

Handläggare
Kerstin Malmport

Till
Beställarenheten äldre

Verksamhetsplan 2022 för Beställarenheten äldre

Förslag till beslut

Beställarenheten äldre

Innehållsförteckning

Verksamhetsplan 2022 för Beställarenheten äldre	1
Förslag till beslut	1
Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande	7
KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	13
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna	16
Redovisning av ekonomi	19
Resursanvändning	19
Budget 2022	20
Övrigt	20

Bilagor

Bilaga 1: Väsentlighets- och riskanalys samt internkontroll 2022

Inledning

Verksamhetsidé

”Med ett gott bemötande erbjuder vi delaktighet och tillvaratar den enskildes resurser för att uppnå en rättssäker myndighetsutövning av hög kvalitet.”

Verksamhetsbeskrivning

Stadsdelsnämnden ska erbjuda de äldre som är i behov av bistånd insatser i form av exempelvis hemtjänst, vård- och omsorgsboende, servicehusboende, korttidsvård, dagverksamhet, avlastning, avlösning, boendestöd, ledsagarservice och trygghetslarm. Stadsdelsnämnden beslutar också om avgifter för insatser, nedsättning av avgift, hemvårdsbidrag, riksfärdtjänst samt utreder rätten till tandvårdsstöd.

Beställarenheten äldres målgrupp är personer 65 år och äldre med nedsatt fysisk, psykisk eller social funktion. Biståndsbedömningen sker utifrån den enskildes behov och förutsättningar inom ramen för gällande lagstiftning, socialtjänstlagen (SoL), politiska mål, stadens riktlinjer och i enstaka fall även lagen om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Vid enheten handläggs riksfärdtjänst enligt lagen om riksfärdtjänst samt utredningar om färdtjänst. Beslut om färdtjänst fattas av färdtjänstberedningen på regionens trafiknämnd.

Biståndshandläggarens huvuduppgift är att göra en individuell behovsbedömning. När den enskilde gör en ansökan om hjälp ska den skyndsamt följas av utredning, bedömning och beslut. Beslut kan vara bifall eller avslag. Därefter sker verkställighet, uppföljning och utvärdering. Alla dessa delar ska dokumenteras på ett rättssäkert sätt.

I november månad 2021 hade ca 2500 äldre i stadsdelen en eller flera insatser från äldreomsorgen. Bland de olika insatserna som beviljats hade 1553 äldre hemtjänstinsatser i ordinärt boende, 39 äldre bodde i servicehus och 545 äldre bodde på ett vård- och omsorgsboende, beräknat i helmånadsinsatser.

Enhetens bruttobudget uppgår till 800 mnkr.

Inom enheten arbetar en enhetschef, tre biträdande enhetschefer, två administrativa assistenter på heltid, 46 biståndshandläggare varav 38 är i tjänst, två biståndshandläggare som arbetar med handläggning av färdtjänst, en på heltid och en på deltid, en biståndshandläggare som arbetar med boendesamordning och komplicerade avgiftsfrågor samt biståndshandläggare som arbetar med utredningar om nedsättning av avgifter samt komplicerade avgiftsfrågor. En handläggare arbetar på halvtid med individuppföljningar på vård- och omsorgsboenden och en handläggare arbetar på halvtid som arbetsledare för Tryggt mottagande.

Enheten är organiserad så att biståndshandläggarna ansvarar för geografiskt fördelade områden. Var tredje vecka arbetar de i enhetens mottagningsgrupp som hanterar alla brådskande ärenden. Målet är att samtliga beslut är aktuella. För att kunna sträva emot att ha en budget i balans är det viktigt att enheten arbetar med rättssäkra och likvärdiga biståndsbedömningar och att tidsbegränsade beslut är aktuella. Målet är också att erbjuda medarbetarna en rimlig arbetssituation.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

Vår inriktning för 2022 är att, nu när merparten av våra rutiner är uppdaterade och enheten har en tydligare gemensam grund att arbeta utifrån, övergå till att lägga större fokus på att utveckla det sociala arbetet och att stödja handläggarna i att utveckla sin professionalitet och sitt självständiga arbete.

