



**Stockholms
stad**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Älvsjögårdens vård- och omsorgsboende

Tjänsteutlåtande
Dnr HÄ 2022/765

2023-02-24

Handläggare
Charlotte Backteman
Telefon:08-508 21 477

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2023-03-23

Verksamhetsberättelse 2022

Älvsjögårdens vård- och omsorgsboende

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Älvsjögården
Enhetschef: Charlotta 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.....	6
KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	16
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	20
Uppföljning av ekonomi	26
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	26
Investeringar	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Medel för lokaländamål	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Övrigt.....	26
Systematiskt kvalitetsarbete.....	26
Övrigt.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Sammanfattande analys

Verksamhetsidé och värdegrund

Verksamhetens kärnuppdrag är att erbjuda god, säker och personcentrerad vård och omsorg till personer över 65 år med somatisk sjukdom och beslut på boende med heldygnsomsorg.

Den nationella värdegrunden lägger grunden för det dagliga arbetet som ska utgå från varje individ och varje tillfälle.

Stadens värdegrund: självbestämmande, individualisering och valfrihet ska ligga till grund för allt kvalitetsarbete i verksamheten.

Det omvårdnadsarbete som bedrivs är av hög kvalitet där den äldre är i centrum.

Självbestämmande och valfrihet genomsyrar vardagen. Bemötandet är mycket viktigt för att skapa trygghet och välbefinnande. Att bli sedd och hörd, bli bekräftad, varje dag, alla dagar är av största vikt för en trygg individuell vård. Att lyssna in varje äldres tankar om vad som är meningsfullt just för den personen, att lyckas utföra dess önskan, möjliggör känslan av meningsfullhet.

Verksamheten ska genomsyras av nytänkande och framåtanda där tillräckliga resurser ska tillhandahållas för att bedriva en verksamhet med hög kvalitet.

Verksamhetsbeskrivning

Älvsjögården är ett somatiskt vård- och omsorgsboende, centralt beläget nära stationen i Älvsjö. Enheten har 45 platser, 36 permanenta samt 9 platser för korttidsvård. Älvsjögården återgick till staden i november 2019 efter att ha drivits på entreprenad i nio år. Verksamheten leds av en enhetschef som även ansvarar för Älvsjöservicehus och som också har HSL-ansvaret i verksamheterna. På enheten arbetar omvårdnadspersonal och sjuksköterska dygnets alla timmar. På enheten tjänstgör även arbetsterapeut samt sjukgymnast. Antal årsarbetare: baspersonal, natt inräknat: 34, lokalvårdare: 1 årsarbetare, sjuksköterskor, natt inräknat: 5,8 och rehab: 1,75 årsarbetare. Personalplanering och samordning av insatser och inköp utförs av enhetens administratör i nära samarbete med chef. Viktiga styrdokument är hälso- och sjukvårdslagen, socialtjänstlagen, den gemensamma värdegrunden för äldreomsorg i Stockholms stad, kommunstyrelsens inriktningsmål, patientsäkerhetslagen och arbetsmiljölagen. Samarbetspartners av vikt är Familjeläkarna i Saltsjöbaden, ISS, Region Stockholm, Svenska kyrkan, Oral Care, Arbetsförmedlingen/Jobbtorget Sophia Hemmets sjuksköterskeskola, Hermods och KUI samt stadens alla stödfunktioner.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

Under sommarmånaderna har enheten haft utbrott av covid på en avdelning och under slutet av året har många äldre återigen drabbats liksom personalen. Frånvaron blir då högre och kvalitets- och utvecklings arbetet blir ständigt lidande av detta då det är svårt att samla den ordinarie personalgruppen till möten. Under de två och halvt år som enheten drivits i kommunal regi har covid varit ett återkommande avbrott i det utvecklande arbetet. Därtill ska stadens arbetsätt implementeras vilket skiljer sig från tidigare utförarens arbetsätt. Viktigt är att individuppföljningen som är utförd i år visar på betydligt bättre resultat än

