

**Handläggare**  
Marie Bergström  
Telefon: 0850823541

**Till**  
Fruängsgårdens servicehus

## **Verksamhetsplan 2022 för Fruängsgårdens servicehus**

**Förslag till beslut**

## Innehållsförteckning

<b>Verksamhetsplan 2022 för Fruängsgårdens servicehus .....</b>	<b>1</b>
Förslag till beslut .....	1
<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort .....	6
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 .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande .....	10
KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt .....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring .....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö .....	20
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden .....	22
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser .....	22
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna .....	24
<b>Redovisning av ekonomi .....</b>	<b>29</b>
Resursanvändning .....	29
Budget 2022 .....	30
<b>Övrigt .....</b>	<b>30</b>

### Bilagor

*Bilaga 1: Väsentlighets- och riskanalys samt internkontroll*

## Inledning

### Verksamhetsidé och värdegrund

*På Fruängsgårdens servicehus och Solkattens dagverksamhet är trygghet, delaktighet, kontinuitet och de individuella behoven centrala för arbetet. Alla boende/gäster ska känna sig trygga och få fortsätta leva sitt liv utifrån sina förutsättningar. Det är individens behov och självbestämmande som ska respekteras när och hur beviljade insatser/stöd i tillvaron ska genomföras.*

### Verksamhetsbeskrivning

För att bli erbjuden en lägenhet i servicehuset och plats i dagverksamhet krävs beviljat bistånd av biståndshandläggare. Fruängsgårdens servicehus erbjuder vård, stöd och omsorg till boende.

Alla boende på servicehuset och dagverksamheten får en kontaktman i personalgruppen. En genomförandeplan upprättas efter biståndsbeslut i samråd med den boende och/eller dennes närstående. Alla får ett trygghetslarm inkopplat som går direkt till tjänstgörande personal i huset.

Vi har en mindre serviceenhet som arbetar med receptions- och larm/driftärenden vilken även servar övriga enheter inom Fruängsgårdens äldreboende.

Servicehuset är beläget i ett bostadsområde i utkanten av Fruängen och består av 41 lägenheter. Våra boende har i nuläget insatstimmar i spannet 0-153 timmar/månad och 50,58 i genomsnitt.

Solkattens dagverksamhet med demensinriktning tillhör servicehusets ansvarsområde och finns i bottenvåningen i trevliga lokaler med tillhörande uteplats som används för allehanda aktiviteter med inriktning sinnesstimulering. Vi tar emot 15-16 gäster dagtid måndag till fredag samt lika många gäster på eftermiddagarna 2 dagar per vecka.

På Fruängsgården finns servicefunktioner som bidrar till att öka livskvaliteten för boende/gäster såsom reception, larm/driftansvar, hårvård, fotvård, tvättstuga samt kiosk med viss livsmedelsförsäljning och servering. Vi har sjuksköterskor, arbetsterapeut och sjukgymnast som ansvarar för rehabiliterings- och hälso- och sjukvårdsinsatser.

I bottenvåningen finns också restaurang och samlingshall. Foajén och samlingshallen inbjuder till många olika evenemang och samlingsstunder samt hobby och gymnastik/träning. Entreprenörer driver restaurangverksamheten och utför städinsatserna i allmänna utrymmen samt kontorslokaler.

Fruängsgården trafikeras dagligen med ett flertal turer av en servicebuss som kör vidare mot Axelsbergs torg via Fruängens- och Västertorps centrum. Ovan nämnda service bidrar till ökad livskvalitet för de boende.

Personalgruppen på enheten består totalt av ca 22 medarbetare/ helårsanställningar. Enheten leds av 1,0 Verksamhetschef/enhetschef som även ansvarar för övriga enheter inom Fruängsgården, 1,0 bitr. enhetschef och 1,0 samordnare. Vi har / helårsanställda vårdbiträden

och undersköterskor varav 75% med adekvat utbildning, 0,5 sjukgymnast, 0,5 arbetsterapeut, 2 sjuksköterskor/2 helårsanställningar, 1,0 larm/driftansvarig och 1 administrativ assistent i reception. På Solkatten arbetar 4 undersköterskor 4,0 helårsanställningar. För hela Fruängsgården är 0,75% aktivitetssamordnare anställd.