Vi fortsätter utvecklingen av gemensamma rutiner för enheten. Merparten av våra rutiner är omarbetade och under 2022 ska en dokumentationsgrupp arbeta med rutiner för vår dokumentation. Gruppen ska också ta fram en modell för kollegial aktgranskning. Biträdande enhetschefer kommer under 2022 och under resultatdialoger också följa upp kännedom om och följsamhet med de rutiner som enheten beslutat om. Vi kommer också betona vikten av att följa regelverket kring ramtidsbeslut.

Vi arbetar vidare med att säkerställa rättssäkerheten och likställdheten i myndighetsutövningen genom bland annat utbildningsinsatser inom yrkesområdet via äldreförvaltningen, stöd av biträdande enhetschefer i det dagliga arbetet samt utveckling av stöddokument.

Ett annat utvecklingsområde är mat och måltider. Enheten kommer planera in en intern utbildning med stadsdelens dietist och i samarbete med henne vidareutveckla de frågor vi ställer kring mat- och måltider samt implementera dessa i vår intervjuguide.

Enheten har ett nära samarbete med avdelningen för social omsorg och deras enhet för ekonomiskt bistånd och beroende. Samarbetet har hittills fokuserat på arbete med hemlösa och vräkningshotade men planeringen för 2022 är att vidareutveckla samarbetet med beroendeenheten kring personer med beroende samt psykisk ohälsa.

Tillsammans med enheten för utveckling och förebyggande ska vi påbörja ett systematiskt uppsökande arbete där fokus för beställarenheten blir att i samverkan med enheten för utveckling och förebyggande kontakta enskilda som kan ha behov av insatser. För att förstärka samverkan utses några handläggare med speciellt fokus på uppsökande arbete som är kontaktpersoner för enheten för utveckling och förebyggande.

LUS, lagen om samverkan vid utskrivning från slutenvård. Regionen och Storstockholm har tagit fram en överenskommelse som började gälla från den 1 januari 2020. Vi har arbetat med att utveckla vår samverkan med såväl primärvården som slutenvården. Rutinerna i samband med utskrivning från slutenvården har inneburit en stor omställning för alla parter. Sedan tidigare har vi önskat stöd från äldreförvaltningen och Äldrecentrum för att kunna förbättra samverkan med regionen och vi påbörjade en planering inför ett samverkansmöte med såväl primärvård som slutenvård. Coronapandemin har inneburit att vi fått skjuta på planerade möten men pandemin har också inneburit att samverkan med primärvården utvecklats och även samarbetet med slutenvården i webcare. Vi hoppas kunna återuppta arbetet med Äldrecentrum år 2022 under förutsättning att pandemin lättat.

Tillsammans med vårdcentralerna i stadsdelen har en arbetsgrupp med representanter från primärvård och primärvårdsrehab samt kommunen startats för att utveckla samverkan kring SIP och att förbereda inför övergången till det nya systemet Lifecare som kommer ersätta webcare under början av 2022. Övergången till det nya systemet Lifecare kommer innebära

en hel del intern utbildning på enheten. Några biståndshandläggare utbildar sig först och kommer sedan utbilda övriga medarbetare.

För att utveckla likartade arbetssätt genomför biträdande enhetscheferna regelbundna resultatdialoger med handläggare baserade på bland annat på avvikelser i kundlistorna. Rapporterna visar beställd tid av hemtjänstinsatser och utförd tid och redovisas per kund. Resultatdialogerna syftar även till att stämma av arbetssituationen för handläggarna. Pandemin och de därmed följande förändrade arbetsvillkor innebär nya utmaningar vad gäller att säkerställa att medarbetarna har goda arbetsförhållanden och vi fortsätter arbetet med att uppmärksamma och förbättra medarbetarnas arbetssituation. Cheferna kommer arbeta med att genomföra kontinuerliga avstämningar med medarbetarna via telefon, Skype eller personliga möten. Enheten kommer att genomföra digitala enhetsmöten och även digitala möten av mer social karaktär (Quiz med mera) så länge det behövs utifrån smittsäkerheten.

Enheten ska under året sträva mot att utveckla vårt kollegiala metodstöd inom arbetsgruppen. Vi har ett arbete med kollegialt metodstöd avseende personer med psykisk ohälsa, ärenden med våld i nära relationer och kommer under 2022 också utveckla metodstödet till ärenden som innefattar vräkningsförebyggande och saneringar, uppsökande arbete samt arbetet med personer med demenssjukdom.

