



**Stockholms
stad**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Älvsjö servicehus

Tjänsteutlåtande
Dnr: HÄ 2022/765

2023-02-24

Handläggare
Charlotte Backteman
Telefon: 508 21 477

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2023-03-23

Verksamhetsberättelse 2022

Älvsjö servicehus

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Älvsjö servicehus
Enhetschef: Charlotte Backteman

start.stockholm

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	5
KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	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	15
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	18
Uppföljning av ekonomi	24
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	24
Investeringar	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Medel för lokaländamål	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Övrigt.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Systematiskt kvalitetsarbete.....	24
Övrigt.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Sammanfattande analys

Verksamhet

Älvsjö Servicehus består av 57 lägenheter och drivs i egenregi av Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning. Servicehuset riktar sig till personer 65 år och äldre med ett biståndsbeslut om servicehuslägenhet. Husets boende har beviljade insatser enligt biståndsbeslut i varierad grad i form av serviceinsatser och omvårdnadsinsatser.

Verksamheten har även ett hälso- och sjukvårdsansvar. Sedan augusti i år har enhetens ledningsstruktur förändrats genom att biträdande enhetschef har anställts. Enhetschefen har ett övergripande ansvar för servicehuset och Älvsjögården. Det finns en administratör som ansvarar för bland annat den dagliga personalplaneringen och planering av insatser. Enheten har två sjuksköterskor, en sjukgymnast, en arbetsterapeut, och för närvarande cirka 25 omvårdnadspersonal. Servicehuset är bemannat dygnet runt med baspersonal och hälso-och sjukvårdspersonal.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

Enhetens kvalitetsråd hålls månadsvis och arbetet återförs på enhetens arbetsplatsträff. Arbetet med att stärka rollen som kontaktperson i det personcentrerade arbetet fortsätter - mest genomslag ser vi i det tvärprofessionella teamet. Som gott exempel kan nämnas nattpersonalens ökade delaktighet på team-möten genom att de fyller i avsedd mall som beskriver hur den äldres natt ser ut och vilka behov som föreligger. Den sammanlagda nöjdheten i brukarundersökningen är 100 vilket anses vara ett gott exempel på resultatet av enhetens arbete.

Arbete för en fortsatt trygg och säker hälso- och sjukvård har präglats av fortsatt samarbete mellan de olika yrkesgrupperna både inom och utom den egna enheten och gemensamma möten med sjuksköterskor, arbetsterapeut, sjukgymnast och enhetschef hålls var 4:de vecka. Vid behov medverkar även dietist och Medicinskt ansvarig sköterska. Det hålls även separata yrkesspecifika möten med sjuksköterskor och sjukgymnast/arbetsterapeut varannan vecka.

Aktivitetsutbudet fortsätter att öka i omfattning och innehållet utvecklas av ombuden. Aktivitetsschema med dagliga aktiviteter upprättas, denna bygger på en kartläggning av den äldres önskemål samt förslag som inkommer via enhetens förslagslåda. Möten hålls regelbundet med biträdande enhetschef för stöd i utvecklingsarbetet.

För en kunna nå ut med information snabbt i och med frekventa förändringar av direktiv har enheten fortsatt lagt fokus på korta, så kallade micromöten. Mötesformen har inneburit korta samlingar med kort varsel för att snabbt få ut information samt genomgång/repetition av kritiska moment. Vi ser att det ger goda resultat när det gäller informationshantering i en dynamisk verksamhet.

Enheten behöver utveckla arbetet med att rapportera oönskade händelser och uppföljning av dessa på ett strukturerat sätt

Årets verksamhetsuppföljning har visat att enheten har förutsättningar att bedriva vård och omsorg med god kvalitet. Enheten arbetar nu med de förbättringsåtgärder som identifierades.

Goda exempel

Sommarkaféet är ett gott exempel på hur vi arbetar med social stimulering, aktiviteter, näringsriktiga mellanmål och inte minst utevistelser. Från midsommar till mitten på augusti erbjuds de äldre att delta, varje dag i veckan mellan 13-16, i kaféets verksamhet. Möjlighet finns till nya sociala kontakter och att bibehålla dessa. Personal delar och detta möjliggör även för de med kognitiv svikt att vara med och skapa kontakter.

