



Handläggare

Hossein Ahmadian
Telefon:08-508 23 762

Till

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2023-02-23

Verksamhetsplan 2023

Axelsbergs vård- och omsorgsboende

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	8
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	10
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	18
Redovisning av ekonomi.....	19
Resursanvändning.....	19
Budget 2023	20
Övrigt	20

Inledning

Enhetens uppdrag

Verksamheten erbjuder personcentrerad vård och omsorg till äldre, över 65 år.

Verksamhetens mål är att de äldre ska känna sig trygga och få hjälp och stöd utifrån sina individuella behov. De äldre ska själv kunna påverka vardagen och ges möjlighet till social stimulans.

Stadens och tillika verksamhetens värdegrund: självbestämmande, individualisering och valfrihet ska ligga till grund för allt arbete vi gör inom verksamheten. Värdegrunden vägleder oss idet dagliga arbetet som ska utgå från varje individ och varje tillfälle.

Utvecklingsområden 2023

Verksamheten kommer att arbeta vidare med utveckling av kvalitetsarbetet när det gäller de dagliga rutinerna för omvårdnadsinsatserna, för att utveckla självbestämmandet, tryggheten och bemötande av boende och närstående. Arbetet kommer bland annat att utgå från den årliga brukarenkäten.

Verksamheten kommer under året att ha en del fokusområden och kommer arbeta speciellt med nutrition, måltider och munhälsa. Stadsdelens dietist har regelbundna möten med enhetens kostombud.

Vi kommer att arbeta med implementeringen av beslutstöd Visam för att säkerställa att äldre får säker vård.

Vi kommer att utveckla anhörigstödet och öka samarbetet med anhörigkonsulenterna. Anhörigombudens uppdrag ska under året utvecklas.

Vi kommer att arbeta vidare med att utveckla dokumentationen, både den sociala dokumentationen och hälso- och sjukvårdsdokumentationen.

Vi kommer att även arbeta med att utveckla arbetet med aktiviteter, dels genom att öka utbudet av aktiviteter, dels genom att motivera till utomhusvistelse.

Organisationsbeskrivning

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

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

På Axelsbergs vård- och omsorgsboende arbetar en enhetschef, en biträdande enhetschef, en administrativ assistent, en samordnare, en lokalvårdare, 7 sjukskötersketjänster fördelat på 6,12 helår, varav 3 sjuksköterskor arbetar natt, 1 fysioterapeut/sjukgymnast 0,60 helår, 1 arbetsterapeut 0,50 helår, 52 vårdbiträden/undersköterskor fördelat på 45,78 helår varav 12 personer arbetar natt och. Antal anställda totalt är 64 personer. 90 % av

omvårdnadspersonalen är utbildade undersköterskor eller vårdbiträden.

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



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

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

Verksamhetsplanen har behandlats på planeringsdagar november 2022 samt på APT den 18 januari 2023. Verksamhetsplanen läggs in i det gemensamma utrymmet som alla medarbetare har tillgång till, samt kopia till varje plan och i personalrum.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende	79 %	79 %	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	82 %	82 %	År

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

Beskrivning

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

Äldreomsorgens förebyggande arbete är viktigt för att motverka ofrivillig ensamhet och isolering. Äldreomsorgen har 10 mötesplatser varav två aktivitetscenter för alla äldre över 65 år i stadsdelsområdet. Genom Seniorhälsans verksamhet erbjuds ett välorganiserat och brett utbud av olika aktiviteter, och äldreomsorgen fortsätter att utveckla möjligheter till ökat samarbete med pensionärsorganisationerna, föreningar och civilsamhället. Arbetet med hälsa och motion fortsätter att utvecklas i samarbete med vårdcentralerna och för att nå ut till äldre som inte är kända av äldreomsorgen.

