, undernäring, trycksår samt munbedömning. Dessa registreras i patientjournalen och i det nationella kvalitetsregistret Senior Alert och ligger till grund för planeringen av den boendes individuella vård och omsorg.

Rättssäker och likställig biståndsbedömning

Utredningar och behovsbedömningar baseras på den enskildes individuella behov, resurser och önskemål. Biståndshandläggarna skriver utredningar enligt stadens kartläggnings- och bedömningsinstrument vilket ger ett allsidigt underlag inför beslut. En intervjuguide används som stöd i utredningsarbetet där vikten av att ställa könsneutrala och jämställda frågor tas upp. I guiden ingår frågor som rör nutrition, HBTQ och våld i nära relation. Ärendegenomgångar görs dagligen. Vidareutveckling sker av metoder, rutiner och uppföljning av fattade beslut.

En fortsatt utmaning och en viktig utvecklingsfråga är samverkan med primärvården och primärvårdsrehabiliteringen. Den Regionala överenskommelsen om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård i Stockholms län från 2020 ställer krav på en väl fungerande samverkan med den enskildes behov och trygghet i fokus. Projekt har påbörjats med aktörer från Regionen för att stärka samverkan mellan förvaltningen och Regionen.

Under 2022 införs nytt informationsöverföringssystem Lifecare SP som ersätter nuvarande system Webcare. Insatsen tryggt mottagande för en säker och trygg hemgång efter sjukhusvistelse fortsätter. Teamet för tryggt mottagande arbetar och utför uppdrag i samverkan med Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Kompetensutveckling

Viktiga insatser är att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen i sin yrkesroll och erbjuda spetskompetens, handledarutbildning och karriärmöjligheter. I samarbete med äldrenämnden ska ett handlingsprogram tas fram för den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen, i syfte att underlätta nyrekrytering och minska personalomsättningen inom gruppen. I ett led i att möjliggöra karriärvägar för undersköterskor ska det finnas möjlighet till kompetensutveckling inom områdena demens och geriatrik och på så sätt bli specialistundersköterska. Äldreomsorgens omvårdnadspersonal erbjuds kontinuerligt stadens undersköterskeutbildning som finns i fem steg i äldreförvaltningens regi. Interna utbildnings- och handledningsinsatser erbjuds kring basal hygien, dokumentation, mat och måltiden samt ergonomi och förflyttningsteknik. Stadsdelsnämnden samarbetar med Palliativt kompetenscentrum (PKC) för utbildning av palliativa ombud inom hemtjänst, servicehus och vård- och omsorgsboende samt för kontinuerlig kompetensutveckling.

Verksamheterna ska ha tillgång till digitala verktyg för interna och externa utbildningar och möten och öka medarbetarnas kompetens i att använda digitala verktyg.

Biståndshandläggarna erbjuds olika utbildningar utifrån sin profession som arrangeras av äldreförvaltningen. Arbetet i enlighet med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndsbedömare fortsätter.

Uppföljning och kvalitetsutveckling

Biståndshandläggarna genomför kvalitetsuppföljningar på individnivå för hemtjänst och vård- och omsorgsboende.

Kvalitetsuppföljning med egna kvalitetsobservatörer i verksamheten genomförs bland annat kring bemötande, matsituationen och omvårdnaden. På enhetsnivå genomförs också egenkontroller för att säkerställa att rutiner och arbetsätt följs. Rutiner för egenkontroll och uppföljning kommer att utvecklas.

Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) och medicinskt ansvarig person för rehabilitering (MAR) följer kontinuerligt upp viktiga kvalitetsindikatorer för en god hälso- och sjukvård samt lämnar en årlig redovisning; Kartläggning av hälso- och sjukvårdsinsatser i särskilda boendeformer för äldre.

Verksamheternas kvalitet och kvalitetsarbete gällande hälso- och sjukvård redovisas i den årliga patientsäkerhetsberättelsen.

Årliga brukarundersökningar genomförs inom äldreomsorgen, vilka omfattar dagverksamhet, hemtjänst, servicehus och vård- och omsorgsboende. Resultaten för äldreomsorgens indikatorer hämtas från brukarundersökningarna. Verksamheterna analyserar och använder resultaten från brukarundersökningar och uppföljningar i sitt fortsatta förbättringsarbete för en ökad kvalitet och brukarnöjdhet.