Kompetensutveckling

Samtliga medarbetare i verksamheten har gått utbildning i mat och måltider som anordnats av dietist.

Utbildning i munhälsa har genomförts liksom utbildning av syn-och hörselinstruktör. Även kontinensvårdsutbildning har skett.

5 medarbetare går språkutbildning

En sjuksköterska är palliativt ombud och har påbörjat uppdraget att utveckla enhetens palliativa arbete tillsammans med ombud, chef och verksamhetsutvecklare. Enheten har under året utbildat flera palliativa ombud.

En medarbetare läser undersköterskeutbildning, tre medarbetare läser till specialistundersköterska. Medarbetare har gått SK 3 och USK 4 under våren.

Hälso- och sjukvårdspersonal har löpande handledning i hälso- och sjukvårdsdokumentation. Förbättringsarbete med dokumentation och kvalitetsregister har fortsatt under perioden.

Medarbetarnas delaktighet

Årets medarbetarundersökning visar minskning av AMI från 82 till 81, med en mycket hög delaktighet i svarsfrekvensen. Försämring av resultatet avseende ledarskap har identifierats, styrning och motivation har förbättrat resultat. På enhetens arbetsplatsträff har skett analys av resultat och handlingsplan.

Vid bokslut per tertial och helår följs mål och arbetssätt upp på arbetsplatsträff och vi går igenom hur långt vi kommit i vårt arbete och vår måluppfyllelse, samt vad som är planerat under månaderna som kommer. Återkoppling görs hela tiden till den verksamhetsplanering som gjordes tillsammans i inledningen av året. På enhetens gruppmöten och arbetsplatsträffar fattas beslut i dialog. Medarbetarenkäten visar en hög grad av delaktighet varpå arbetet fortsätter i inlagen riktning.


Årets verksamhetsberättelse kommer att gås igenom på APT i januari-23.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål







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



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

Nämndmål: Invånarna i Hägersten-Älvsjö lever utifrån sina förutsättningar och behov ett självständigt liv

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningens enheter ska ha kännedom om kraven på tillgänglighetsanpassning och rutiner för att följa kraven.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten arbetar för att ha kännedom om och följa dessa krav. Det sker genom att ta del av inkommande information och utbildningsinsatser, anpassar utgående information.			

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

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2021	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	77 %				86 %	86 %	2022
Analys Enheten når inte målen men visar en stark förbättring (upp 92,5 %) jämfört med senaste resultat. Satsningar som gjort för att stärka den enskildes delaktighet förefaller ha slagit väl ut. Under 2020-2021 har enheten arbetat med att förtydliga och stärka kontaktpersonen i uppdraget genom utbildningar och interna möten och uppföljningar. Ett väl fungerande team-möte bidrar i hög grad till det förbättrade resultatet.							
  Andel trygga omsorgstagare i hemtjänsten	64 %				84 %	Tas fram av nämnd	2022
Analys Enheten når inte målen visar en stark förbättring i resultatet. Arbetet med att stärka kontaktpersonen i sitt uppdrag kan ha gett utslag även i det här resultatet. En stor revidering av personalens arbetsschema gjordes under våren 2021 för att stärka kontinuiteten vilket kan sägas ha påverkat känslan av trygghet i rätt riktning. Fokus på gott bemötande, tydlig kommunikation och en bra struktur i den dagliga planeringen. Viktigt för brukaren att veta vem som kommer och att vi håller tiden, snabbt svarar på trygghetslarm inom avsedd tid.							
  Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar	19,2 %				25 %	Tas fram av nämnd	2022
Analys Löpande arbetar enheten med att erbjuda månadanställning i de fall vikariat utlyses. Då beläggning har sviktat har behov av timanställda också minskat, en ökning av behov av timanställda ses naturligtvis under sommarmånaderna.							

