

**Handläggare**  
AnneCharlotte Persson  
Telefon: 08-508 22 565

**Till**  
Hägersten-Älvsjös hemtjänst

## **Verksamhetsplan 2022 för Hägersten- Älvsjös hemtjänst**

### **Förslag till beslut**

**Hägersten-Älvsjös hemtjänst**

Lövholmsvägen 31

08-508 22 565

08- 508 22 000

[annecharlotte.persson@stockholm.se](mailto:annecharlotte.persson@stockholm.se)

[start.stockholm](http://start.stockholm)

## Innehållsförteckning

<b>Verksamhetsplan 2022 för Hägersten-Älvsjös hemtjänst .....</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 .....	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort .....	5
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 .....	5
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 .....	14
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden .....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser .....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna .....	17
<b>Redovisning av ekonomi .....</b>	<b>21</b>
Resursanvändning .....	21
Budget 2022 .....	22
<b>Övrigt .....</b>	<b>22</b>

### Bilagor

*Bilaga 1: Väsentlighets- och riskanalys samt internkontroll*

## Inledning

### Verksamhetsidé och värdegrund

*Hägersten-Älvsjö hemtjänst och vår specialiserade demensgrupp är det kommunala alternativet. Hemtjänsten har insatser av hög kvalitet som formas utifrån ramtiden för att skapa trygghet, värdighet och självbestämmande. Vi arbetar för att alla som önskar ska kunna bo kvar i det egna hemmet med en god vård och ett gott bemötande utav oss.*

*Demensgruppens värdegrund utgår ifrån Socialstyrelsens nationella riktlinjer, att ge personcentrerad omvårdnad och det innebär i korthet att upprätta en levnadsberättelse, att skapa en förtroendefull relation genom kontinuitet, att vara lyhörd och arbeta för att personen i så stor utsträckning som möjligt får sin personliga integritet och självbestämmande tillgodosett, att möta personen där den är just nu.*

### Verksamhetsbeskrivning

Hägersten-Älvsjö hemtjänst bedriver den kommunala hemtjänsten över hela stadsdelen. Personalen är uppdelad i arbetsgrupper som arbetar i de olika geografiska områdena, detta gäller såväl dag- som kvällspersonalen. Våra personallokaler finns på Lövholmsvägen 31, Riksdalervägen 4, Hanna Paulisgata 4, Hägerstensvägen 250 och Spikskogatan 1-3. Hägersten- Älvsjö hemtjänst består av 1 enhetschef, 3 biträdande enhetschefer, 3 samordnare och 170 vårdbiträden/undersköterskor och vi hjälper cirka 900 brukare med omvårdnadsinsatser och serviceinsatser. Vi besvarar även trygghetslarm. Nattinsatsen anlitar vi oss av underleverantör.

Enhetens arbete utgår från kommunfullmäktiges inriktningsmål och stadsdelsnämndens mål för äldreomsorgen.

Vårt arbete bedrivs utifrån äldreomsorgens värdegrund, och vi kommer arbeta under året med att fortsätta fokusera på att det ska vara kontinuitet kring våra brukare i alla våra arbetsgrupper. Vi kommer även att fortsätta fokusera kring måltidssituationen hos våra brukare. Vi vet att tryggheten för våra brukare innebär oftast att det ska vara några personer som är involverade i insatserna kring brukaren och där behöver vi arbeta för att öka kontinuiteten i några arbetsgrupper.

Verksamheten styrs av socialtjänstlagen samt andra lagar och förordningar som reglerar verksamheten. Enheten upprättar den individuella genomförandeplanen utifrån biståndsbeslut och i samförstånd med brukaren.

Enhetens omslutning för 2022 beräknas till 132,7 mnkr varav 113,2 mnkr avser personalkostnader. Enheten får ersättning enligt stadens kundvalsmodell.