Förväntat resultat

Äldre känner sig trygga och är nöjda samt är delaktiga i utformandet av sin äldreomsorg. Kvinnor och män har en likvärdig äldreomsorg och att hög kontinuitet präglar insatserna. Att äldre stärks i sin förmåga att leva värdig och självständigt. Äldres välbefinnande ökar med god kost och nutrition och är nöjda med mat- och måltidssituationen. Verksamheterna bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete och att hälso- och sjukvården är patientsäker och följs upp systematiskt.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska erbjuda utbildning för sjuksköterskor för införande av sjuksköterskor med särskilt nutritionsuppdrag vid vård- och omsorgsboende och servicehus.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska fortsätta att utveckla det gemensamma ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete inom äldreomsorgen.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska fortsätta utvecklingsarbetet utifrån stadens Mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsupplevelsen och fördelningen av måltiderna under dygnet.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverka med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska utveckla arbetet kring verksamheternas planering- och uppföljningsprocess.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens berörda medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas språkutbildning.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens berörda medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas utbildning till specialistundersköterska.	2022-01-01	2022-12-31

Enhetsmål: De äldre får vård och omsorg som främjar hälsa och välbefinnande.

Förväntat resultat

- Äldres upplevelse av trygghet och nöjdhet är hög
- Måltidssituationerna är trevliga och ger stimulans och motverkar undernäring
- En ökad andel boende upplever att möjligheten att komma utomhus är bra
- De äldre är nöjda med de aktiviteter som erbjuds
- Äldre upplever att de bemöts med respekt och blir lyssnad på

Arbetsätt

- Verksamheten arbetar utifrån mat och måltidspolicyn.
- Verksamheten har utsedda personer som observerar måltidssituationerna och dokumenterat resultatet lämnas till berörd arbetsledare för vidare åtgärder.

- Verksamheten har även utsedda kostombud. Verksamheten har både uppdragsbeskrivningar och rutiner för hur deras arbete går till.
- Verksamheten har ett nära samarbete med stadsdelsförvaltningens dietist.
- Personalen arbetar för en trevlig måltidsmiljö genom att bland annat lägga mycket fokus på dukning, servering och bordsplacering. Personalen uppmuntrar till trevliga samtal.

- Verksamheten arbetar utifrån verksamhetens värdegrund.

- Verksamheten arbetar utifrån kontaktmannaskap.

- Verksamheten erbjuder de äldre gemensamma aktiviteter och utevistelse varje dag. Verksamheten erbjuder även individuella aktiviteter utifrån den enskildes önskemål.

Uppföljning

Äldres upplevelse av trygghet och nöjdhet är hög:

- Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorerna ”Andelen nöjda omsorgstagare i vård- och omsorgsboende” och ”Andelen trygga omsorgstagare i vård- och omsorgsboende”. Här är brukarenkäten ett viktigt underlag.

En ökad andel boende upplever att måltiden är en trevlig stund på dagen:

- Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn ”Andel boende upplever att måltiden är en trevlig stund på dagen i vård- och omsorgsboende”. Här är brukarenkäten ett viktigt underlag.
- Kontaktmannen följer upp genomförandeplanen, att det där tydligt framkommer vad den enskilde tycker om och inte tycker om avseende mat.

En ökad andel boende upplever att möjligheten att komma utomhus är bra:

- Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn ”Andel boende upplever att möjligheten att komma utomhus är bra i vård- och omsorgsboende”. Här är brukarenkäten ett viktigt underlag.
- Kontaktmannen har i uppdrag att motivera den enskilde till utevistelse och dokumentera avvikelser ifrån genomförandeplan.

De äldre är nöjda med de aktiviteter som erbjuds:

- Förväntat resultat följs upp genom att beräkna antal deltagare på respektive aktivitet. Detta görs i samband med utförande av aktivitet. Om det visar sig vara få deltagare gång efter gång vid en specifik aktivitet ses aktiviteten över, om genomförandet av aktiviteten ska ändras eller utbudet av aktivitet (om aktiviteten ska bytas ut till annan aktivitet).

Äldre upplever att de bemöts med respekt och blir lyssnad på:

- Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av brukarenkäten.
- Det förväntade resultatet följs även upp med hjälp av verksamhetens hantering av inkomna synpunkter och klagomål.

- Verksamheten tar även hjälp av genomförd individuppföljning för att följa upp detta mål. Det är aktuell beställarenhet som genomför individuppföljningen.

Enhetsmål: Äldre erbjuds personcentrerad vård och omsorg av hög kvalitet.