Sjuksköterskorna är omvårdnadsansvariga för var sin grupp boende dagtid och kväll/natt ansvarar vård- och omsorgsboendets sjuksköterskor för sjukvårdsbehovet under jourtid. Sjukgymnast och arbetsterapeut svarar för rehabiliteringsinsatser och tillsammans med sjuksköterskor för handledning/utbildning inom HSL-området till övriga medarbetare. Läkare från Team Äldredoktorn, Region Stockholm, finns på servicehuset 1 dag per vecka och gör efter behov hembesök hos servicehusets pensionärer. Övrig tid finns jourläkare att tillgå. Vi står inför ett byte av läkarföretag under våren.

Vi samarbetar med övriga enheter på Fruängsgården och inom förvaltningens äldreomsorg, frivillig- och pensionärsorganisationer, fastighetsägare, privata entreprenörer och Landstingets verksamheter som vi har kontinuerlig kontakt med.

Enheten ersätts enligt stadens ersättningsmodell med timersättning och grundersättning och omslutningen 2022 beräknas till ca 23,5 mkr varav ca 17,9 mkr avser personalkostnader. Inkluderat finns Serviceenheten som finansieras med grundersättning och intern försäljning och beräknas till 1,4 mkr varav personalkostnader 1,2 mkr. Solkattens dagverksamhet får ersättning enligt stadens valfrihetsmodell och efter antal besök per dag där omslutningen beräknas till 3,3 mkr varav 2,5 är personalkostnader.

Dialogen med brukare sker vid uppföljning av genomförandeplan, enskilda samtal samt via enkätundersökning 1 gång/år. Synpunkter och klagomål tas om hand omgående genom samtal och åtgärd för förbättring vilket skrivs in i dokumentationen för den det berör.

Vi arbetar utifrån vår gemensamma värdegrund och från kommunfullmäktiges och stadsdelsnämndens inriktningsmål för äldreomsorgen. Verksamheten styrs av Socialtjänstlagen, Hälso- och sjukvårdslagen, Patientjournalagen, Patientsäkerhetslagen, Patientlagen, Arbetsmiljölagen, Sekretesslagen, Socialstyrelsens föreskrifter samt interna riktlinjer och rutiner, exempelvis från Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS).

## **Kvalitets- och utvecklingsarbete**

### *Personcentrerad vård- och omsorg:*

-Det finns en väl utarbetad modell för inflyttningsprocessen som ska implementeras i verksamheten

-utveckla och följa upp dokumentationens genomförandeplaner och hälsoplaner - Vi fortsätter att utveckla kontaktmannaskapet samt hälso- och sjukvårdsansvaret för sjuksköterskor och dokumentationen både gällande den sociala och hälso- och sjukvårdsdokumentationen. Vi gör det genom att satsa på internutbildning och uppföljning/handledning för varje enskild medarbetare. Vi har ett flertal dokumentationshandledare samt 1 i HSL gruppen. Vi arbetar även med att förbättra avvikelshantering och klagomålshandling på enheten.

-förbättra teamsamarbetet

-fördjupning inom demensområdet. Sedan december 2020 är vi tillsammans med övriga enheter på Fruängsgården Silviacertifierade. Vi kommer under året arbeta med att öka användandet av BPSD-instrumentet i demensvården samt fortsätta med fortbildning/handledning inom demensområdet

-utveckla den palliativa vården genom samarbete med Familjeläkarna och ett projekt för införande av tidiga samtal inför döden "DÖBRA". Vi har utbildade palliativa ombud som kommer att arbeta med att stödja sina medarbetare i utvecklingen av den palliativa vården.

Anhörigstöd - inbjudna till samtal. Vi har som mål att kontaktmannen ska bjuda in till och genomföra anhörigsamtal inom 1 månad efter inflyttning. Vi har också utbildade anhörigombud som kommer att ge stöd i arbetet och vara med och leda utvecklingen av anhörigstödet på enheten.

Solkattens dagverksamhet ska också utveckla reminescensmetodiken.