### Kvalitets- och utvecklingsarbete

Vi kommer fortsätta vidareutveckla hemtjänsten efter det individuella behovet hos varje brukare genom att kompetensutveckla personalen inom de områden där behov finns för att möjliggöra ett längre kvarboende i det egna hemmet. Detta gäller framför allt inom områdena

demens och psykiska funktionsnedsättningar. Vi kommer att fortsätta fokusera på måltidssituationen i hemmet för våra brukare. Vidare ska vi arbeta med att se till att våra brukare har kontinuitet kring sig, såväl dag- som kvällspersonal då vi vet att detta är tryggheten i vårt arbete och för brukaren. Vi behöver även fortsätta med utvecklingsarbetet kring genomförandeplanerna utifrån ramtidsbeställningar.

Vi kommer att fortsätta utvecklingsarbetet med ombuden i arbetsgrupperna. Det vi bland annat kommer arbeta med är starta upp ombud i psykisk ohälsa. Vi kommer att fortsätta med utvecklingen av vår specialiserade hemtjänstgrupp med inriktning mot demens. Vi kommer arbeta med demensombuden i övriga arbetsgrupper och att de också gör levnadsberättelse och även vid behov BPSD-registrering. För detta behöver demensombuden gå utbildning i BPSD-registrering under året. Vi kommer arbeta med stjärnmärkning i del av hemtjänsten till att börja med. Vår vision och vårt mål för demensgruppen är att en person som har en demenssjukdom och vill bo kvar hemma ska ha det minst lika bra i sin hemmiljö som på ett boende. Genom demensgruppens insatser ska personen kunna behålla sin personlighet, integritet, sitt självbestämmande och sina funktioner. Ett mål är att fortsätta utvecklingen av personalens kompetens och arbetsätt. Vi måste fortsätta arbetet med att riktade medarbetare enbart går till den demenssjuke. Den specialiserade demensgruppen Silviacertifierades under 2018 och de fortsätter arbetet med reflektionsmöten som de har en gång i månaden.

Vi kommer återuppta reflektionsmöten i arbetsgrupperna som leds av reflektionshandledare ifrån arbetsgrupperna och som fått utbildning till reflektionshandledare.

Måltidsombuden kommer arbeta med att göra bilder som visar på ett enkelt sätt vad man kan göra för en trevlig måltidsstund för kunden.

Vi kommer arbeta vidare med QR-koder som ska implementeras i alla arbetsgrupper under året. Detta arbete har påbörjats redan tillsammans med biträdande enhetschefer, medarbetare och sjukgymnast. Syftet är dels att minimera vissa arbetsmiljömoment som personal kan använda sig av QR-kod vid osäkerhet vid vissa arbetsmoment. Vi fortsätter även med att ha sjukgymnast på 50 % vars syfte är att bland annat handleda personal direkt ute hos brukare vid exempelvis förflyttningar och även ha utbildningsinsatser för personalen i ergonomi.

Vi kommer att i mycket fortsätta våra pågående utvecklingsområden från det gångna året med beaktandet utifrån brukarundersökningen och mottagna synpunkter och avvikelser.

Utvecklingsområdena kommer att vara nutrition, demens, psykisk ohälsa och palliativ vård.

### **Kompetensutveckling**

Medarbetare går stadens undersköterskeutbildningar. Under året kommer vi fortsätta satsa på att medarbetarna gör de webbaserade utbildningarna: Demens ABC + Nollvision, Om våld mot äldre. Vi kommer att fortsätta kompetensutvecklingen av de olika ombuden i arbetsgrupperna och fortsätter med nätverksträffar för ombuden över enheten. Utbildning gällande psykisk ohälsa är något vi kommer fortsätta att satsa på under året. Vi kommer att påbörja arbetet med att stjärnmärka till att börja med del av hemtjänsten för att så småningom ha hela enheten stjärnmärkt i demens.