Förväntat resultat

- Äldre upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur hjälpen erbjuds
- Äldre erbjuds riskbedömningar för att kvalitetssäkra vården
- Äldre får en kvalitetssäkrad palliativvård

Arbetsätt

- Varje enskild omsorgstagare har en utsedd kontaktman och en omvårdnadsansvarig sjuksköterska. Kontaktmannen tar fram en genomförandeplan tillsammans med omsorgstagaren som beskriver hur den enskilde önskar att få sina insatser utförda. När i tid insatsen ska utföras samt på vilket sätt. Planen uppdateras vid förändrat behov och ses över minst en gång per år. Arbetet med upprättandet av genomförandeplan finns beskrivet i en rutin. Det är omvårdnadsansvarig sjuksköterska som erbjuder den äldre riskbedömningar för att kvalitetssäkra vården.

- Verksamheten arbetar med synpunkts- och klagomålshantering. Verksamheten informerar och stöttar omsorgstagarna i detta. Arbetet med synpunkter och klagomål finns beskrivet i en rutin.

- Verksamheten erbjuder brukarråd regelbundet. Under detta råd ges möjlighet till inflytande och delaktighet till verksamhetens planering till exempel vilka aktiviteter som verksamheten erbjuder.

- Verksamheten har utsedda palliativa ombud på varje plan.

Uppföljning

Äldre upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur hjälpen erbjuds:

- Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andel omsorgstagare upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i vård- och omsorgsboende". Här är brukarenkäten ett viktigt underlag.

- Kontaktpersonen följer upp genomförandeplanen, att det där tydligt framkommer att den enskilde varit delaktig i upprättandet av planen.

- Verksamhetens synpunkts- och klagomålshantering är ett viktigt underlag för att följa upp

detta förväntade resultat. Verksamhetschefen sammanställer och analyserar inkomna synpunkter och klagomål minst tre gånger per år.

-Verksamheten tar även hjälp av genomförd individuppföljning för att följa upp detta mål. Det är aktuell beställarenhet som genomför individuppföljningen.

Äldre erbjuds riskbedömningar för att kvalitetssäkra vården:

-Det förväntade resultatet följs upp av verksamhetschef. Aktuellt forum för detta är verksamhetens HSL-möten.

Äldre får en kvalitetssäkrad palliativvård:

-Det förväntade resultatet följs upp av en utsedd sjuksköterska som ansvarar för att leda arbetet kring palliativ vård tillsammans med de palliativa ombuden.

KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

Nämndmål: Invånarna i Hägersten-Älvsjö har tillgång till ett rikt utbud av kultur- och fritidsaktiviteter

Beskrivning

Kultur- och fritidsaktiviteter ska 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. Särskilda medel för kultur och skapande finns avsatta för att stimulera och utveckla detta arbete.

Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. Den kan visa på möjlighet att formulera och uttrycka sig, bjuda på upplevelser som berikar, utmanar och bekräftar. För att nå nya målgrupper är det angeläget att alla barn får prova olika former av skapande och kultur tidigt. 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. Kulturpengen är baserad på antalet inskrivna barn i förskolan..

Stadsdelsnämnden har utformat ett gemensamt ställningstagande för alla förskolor avseende arbetet med kultur i förskolan. Ställningstagandet ska vara ett stöd för medarbetarna i undervisningen samt kunna användas som information till vårdnadshavare. Implementering pågår och fortsätter under 2022.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har under sin förskoleperiod tillgång till ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. Stadsdelsnämnden ska i samarbete med kulturnämnden och stadens fria kulturaktörer verka för att fler barn kommer i kontakt med kulturverksamheter.

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.

Ett nätverk utformas med aktörer från olika organisationer, föreningar och delar av stadens verksamheter i syfte att samverka och informera om fritids- och kulturverksamheter i stadsdelen främst för barn och unga.

Stadsdelsnämnden har samarbete med biblioteken i stadsdelen. Fysiska möten kompletteras med digitala alternativ för att öka tillgängligheten för barn och ungdomar.

De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. Äldreomsorgen har sju öppna mötesplatser bestående av två aktivitetscenter och fem träffpunkter, beredskap för Covid19-anpassade aktiviteter finns. I samarbete med kulturnämnden sker en särskild satsning på kultur för äldre i äldreomsorgens verksamheter. Stadsdelsnämnden planerar att bjuda in äldre till kulturevenemang under året.