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2021	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänst	100 %				86 %	86 %	2022
<p>Analys</p> <p>Enheten har arbetat aktivt sedan 2020 med strukturella förändringar för att förbättra arbetet med att öka brukarens nöjdhet. Fokus fortsätter att vara att hög nöjdhet genom ett starkt team-arbete, tydligt kontaktpersonsuppdrag samt att utveckla möjlighet till social stimulans, rörelse och möjlighet till gemenskap.</p> <p>Fokus under året har varit att öka den sammanlagda känslan av nöjdhet genom att erbjuda social stimulans och öka möjlighet till gemenskap. Sommarcaféet har pågått dagligen från midsommar till mitten på augusti. Genom muntlig uppföljning med brukare är det tydligt att det varit mycket uppskattat.</p> <p>Även den individuella kvalitetsuppföljningen visar hög generell nöjdhet med personens bemötande och hur insatserna utförs.</p>							

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

Beskrivning

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

Förebyggande och uppsökande arbete

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

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

Anhöriga erbjuds att delta i anhöriggrupper. Därutöver erbjuds anhörigsamtal, råd och stöd av anhörigkonsulent. Äldreomsorgens uppdaterade Vägledning för stöd till anhöriga ska implementeras i verksamheterna. Vägledningen utgår från stadens policy. Äldreomsorgen arbetar aktivt med kommunikation och information för att nå ut till äldre som inte är kända av äldreomsorgen. Några sätt att sprida information om äldreomsorgens aktiviteter, stöd och insatser sker genom annonsering i lokalpress, via pensionärsorganisationer, vårdcentraler, sociala medier eller genom riktad information till alla över 75 år.

Syn- och hörselkonsulenterna informerar och ger råd och stöd, bland annat på mötesplatserna.

Fixartjänstens uppdrag är att se över den äldres hemmiljö med syfte att förebygga fallolyckor.

Volontärverksamhet för ökad kvalitet i äldreomsorgens verksamheter

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

God mat och en trevlig måltid

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

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

Utveckling av hemtjänsten

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

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

Hemtjänstens demensgrupp är Silviahemscertifierad. Demensgruppen arbetar tillsammans med demensombuden i de sju hemtjänstområdena för att ge brukaren en trygg, säker och personcentrerad omsorg i hemmet. Svenskt demenscentrum har tagit fram en utbildningsmodell som består av en webbutbildning i fyra utbildningssteg för att få bli Stjärnmärkt. Hemtjänsten fortsätter att utbilda medarbetare för att Stjärnmärka hemtjänsten. Behov finns att även profilera hemtjänsten till målgruppen äldre med psykisk ohälsa och/eller missbruk för ett tryggt och värdigt stöd i hemmet.

En stimulerande dagverksamhet

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

Vård- och omsorgsboende och servicehus

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

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

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

Rättssäker och likställig biståndsbedömning

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

En fortsatt utmaning och en viktig utvecklingsfråga är samverkan med primärvården och primärvårdsrehabiliteringen. Den Regionala överenskommelsen om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård i Stockholms län från 2020 ställer krav på en väl fungerande samverkan med den enskildes behov och trygghet i fokus. Projekt har påbörjats med aktörer från Regionen för att stärka samverkan mellan förvaltningen och Regionen. Under 2022 införs nytt informationsöverföringssystem Lifecare SP som ersätter nuvarande system Webcare. Insatsen tryggt mottagande för en säker och trygg hemgång efter sjukhusvistelse fortsätter. Teamet för tryggt mottagande arbetar och utför uppdrag i samverkan med Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Kompetensutveckling

Viktiga insatser är att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen i sin yrkesroll och erbjuda spetskompetens, handledarutbildning och karriärmöjligheter.

I samarbete med äldreomsorgen 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	Avvikelse
✓ 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	
Analys Enheten har haft tillgång till denna funktion via Älvsjögårdens sjuksköterska med utbildning för särskilt nutritionsuppdrag. Hon har dock under slutet av året slutat på Älvsjögården. Sjuksköterska Snudd kommer utbildas under början av kommande år			
✓ Förvaltningen ska fortsätta att utveckla det gemensamma ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete inom äldreomsorgen.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten har ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete som kontinuerligt utvecklas och uppdateras. Enhetens representanter deltar i de utbildningssatsningar som anordnas.			
✓ 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	
Analys All personal på enheten har under året fått utbildning i mat och måltider. Måltidsombud finns representerade både från dag- och nattpersonal. Egenkontroller har påbörjats hos brukare med beviljat stöd vid inköp och/eller måltid. Fördelning av måltiderna analyseras i samband med det riskförebyggande arbetet på team-mötet.			
✓ Förvaltningen ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverka med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten har ett väl utvecklat teamarbete som pågår hela tiden. Teammöten genomförs varje vecka			
✓ Förvaltningen ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Hygienombud finns utsedda, de arbetar på uppdrag av enhetschef och handleds av hygienansvarig sjuksköterska. Egenkontroll sker enligt plan och resultat och åtgärder kommuniceras på APT			
✓ Förvaltningen ska utveckla arbetet kring verksamheternas planering- och uppföljningsprocess.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta utvecklingsarbete pågår			
✓ Förvaltningens berörda medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas språkutbildning.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten har under året haft flera medarbetare som deltagit i språkutbildning på plats.			
✓ Förvaltningens berörda medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas utbildning till specialistundersköterska.	2022-01-01	2022-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
Analys Enheten har medarbetare som läser till specialistundersköterska			