### **Medarbetarnas delaktighet**

På arbetsplatsträffarna diskuteras verksamheten tillsammans med medarbetarna och där

synpunkter inhämtas och diskuteras hur vi gemensamt kan göra verksamhetens innehåll bättre. Medarbetarna är delaktiga i upprättande av verksamhetsplanen genom att bidra med sin kompetens och erfarenhet vid framtagandet av arbetsätt. Verksamhetsplanen är tagen på APT i november. Verksamheten arbetar också med ombudsuppdrag, där medarbetare får möjlighet att växa i sin yrkesroll samt påverka och utveckla verksamheten.

## 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 digital natttillsyn i hemtjänsten	0 %	Tas fram av nämnd	År
 Andel digitala inköp i hemtjänsten	3 %	Tas fram av nämnd	År
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	86 %	86 %	År
 Andel smarta lås i hemtjänsten	15 %	Tas fram av nämnd	År
 Andel trygga omsorgstagare i hemtjänsten	84 %	Tas fram av nämnd	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänst	86 %	86 %	År
 Andelen personal med timanställning i förhållande till samtliga anställda		Tas fram av nämnd	År



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Antal personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagarsperiod	10	Max 10 personer	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 FMM, som ser till helheten att maten är god och näringsrik, 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 Silviahems-certifierad. 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 genom äldreomsorgens dietist och hemtjänst fortsätta utveckla samverkan för stöd till äldre om kost och nutrition tillsammans med primärvårdens rehabilitering.	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:** Hägersten-Älvsjö hemtjänst arbetar för att förbättra måltidssituationen för en ökad andel kunder.

### Förväntat resultat

Tillämpar nya arbetsätt så att kundens måltidssituation förbättras och att medarbetare som arbetar dag eller kväll har så goda kunskaper i nutrition så att de blir så kunniga i måltidssituationen så att man uppmärksammar och förmedlar till dietist eventuell viktnedgång och undernäring hos kunden.

### Arbetsätt

Utbildning för all personal i mat- och måltider i syfte att alla medarbetare har kunskap i måltidssituationen så att man uppmärksammar kunder med ätsvårigheter. Vi använder oss av skattningsskalor i nutrition i syfte att fånga upp de kunder som har svårigheter gällande kosten. Måltidsombuden fortsätter att kompetensutvecklas av stadsdelens dietist och i sin tur vidareförmedlar information till kollegor.

### Uppföljning

Kontinuerliga möten med måltidsombuden.

Kontinuerliga möten med dietist i stadsdelen och primärvårdens dietist.

Kontaktpersonen följer upp genomförandeplanen, att det där tydligt framkommer vad den enskilde tycker om och inte tycker om avseende mat samt eventuella allergier.

Enhetsmål: Hägersten-Älvsjö hemtjänst arbetar för att kunden ska vara delaktig och känna sig trygg i de vård- och omsorgsinsatser vi utför.

### **Förväntat resultat**

Kunden har inflytande och är delaktig i upprättandet av sin genomförandeplan. Verksamheten har en hög personal kontinuitet. Vården och omsorgen är personcentrerad.

### **Arbetsätt**

Vi utför insatser enligt biståndsbeslut. Kontaktpersonen gör genomförandeplanens planering i samverkan med kunden och/eller närstående. Uppföljning av genomförandeplanen sker under året med kunden och dokumenteras. Verksamhetens medarbetare arbetar utifrån den personcentrerade omvårdnaden och där arbetar man med förutom genomförandeplaner även med levnadsberättelser och hos de kunder det finns ett behov så gör man BPSD-registreringar. Verksamheten arbetar för hög personalkontinuitet vid planering av utförandet av insatser hos den enskilde.

### **Uppföljning**

Efter en upprättad genomförandeplan görs en uppföljning inom sex månader för att se över om de beviljade insatserna är korrekta. Vid förändringar görs en omvårdnadsrapport som skickas till biståndshandläggaren.