Lokala föreningar har möjlighet att söka verksamhetsbidrag. Flera av de lokala föreningarna tar ett stort ansvar för att utveckla kultur- och fritidsverksamheter i stadsdelen och bjuder in såväl nya besökare som erfarna.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att systematiskt inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i stadsdelen för att bidra till stadsövergripande samhällsplanering som ska ge lika möjligheter till deltagande och skapande samt ett kreativt och attraktivt Stockholm. I arbetet strävar förvaltningen efter att hitta ett sätt för föreningar att nyttja lokaler och utrymmen på Medborgarkontoret i Älvsjö.

Stadsdelens parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation. Möjlighet till spontanidrott finns bland annat vid de nya utegymmen och konstgräsplanerna.

Förväntat resultat

Kultur- och fritidsaktiviteter ska 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 på förvaltningens 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.

Ett nätverk med aktörer kring barn och ungas fritids- och kulturaktiviteter finns för att planera, informera och samordna verksamheter och resurser, med syftet att bredda deltagandet och nå nya målgrupper, öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska inbjuda äldre till kulturevenemang under året.	2022-01-01	2022-12-31

Enhetsmål: Enheten erbjuder kultur- och/eller fritidsaktiviteter.

Förväntat resultat

- De äldre har ett kulturutbud som utgår från delaktighet.
- De äldre motiveras att delta i kulturevenemang.

Arbetssätt

-Vid inflytt erbjuds den äldre att fylla i en levnadsberättelse. Levnadsberättelsen är ett viktigt verktyg för ökad delaktighet, för att den äldre ska få fortsätta stå i fokus i sitt eget liv.

-Verksamheten har utsedda aktivitetsombud. Aktivitetsombuden bjuder in till samtal med de äldre minst en gång per månad för att ta reda på vad de har för önskemål om aktiviteter.

-Alla äldre har en utsedd kontaktman. Kontaktmannen informerar och motiverar den äldre att delta på kulturaktiviteter.

-Verksamheten tar del av de aktiviteter som erbjuds av kulturförvaltningen inom Stockholms stad. Utifrån de boendes intressen kan verksamheten boka in sig på de aktiviteter kulturförvaltningen erbjuder.

Uppföljning

De äldre har ett kulturutbud som utgår från delaktighet:

- Detta förväntade resultat följs upp genom bland annat brukarenkäten där frågor som ”Hur nöjd eller missnöjd är du med de aktiviteter som erbjuds på ditt äldreboende?” och ”Är möjligheterna att komma utomhus bra eller dåliga?” lyfts.
- Det förväntade resultat följs även upp genom att hantera inkomna synpunkter och klagomål.
- Verksamheten följer även upp de aktiviteter som erbjuds genom egen statistik, till exempel avseende antal aktiviteter som erbjuds samt hur många som deltar på respektive aktivitet.
- Verksamheten följer även upp de äldres genomförandeplaner, om det i planen finns en beskrivning om vad de äldre har för önskemål om aktiviteter.

De äldre motiveras att delta i kulturevenemang:

-Detta förväntade resultat följs upp kontinuerligt under året. Verksamheten analyserar deltagandet över tid och på så sätt ser om fler deltar med tiden.

-Det förväntade resultatet följs även upp på teammöten där den enskildes deltagande/förutsättningar att delta lyfts.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

Nämndmål: Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd är en fossilfri organisation år 2030

Beskrivning

Stadsdelsnämnden utgår från klimathandlingsplan 2020-2023 samt miljöprogrammet 2020-2023 i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan (MKHP) gäller även under 2022. Stadsdelsnämnden tar med sin MKHP ett krafttag vad gäller miljöfrågorna. Fokusområdena kommer från stadens miljöprogram. Många av miljöfrågorna är sådant som stadsdelsnämnden har arbetat med tidigare - att verksamheterna ska arbeta med att sortera matavfall, minska användningen av plast, förebygga att avfall uppstår, minska energiförbrukningen och göra klimatsmarta tjänsteresor etc. Dock så innebär stadsdelsnämndens MKHP en konkretisering av hur verksamheterna ska arbeta för att uppnå målet att vara fossilfria år 2030.

Vidare arbetar stadsdelsnämnden med att kartlägga och granska hur verksamheterna kan minska sin klimatpåverkan. Detta sker främst genom investeringar eller genom beteendeförändring. Klimatinvesteringsmedel kommer att sökas med utgångspunkt ur förra årets inventering av investeringsbehov. Pengarna är tänkta att gå till energieffektiviseringsåtgärder i form av LED och nya vitvaror.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2022 ska tydliga miljökrav ställas för att minska förvaltningens indirekta klimatpåverkan. Parkentreprenaden använder många tunga fordon och arbetsmaskiner och är därför en stor indirekt utsläppskälla för stadsdelsnämnden. Idén är att ställa krav på elektrifiering och biodrivmedel.