Enhetsmål: Enheten utför insatser som främjar hälsa och välbefinnande

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Att de äldre upplever trygghet och nöjdhet

Att personalen har kunskap om måltidens betydelse för den äldre samt hur de ska arbeta för att förebygga undernäring.

Att enhetens professioner samverkar kring ovanstående i det tvärprofessionella teamet.

Att hälso- och sjukvårdspersonalen har god kunskap om dokumentation enligt hälso- och sjukvårdslagen.

Analys

Älvsjö servicehus

Personalen fortsätter arbetet med att stödja den enskilde i att använda gymmets maskiner och redskap. Syftet - att uppmuntra till vardagsrörelse och skapa förutsättningar för den äldre att bibehålla och stärka fysiska förmågor. Utbildning i mat- och måltider har skett och andel måltidsombud har ökat. Regelbundna träffas med dietist sker och samverkansmöten med entreprenör i restaurangen hålls regelbundet. Under perioden har en egenkontroll av livsmedelshantering i brukarens hem utförts. Resultatet visar förbättringsbehov. Två medarbetare har gått utbildning i palliativ vård och omsorg, ombudsträffar har påbörjats. Utbildningsinsatser kommer att fortlöpa under året. Syn- och hörselinstruktör utbildar baspersonal under våren.

Granskning av följsamhet till basal hygien har skett och resultat och dialog om förbättringsområden har skett på arbetsplatsträff. Det tvärprofessionella teamet möts veckovis enligt rutin.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Munvårdsutbildning för samtlig personal	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Samtliga medarbetare erbjöds under våren utbildning som syftar till att öka kunskap om munvård och ge stöd i det nutritionsfrämjande arbetet.			
✓ Utbildning mat- och måltider för samtlig personal	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Grundutbildning för samtlig personal har utförts under våren. Fler måltidsombud har utsetts. De har regelbundna möten med enhetschef och dietist. Handlingsplan för enheten är upprättad och stäms av per tertial. Under maj utfördes egenkontroll av livsmedelshantering hemma hos de med beviljade insatser kring inköp och stöd vid måltid.			
✓ Utveckling av hälso- och sjukvårdsdokumentationen	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Hälso- och sjukvårdsdokumentationen har under året förbättrats. Fler kartlagda hälsotillstånd finns liksom hälsoplaner med åtgärder och uppföljningar			

Enhetsmål: Enheten utför personcentrerade insatser av hög kvalitet

Förväntat resultat

Att brukaren är delaktig i hur insatserna planeras och utförs.
Att baspersonal har god kunskap om uppdraget som kontaktperson.

Analys

Brukaren görs delaktig i hur insatserna planeras och utförs, detta följs upp via granskning av genomförandeplaner och förbättringar sker genom återkoppling till kontaktpersonen. Brukarundersökningen 2022 visar en stark förbättring av känslan av delaktighet kring hur hjälpen skall utföras, från 40 till 77 jämfört med föregående år.