Ett annat utvecklingsområde är projektet Tryggt mottagande där enheten har ett team av undersköterskor som möter upp äldre i samband med att de kommer hem från sjukhus och där teamet dels ska arbeta med omvårdnaden av den äldre under en kortare period men också agera som koordinatörer för de insatser som behövs runt den äldre. Tryggt mottagandeteamet, består av en arbetsledare på halvtid som också arbetar som biståndshandläggare på enheten och sex undersköterskor som arbetar mot Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning och Skärholmens stadsdelsförvaltning. Under 2022 kommer staden utreda om Tryggt mottagande ska utöka sitt uppdrag och eventuellt också arbeta helger och kvällar. Vi avvaktar resultatet av den utredningen.

Inom området demens kommer vi att fortsätta vårt samarbete med Kognitiva mottagningen vid Karolinska Universitetssjukhuset Huddinge och ha regelbunden handledning av personal från dem. Under de senaste åren har ett flertal av enhetens handläggare Silvia-certifierats och planeringen inför 2022 är att starta en arbetsgrupp med de Silvia-certifierade biståndshandläggarna för att de ska arbeta fram metoder och rutiner kring kollegialt metodstöd i arbetet med personer med demenssjukdom.

Enheten fortsätter att arbeta med HBTQI frågor. Vi har en stående punkt för dessa frågor i kombination med jämlikhetsfrågor. En del av enheten har tidigare varit HBTQ-diplomerade och tanken är att under 2022 undersöka möjligheten att utbilda de handläggare som inte genomgått utbildningen tidigare och därmed återigen kunna definiera hela enheten som HBTQI diplomerade.

Vi kommer fortsätta utveckla vårt arbete mot våld i nära relationer. Våra erfarenheter sedan pandemins start är att vi kommit i kontakt med fler personer än tidigare som utsatts för våld i nära relationer. Vi har därför bedömt att vi behöver utveckla vårt arbete med våldsutsatta. Fem handläggare har utbildats inom området och under hösten 2021 har tre handläggare gått

en vidareutbildning inom området. Under våren 2022 avser vi att ytterligare några handläggare ska gå en högskoleutbildning kring arbete med personer utsatta för våld i nära relation. Vi fortsätter vår samverkan med Relationsvårdscentrum RVC. Handläggarna ställer frågor om våld och enheten har en gemensam rutin för hur och när frågor ska ställas.

Vi kommer att arbeta strukturerat med kvalitetsuppföljningar på individnivå såväl på boenden som inom hemtjänsten och använder oss av äldreförvaltningens stadsövergripande rutiner för kvalitetsuppföljning på individnivå. Vi har handläggare som på halvtid arbetar med individuppföljningar på vård- och omsorgsboenden.

Enheten kommer också att fortsätta vidareutvecklingen av metoder och rutiner, uppföljning av fattade beslut samt med en fortsättning av samverkan med utförare inom hemtjänsten samt det kommunala boendestödet.

Under 2022 kommer arbetet med färdtjänst att flyttas till medborgarkontoret. Medarbetarna på enheten som arbetet med färdtjänst kommer vara kvar på enheten och ha andra arbetsuppgifter inom enheten.

Kompetensutveckling

Enheten kommer under 2022 arbeta med att utveckla kompetensen inom området psykisk ohälsa, demens, HBTQI och våld i nära relationer.


Medarbetarna kommer erbjudas utbildningar via äldreförvaltningen och dess arbete utifrån stadens handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare.

Medarbetarnas delaktighet

Enhetens verksamhetsplan har behandlats på ett basgruppsmöte den 6 december samt vid arbetsplatsträff (APT) 14 december 2022.

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

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

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

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

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

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

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

En stimulerande dagverksamhet

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

Vård- och omsorgsboende och servicehus

Den äldre ska ges möjligheter att leva livet fullt ut och ha stora möjligheter till påverkan och inflytande på sin vardag. Kvalitetsarbetet vid vård- och omsorgsboende handlar om att erbjuda en meningsfull dag med aktiviteter och social gemenskap samt möjlighet till daglig

utevistelse och dagsutflykter. För att främja sociala och kulturella upplevelser deltar verksamheterna i stadens satsning med ungdomsbesök på vård- och omsorgsboendena och servicehus. Vilket är uppskattat av både de äldre och personal.