Verksamheter som serverar mat ska genom ökad medvetenhet och kunskap minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska förvaltningen få ner sina utsläpp från livsmedel med 25 procent till 2023. Livsmedelsinköp är förvaltningens största källa av växthusgaser.

Förväntat resultat

Stadsdelsnämnden implementerar den lokala miljö- och klimathandlingsplanen som konkretiserar miljöprogrammets mål. I den ingår bland annat att stadsdelsnämnden ska

minska användningen av plast i verksamheterna.

Matavfall har återvunnits i hög grad där det är möjligt och samtliga verksamheter som regelbundet serverar måltider har alla matåtervinningsmöjligheter.

Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin.

Den relativa energiförbrukningen i stadsdelsnämnden har minskat.

Utsläpp från stadsdelsnämndens verksamheter, både direkta och indirekta, har minskat.

Stadsdelsnämnden ska vara en fossilfri organisation år 2030.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningens verksamheter ska arbeta för att minska användningen av plast.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens verksamheter som serverar mat ska arbeta för att minska sitt matsvinn	2022-01-01	2022-12-31

Enhetsmål: Enheten arbetar för att Hägersten-Älvsjö är en fossilfri organisation år 2030.

Förväntat resultat

- Verksamheten har minskat sitt matsvinn.
- Verksamheten har minskat användningen av plast.
- Verksamheten har en inarbetad rutin för avfallshantering (sopsortering).

Arbetssätt

-Verksamheten genomför mätningar på matsvinn i enlighet med instruktioner ifrån staden. Utifrån resultat vidtas åtgärder. Verksamheten säkerställer dock att alla boende får den mat de är ordinerade.

-Verksamheten undviker att köpa in engångsartiklar såsom glas, tallrikar och bestick.

-Verksamheten arbetar för att i möjligaste mån källsortera sina sopor. Verksamheten ser över om avdelningarna har rätt förutsättningar eller om verksamheten behöver beställa hem sopkärl eller liknande. Verksamheten har en rutin för avfallshantering.

Uppföljning

Verksamheten har minskat sitt matsvinn:

-Detta förväntade resultat följs upp genom att jämföra resultaten från de mätningar som görs avseende matsvinn. Verksamheten tittar på om matsvinnet minskat.

Verksamheten har minskat användningen av plast:

-Detta förväntade resultat följs upp genom att analysera de inköp verksamheten haft. Detta görs ca. tre gånger per år i samband med uppföljning av verksamhetsplanen.

Verksamheten har en inarbetad rutin för avfallshantering (sopsortering):

-Detta förväntade resultat följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen

är känd för alla medarbetare.

-Detta förväntade resultat följs även upp via de skyddsronder verksamheter genomför.

KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom givna ekonomiska ramar

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.

Avdelningen för social omsorg fortsätter arbetet med ekonomi i fokus med särskild tyngdpunkt på långsiktiga anpassningar utifrån ekonomiska förutsättningar. En utökad samverkan internt och externt är nödvändig i det fortsatta arbetet. De myndighetsutövande enheterna inom individ- och familjeomsorgen arbetar utifrån översyn av placeringskostnader med alternativa men fullgoda lösningar samtidigt som den egna öppenvården utvecklas för att möta och följa våra invånares behov. Förändringar i organisation och bemanning kan bli nödvändiga. Utifrån ett minskat antal brukare/deltagare och förändrade behov hos målgruppen pågår i vissa utförarverksamheter samlokalisering samt utveckling av verksamhetens utformning och innehåll. Organisation och bemanning ses över och anpassningar genomförs för att uppnå en långsiktigt hållbar ekonomi där verksamheterna kan bedrivas inom given budgetram.

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar.

Förväntat resultat

Enheten bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt, vilket innebär

- att enheten använder befintliga resurser optimalt och effektivt (ekonomi)
- att enheten har förmågan att nå uppställda mål (effektivitet).