*Hälsa och välbefinnande:*

Nutrition - måltiden betydelse- observationer av måltidssituationen, vi arbetar vidare för att bryta nattfasta och en jämnare fördelning av matintaget under dagen

Aktiviteter - vi arbetar med vårt planerade årshjul för aktiviteter som är högtids- och årstidsbundna. Stimulans i vardagen individuellt anpassat och i grupp är ett fortsatt prioriterat område. Vi fortsätter att utveckla individuell boendetid med kontaktmannen med aktivitet efter önskemål. Vi har en fredagsaktivitet för att höja trevnaden och bryta vardagen med "drink" och gott tilltugg. Vi samarbetar med övriga enheter på Fruängsgården med gemensamma aktiviteter.

Hygien - vi följer upp följsamheten till basala hygienrutiner med observationer och egenkontroller

Det förebyggande hälso- och sjukvårdsarbetet med kontinuerliga riskbedömningar som grund för vården och omsorgen är ett fortsatt prioriterat område liksom inkontinensutredningar (Nicola).

Enheten har stor omsättning i boendegruppen och vi arbetar fortsatt med att påskynda processen runt in- och utflyttning för att minimera förlust av intäkter.

De förbättringsområden som framkom i brukarundersökningen var trivsel, maten/måltiden, aktiviteter samt medverkan där vi som framgår i texten arbetar med att höja kvaliteten och nöjdheten.

### **Kompetensutveckling**

Verksamheten satsar på kompetensutveckling inom flera olika områden såsom:

- Språkutveckling
- Fördjupning inom demensområdet
- Värdegrundsarbete

- Undersköterskeutbildning
- Specialistutbildning av sjuksköterskor och undersköterskor
- BPSD-utbildning i team


### Medarbetarnas delaktighet

Dialogen med medarbetare sker på dagliga möten och veckomöten, arbetsplatsträffar (APT) och i enskilda samtal som exempel utvecklingssamtal. Vi utgår i vårt arbete från äldreomsorgens gemensamma värdegrund som återkommande finns med i dialogen på våra möten. Personalgruppen är delaktig i enhetens utveckling och informeras fortlöpande om det ekonomiska läget. Det är av stor vikt att all personal känner ansvar för verksamheten och att målen och verksamhetsidén är tydliga och implementerade hos alla.

Verksamhetsplanen har diskuterats på APT den 27/10 och den 24/11 2021 och kommer att presenteras vid APT i januari.

## 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 omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	86 %	86 %	År
 Andel trygga omsorgstagare i hemtjänsten	84 %	Tas fram av nämnd	År



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andelen nöjda omsorgstagare i dagverksamhet	93 %	93 %	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänst	86 %	86 %	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 anhöriggrupper. 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 nutritionsuppdrag 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 arbetssätt 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:** Enheten erbjuder personcentrerade insatser av hög kvalitet

### Förväntat resultat

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

### Arbetsätt

Tvärprofessionellt team runt den boende genomför riskbedömningar gällande fall, nutrition, trycksår, munhälsa och vid behov formuleras en hälsoplan. De nationella kvalitetsregistren Senior Alert och Svenska Palliativ registret bidrar till att kvalitetssäkra insatserna för den äldre. Tvärprofessionella teammöten bidrar till att se helheten och skapa samsyn kring den äldres behov av vård- och omsorg.

Verksamheten har utsedda palliativa ombud som stödjer sina medarbetare i arbetet. Enheten arbetar med att utveckla det palliativa arbetet i samarbete med läkarorganisationen.

Verksamheten har utsedda anhörigombud som ger stöd i arbetet och är delaktiga i att leda utvecklingen av anhörigstödet på enheten. Verksamheten erbjuder även ett anhörigsamtal inom en månad efter inflytt, det är kontaktmannen som bjuder in till det samtalet.

Alla brukare har en genomförandeplan. Det är kontaktmannen och den enskilde som upprättar genomförandeplanen tillsammans för att säkerställa att den enskilde har möjlighet att påverka var, när och hur hjälpen erbjuds.

### Uppföljning

Förväntat resultat följs upp genom att ta del av resultat av brukarundersökningen och kvalitetsuppföljningen på individnivå. Verksamheten tar även del av resultat från eventuella kvalitetsobservationer samt resultat hämtat från palliativa registret.