Verksamheterna arbetar efter stadens mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsmodellen Five Aspects Meal Model (FAMM). Arbetet med maten och måltiden är viktig för att förebygga undernäring samt bibehålla en god hälsa hos de äldre där äldreomsorgens dietist har en viktig roll. I samarbete mellan hemtjänst och primärvårdsrehabiliteringen pågår ett utvecklingsarbete där personal inom hemtjänsten ska bli bättre på att identifiera äldre som löper risk för undernäring. Inom vård och omsorgsboende och servicehus utbildas sjuksköterskor med särskilt nutritionsuppdrag (SNUD). Matlyftet fortsätter och hemtjänsten kommer utbilda måltidsobservatörer i syfte att förbättra måltidssituationen.

Hemtjänsten fortsätter att utveckla arbetet med att stärka kontinuiteten, bemanningen planeras så att brukaren får hjälp av samma personal så långt som möjligt för att bidra till ökad trygghet och nöjdhet samt att möta kravet på att den fasta omsorgskontakten är en undersköterska. Hemtjänsten arbetar för att Stjärnmärka hemtjänsten och profilera hemtjänsten till målgruppen äldre med psykisk ohälsa och/eller missbruk.

De äldre vid vård- och omsorgsboende ska erbjudas daglig utevistelse, sociala aktiviteter, mötesplatser och kulturupplevelser. För att främja sociala och kulturella upplevelser deltar verksamheterna i stadens satsning på kulturevenemang, ungdomsbesök samt vårddjur på vård- och omsorgsboendena och servicehus. En välfungerande samverkan och korrekt informationsöverföring säkrar en god och nära vård till den enskilde. Det är också en förutsättning för det tvärprofessionella teamarbetet. Vård- och omsorgsboendena och servicehusen ska vidareutveckla teambaserat arbetssätt där olika professioners kompetens tas tillvara och ger bästa möjliga effekt för den enskilde.

Utredningar och behovsbedömningar baseras på den enskildes individuella behov och resurser. Utredningar görs enligt stadens kartläggnings- och bedömningsinstrument vilket ger ett allsidigt underlag inför beslut. Arbetssättet tryggt mottagande för en säker och trygg hemgång efter sjukhusvistelse fortsätter.

Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen ska erbjudas möjlighet att vidareutbilda sig för att möta kommande kompetenskrav avseende undersköterskor och vårdbiträden. Undersköterskor erbjuds kompetensutveckling inom geriatrik och demens, sjuksköterskor erbjuds utbildning i geriatrisk specialkompetens. Satsningen på ökade språkkunskaper fortsätter under året. Under året erbjuds och genomförs utbildningsinsatser i bland annat förflyttningsteknik, ergonomi och palliativ vård.

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.
- Äldre stärks i sin förmåga att leva värdig och självständigt.
- Äldres välbefinnande ökar med god kost och nutrition samt 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
Stadsdelsnämnden ska erbjuda språkutbildning till berörda medarbetare i äldreomsorgen.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla arbetet med digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta utvecklingsarbetet utifrån stadens Mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsupplevelsen och måltidsmiljön.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska inom äldreomsorgens verksamheter uppmärksamma nationella minoritetsdagar.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka och tydliggöra ombudsrollerna i verksamheterna.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverka med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation och HBTQI personer.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2023-01-01	2023-12-31

Enhetsmål: De äldre får personcentrerad vård och omsorg av god kvalitet som främjar trygghet, hälsa och välbefinnande.

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

-Genomförandeplan upprättas tillsammans med den äldre utifrån den äldres behov och önskemål. Planen är till stor hjälp vid strävan mot ett personcentrerat arbete då behov och önskemål konkretiseras. Verksamheten arbetar även utifrån levnadsberättelsen om en sådan finns. Verksamheten arbetar utifrån verksamhetens värdegrund och värdegrunden är vägledande i arbetet.

-Verksamheten arbetar utifrån mat och måltidspolicyn.

Verksamheten har utsedda personer som observerar måltidssituationerna och dokumenterat resultatet lämnas till berörd arbetsledare för vidare åtgärder. Verksamheten har även utsedda kostombud. Verksamheten har både uppdragsbeskrivningar och rutiner för hur deras arbete går till.