Arbetsätt




- Beläggning, verksamheten arbetar för en hög beläggning genom att snabbt informera staden, köhanterarna om lediga lägenheter.
- Kapacitet, verksamheten anpassar verksamhetens kapacitet utifrån behov, vilket kan innebära att vissa lägenheter inte finns till förfogande.
- Optimal planering, verksamheten planerar sina åtaganden utifrån verksamhetens resurser.
- Hantera fakturor, utsedd funktion inom verksamheten säkerställer att fakturor hanteras på rätt sätt. Om fakturan är korrekt godkänns fakturan av utsedd funktion. Verksamhetschefen attesterar fakturan därefter. Om fakturan inte är korrekt kontaktas utföraren/leverantören.
- Kompetensutvecklingsplan, verksamheten tar varje år fram en kompetensutvecklingsplan och vid behov och möjlighet ansöker verksamheten om stimulansmedel samt medel för kompetensutveckling för att öka möjligheten att möta verksamhetens behov. Verksamheten använder då stadens ”ansökningsblanketter”.
- Riskanalyser, verksamheten arbetar förebyggande med risk- och konsekvensanalyser.
- Coaching och stöd, verksamheten har utsedda funktioner som arbetar med att coacha och stödja samt vägleda medarbetare kring verksamhetens arbetsätt och metoder.
- Planera och genomföra egenkontroll. Årets egenkontroller planeras utifrån vad som framkommer i verksamhetens riskanalyser, avvikelshantering och tidigare genomförda kontroller.

Uppföljning

- Månatliga ekonomiska uppföljningar. Verksamhetschefen har varje månad ett uppföljningsmöte med ekonomikontroller för att stämma av verksamhetens kostnader.
- Verksamheten sammanställer och analyserar verksamhetens resultat. Det rör resultat från genomförda egenkontroller och resultat från andra externa uppföljningar (t.ex. brukarenkäter, individuppföljningar, aktgranskningar osv). Ett viktigt underlag för kommande planering.
- Stimulansmedel följs upp av enheten för utveckling och förebyggande arbete, verksamhetschefen skickar underlag till berörd enhet, efter aktuell överenskommelse. Medel för kompetensutveckling följs upp av verksamhetschef genom uppföljning av enhetens kompetensutvecklingsplan. Resultatet dokumenteras bland annat på en stadsgemensam mall för redovisning av medel för kompetensutveckling. Ifylld mall skickas därefter till berörd aktör.



KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	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 med god arbetsmiljö

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet fortsatt ha fokus inom tre områden; arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap. I den relativt nya stadsdelsnämnden är det viktigt att fortsätta skapa en gemensam grund och stärka cheferna i de kunskaper och processer som säkerställer ett gemensamt förhållningssätt i arbetsgivarfrågor och på så sätt stärka arbetsgivarvarumärket både internt och externt.

Arbetsmiljö

Arbete inom arbetsmiljöområdet är fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och trivas i arbetet. Ett tillgängligt ledarskap är här viktigt för att kunna skapa och säkerställa en god arbetsmiljö. Det är även viktigt att säkerställa att arbetsmiljön är fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier. Chefer ska ha god kunskap om ovanstående och förvaltningen fortsätter att regelbundet genomföra utbildning inom områdena. Utbildningar för chefer och skyddsombud inom grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete planeras också fortsätta under kommande år. Att arbeta förebyggande för att sänka sjukfrånvaron är fortsatt prioriterat. Stadens rehabiliteringsprocess tydliggör hur arbetet ska ske vid såväl kort- som långtidsfrånvaro och det är av största vikt att denna process följs.

Friskvård och att ha ett främjande och förebyggande hälsoperspektiv är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Alla medarbetare på förvaltningen erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet och verksamheten så tillåter. Medarbetare med lägre sysselsättningsgrad än heltid erbjuds friskvårdstid i proportion till sysselsättningsgrad. Alla medarbetare kan som anställda inom Stockholms stad, köpa årskort på stadens sim- och idrottshallar till ett subventionerat pris. Medarbetare kan även välja att få annan godkänd friskvårdsaktivitet subventionerad till ett belopp som fastställs av förvaltningens årsvis, för närvarande 1 200 kronor per år.

Kompetensförsörjning

Chefer ska ha en god kunskap inom stadens kompetensförsörjningsprocess för att långsiktigt ha en plan för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. För att stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering inom respektive verksamhetsområde. Vid rekryteringar är det viktigt att säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Vid chefsrekrytering är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekryteringen och urvalet. Stadsdelsnämnden fortsätter därför att stärka chefer i kunskap om stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess.

Medarbetare med ofrivillig deltid som anmäler önskemål om högre sysselsättningsgrad ska erbjudas det när möjlighet uppstår. Arbetet med att öka kunskapen om projektet ”heltidsresan” och en god bemanningsplanering fortsätter under kommande år där det nya schema- och bemanningssystemet Medvind även har startat inom flera verksamheter.