Under sommarmånaderna har arbetet med workshops minskat till förmån för det uppskattade sommarcaféet. Aktiviteten syftar till att skapa förutsättningar för social samvaro på ett tryggt och säkert sätt. Aktivitetsombuden har skapat ökade förutsättningar för delaktighet i planeringen av aktiviteter.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
❗ Utveckla inflyttningsprocessen	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta arbete är inte slutfört utan måste fortsätta under kommande år			
❗ Utveckling av dokumentation enligt SoL	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten saknar tillräcklig kompetens vad gäller dokumentation enligt SOL och digitala kunskaper. Utvecklingen går långsamt och en anledning kan vara att medarbetarna klarar av sitt dagliga arbete utan digital kompetens. Brister i det svenska språket är även det en försvårande anledning för utveckling av dokumentationen.			
❗ Utveckling av kontaktpersonsuppdraget	2021-01-27	2022-12-31	
Analys Kontaktpersonsuppdraget behöver förtydligas och genomförandeplaner i dialog med den äldre måste upprättas i högre grad än vad som skett under året			

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	Avvikelse
✓ Förvaltningen ska inbjuda äldre till kulturevenemang under året.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten har erbjudit ett flertal kulturevenemang under året. samarbete finns med UngOmsorg och SeniorGlädje			

Enhetsmål: *Enheten erbjuder kultur- och/eller fritidsaktiviteter*

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Att enheten erbjuder ett rikt utbud av aktiviteter.

Att aktiviteterna är anpassade efter brukarens önskemål.

Analys

Dagliga aktiviteter aviseras av enhetens aktivitetsombud. Aktivitetsschema upprättas med planerade aktiviteter veckans alla dagar, dessa anslås utanför Älvsjöträffens lokal. På ombudsmöten arbetas med utveckling av metoder för att ta tillvara på de enskildas önskemål om aktiviteter. Viss justering av planeringen har skett, syftet är att skapa bättre överblick för

brukaren över planerade aktiviteter, syftet har också varit att öka delaktigheten. Planeringen utgår ifrån kartläggningen av den enskildes önskemål. Ombuden planerar och arrangerar aktiviteter utifrån brukarens intressen och önskemål. Exempel på detta är önskelåten, frågesport, matiné och pyssel. Planering för sommaren Sommarcaféet har pågått under dagligen under hela sommaren. Där har musikunderhållning, önskelåten och besökande ungdomsverksamhet varit uppskattade inslag.

Vi ser behov av fortsatt utveckling av medarbetarnas digitala kunskaper för att möjliggöra fortsatt arbete med digitalisering.

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	Avvikelse
✓ Förvaltningens verksamheter ska arbeta för att minska användningen av plast.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Vid inköp prioriteras flergångsutrustning om möjligt.			
✓ Förvaltningens verksamheter som serverar mat ska arbeta för att minska sitt matsvinn	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten serverar inte mat utan bereder måltid som brukaren köpt in. I de fall brukaren har stöd med inköp är personalen behjälplig med att planera lagom stora inköp och att frysa in för att undvika att matsvinn uppstår.			

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

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att enheten samordnar leveranser.

Ekologiska varor väljs om möjligt.

Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast.

Analys

Enheten arbetar aktivt i dialog med fastighetsägare på att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Dialogmöte med fastighetsägaren sker halvårsvis. Tjänsteresor är mycket få tack vare digitala möten. De som är nödvändiga sker med kollektiva färdmedel om möjligt.

Brukarnas livsmedelsleveranser samordnas och extra leveranser undviks för minsta möjliga miljöpåverkan.

Enheten omvärldsbevakar och anmäler intresse att delta i klimatbefrämjande åtgärder när möjlighet erbjuds.

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 tertiärrapporter.

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 givna budgetram.

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar

■ Uppfylls inte

Förväntat resultat

Säkra ekonomiska prognoser

Analys







Enheten har haft många tomma platser vilket försvårar en budget i balans. Lägenheter har under året hyrts ut till LSS för att slippa tomgångsavgifter. Under hösten och vintern har antalet inflyttade äldre ökat.

Enheten arbetat med kohortvård vid misstänkt smitta, detta har lett till ökade kostnader främst

för personal och till viss del material. Att enheten har haft sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut från bemanningsföretag under året försämrar ekonomin drastiskt

Enheten arbetar dagligen för att anpassa bemanning efter beviljade timmar för att balansera behov av resurser. Då personaltimmarna är fler än beviljade insatstimmar har vakant tjänst inte ersatts. Under slutet av året har schemaändring genomförts för att minska antalet timrader. Schemas som är ett verktyg för planering behöver optimeras. Internutbildning måste genomföras under kommande år