Verksamheten har även ett nära samarbete med stadsdelsförvaltningens dietist. Personalen arbetar för en trevlig måltidsmiljö genom att bland annat lägga mycket fokus på dukning,

servering och bordsplacering. Personalen uppmuntrar till trevliga samtal.

-Verksamheten arbetar utifrån kontaktmannaskap och verksamheten har en nerskriven rutin för uppdraget. Kontaktmannen är i första hand den som utför omsorgsinsatserna hos den äldre.

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

-Verksamheten arbetar för att kontinuerligt göra de äldre delaktiga, bland annat genom synpunkts- och klagomålshantering samt brukarråd.

Uppföljning

Äldres upplevelse av trygghet och nöjdhet är hög:

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

Vård- och omsorgsinsatser genomförs utifrån den äldres behov och förutsättningar:

-Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av brukarenkäten och individuppföljningen. Det är aktuell beställarenhet som genomför individuppföljningen.

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

-Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn ”Andel boende upplever att måltiden är en trevlig stund på dagen i vård- och omsorgsboende”. Här är brukarenkäten ett viktigt underlag.

-Kontaktmannen följer upp genomförandeplanen, att det där tydligt framkommer vad den enskilde tycker om och inte tycker om avseende mat.

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

-Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn ”Andel boende upplever att möjligheten att komma utomhus är bra i vård- och omsorgsboende”. Här är brukarenkäten ett viktigt underlag.

-Kontaktmannen har i uppdrag att motivera den enskilde till utevistelse och dokumentera avvikelser ifrån genomförandeplan.

De äldre är nöjda med de aktiviteter som erbjuds:

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

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

-Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av brukarenkäten.

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

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt utbud av kultur, fritidsaktiviteter och föreningsliv

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens enheter integrerar kultur i verksamhetens vardagliga arbete. Särskilda medel finns avsatt för detta. Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. 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.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. 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.

Lokala föreningar har möjlighet att söka verksamhetsbidrag och bidrar på det sättet att utveckla kultur- och fritidsverksamheter i stadsdelsområdet.

Förvaltningen initierar samarbeten som utvecklar och stärker nätverk till och mellan föreningar och deras verksamheter. Bland annat planeras kulturprojekt som i samverkan med föreningar, förskolor, skolor, fritidsaktiviteter bjuder in till samverkan, synliggör aktörerna och stimulerar till samarbete.

Ett utvecklingsarbete pågår för att bygga kontaktytor och samarbeten mellan olika föreningar och verksamheter. Syftet är att utveckla och bredda deltagandet, nå nya målgrupper, öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Vid bidragsgivning till föreningar samordnas regler och arbetssätt med stadens andra

bidragsgivare för en effektivare handläggning och bättre service. Arbete pågår för att tydliggöra och utveckla regler och syfte med bidrag till föreningar samtidigt som en rättssäker process säkerställs och oegentligheter motverkas.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i stadsdelsområdet. Stadsdelsområdets parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation.

Förväntat resultat

- Kultur- och fritidsaktiviteter 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 i stadsdelsnämndens 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. samarbete med föreningar och nätverks mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens äldreomsorg ska erbjuda de äldre kulturella aktiviteter.	2023-01-01	2023-12-31

Enhetsmål: Enheten erbjuder ett rikt utbud av kultur-och fritidsaktiviteter

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

-Vid inflytt erbjuds den äldre att fylla i en levnadsberättelse. Levnadsberättelsen är ett viktig verktyg för ökad delaktighet, för att den äldre ska få fortsätta stå i fokus i sitt eget liv. Genomförandeplanen är även den ett viktigt verktyg för att informera om och ta del av den äldres intressen.

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

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

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

- Verksamheten arbetar kontinuerligt med synpunkter och klagomål för att utveckla verksamheten.

Uppföljning

De äldre har ett kulturutbud som utgår från delaktighet:

-Detta förväntade resultat följs upp genom bland annat brukarenkäten där frågor som ”Hur nöjd eller missnöjd är du med de aktiviteter som erbjuds på ditt äldreboende?” och ”Är möjligheterna att komma utomhus bra eller dåliga?” lyfts.