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

Enheten tar hjälp av beställarenhetens individuppföljning för att följa upp det förväntade resultatet.

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen trygga omsorgstagare i hemtjänsten.

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn " Andel personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagars period".

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn " Andel personal med timanställning i förhållande till samtliga anställda"-

Enhetsmål: Hägersten-Älvsjö hemtjänst är en verksamhet som har spetskunskaper inom demenssjukdomar och kognitiv svikt.

### **Förväntat resultat**

Kunder med demenssjukdom eller kognitiv svikt och dess närstående upplever ett gott bemötande.

Vården och omsorgen om kunder med demenssjukdom är personcentrerad.

### **Arbetsätt**

Att medarbetarna arbetar utifrån personcentrerad omvårdnad.  
Demensgruppens medarbetare stöttar övriga kollegor i arbetet.  
Demensombuden i arbetsgrupperna är i första hand kontaktmannen till kunder med demenssjukdom eller kognitiv svikt.

### **Uppföljning**

Kontinuerliga möten med demensgruppen och demensombuden för att säkerställa att de arbetar utifrån den personcentrerade omvårdnaden.  
Egna stickprovskontroller och uppföljning av genomförandeplaner, levnadsberättelser och att berörda medarbetare genomgått BPSD-registrerings utbildning.  
Brukarenkäten.

## **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

**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

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

### Förväntat resultat

Medarbetarna har utökade kunskaper i att tänka miljösmart.

### Arbetsätt

Medarbetarna källsorterar hos de kunder där det finns möjlighet att källsortera. Hos kunderna använder vi oss enbart av kemikalier som är miljövänliga. Vi använder oss av elcyklar, elbilar och gasbilar.

### Uppföljning

I samband med att vi gör riskbedömningar ute hos kunden och där det finns en fråga om hantering av miljövänliga kemikalier så följs det upp kontinuerligt.

Cyklarna ses över kontinuerligt.

Bilarna ses över kontinuerligt samt servas enligt avtal.

## **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: Hägersten-Älvsjö hemtjänst bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar.

#### **Förväntat resultat**

Befintliga resurser används optimalt. Genom kostnadseffektiv resursanvändning skapa bättre förutsättningar till hög kvalitet i verksamheten.

#### **Arbetsätt**

Enheten strävar efter att arbeta så kostnadseffektivt som möjligt genom en effektiv planering. Vi ser till att den beställda insatsen stämmer överens med den planerade insatsen. Vid förändringar hos kunden gällande insatser och tid görs en omvårdnadsrapport som



beställarenheten får till sig. Vi är en gemensam enhet med flera arbetsgrupper som arbetar mot olika geografiska områden för att på så sätt effektivisera tiden. Vi har kvällspatrull som även arbetar i de olika geografiska områdena. Varje vecka har biträdande chef uppföljning med planerarna där man går igenom beläggningsgrad och utförd tid.

Enheten tar varje år fram en kompetensutvecklingsplan och vid behov och möjlighet ansöker om stimulansmedel samt medel för kompetensutveckling för att öka möjligheten att möta verksamhetens behov.

### Uppföljning




Genom dagligt godkännande av scheman.

Genom veckomöten.

Månatliga ekonomiska uppföljningar. Enhetschef har varje månad ett uppföljningsmöte med ekonomikontroller för att stämna av enhetens kostnader.

Medel för kompetensutveckling följs upp av enhetschef genom uppföljning av enhetens kompetensutvecklingsplan.

### 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 chefs 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: Hägersten-Älvsjö hemtjänst är en god arbetsgivare och vår verksamhet erbjuder en god arbetsmiljö.

### **Förväntat resultat**

Ökad arbetsmiljömedvetenhet hos medarbetarna.  
Ökad frisknärvaro.  
Enheten följer Stockholms stads personalpolicy.