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

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2021	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	81			82	82	83	2022
Analys i gläds åt att 25 av 26 medarbetare svarat vilket utgör en mycket hög svarsfrekvens på 96 %. Tyvärr har fel antal medarbetare registrerats på enheten vilket gör att den officiella svarsfrekvensen landat på 78 % enligt rapporten. AMI har minskat från 82 till 81 sedan föregående år. Enkäten visar att området styrning och motivation har ökat och ledarskap har minskat. Känslan av delaktighet upplevs hög, den största positiva förändringen är att vi har Stockholmaren i fokus i vårt uppdrag. Förtroende mellan chef och medarbetare har förändrats i felriktning. Möjliga bidragande orsak kan vara att enheten sedan 1 juli 2021 har minskad chefstäthet på 0,5 ÅA. Fokus i handlingsplanen ligger på att arbeta med arbetsklimat genom gott bemötande.							
  Sjukfrånvaro	10,4 %			6 %	9,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2022
Analys En medarbetare är långtidssjukskriven och den sjukfrånvaron är inte kopplad till arbetet. Tidvis är sjukfrånvaron hög. Ofta orsakad av övre luftvägsinfektioner. Äldre baspersonal har även olika förslitningsskador som kan innebära ökad frånvaro							
  Sjukfrånvaro dag 1-14	2,84 %			2,5 %	3,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2022
Analys Fortsatt låg korttidsfrånvaro i verksamheten.							

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö

Beskrivning

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

Arbetsmiljö

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

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

Kompetensförsörjning

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

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

Chefsuppdrag och ledarskap

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på bästa sätt kunna leda sin verksamhet och hantera förändringar och komplexa situationer.

Stadens nya chefsprofil grundar sig i det transformerande ledarskapet, eller Full Range leadership-modellen, en modell som länge dominerat forskningen. Chefsprofilen består av

fem kompetenser och utgör en plattform för stadens syn på chefers ledarskap. Chefsprofilen är vägledande i arbetet med aktiviteter inom ledarutveckling som stadsdelsnämnden arbetar med under 2022.

Chefer som i den nya stadsdelsnämnden är nya i sin chefsroll, genomgår chefsintroduktion för att få en god grund till vad som förväntas i uppdraget kopplat till personalansvar och att vara arbetsgivarföreträdare. Stadsdelsnämnden kommer även kommande år att ta fram en s.k. chefsutvecklingstrappa med olika nivåer av utbildningsblock kopplat till grundnivå respektive fortsättningsnivå. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom dels genom stadens chefsutvecklingsprogram och dels andra stadsövergripande upphandlade insatser.

Förväntat resultat

Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.
Planering av kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.
Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget

Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare med god arbetsmiljö

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket.
Medarbetare är delaktiga i verksamhetsutvecklingen.
Enheten har en hög frisknärvaro.
Stockholms stads personalpolicy är känd hos medarbetare.

Analys

Resultatet av medarbetarenkäten har analyserats tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsträff i april, handlingsplan är upprättad och genomgången på arbetsplatsträff. Fokusområde är även detta år att bemöta varandra med respekt. Önskemål har framförts om reflektionsmöten, enheten undersöker om möjlighet finns att utföra det.

Nya medarbetare har under perioden deltagit i central introduktion för nyanställda.

1 medarbetare har gått USK 4 under maj månad.

1 medarbetare läser undersköterskeutbildning.

3 medarbetare läser till specialistundersköterska.

Enheten har 5 deltagare i satsningen för språklig kompetens som sker 3 timmar i veckan på arbetet.

Medarbetare på enheten uppmanas att träna på gymmet i huset arbetstid - en utbildning (obligatorisk för dag/kvällspersonal - frivillig för nattpersonal) i hantering av gymtrustningen hölls i april för att skapa förutsättning för att kunna använda gymmet i ett friskvårdsfrämjande syfte. Moment som innehåller rörelse (ex pausgympa/dans/rörelse från

stadens app riktade till seniorer) planeras in som stående punkt på arbetsplatsträff

Det ökade friskvårdsbidraget har mottagits mycket positivt och flera medarbetare har valt att använda sig av det.

Risk- och konsekvensanalys samt åtgärder avseende värmebölja har gått igenom med personal.