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

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

Rättssäker och likställig biståndsbedömning

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

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

Kompetensutveckling

Viktiga insatser är att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen i sin yrkesroll och erbjuda spetskompetens, handledarutbildning och karriärmöjligheter. I samarbete med äldrenämnden ska ett handlingsprogram tas fram för den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen, i syfte att underlätta nyrekrytering och minska personalomsättningen inom gruppen. I ett led i att möjliggöra karriärvägar för undersköterskor ska det finnas möjlighet till kompetensutveckling inom områdena demens och geriatrik och på så sätt bli specialistundersköterska. Äldreomsorgens omvårdnadspersonal erbjuds kontinuerligt stadens undersköterskeutbildning som finns i fem steg i

äldreförvaltningens regi. Interna utbildnings- och handledningsinsatser erbjuds kring basal hygien, dokumentation, mat och måltiden samt ergonomi och förflyttningsteknik. Stadsdelsnämnden samarbetar med Palliativt kompetenscentrum (PKC) för utbildning av palliativa ombud inom hemtjänst, servicehus och vård- och omsorgsboende samt för kontinuerlig kompetensutveckling.

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

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

Uppföljning och kvalitetsutveckling

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

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

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

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

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

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska fortsätta att utveckla det gemensamma ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete inom äldreomsorgen.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska fortsätta att utveckla informationen och det uppsökande arbetet inom äldreomsorgen.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska fortsätta att utveckla samarbetet med RVC – Relationsvårdscentrum Sydväst för ökad kunskap, hjälp och stöd till äldre som varit utsatta för våld i nära relationer.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska utveckla arbetet kring verksamheternas planering- och uppföljningsprocess.	2022-01-01	2022-12-31

Enhetsmål: De äldre får ett gott bemötande och vi erbjuder delaktighet och tillvaratar den enskildes resurser så att vi uppnår en rättssäker och likställd myndighetsutövning av hög kvalitet.

Förväntat resultat

Den enskilde upplever att den har fått ett gott bemötande och en likställd myndighetsutövning i samband med handläggningen av det enskilda ärendet.

Arbetsätt

Beställarenheten organiseras så att handläggarna är tillgängliga för såväl äldre, deras närstående som utförare och samarbetspartners. Enheten har en telefonmottagning där biståndshandläggare är tillgängliga varje vardag. Staden har även ett gemensamt kontaktcenter, Äldre direkt, som svarar på frågor och kan förmedla kontakt med beställarenheten.

Biståndshandläggarna informerar om rätten till bistånd samt vilka rättigheter och skyldigheter den enskilde har.

Enhetens arbetsrutiner finns tillgängliga internt digitalt och uppdateras regelbundet. Enheten har kontinuerliga möten för kvalitetsutveckling som omfattar utveckling av metoder och rutiner, förhållningssätt, bemötandefrågor, värdegrundsdiskussioner samt internutbildning. I kvalitetsutveckling ingår även att fördjupa sina kunskaper utifrån Socialstyrelsens föreskrifter om handläggning och dokumentation samt hålla sig uppdaterad om aktuella domar, rättspraxis, lagstiftning och forskning.

Enheten arbetar kontinuerligt med ett inkluderande arbetsätt och har bearbetat om vår intervjuguide utifrån det. Vi har också anpassat intervjuguiden så att vi inkluderat barnperspektivet.

Utredningar och behovsbedömningar baseras på den enskildes individuella behov, önskemål och resurser. Under utredningen sker en dialog med den enskilde och anhöriga samt samarbetspartners i förekommande fall.

Biståndshandläggarna informerar om insatser och erbjuder stöd till anhöriga.

Enhetens tidsbegränsade beslut hålls aktuella.

Utredningar som inte är brådskande kommuniceras innan beslut fattas. Detta sker genom att

utredningen, exklusive bedömningsdel, skickas till den sökande eller dennes företrädare/ombud.

De skriftliga utredningarna och besluten som skickas hem till den enskilde ska vara tydliga så att den enskilde vet vilka ansökningar som är beviljade respektive avslagna.

För att säkerställa likställdheten i myndighetsutövningen föredras ansökningar om boende samt ärenden av mer principiellt intresse i gemensamma ärendegenomgångar. Enhetschef och biträdande enhetschefer fattar beslut i ärenden om vård- och omsorgsboenden, servicehus samt korttidsvård.