### **Arbetsätt**

Biträdande chef har veckomöten med skyddsombuden i "sitt" område.  
Enhetschef har kontinuerliga möten med alla skyddsombuden i enheten.  
Riskbedömningar genomförs ute hos kunden i syfte att uppmärksamma risker i arbetsmiljön.  
Sjukgymnast i verksamheten handleder medarbetare i ergonomiska frågor.  
Enheten har tre medarbetare som ingår i hemtjänstpool, vars syfte är att täcka upp korttidsfrånvaron i arbetsgrupperna.

### **Uppföljning**

Kontinuerliga möten med skyddsombud där arbetsmiljöfrågor tas upp.  
Kontinuerliga möten med sjukgymnast.  
Medarbetarsamtal.  
Enheten har en årlig skydds rond och handlingsplan för arbetsmiljön.  
Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna ( medarbetarsamtal, bedömningssamtal).

Enhetsmål: Hägersten-Älvsjö hemtjänst är en verksamhet som ger medarbetaren möjlighet att utvecklas och växa i sin yrkesroll.

### **Förväntat resultat**

Medarbetarna arbetar för god kvalitet och har ett professionellt förhållningssätt.  
Medarbetarna upplever att de har rätt kompetens för sitt yrke samt att de fördjupar sina kunskaper.

Ombuden i de olika områdena tillvaratar sina kunskaper och vidareförmedlar till sina kollegor och även till nyanställda medarbetare.

### **Arbetsätt**

Vi motiverar och stöttar medarbetare så att de kan gå stadens undersköterskeutbildningar. Att ombuden i de olika områdena har nätverksträffar och även ha en stående punkt på arbetsplatsträffar där de informerar kollegor ny information. Ombuden håller i stationsutbildningar för vikarier.

### **Uppföljning**

Diplom.  
Medarbetarsamtalet.  
Arbetsplatsträffar och planeringsdagar.

## **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 arbetsätt. 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 arbetsätt 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 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

Resursanvändning för hemtjänsten är enhetens vårdbiträden, undersköterskor, planerare

samordnare, biträdande enhetschefer och enhetschef. Vi arbetar med ombud över hela enheten för att säkra upp att enheten har ett gemensamt arbetssätt. De ombud som finns i verksamheten är måltidsombud, hygienombud, demensombud, palliativa ombud, anhörigombud, reflektionshandledare, hemtjänstobservatörer. Vi använder oss av verksamhetssystem som ParaSol, SchemOs osv. Vi har personallokaler geografiskt i stadsdelen för att ha närhet till kunderna. Vi använder oss av miljöklassade bilar och elcyklar. Planerarna i arbetsgrupperna gör planeringen så effektiv som möjligt. Vi har en hemtjänstpool bestående av tre medarbetare som täcker upp korttidsfrånvaron.

## Budget 2022

<b>Beloppen anges i TKr</b>	<b>Budget</b>
<b>Intäkter</b>	
Taxor och avgifter	0
Hysesintäkter	0
Bidrag	0
Försäljning	-132 656
Övriga intäkter	0
<b>Summa intäkter</b>	<b>-132 656</b>
<b>Kostnader</b>	
Personalkostnader	113 179
Övriga personalkostnader	600
Lokalkostnader	2 450
Entreprenader och köp av verksamhet	10 477
Övriga kostnader	5 950
<b>Summa kostnader</b>	<b>132 656</b>
<b>Summa netto</b>	<b>0</b>

## Övrigt

### Synpunkter och klagomål

När det gäller synpunkter och klagomål tar biträdande chef/enhetschef upp med kontaktperson och/eller arbetsgrupp direkt då någon synpunkt eller klagomål inkommit. Biträdande chef/enhetschef kontrollerar uppgifter så att klagomål kan besvaras och åtgärder vidtas. Alla klagomål och åtgärder dokumenteras och redovisas årligen till förvaltningen. Förbättringsåtgärder diskuteras på arbetsplatsträffarna. Återkoppling sker alltid till brukaren.