Chefsuppdrag och ledarskap

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 hantera förändringar och komplexa situationer.

Stadens nya chefsprofil grundar sig i det transformerande ledarskapet, eller Full Range leadership-modellen, en modell som länge dominerat forskningen. Chefsprofilen består av fem kompetenser och utgör en plattform för stadens syn på chefers ledarskap. Chefsprofilen är vägledande i arbetet med aktiviteter inom ledarutveckling som stadsdelsnämnden arbetar med under 2022.

Chefer som i den nya stadsdelsnämnden 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. Stadsdelsnämnden kommer även kommande år att ta fram en s.k. chefsutvecklingstrappa med olika nivåer av utbildningsblock kopplat till grundnivå respektive fortsättningsnivå. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom dels genom stadens chefsutvecklingsprogram och dels andra stadsövergripande upphandlade insatser.

Förväntat resultat

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

- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.
- Verksamhetens medarbetare har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid.
- Verksamheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda.
- Verksamheten följer Stockholms stads personalpolicy.

Arbetsätt

- Verksamheten har en enhetsgemensam introduktion för nya medarbetare. Verksamhetens introduktionsarbete finns beskrivet i en rutin.
- Verksamheten utgår från en gemensam värdegrund. Värdegrundsarbetet finns beskrivet i en rutin/dokument.
- Verksamhetens alla medarbetare har tillgång till sin respektive arbetsledare.
- Arbetsgivaren följer den policy som finns för medbestämmande och inflytande genom bland annat samverkan och APT, medarbetarsamtal och lönesamtal.
- Medarbetarna uppmanas till friskvård genom att till exempel ta del av Stockholms stads rabatterade friskvårdsaktiviteter.
- Alla medarbetare får en tydlig återkoppling på enhetens resultat, på APT. Om det rör enskilda resultat ges återkoppling på medarbetarsamtal.

Uppföljning

Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget:

- Det förväntade resultatet följs upp genom samtal med nyanställd. -Efter att en ny medarbetare fått introduktion följer ansvarig arbetsledare/chef upp om introduktionen varit god genom samtal med ny medarbetare.

Verksamheten har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid:

- Det förväntade resultatet följs bland annat upp genom kontinuerliga samtal med verksamhetens medarbetare. Det är en stående punkt på agendan för verksamhetens APT-möten, ”Upplever ni att det finns tillgänglig arbetsledning inom enheten”.

Verksamheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda:

- Det förväntade resultatet följs upp genom att verksamhetschefen följer upp att det råder ett gott arbetsklimat genom AMI samt regelbundna samtal med medarbetarna.
- Verksamheten har en årlig skyddsron och handlingsplan för arbetsmiljön.

- Verksamhetschef har chefshandledning samt använder sig av de verktyg som staden tagit fram för styrning och arbetsmiljö.
- Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg för att följa upp detta förväntade resultat, verksamheten mäter bland annat hur många som kan rekommendera sin arbetsplats till andra i medarbetarenkäten.

Enheten följer Stockholms stads personalpolicy:

- Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna (medarbetarsamtal, lönesamtal m.m.).

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Beskrivning

Nämndens arbete med att utveckla innovation och digitalisering kommer att intensifieras. Bland annat kommer en innovationsansvarig att utses för att driva frågorna. Stödet till verksamheterna i innovation och digitalisering ska öka och innovationer och idéer kring digitalisering ska uppmuntras. Nämnden kommer att arbeta aktivt för att bygga digital kompetens i stadens verksamheter. Detta inkluderar beställarfunktion av digitala tjänster och produkter.

Stadsdelsnämnden ska bidra till att utveckla stadens arbete med säkerhetsskydd och informationssäkerhet. Nämnden har en utsedd informationssäkerhetssamordnare och ett lokalt dataskyddsombud. Medarbetarna på förvaltningen ska ha kunskap om informationssäkerhet och vad det innebär för deras verksamhet. Under 2022 kommer förvaltningen att utse informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer. De kommer representera sina verksamheter och deltar i arbetet med att kartlägga övergripande system, program, processer och arbetssätt. Stadsdelsnämnden behöver öka andelen medarbetare som tar del av stadens digitala utbildningar inom informationssäkerhetsskydd och dataskydd under 2022.

Avdelningen för förskola

Implementeringen av den lokala digitaliseringsstrategin och införandet av skolplattformen fortsätter under 2021. Satsningar på digitala verktyg både för barn och pedagoger fortsätter parallellt med kompetensutveckling. Förskoleavdelningen har formulerat ett antal pedagogiska ställningstaganden kopplat till digitaliseringen som ska utgöra stöd för undervisningen samt förtydliga förskolans digitaliseringsuppdrag, både för medarbetare och för vårdnadshavare.