-Det förväntade resultat följs även upp genom att hantera inkomna synpunkter och klagomål.

-Verksamheten följer även upp de aktiviteter som erbjuds genom egen statistik, till exempel avseende antal aktiviteter som erbjuds samt hur många som deltar på respektive aktivitet.

-Verksamheten följer även upp de äldres genomförandeplaner, om det i planen finns en beskrivning om vad de äldre har för önskemål om aktiviteter.

De äldre motiveras att delta i kulturevenemang:

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

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

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån stadens klimathandlingsplan samt miljöprogrammet i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan sträcker sig fram till slutet av 2023. Stadsdelsnämnden tar med sin handlingsplan ett krafttag vad gäller miljö- och klimatfrågorna, och växlar nu upp arbetet ytterligare i och med skärpta miljö- och klimatmål.

Stadsdelsnämnden arbetar med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av bland annat utbildningar i energieffektivt beteende i storkök och hållbara kontor, samt utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2023 ska tydliga miljökrav ställas för att minska nämndens indirekta klimatpåverkan.

Verksamheter som köper in livsmedel ska genom ökad medvetenhet minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska stadsdelsnämnden få ner sina utsläpp från livsmedel ytterligare under 2023. Livsmedelsinköp är stadsdelsnämndens största källa av växthusgaser.

Stadsdelsnämnden kommer att utveckla former för att inkludera civilsamhälle och näringsliv i klimatarbetet i större utsträckning. En del i detta är att arbeta med utökad medborgardialog.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har slutfört samtliga aktiviteter i den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.
- Klimatpåverkan från konsumtion har minskat, stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation och klimatanpassningsåtgärder har vidtagits.
- Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin och matavfall sorteras i alla lokaler där det är möjligt.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning har minskat med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en 10 procentig minskning.
- Användningen av plast och engångsartiklar har minskat.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens medarbetare som arbetar i tillagningskök eller mottagningskök ska gå e-utbildningen om energieffektivt beteende i storkök	2023-01-01	2023-12-31

Enhetsmål: Enheten arbetar för att stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

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

Arbetssätt

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

är ordinerade.

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

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

Uppföljning

Verksamheten har minskat sitt matsvinn:

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

Verksamheten har minskat användningen av plast:

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

Verksamheten har en inarbetad rutin för avfallshantering (sopsortering):

-Detta förväntade resultat följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare.

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

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom tilldelad ekonomisk ram

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.

Nämndens lokalförsörjningsplan tas fram i samband med Underlag för budget 2024-2026. I lokalförsörjningsplanen slås nämndens långsiktiga arbete med lokaler fast, i syfte att tillgodose verksamheternas krav på ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler. Inriktningen framåt är att hyra lokaler av stadens fastighetsägande bolag. Under 2023 kommer nämnden att öppna en ny förskola om sex avdelningar i kvarteret Zachrisberg nära Årstabergets pendeltågsstation.

Förväntat resultat

- Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämnden hyr lokaler som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom sin ekonomiska ram

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).

Arbetssätt

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




Uppföljning

- Månatliga ekonomiska uppföljningar. Verksamhetschefen har varje månad ett uppföljningsmöte med ekonomikontroller för att stämma av verksamhetens kostnader.
- Verksamheten sammanställer och analyserar verksamhetens resultat. Det rör resultat från

genomförda egenkontroller och resultat från andra externa uppföljningar (t.ex. brukarenkäter, individuppföljningar, aktgranskningar osv). Ett viktigt underlag för kommande planering.

-Stimulansmedel följs upp av enheten för utveckling och förebyggande arbete, verksamhetschefen skickar underlag till berörd enhet, efter aktuell överenskommelse. Medel för kompetensutveckling följs upp av verksamhetschef genom uppföljning av enhetens kompetensutvecklingsplan. Resultatet dokumenteras bland annat på en stadsgemensam mall för redovisning av medel för kompetensutveckling. Ifylld mall skickas därefter till berörd aktör.