Beslut i ärenden inom hemtjänst över 99 timmar fattas av enhetschef, de biträdande enhetscheferna och två biståndshandläggare med särskild delegation.

Biståndshandläggarna är behjälpliga om den enskilde önskar överklaga beslut.

Uppföljning

Samtliga beslut följs upp kontinuerligt för att säkerställa att de insatser den äldre får stämmer med de insatser som beviljats.

Enheten har en löpande kontakt med hemtjänstutförarna via telefonkontakt och genomförandeplaner.

Handläggarna har tillgång avvikelsekundlistor gällande den enskildes hjälpinsatser månadsvis för att kunna följa upp hur mycket av de beställda insatserna till den enskilde utförs.

Enheten ansvarar för att bjuda in de utförare som har kunder inom stadsdelsområdet till kontinuerliga möten för att utveckla samverkan mellan enheten och hemtjänstutförarna.

Enheten genomför regelbundna resultatdialoger med biträdande enhetschefer och handläggare baserat på bland annat avvikelse kundlistorna, vilket är rapporter som visar beställd tid av hemtjänstinsatser samt utförd tid och dessa uppgifter redovisas per kund.

Enheten kommer under 2022 arbeta vidare med kvalitetsuppföljningar på individnivå av beviljade insatser.

Under 2022 kommer vi att utarbeta och implementera aktgranskningar.

Tillsammans med äldreförvaltningen kommer vi arbeta med att ta fram mätmetoder för att mäta de enskilda, och i förekommande fall företrädares, upplevelse av kontakten med enheten.

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

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

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

Beskrivning

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

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

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

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

Förväntat resultat

Stadsdelsnämnden implementerar den lokala miljö- och klimathandlingsplanen som konkretiserar miljöprogrammets mål. I den ingår bland annat att stadsdelsnämnden ska minska användningen av plast i verksamheterna.

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

Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin. Den relativa energiförbrukningen i stadsdelsnämnden har minskat. Utsläpp från stadsdelsnämndens verksamheter, både direkta och indirekta, har minskat. Stadsdelsnämnden ska vara en fossilfri organisation år 2030.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningens verksamheter ska arbeta för att minska användningen av plast.	2022-01-01	2022-12-31

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

Förväntat resultat

Användandet av plastartiklar minskar under 2022 samt att enhetens energiförbrukning minskar.

Arbetsätt

Enheten fortsätter att samverka med lokala restauranger och mataffärer för att öka möjligheten att köpa lunch och ta med i medhavd matlåda. Beställarenheterna äldre och funktionsnedsatta arbetar tillsammans med detta och samverkar med en lokal restaurang och en mataffär. Matlådor har inhandlats till respektive enhet.

I det dagliga arbetet inom enheten eftersträvas att utöka antalet SIP-möten i hemmet vilket minskar behovet av transporter till sjukhus för biståndshandläggarna.

Alla medarbetare släcker lamporna då de lämnar arbetsrummet för dagen.

Alla medarbetare inom enheten utnyttjar möjligheten att sopsortera samt sortera matavfall.

Vid utskrifter ska i möjligaste mån dubbelsidig utskrift användas för att minska förbrukningen av papper och energi.

Vid resor inom stadsdelen promenerar handläggarna, reser med buss/tunnelbana eller använder förvaltningens tjänstecyklar.

Taxiresor till och från möten på sjukhus samplaneras i största möjliga mån och antalet resor är fortfarande få på grund av rådande pandemi..

Uppföljning

Samarbetet med företagen om matlådor kommer att utvärderas vid tertialrapporterna under 2022.

Kostnaden för enhetens taxiresor följs upp vid den månadsvisa ekonomiska uppföljningen för enheten.

Uppföljning kommer att ske på enhetens APT.

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

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom givna ekonomiska ramar

Beskrivning

Verksamheterna ska bedrivas inom beslutad budget. Styrning och uppföljning ska vara tydlig. En tydlig ekonomistyrning och säkerhet i prognoser är en förutsättning för att skapa och behålla stabilitet i verksamheten. Enheterna följer regelbundet upp ekonomin genom kontakter mellan enhetschef, avdelningschef och controller inför månads- och tertialrapporter.

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

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamhet inom givna ekonomiska ramar.

Förväntat resultat

Enheten har en rättssäker och likställd myndighetsutövning, erbjuder en skälig levnadsnivå och håller budgeten i balans.