Avdelningen för social omsorg

Avdelningen uppmärksammar och möjliggör ett modigt ledarskap och engagerade medarbetare som bidrar till fortsatt innovation och utvecklingsarbete. Arbetet med att socialtjänsten ska bli mer effektiv och utveckla användandet av digitalisering och e-tjänster fortsätter. Den digitala utvecklingen fortgår även internt med fortsatta digitala möten och användandet av olika verktyg för att öka interaktionen vid dessa. En kartläggning av den

digitala kunskapen görs inom grupp- och servicebostäderna samt bland deltagare inom de socialpsykiatriska verksamheterna för att stärka den digitala delaktigheten. Avdelningen utvecklar och stärker arbetet med digitalisering för deltagare i dagliga verksamheter och personer med daglig assistans med syftet att öka graden av delaktighet och motverka isolering i pandemins spår. Ett projekt för utveckling av kring digitalt (SMART) föräldrastöd pågår.

Avdelningen för äldreomsorg

Utvecklingen inom äldreomsorgen med digitaliseringslösningar för ökad trygghet, integritet och självständighet kan också innebära att resurserna kan användas på ett effektivare sätt och riktas till äldre med störst behov. Ett projekt med en digital samordnare kommer att genomföras under 2022 för att stötta medarbetare och chefer inom äldreomsorgen i användandet av olika tekniska lösningar. Införandet av smarta lås inom hemtjänsten påbörjas i början av 2022, arbetet med att erbjuda digitala inköp fortgår samt att förvaltningen inväntar direktiv gällande införandet av digitala nattillsyner.

Avdelningen för samhällsplanering och intern service

Avdelningen ska planera för det långsiktiga digitaliseringsarbetet på förvaltningen och strukturera upp detta. Vidare ska en IT-samarbetsyta lanseras och även ett bokningssystem för el-cyklar. Det kommer också att tas fram en struktur för ett digitaliseringsnätverk där alla verksamheter ska involveras.

Förväntat resultat

Innovationer och digitala arbetssätt leder till effektivitet och ökad kvalitet i verksamheterna. Verksamheterna är innovativa och använder digitala lösningar och annan välfärdsteknik. Verksamheterna har hög kvalitet och det finns en jämlik tillgång till gott stöd och service. Andelen medarbetare som tagit del av stadens digitala utbildningar inom informationssäkerhetsskydd och dataskydd har ökat.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska ge äldre stöd i att använda digitala verktyg för att till exempel göra inköp av matvaror på nätet och för kontakt med anhöriga.	2022-01-01	2022-12-31

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

En viktig resurs för verksamheten är våra medarbetare. Vi arbetar med ombud för att säkra upp att verksamheten har ett gemensamt arbetssätt i olika frågor.

Verksamheten använder stadens och stadsdelsförvaltningens framtagna mallar för att underlätta arbetet för våra medarbetare såsom mall för genomförandeplan och för olika interna uppföljningar (egenkontrollsmallar).

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

Värdegrunden är en viktig utgångspunkt då den är något vi ständigt har med oss i våra tankar och i vårt agerande. Oavsett uppdrag och insats arbetar vi för våra brukares bästa och genom vår värdegrund skapas förutsättningar för detta.

Vi samverkar med externa samverkanspartners för att öka våra förutsättningar till att nå våra mål.

Budget 2022

Ersättning per dygn 2022	Belopp	Antal platser	Beläggning	tkr
Demensinriktning	2 229	36	98%	-28 703
Somatisk inriktning	2 097	18	97%	-13 364
Totalt		54		-42 067

Beloppen anges i tkr		Budget 2022
Intäkter		
Taxor och avgifter		0
Hysesintäkter		0
Bidrag och ersättningar		0
Försäljning		-42 067
Övriga intäkter		-540
Summa intäkter		-42 607
Kostnader		
Personalkostnader		35 187
Övriga personalkostnader		820
Lokalkostnader		220
Entreprenader och köp av verksamhet		3 500
Övriga kostnader		2 880
Summa kostnader		42 607
Summa netto		-0

Övrigt

Synpunkter, önskemål och klagomål på vården och omsorgen vidarebefordras till ledningen som snarast möjligt återkopplar för vidare utredning. Alla synpunkter/klagomål beaktas, utreds samt dokumenteras.