brukarundersökningen. Under året har vi arbetat aktivt med att gå från uppgiftsfokusering till personcentrering vilket väl syns i individuppföljningens resultat och i den kvalitetsobservation som utförts under året. Likaså är 100% nöjda med måltidssituationen och 80% nöjda med den mat som serveras. 100% är även nöjda med hur och när hjälpen utförs och 100% är nöjda med de aktiviteter som erbjuds. 80% av de äldre anser att de får komma ut när de önskar. Trots somatisk inriktning lider övervägande delen av de äldre av kognitiv svikt eller en oförmåga att svara på en enkät som en brukarundersökning. Att en minnesproblematik påverkar resultat vad gäller möjlighet att få träffa sjuksköterska eller läkare är troligt. Individuppföljningen påvisar att vi måste arbeta med att bli bättre på att besvara larm inom en rimlig tid och detta har vi diskuterat på avdelningsmöten och APT. Klagomålen vad gäller icke besvarade larm har minskat. Palliativa ombud har utbildats där samtliga personalkategorier är representerade, även nattpersonal. Detta för att kvalitetssäkra vård i livets slut. Reflektionsmöten sker i nära anslutning till dödsfall och dessa leds av sjuksköterska med palliativt uppdrag. Baspersonalen har fått utbildning i syn-och hörselvård, inkontinens och munvård. Tre munhälsoambassadörer har utbildats. SNUDD har utfört egenkontroller av HSL-dokumentation med nutrition i fokus. Resultat analyseras och plan upprättas. Alla äldre med nutritionsproblematik har upprättad hälsoplan. Fortsatt arbetar vi med att förbättra våra aktiviteter som utförs dagligen på varje enhet. Vi arbetar sedan i höstas tillsammans med SeniorGlädje och UngOmsorg. Team möten genomförs minst en gång varje vecka där all spetskompetens bidrar. Kvalitetsråd har vi en gång varje månad där avvikelser analyseras och åtgärder upprättas och följs upp för att minimera risken att händelsen sker igen.

Egenkontroller har utförts enligt årshjulet. Analyser har genomförts i grupp och handlingsplaner tagits fram.

Utvecklingsarbetet vad gäller dokumentationen och då framförallt HSL-dokumentationen har givit positiva resultat.

Medarbetarenkätens resultat har analyserats och handlingsplaner upprättats och följts upp liksom arbetet med SAM enligt årshjulsplaneringen för att skapa en god arbetsmiljö.

Under året har tre personer från Jobbtorget getts möjlighet till praktik och utvecklingsanställningar.

Goda exempel

Sommarkafé med aktiviteter erbjuds från midsommar till mitten på augusti varje dag mellan klockan 13-16. Det möjliggör lång utevistelse varje dag med möjlighet till sociala kontakter, nya bekanskap, aktiviteter av olika slag samt tillfälle att få ta del av proteinrika mellanmål och mycket hembakat tillsammans med personal och anhöriga.

Kompetensutveckling

Palliativa ombud, 8 stycken, har utbildats. Där ingår två sjuksköterskor och en sjukgymnast. Under våren har utbildning i munhälsa utförts och enheten har nu tre munhälsoambassadörer. Utbildning för baspersonalen och sjuksköterskorna i inkontinensvård har genomförts liksom i syn-och hörselvård. Språkutbildning på plats med hjälp av lärare från SFI pågår liksom utvecklingsarbete vad gäller mat-och måltider med dietist. HSL-dokumentationen och förståelsen för sjuksköterskornas planeringsansvar har fortsatt med hjälp av

verksamhetsutvecklare. Varje avdelning har nu SOL-ombud som genomfört utbildning för att bättre kunna stödja i det utvecklingsarbete som pågår vad gäller dokumentation enligt SOL.

Alla medarbetare har genomfört webbaserade utbildningar i mat och måltider och basal hygien.

Ytterligare två undersköterskor har genomgått usk 3 och 4. Ett vårdbiträde är klar med sin undersköterskeutbildning. Två medarbetare har genomfört Värdegrundsutbildning 7,5 poäng.

Alla sjuksköterskor har deltagit i utbildning i beslutsstöd Visam.

Medarbetarnas delaktighet

Under året har medarbetarna gjorts delaktiga genom presentation av resultat från undersökningar och egenkontroller. Detta sker på medarbetarsamtal, avdelningsmöten och APT. Diskussioner, analyser och handlingsplaner har upprättats och följts upp.

Verksamhetsberättelsen kommer att gås igenom på APT i januari månad.