Arbetsätt

Enheten är organiserad så att antalet medarbetare är anpassat för att på ett kostnadseffektivt sätt kunna göra professionella behovsbedömningar.

Enheten arbetar med en likställd myndighetsutövning i enlighet med lagstiftningen, stadens riktlinjer och följer noggrant domslut avseende äldreomsorg. Arbetet med lika bedömningar sker genom att ansökningar som avser boende beslutas av enhetschef eller biträdande

enhetschefer. Även hemtjänstinsatser på mer än 99 timmar per månad eller mer beslutas av enhetschef, biträdande enhetschefer eller av två särskilt utsedda biståndshandläggare.

Samtliga beslut är aktuella och biståndshandläggarna har kontinuerliga uppföljningar av insatser i hemtjänsten samt resultatdialoger baserade på avvikelsekundrapporten. Vi har ett väl utvecklat samarbete med förvaltningens economicontroller och har arbetat fram välfungerande uppföljningssystem som ger oss möjlighet att följa enhetens ekonomiska utveckling.

Uppföljning




Enhetschefen stämmer månadsvis av enhetens statistik gällande bland annat antal ärenden i hemtjänst och beviljade hemtjänsttimmar och placeringar på vård- och omsorgsboenden. Efter det stäms budgetprognosen av månadsvis med controller.

Vid bokslut och tertial 2:an görs periodiseringar av beräknade kostnader.

Årsvis görs en rapport där det framgår hur många beslut som har tagit på enheten månadsvis och uppdelat på respektive insats. Denna rapport lämnas till äldreförvaltningen och ingår i stadens årsrapport.

Vid varje APT redovisas det ekonomiska läget för enheten och controller besöker enhetens apt någon gång per år för genomgång av det ekonomiska läget.

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex		83	År
 Sjukfrånvaro		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö

Beskrivning

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

Arbetsmiljö

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

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

Kompetensförsörjning

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

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

Chefsuppdrag och ledarskap

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

Stadens nya chefsprofil grundar sig i det transformerande ledarskapet, eller Full Range leadership-modellen, en modell som länge dominerat forskningen. Chefsprofilen består av fem kompetenser och utgör en plattform för stadens syn på chefers ledarskap. Chefsprofilen

är vägledande i arbetet med aktiviteter inom ledarutveckling som stadsdelsnämnden arbetar med under 2022.

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare med god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Att alla medarbetare har den kompetens som krävs för arbetet med myndighetsutövning i de ärenden som är aktuella på enheten.
Nya medarbetare genomgår en introduktion.
Enhetens medarbetare har tillgång till arbetsledare under arbetstid.
Medarbetarna har goda arbetsförhållanden.
Samtliga medarbetare involveras i enhetens hälsoaktiviteter.

Arbetssätt

Nyanställda medarbetare och VFU-studenter genomgår en två veckor introduktion enligt enhetens beslutade rutin. Nya medarbetare tilldelas en fadder.
Handläggarna erbjuds utbildningar inom enhetens verksamhetsområde. Vi erbjuder intern kompetensutveckling. Samtliga medarbetare erbjuds även att delta i äldreförvaltningens utbildningar.
Enheten har valt att vid varje arbetsplatsträff arbeta med jämlikhet och diskrimineringsfrågor för att hålla frågorna ständigt aktuella.
Vi tar årligen emot studenter som handleds av utsedda biståndshandläggare och de erbjuds också utbildning i handledning via högskolan.
Enheten har utsedda hälsoinspiratörer som planerar och genomför aktiviteter för samtliga medarbetare.
Biträdande enhetschefer genomför resultatdialoger några gånger per år för att bland annat följa upp och stämma av varje handläggares arbetssituation. Anpassningar görs utifrån medarbetarnas individuella behov.

Uppföljning

Vi genomför kontinuerliga avstämningar med handläggarna i samband med resultatdialoger. Två gånger per år görs en översyn av fördelningen av tidsbegränsade ärenden mellan handläggarna för att säkerställa att handläggarna har en rimlig mängd ärenden att arbeta med. Antal ärenden justeras så att de som arbetar deltid ansvarar för färre ärenden än de som arbetar heltid.

Enheten upprättar årligen en handlingsplan utifrån resultatet på medarbetarenkäten och handlingsplanen följs upp under året.