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	83	År
 Sjukfrånvaro	9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	3,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet att ha fokus inom områdena; anställningar, arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap.

Goda och trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. Rekryteringsprocessen säkerställer att rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med verksamhetens kompetensförsörjningsplan och bemanningsstrategi.

Systematiskt arbete inom arbetsmiljöområdet är ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. För skyddsombud och chefer hålls gemensam utbildning i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete regelbundet.

Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat. Friskvård är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Som

personalförmån kan medarbetare i stadsdelsnämnden ta ut friskvård på arbetstid när arbetet och verksamheten så tillåter. Förvaltningen arbetar systematiskt med kort- och långtidsfrånvaro enligt den rehabiliteringsprocess som är gemensam för staden.

Under perioden augusti – november utför alla enheter arbetsmiljöronder som även inkluderar ett avsnitt rörande årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av den årliga uppföljningen summeras på avdelnings- respektive nämndnivå och följs upp i samverkansgrupper tillika arbetsmiljökommittéer. Resultatet analyseras och eventuella åtgärder som är gemensamma för en stor del av stadsdelsnämnden samordnas.

Ett aktivt strategiskt kompetensförsörjningsarbete utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Varje verksamhet planerar kompetensutvecklingsinsatser och för att bibehålla en kontinuitet i verksamheten och stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering. Inom äldreomsorgen kommer den genomförda kartläggningen av formell kompetens ligga till grund för vidare utvecklingsinsatser för att säkerställa kompetensbehovet på kort och lång sikt. Vid rekrytering av chefer är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekrytering och urval.

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 i det uppmuntra medarbetare att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus.

Chefer som 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. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom stadens chefsutvecklingsprogram och upphandlade insatser.

Förväntat resultat

- För de anställningar som ingås ska normen vara tillsvidareanställning på heltid.
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.
- Planering av kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.

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

Förväntat resultat

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

nöjda.

-Verksamheten följer Stockholms stads personalpolicy.

Arbetsätt

-Verksamheten har en enhetsgemensam introduktion för nya medarbetare. Verksamhetens introduktionsarbete finns beskrivet i en rutin.

-Verksamheten utgår från en gemensam värdegrund. Värdegrundsarbetet finns beskrivet i en rutin/dokument.

-Verksamhetens alla medarbetare har tillgång till sin respektive arbetsledare.

-Arbetsgivaren följer den policy som finns för medbestämmande och inflytande genom bland annat samverkan och APT, medarbetarsamtal och lönesamtal.

-Medarbetarna uppmanas till friskvård genom att till exempel ta del av Stockholms stads rabatterade friskvårdsaktiviteter.

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

Uppföljning

Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget:

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

Verksamheten har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid:

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

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

-Det förväntade resultatet följs upp genom att verksamhetschefen följer upp att det råder ett gott arbetsklimat genom AMI samt regelbundna samtal med medarbetarna.

-Verksamheten har en årlig skyddsron och handlingsplan för arbetsmiljön.

-Verksamhetschef har chefshandledning samt använder sig av de verktyg som staden tagit fram för styrning och arbetsmiljö.

-Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg för att följa upp detta förväntade resultat, verksamheten mäter bland annat hur många som kan rekommendera sin arbetsplats till andra i medarbetarenkäten.

Enheter följer Stockholms stads personalpolicy:

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

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap i alla verksamheter

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden utför ett genomgripande arbete för att identifiera och analysera stadsdelsnämndens viktiga och samhällsviktiga verksamheter och processer. Stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete är samordnat så att de hänger ihop, är effektivt och känt för de som berörs. Kunskaphöjande insatser inom krisberedskap och civilt försvar genomförs i stadsdelsnämndens verksamheter. Arbetet med krisstödsorganisation fortsätter, i syfte att ge stadsdelsområdets invånare stöd vid kriser. Stadsdelsnämnden avsätter resurser för att implementera de lokala tillämpningsanvisningarna för informationssäkerhet. Stadsdelsnämndens beredskap att hantera kriser och samhällsstörningar stärks genom ett systematiskt planeringsarbete samt övning.