Verksamheten genomför granskningar av genomförandeplaner för att säkerställa att den enskilde varit delaktig i upprättandet av planen och att planen är aktuell samt av HSL dokumentation. Verksamheten analyserar resultaten av granskningarna och vidtar eventuella åtgärder.

Verksamheten följer även upp förväntat resultat genom samtal på enhetens kvalitetsråd.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Använda BPSD-instrumentet för en personcentrerad vård och omsorg	2022-01-01	2022-12-31
Fördjupning av kunskaper om demenssjukdomar	2022-01-01	2022-12-31
Utveckla dokumentationen	2022-01-01	2022-12-31
Utveckling av den palliativa vården och omsorgen	2022-01-10	2023-05-31

**Enhetsmål:** Enheten utför insatser som främjar hälsa och välbefinnande

### Förväntat resultat

- De äldre upplever att de bemöts med respekt och blir lyssnad på
- De äldre känner meningsfullhet och välmående

### Arbetsätt

Verksamheten arbetar utifrån framtagna inflyttningsprocess genom att ha välkomstsamtal och vårdplanering. Utgångspunkten är den äldre i centrum där även anhöriga kan delta. Den äldre får en kontaktman och tillsammans med sin kontaktman utformas en genomförandeplan där det framgår hur den äldre önskar få sin vård och omsorg utförd. Genomförandeplanen uppdateras vid förändrat behov och ses över minst en gång per år. Arbetet med upprättandet av genomförandeplan finns beskrivet i en rutin.

Verksamheten arbetar med synpunkts- och klagomålshantering. Resultaten från synpunkter och klagomålshandlingen används systematiskt för att säkra och utveckla verksamhetens kvalitet.

Verksamheten har utsedda måltidsombud och ombuden stöttar övrig personal kring mat och måltider. Verksamheten arbetar för att måltiden ska vara en trevlig stund på dagen för den enskilde.

Verksamhetens värdegrund är en viktig utgångspunkt när vi bemöter de äldre.

### Uppföljning

För att följa upp det förväntade resultatet använder sig verksamheten av brukarundersökningen och kvalitetsuppföljningen på individnivå.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Följsamhet till basala hygienrutiner	2022-01-01	2022-12-31
Utveckla/handledda i aktivitets- och måltidsombudens arbete	2022-01-01	2022-12-31
Webbutbildning Värdegrund	2022-01-01	2022-03-31
Årshjul för aktiviteter	2022-01-01	2022-12-31

## 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 arbetar för att ha ett rikt och varierat kulturutbud

### Förväntat resultat

- Nöjda glada och stimulerade äldre
- De äldre motiveras att delta i kulturevenemang

### Arbetsätt

Planering av året med teman för varje månad och till det erbjuds de äldre lämpliga aktiviteter.

Enheten har utsedda aktivitetsombud och möten med alla aktivitetsombud genomförs kontinuerligt. Ombuden ansvarar för att planera och arrangera aktiviteter utifrån brukarens intressen och önskemål.

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. Alla äldre har en utsedd kontaktman. Kontaktmannen informerar och motiverar den äldre att delta på olika aktiviteter.

### Uppföljning

Det förväntade resultatet följs upp genom bland annat brukarenkäten men även på teammöten där den enskildes deltagande/förutsättningar att delta lyfts.

Uppföljning sker även genom att se över deltagandet, hur många deltar på respektive aktivitet för att på så sätt se vilka aktiviteter som är mest uppskattade.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertiärrapporter och verksamhetsberättelse.

**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

- Enheten har minskat användningen av plast.
- Enheten har en inarbetad rutin för avfallshantering (sopsortering).

### Arbetsätt

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

Enheten arbetar för att i möjligaste mån källsortera sina sopor. Enheten ser över att det finns rätt förutsättningar för att källsortera samt hantera matavfall genom dialog med fastighetsvärden Micasa om ett uppsamlingsrum, en rutin för avfallshantering finns.

### Uppföljning

Det förväntade resultatet av minskad användning av plast följs upp genom att analysera de inköp enheten haft. Detta görs ca. tre gånger per år i samband med uppföljning av verksamhetsplanen.

Enhetens avfallshantering (sopsortering) följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare samt även via de skyddsronder verksamheter genomför.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

## **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 - enheten arbetar för en hög beläggning genom att snabbt informera staden, köhanterarna om lediga lägenheter.