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 Enheter arbetar för att ha kännedom om och följa dessa krav. Det sker genom att ta del av inkommande information och utbildningssatsningar, 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 boende på vård- och omsorgsboende som upplever att måltiden är en trevlig stund på dagen	50 %				70 %	Tas fram av nämnd	2022
<p>Analys</p> <p>Andelen positiva svar har ökat men dock nås inte årsmålet enligt brukarundersökningen. Individuppföljningen som genomförts i år där svarsfrekvensen är lika som i brukarundersökningen är dock 100% nöjda med måltidssituationerna. Det pågår ständigt ett arbete med att utveckla och förbättra måltidssituationerna. Måltidsombuden arbetar nära dietisten för att få kunskap och färdighet. Enheten har genomfört en egen enkätundersökning där nästa alla äldre har svarat. Det som ansågs viktigast var att de gavs möjlighet att få tillräckligt med tid för att äta, att det är lugn och ro och att bordsgrannen var trevlig. Vi kommer fortsätta utvecklingsarbetet. Vi har följt upp området genom måltidsobservationer med goda resultat. Kvalitetsobservation är genomförd på en avdelning. Den visade att personcentreringen just på den avdelningen måste förbättras.</p>							
   Andel boende på vård- och omsorgsboende som upplever att möjligheten att komma utomhus är bra	25 %				60 %	Tas fram av nämnd	2022
<p>Analys</p> <p>Årsmålet är inte nått enligt resultat från brukarundersökningen. Dock visar den senaste individuppföljningen, utförd i år, att 80% av de äldre anser att de får komma ut när de önskar. Enheten arbetar aktivt och strukturerat med att erbjuda utevistelse enligt rutin. Äldre erbjuds dagligen utevistelser på innergård, balkong eller promenad och detta dokumenteras på avsedd blankett. Många äldre tackar nej även under den kalla årstiden. Dock har vi lättare att utföra detta uppdrag under vår och sommar. Från midsommar till mitten på augusti serveras kaffe i trädgården varje dag mellan 13.30-15.30. Större delen av de äldre av deltar dagligen.</p>							
   Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende	58 %				78 %	78 %	2022
<p>Analys</p> <p>Årsmålet nås inte enligt brukarundersökningen. Dock bättre resultat än tidigare. Individuppföljningen som utförts i år med lika många svaranden som i brukarundersökningen att 100% kan påverka hur hjälpen ska utföras. Arbetet med personcentreringen har varit det viktigaste utvecklingsområdet under året och detta avspeglas väl i individuppföljningen. Alla medarbetare har genomfört den webbaserade Värdegrundsutbildningen som Socialstyrelsen tillhandahåller. På avdelningsmöten, teammöten och kvalitetsråd samtalas om vikten av att förstå att den äldre har huvudrollen i sitt liv och ska delta i planeringen av hur omvårdnaden ska genomföras. Delaktighet vid upprättande av genomförandeplaner sker i högre utsträckning än tidigare.</p>							
   Andel trygga omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	83 %				87 %	Tas fram av nämnd	2022
<p>Analys</p> <p>Enheten når inte årsmålet men resultatet är betydligt bättre än tidigare. Enheten jobbar aktivt med att öka tryggheten för de äldre genom god kontinuitet i personalgruppen, vilket individuppföljningen visar (90% anser att de får hjälp av samma person), att alla håller det de lovar, att larm alltid besvaras och i tid. Där visar individuppföljningen att vi måste arbeta med att bli bättre på att besvara larm inom rimlig tid. Att bemötande är tryggt och värdigt (100% upplever att de blir respektfullt bemötta enligt senaste individuppföljningen). Att medarbetarna har rätt kompetens är viktigt och kan tillgodose den äldres önskemål och behov på ett professionellt sätt. Trygghetsskapande är också att äldres närstående bemöts med värme och respekt. Det utvecklande arbetet fortsätter med fokus på att besvara larm i tid och att avsätta tid för samtal med de som så</p>							

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2021	Årsmål	KF:s årsmål	Period
önskar.							
  Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar	22,77 %				25 %	Tas fram av nämnd	2022
Analys							
Andelen timanställda är hög under året trots att flera av våra ersättare nu får vikariat vid semestrar och längre sjukdom. Nytt schema utan timanställda kommer att börja gälla i början på nästa år							
   Andelen nöjda omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	67 %				82 %	82 %	2022
Analys							
Enheten når inte årsmålet men resultatet är bättre än tidigare resultat. Enheten arbetar med att öka personcentrering för att den äldre ska få sina önskemål och behov tillgodosedda utifrån egna önskemål. För att öka nöjdheten arbetar vi i alla forum med bemötandet som måste vara tryggt och värdigt. Personalen ska ha en hjälpsam inställning och skapa goda relationer till de äldre.							