Kompetensutvecklingsbehov följs upp i samband med de årliga medarbetarsamtalen där också den enskilde medarbetarens arbetssituation följs upp.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Enheten använder stadens IT-system för att ta fram statistik, såväl paraplyet som beslutsstöd. Samarbete sker med äldreomsorgens controller för genomgång av månadsprognoserna men även för att inhämta budgetunderlag från bokföringen.

Enheten har 46 biståndshandläggare varav 38 är i tjänst. Enheten organiseras så att arbetsätten innebär att samtliga beslut är aktuella. Detta arbetssätt är ett av flera som används för att säkerställa att rätt nivå av insatser beviljas. Biståndshandläggarna följer också upp hur utförarna har använt den beviljade tiden genom att granska avvikelsekund-listor från beslutsstöd.

Alla medarbetares kompetens och erfarenhet tillvaratas vilket leder till ett utbyte av erfarenheter och intern handledning inom arbetsgruppen. Flera av medarbetarna är vidareutbildade inom olika områden som våld i nära relation, vräkningsförebyggande. Enheten har också ett antal handläggare som genomgått en Silvia-certifiering. De handläggare som har specialkompetens stödjer kollegor i mer komplicerade ärenden.

Samtliga medarbetare på enheten arbetar med energiminskande åtgärder. Vi minimerar antalet resor med taxi, samåker vid behov. Enheten har tjänstecyklar och lånar under vintern en elcykel från Tryggt mottagande. Medarbetarna kan använda återanvändningsbara kärl för att hämta mat i närliggande restaurang och mataffär.

Budget 2022

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	26 500
Hysesintäkter	0
Bidrag	0
Försäljning	0
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	26 500
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	36 500
Övriga personalkostnader	500
Lokalkostnader	4 900
Entreprenader och köp av verksamhet	800 100
Övriga kostnader	2 000
<i>Summa kostnader</i>	844 000
<i>Summa netto</i>	817 500

Övrigt

Synpunkter och klagomål

Inkomna klagomål och synpunkter samt avvikelser och svar på avvikelser tas upp på enhetens APT regelbundet under året. I de fall då synpunkter och klagomål leder till förändring av rutiner eller arbetssätt under året inkluderas dessa förändringar av rutiner och arbetssätt till nästkommande års verksamhetsplan.

Särskilda redovisningar

Agenda 2030

Enheten har arbetat med kompetensutveckling inom HBTQI området och har en arbetsgrupp som hållit i arbetet. Enheten har upprättat ett socialt kontrakt som medarbetarna kan underteckna. Arbetsgruppen kommer fortsätta under 2022 och vi kommer utreda möjligheten att få enheten HBTQI diplomerad.

Ett antal handläggare har vidareutbildats inom området våld i nära relation och enheten har en arbetsgrupp för dessa frågor. Under 2022 planerar vi att ytterligare handläggare ska kunna vidareutbilda sig.

Arbetet med barns rättigheter

Beställarenheten äldre har ett barnperspektiv genom att vid nya ärenden där det finns barn i familjen/hushållet, se till barnets situation och eventuella behov av stöd och insatser.

Jämställdhet

Utgångspunkten för äldreomsorgen är att insatser ska ges utifrån den äldres individuella behov och att vården och omsorgen är personcentrerad. Jämställdhetsarbetet är integrerat i såväl biståndsbedömningen som i verksamheterna. I biståndsbedömningen används en intervjuguide som stöd i utredningsarbetet där vikten av att ställa könsneutrala och jämställda frågor tas upp. Där det finns könsuppdelad statistik och andra verksamhetsuppgifter analyseras resultat och uppgifter utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utredning och erbjudande om insatser utgår från den enskildes behov och den enskildes kön eller köns uttryck saknar betydelse för vad som erbjuds. Om verksamheterna uppmärksammar omotiverade könsskillnader i bedömningar, nöjdhet eller insatsernas framgång analyseras och åtgärdas detta.

I samband med arbetet med verksamhetsplanen för 2022 har en genomgång gjorts av 2021 års verksamhetsplan och de uppföljningar som gjorts i samband med tertiärrapporterna under 2021. Slutsatserna från dessa genomgångar har präglat såväl utveckling av arbetssätt under året som verksamhetsplanen för 2022.

Enheten har också analyserat resultatet av 2021 års medarbetarenkät och de handlingsplaner enheten har tagit fram utifrån resultatet på enkäten.