Kapacitet - enheten anpassar verksamhetens kapacitet utifrån behov, vilket kan innebära att

vissa lägenheter inte finns till förfogande.

Optimal planering - enheten planerar sina åtaganden utifrån enhetens resurser och planerar och schemalägger utförandet av insatser på ett effektivt sätt. Det innebär bland annat att enhetens ”planerare” samordnar och schemalägger planeringen av utförandet av insatser.

Aktuella beställningar - enheten arbetar för att beställningarna ska matcha brukarnas behov. Enheten meddelar berörd beställarenhet om förändrat behov av insatser. Här är samverkan med berörd beställarenhet viktigt.

Hantera fakturor - utsedd funktion inom enheten säkerställer att fakturor hanteras på rätt sätt. Om fakturan är korrekt godkänns fakturan av utsedd funktion. Enhetschefen attesterar fakturan därefter. Om fakturan inte är korrekt kontaktas utföraren/leverantören.

Kompetensutvecklingsplan - enheten tar varje år fram en kompetensutvecklingsplan och vid behov och möjlighet ansöker enheten om stimulansmedel samt medel för kompetensutveckling för att öka möjligheten att möta enhetens behov.

Riskanalyser - enheten arbetar förebyggande med risk- och konsekvensanalyser.

Coaching och stöd - enheten har utsedda funktioner som arbetar med att coacha och stödja samt vägleda medarbetare kring enhetens arbetssätt och metoder.

Planera och genomföra egenkontroll. Årets egenkontroller planeras utifrån vad som framkommer i enhetens riskanalyser, avvikelshantering och tidigare genomförda kontroller.

## **Uppföljning**

Budgetläggning och månatlig ekonomiuppföljning med controller för att stämma av alla enhetens intäkter och kostnader.

Delaktiga medarbetare som varje månad får ta del av det ekonomiska läget.




Enheten sammanställer och analyserar enhetens resultat. Det rör resultat från genomförda egenkontroller och resultat från andra externa uppföljningar (t.ex. brukarenkäter, individuppföljningar osv). Ett viktigt underlag för kommande planering.

Stimulansmedel följs upp av enheten för utveckling och förebyggande arbete, enhetschefen skickar underlag till berörd enhet, efter aktuell överenskommelse. Medel för kompetensutveckling följs upp av enhetschef 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.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Budgetuppföljning	2022-01-01	2022-12-31

## 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 ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda en god arbetsmiljö med möjlighet till kompetenshöjning och hälsobefrämjande möjligheter

### **Förväntat resultat**

- Enheten följer Stockholms stads personalpolicy.
- Enheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda.
- Enhetens medarbetare har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.
- Alla medarbetare erbjuds kompetenshöjande utbildningar

### **Arbetsätt**

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 alla anställda erbjuds en rad friskvårdsaktiviteter såsom gruppgymna, yoga, styrketräning, friskvårdstimme i mån av tid, friskvårdsbidrag m.m.

Alla medarbetare får en tydlig återkoppling på enhetens resultat, på APT. Om det rör enskilda resultat ges återkoppling på medarbetarsamtal.

Enheten har en enhetsgemensam introduktion för nya medarbetare. Enhetens introduktionsarbete finns beskrivet i en rutin.

Enhetens alla medarbetare har tillgång till sin respektive arbetsledare.

Enhetens medarbetare erbjuds utbildningar relevanta till yrkesrollen för kompetenshöjning.

### **Uppföljning**

Det förväntade resultatet av "Enheten följer Stockholms stads personalpolicy" följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna (medarbetarsamtal, lönesamtal m.m.).

Det förväntade resultatet av "Enheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda" följs upp genom att enhetschefen följer upp att det råder ett gott arbetsklimat genom AMI samt regelbundna samtal med medarbetarna. Enheten har en årlig skyddsron och handlingsplan för arbetsmiljön. Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg för att följa upp det förväntade resultatet, verksamheten mäter bland annat hur många som kan rekommendera sin arbetsplats till andra i medarbetarenkäten.

Det förväntade resultatet av "Enheten har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid" följs bland annat upp genom kontinuerliga samtal med enhetens medarbetare och på enhetens APT-möten.