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 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 medarbetar 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 slutet 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	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 Sjuksköterska med det uppdraget har funnits men den personen har slutat under hösten. Ny SNUDD ska utbildas i februari			
✓ Förvaltningen ska fortsätta att utveckla det gemensamma ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete inom äldreomsorgen.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta utvecklingsarbete pågår			
✓ 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 Måltidsobservationer är utförda med allra bästa resultat dock visar kvalitetsobservationen på att personcentringen måste öka vid måltiderna. Proteinrika mellanmål serveras under hela dygnet.			
✓ 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 Teamarbetet är välfungerande där alla olika yrkeskategorier deltar. Även läkaren är en del i vårt teamarbete. Teammöten har vi minst en gång varje vecka			
✓ Förvaltningen ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Sjuksköterska med särskilt uppdrag för hygien finns. Medarbetarna utför årligen Socialstyrelsens digitala utbildning. Egenkontroller utför av hygienombud två gånger varje år och vid behov om så behövs			
✓ Förvaltningen ska utveckla arbetet kring verksamheternas planering- och uppföljningsprocess.	2022-01-01	2022-12-31	
✓ Förvaltningens berörda medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas språkutbildning.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Under året har medarbetare med behov av hjälp med språkutveckling deltagit i språksatsningen			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förvaltningens berörda medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas utbildning till specialistundersköterska.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten har åtta undersköterskor som genomgått usk 3 och 4 för att öka sin kompetens. Ytterligare två har utbildats under året och ett vårdbiträde har slutfört undersköterskeutbildning. Då snittåldern är hög bland medarbetarna så är det svårt att motivera till utbildning till specialistundersköterska.			

Enhetsmål: De äldre får vård och omsorg som främjar hälsa och välbefinnande

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Äldres upplevelse av trygghet och nöjdhet ska vara hög
 Måltidssituationer ska vara trevliga och ge stimulans och motverka undernäring
 Ökade antal utevistelser
 Ökade möjligheter till att erbjudas aktiviteter
 Äldre upplever att de bemöts med respekt och blir lyssnad på

Analys

Enheten har identifierat några styrkor och flera utvecklingsområden utifrån brukarundersökningen. Resultatet visar att 67% är sammantaget nöjda. Styrkorna är bemötande och trygghet. Utvecklingsarbetet måste fortsätta vad gäller mat och måltider, aktiviteter och utevistelser. Tillgängligheten har försämrats. Upplevelsen är att det är svårt att få kontakt med personal (42%) och läkare (20%). 60% upplever att det är lätt att få träffa sjuksköterska. Endast 27% trivs med miljön i de gemensamma utrymmena och med miljön utanför boendet. Trots somatisk inriktning lider övervägande delen av de äldre av kognitiv svikt eller en oförmåga att svara på en enkät och detta kan möjligen vara en anledning av flera till ett lågt resultat. Resultatet grundar sig även på få svar och troligen är det närstående som svarat på enkäten.

Individuppföljningen visar på goda resultat liksom kvalitetsobservationen vad gäller personcentrering.

Arbetet i teamet har utvecklats och teamarbetet existerar hela tiden och teammöten sker varje vecka med alla spetskompetenser. Detta för att möjliggöra att den äldre får den omvårdnad som krävs för god hälsa och välbefinnande. Utvecklingsarbetet har under året gett goda resultat vad gäller trevliga stimulerande måltidssituationer, proteinrika mellanmål och att nattfastan för de allra flesta inte överstigen 11 timmar. Utvecklingsarbetet har förbättrat det strukturerade HSL-arbetet och även dokumentationen. Ökat finns kartlagda hälsotillstånd liksom riskbedömningar och hälsoplaner upprättade i teamet liksom teambaserade uppföljningar. Utvecklingsarbetet vad gäller personcentrering och delaktighet har förbättrats. Merparten av medarbetarna har förståelse för att den äldre har huvudrollen i sitt liv och bestämmer över det. Sol-dokumentationsombud har deltagit i utbildning och arbetet med att förbättra genomförandeplanerna tillsammans med varje äldre har tagit fart