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 dataskyddsbud. Medarbetarna på förvaltningen ska ha kunskap om informationssäkerhet och vad det innebär för deras verksamhet. Under 2022 kommer förvaltningen att utse informationssäkerhets- och dataskyddsbambassadörer. De kommer representera sina verksamheter och deltar i arbetet med att kartlägga övergripande system, program, processer och arbetssätt. Stadsdelsnämnden behöver öka andelen medarbetare som tar del av stadens digitala utbildningar inom informationssäkerhetsskydd och dataskydd under 2022.

Avdelningen för förskola

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

Avdelningen för social omsorg

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

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

Avdelningen för äldreomsorg


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

Avdelningen för samhällsplanering och intern service

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

Förväntat resultat

Innovationer och digitala 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	Avvikelse
 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	
Analys Aktivitetsombud och anhörigombud har utbildats av medarbetare från seniorhälsan. Syftet är att skapa förutsättningar för kontaktpersonen eller ombuden att vara stöd vid digitala inköp såväl som kontakt med anhöriga. Enheten använder digitala verktyg för att stödja den enskilde i att hålla kontakt med anhöriga. Enheten stödjer den enskilde som önskar köpa in matvaror med hjälpmedel.			

Enhetsmål: Enheten använder digitala hjälpmedel och innovativa lösningar för att höja kvaliteten i verksamheten

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Digitala hjälpmedel såsom Ipads används som en del av den personcentrerade vården.
Digitala hjälpmedel erbjuds för att hålla kontakt med närstående
Digitala hjälpmedel används som verktyg vid utbildning och möten

Analys

Medarbetare utför webbutbildningar som kompetenshöjning.

Medarbetare utbildas löpande i hur de kan delta i mötesforum digitalt. Vid arbetsplatsträffar erbjuds möjlighet att närvara digitalt i högre grad än tidigare. Något inslag av digital delaktighet (i form av exempelvis frågesport eller digital enkät) planeras in regelbundet på arbetsplatsträff.

Förnyad satsning på digitala inköp har utförts. Samtliga äldre med beviljade inköp erbjuds digitala inköp från april. Personal har fått extra stöd för satsningen.

Satsning på workshops för att höja digital kompetens fortsätter, där finns möjlighet för personal att få avsatt tid för stöd med digitala frågor. Fokus har initialt varit på att få stöd med att upprätta genomförandeplan.

Enheten har identifierat behov av utökad satsning i utvecklingen av medarbetarnas digitala kunskaper för att förbättra förutsättningarna för arbetet med digitalisering.

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Beloppen anges
i TKr !

	Utfall i bokslut 2022
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	0
Hysesintäkter	459
Bidrag och ersättningar	1 825
Försäljning av verksamhet	20 936
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	23 220
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	20 025
Övriga personalkostnader	634
Lokalkostnader	3 958
Entreprenader och köp av verksamhet	1 081
Övriga kostnader	2 425
<i>Summa kostnader</i>	28 124
<i>Resultat netto</i>	-4 903

Systematiskt kvalitetsarbete

Synpunkter och klagomål hanteras på kvalitetsråd varje månad där representanter från alla yrkeskategorier deltar. Analys och eventuella ändringar av arbetssätt och rutiner kommuniceras i verksamheten på APT och avdelningsmöten. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker alltid. Önskade händelser både inom SOL och HSL diarieförs och utreds av stadens utredare om det är så att de ska bedömas som Lex Sarah eller Lex Maria. Om så är fallet upprättas handlingsplaner för att förhindra att händelsen sker igen. Under året har enheten registrerat en Lex Sarah-rapport.

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 äldres och anhörigas synpunkter och klagomål är viktiga för verksamhetens utvecklings- och förbättringsarbete. De äldre görs även delaktiga via brukarråd.

Synpunkter och klagomål

Uppdelning	Kategori	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt utfall	Ev. åtgärd
Beröm	Tillgänglighet					
	Kompetens					
	Kontinuitet					
	Kommunikation/Information					
	Handläggning					
	Insatsens innehåll					
	Trygghet/bemötande/inflytande					
	Annat					
Inkomna synpunkter/klagomål						
	Tillgänglighet					
	Kompetens					
	Kontinuitet					
	Kommunikation/Information					
	Handläggning					
	Insatsens innehåll					
	Trygghet/bemötande/inflytande				2	
Annat						

Övrigt

Enhetens verksamhetsplan går igenom på APT i januari 2023.