Det förväntade resultatet av ”Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget” följs upp genom samtal med nyanställd.

De förväntade resultaten av kompetenshöjande utbildningar följs upp vid medarbetarsamtal och den individuella kompetensutvecklingsplan varje medarbetare har upprättad.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Friskvård	2022-01-01	2022-12-31
Kompetensutveckling	2022-01-01	2022-12-31

## **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**

Förskoleavdelningen har formulerat ett antal pedagogiska ställningstaganden kopplat till digitalisering som ska utgöra stöd för undervisning samt förtydliga förskolans digitaliseringsuppdrag, både för medarbetare och för vårdnadshavare. Implementeringen av den lokala digitaliseringsstrategin och ställningstaganden för digitala verktyg i undervisningen fortsätter under 2022, parallellt med utvecklingen av arbetssätt för det systematiska kvalitetsarbetet i Skolplattformen. Satsningar på digitala verktyg både för barn och pedagoger fortsätter parallellt med kompetensutveckling kring användning av digitala verktyg i undervisningen.

### **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 natttillsyner.

#### 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 arbetsätt 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

Enhetsmål: Enheten ska tillvarata digitaliseringens möjligheter

### Förväntat resultat

- Digitala hjälpmedel används som en del av den personcentrerade vården.
- Digitalisering och innovativa lösningar för anhörigkontakt erbjuds.
- Digitala hjälpmedel används som verktyg vid utbildning och möten.



## Arbetsätt

Kontaktmannen erbjuder den enskilde stöd i att hålla digital kontakt med närstående om så önskas. Enhetens digitala hjälpmedel används till webbunderhållning och till annat kulturutbud.

Medarbetare ges möjlighet att ta del av möten och fortbildning på distans. Interna utbildningar för att öka digital kunskap hos medarbetare ges.

## Uppföljning

Det förväntade resultatet följs upp genom:

- Medarbetarsamtal, där behov av kompetensutveckling följs upp.
- Egenkontroll av genomförandeplan, för att säkerställa att planen innehåller relevant information för att uppnå aktuellt mål.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Ökad digitalisering i verksamheten	2022-01-01	2022-12-31

## Redovisning av ekonomi

### Resursanvändning

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.

En viktig resurs är enheten medarbetare så som; Legitimerad personal, baspersonal, biträdande enhetschefer och enhetschef där dess olika yrkeskategorier bidrar med olika erfarenheter och kunskap. Likaså stödfunktionernas roll, verksamhetscontroller, utredare och dietist.

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

Fruängsgårdens verksamheter hjälps åt och ser över möjligheter till samarbete och samnyttjande av personal, utbildningar, lokaler och inköp.

Enhetens samverkar med olika externa samverkanspartners så som läkarorganisationen, Micasa m.fl. för att öka våra förutsättningar till att nå våra mål.

Enheten använder stadens olika verksamhetssystem så som ParaSol, SchemOs osv. för planering och uppföljning. Enheten nyttjar digitala verktyg så som telefoner, läsplattor, datorer, smart tv osv.

## Budget 2022

Ersättning per bottenplatta	Belopp	Antal platser	Beläggning	tkr
Bottenplatta	15 240	41	95%	-7 123
Ersättning per dygn 2022	Belopp per tim	Snitt antal boende	Snitttimmar per boende	Intäkt helår tkr
Hemtjänsters	407	39,0	60,0	-11 414
<b>Totalt</b>				<b>-18 537</b>

<b>Beloppen anges i TKr</b>	<b>Budget</b>
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	-468
Hysesintäkter	-905
Bidrag	0
Försäljning	-22 187
Övriga intäkter	0
<b>Summa intäkter</b>	<b>-23 560</b>
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	17 933
Övriga personalkostnader	38
Lokalkostnader	2 730
Entreprenader och köp av verksamhet	1 432
Övriga kostnader	1 429
<b>Summa kostnader</b>	<b>23 561</b>
<b>Summa netto</b>	<b>0</b>

## Övrigt

### Synpunkter och klagomål

Inkomna synpunkter och klagomål samt avvikelser besvaras av enhetschef och biträdande enhetschef och tas regelbundet upp inom enhetens APT-möten. Synpunkter och klagomål samt avvikelser används i enhetens systematiska förbättringsarbete.