De lokala anvisningarna för informationssäkerhet ska implementeras och alla medarbetare ska känna till hur nämnden arbetar med informationssäkerhet och dataskydd. Detta sker bland annat genom att de obligatoriska utbildningarna genomförs för samtliga medarbetare och genom det nätverk av informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer som finns på förvaltningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämndens verksamheter har en hög beredskap inför kommande kriser.
- Risk- och sårbarhetsanalysen är genomarbetad, dynamisk och välkänd för relevanta funktioner.
- Samhällsviktiga verksamheter och de verksamheter som är av vikt för dessa har en kontinuitetsplan som är övad.
- Stadsdelsnämnden har tre permanenta trygghetspunkter.
- Nödvändig information om dataskydd och informationssäkerhet har nått och är begriplig för samtliga medarbetare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare ska genomgå de obligatoriska utbildningarna om dataskydd och informationssäkerhet	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga chefer ska genomgå utbildningen i informationssäkerhet och dataskydd som är framtagen för målgruppen	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga verksamheter ska ta fram en beredskapspärm där rutiner för krishantering ska finnas	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämndens verksamheter som bedöms vara samhällsviktiga eller är av vikt för dessa ska ha en uppdaterad kontinuitetsplan som är övad	2023-01-01	2023-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är öppen, jämställd och demokratisk

Beskrivning

Målet nås genom att Agenda 2030 utgör ett stöd och genomsyrar nämndens verksamhetsarbete med mänskliga rättigheter. Som beskrivs under respektive verksamhetsmål arbetar nämndens verksamheter med de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 genom att vidareutveckla arbetet med barns rättigheter, jämställdhet, jämlikhet och nationella minoriteter. I detta sammanhang kommer nämnden se över och uppdatera handlingsplanen mot rasism och förvaltningens tjänsteutlåtande genomförs både en jämställdhetsanalys och en barnkonsekvensanalys i ärenden där detta är relevant. Arbetet med att nå klimat- och miljömålen sker systematiskt inom de verksamheter där det är möjligt och tryggheten och servicen i stadsdelsområdet stärks och utvecklas genom medborgardialoger.

Äldreomsorgen verkar för att skapa forum för dialog med målgruppen inom särskilda boende samt med seniorerna i den öppna verksamheten. I arbetet för en Äldrevänlig stad pågår ett utvecklingsarbete för samverkan med föreningar och andra aktörer för dialog, informations-, erfarenhets-, och idéutbyte med fokus på det gemensamma arbetet med att tillgodose de äldre medborgarnas behov av socialt innehåll, kultur, hälsa, fritid, vardagsmotion, social delaktighet och samvaro samt medmänskligt stöd.

Medborgardialoger kommer att genomföras för att stärka lokaldemokratin och nämnden ska även utreda möjlighet och genomföra medborgarbudet som ett sätt att utveckla det demokratiska inflytandet. Ett led i det är att arbetet med det lokala utvecklingsprogrammet ska återupptas och nämndens ambition är att programmet kommer att bidra till ett öppnare och mer inkluderande samtal och möten med stadsdelsområdets invånare.

Stadsdelsnämndens medborgarkontor i Älvsjö ger stöd och samhällsvägledning till stadsdelsområdets invånare. En prioriterad målgrupp är nyanlända. Nyanlända erbjuds samhällsvägledning i samband med inflyttning till stadsdelsområdet via mobil samhällsvägledning. Samhällsvägledarna förmedlar information om var det finns föreningsdrivna aktiviteter som ger möjlighet till språkträning, socialt nätverk och en meningsfull fritid. Utvecklingen av stödet till nyanlända fortgår i samarbete med Arbetsmarknadsnämnden och SHIS där frågor om arbete och bostad har särskilt fokus. Samverkan med föreningar och civilsamhället ska stärkas genom gemensamma aktiviteter på Medborgarkontoret. Vidare planerar medborgarkontoret att införa besöksräkning och genomföra en kundundersökning.

Stadsdelsnämndens parker och grönområden ska i så stor utsträckning som möjligt vara tillgänglighetsanpassade. Nämnden arbetar med att få bort lätt avhjälpta hinder från lekplatser och bevakar tillgänglighetsfrågan i samtliga processer.

Förväntat resultat

- Att nämndens dialoger och inbjudan till deltagande om stadsdelsområdets utveckling ger nämnden tydligare kunskap om invånarnas önskemål och behov
- Att nämndens verksamheter har kunskap om stadens kvalitetsprogram och har stärkt sitt systematiska kvalitetsarbete
- Stadsdelsområdets invånare är nöjda med den service som medborgarkontoret erbjuder.
- Nyanlända som flyttat in i genomgångsbostäder i vårt stadsdelsområde har skaffat eget varaktigt boende.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Verksamheten arbetar för en ansvarsfull resursanvändning och 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 vår värdegrund vägleder oss i arbetet.

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

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

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

Verksamheten samverkar internt inom avdelningen, dels i form av erfarenhetsutbyte, dels avseende lokaler.

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

Verksamheten arbetar för resurseffektiv digitalisering, till exempel genom digitala möten och arbetssätt.

Budget 2023

Beloppen anges i tkr	Budget 2023
Intäkter	
Taxor och avgifter	0
Hysesintäkter	0
Bidrag och ersättningar	0
Försäljning	-41 687
Övriga intäkter	-540
Summa intäkter	-42 227
Kostnader	
Personalkostnader	34 440
Övriga personalkostnader	600
Lokalkostnader	120
Entreprenader och köp av verksamhet	3 968
Övriga kostnader	3 099
Summa kostnader	42 227
Summa netto	0

Övrigt

Agenda 2030

Verksamheten arbetar utifrån mat och måltidspolicyn och har ett nära samarbete med stadsförvaltningens dietist.

Matlyftet – som bland annat ger verksamheter i äldreomsorgen möjlighet att förbättra måltidsmiljön på vård- och omsorgsboenden genom att bland annat lägga mycket fokus på dukning, servering och bordsplacering.

Verksamheten utför "omsorgsmåltider", vilket innebär att personal sitter med de boende och äter samma mat. Små portioner/smakprov. Måltiderna är viktiga för att skapa lugn och ro under måltiden och bidra till hemlik miljö. Personalen arbetar för en social samvaro. uppmuntrar till trevliga samtal.

Kvalitetsarbete

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

utreds samt dokumenteras.

Handlingsplan tas fram utifrån resultat av analyser som görs av inkomna synpunkter, önskemål och klagomål. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker alltid.

Verksamheten arbetar med att identifiera, dokumentera samt rapportera negativa händelser och tillbud. Ledningen eller utsedd person/funktion fastställer och åtgärdar orsaker, utvärderar åtgärdernas effekt samt sammanställer och återkopplar erfarenheterna till ledningen.

Alla medarbetare har ett ansvar att rapportera avvikelser på arbetsplatsen när de inträffar eller upptäcks.

Avvikelse som rör Lex Sarah eller Lex Maria diarieförs och utreds av stadsdelsförvaltningens utredare. Åtgärder vidtas för att minska risken för att en liknande händelse sker igen. Återkoppling sker alltid till den som framfört avvikelserna och händelsen diskuteras på APT och kvalitetsråd.

Enheten arbetar systematiskt och strukturerat med resultat från egenkontroller och olika uppföljningar som brukarundersökning, individuppföljning och kvalitetsobservationer. Handlingsplaner upprättas tillsammans med medarbetarna. De följs upp och nya arbetssätt implementeras vid behov.

De äldre görs även delaktiga via brukarråd.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Rapporteringskyldighet enligt Lex Sarah informeras om vid introduktionen av nyanställda, på APT, kvalitetsråd och avdelningsmöten.

Personalens åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT, kvalitetsråd, olika möten för handledare och ombud samt avdelningsmöten.

Förbättringsförslag prövas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i verksamheten och vi lär av varandra. Ledarskapet är nära och bygger på positiv förstärkning.