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Arbete med inflyttningsprocessen i det tvärprofessionella teamet	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Inflyttningsprocessen fungerar bra. Hela teamet är delaktigt och det finns en tydlig struktur och ansvarsfördelning			
✓ Enkätundersökning mat och måltider	2022-01-01	2022-06-30	
Analys I samarbete med dietist har en enkät lämnats till de äldre i syfte att ta reda på vad de äldre verkligen önskar kring mat och måltider för att kunna öka nöjdheten. Detta är utfört med svar som skiljer sig från brukarundersökningens resultat.			
✓ Utveckla kontaktpersonsuppdraget	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta arbete pågår och behöver fortsätta. Det är ett gediget uppdrag och vi måste öka förståelsen för vad som ingår i det uppdraget som kräver engagemang och ansvarstagande så att den äldre får sina önskemål tillgodosedda och görs delaktiga fullt ut			
✓ Utveckla ombudsroller	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Alla ombud finns nu på plats. Fortsatt gäller att utveckla deras uppdrag som kräver engagemang, vilja och mod för att kunna driva utvecklingen framåt			
✓ Utveckling av hälso- och sjukvårdsdokumentationen	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta är en process som ständigt pågår. Processledaren har träffat all hälso- och sjukvårdspersonal individuellt i utbildande syfte. Vi har haft dokumentationsmöte varje vecka som leds av dokumentationsombud. Vi utför kollegial granskning, upprättar handlingsplaner och åtgärddar som följs upp			
✓ Utveckling och uppföljning av genomförandeplaner och dokumentation enligt SOL	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta är ett ständigt pågående arbete. Soldokumentationsombuden har i slutet av året genomgått utbildning. De ska under kommande år stötta sina kollegor i det fortsatta arbetet med att förbättra dokumentationen			

Enhetsmål: Äldre erbjuds personcentrerad vård och omsorg av hög kvalitet

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Äldre upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur hjälpen erbjuds.

Äldre erbjuds riskbedömningar för att kvalitetssäkra vården

Äldre får en kvalitetssäkrad palliativvård

Analys

Enheten når inte målet. Brukarundersökningen visar på ett bättre resultat i år men inte tillräckligt bra för måluppfyllelse. Resultatet i brukarundersökningen grundar sig på ett fåtal svar där närstående kan ha lämnat sina synpunkter. Årets individuppföljning visar på hög nöjdhet och kvalitetsobservationen på ett personcentrerat arbete i omvårdnaden. Alla äldre erbjuds riskbedömningar för att kvalitetssäkra hälso- och sjukvårdens arbetet. Enheten har kvalitetssäkrat arbetet med den palliativa vården genom att utbilda åtta palliativa ombud varav

en ansvarig sjuksköterska och en ansvarig sjukgymnast. Samtliga ombud får kontinuerlig utbildning inom palliativ vård via PKC.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Webbutbildning mat och måltider	2022-01-01	2022-06-30	

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 civillsamhälle 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 Under året har många olika kulturaktiviteter erbjudits. Allt från franska visor till latinamerikanska tongångar. Vård häst och vårdhundar har varit på besök.			

Enhetsmål: De äldre ska erbjudas kultur-och/eller fritidsaktiviteter

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att äldre får tillgång till aktiviteter och kulturupplevelser som de önskar

Analys

Varje avdelning erbjuder dagligen aktiviteter utifrån önskemål från de äldre. Under årets första månader har clownen i vården besökt oss. Under sommaren har vi dagligen genomfört sommarcafé med underhållning och möjlighet till social gemenskap. Enheten arbetar tillsammans med Ung Omsorg och Senior Glädje. Under senaste kvartalet har antalet kulturupplevelser ökat. Minihäst och vårdhundar har varit på besök. Olika artister har bidragit med sång och glädje. Enheten har ingen anställd aktivitetsansvarig med ett övergripande planering-och genomförande uppdrag.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Årshjul för aktiviteter	2022-01-01	2022-02-28	
Analys Denna aktivitet har inte genomförts.			

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 Enheten använder inte plastsugrör. Vi har även under året minskat användningen av plasthakar och plastunderlägg			
✓ Förvaltningens verksamheter som serverar mat ska arbeta för att minska sitt matsvinn	2022-01-01	2022-12-31	
Analys matsvinnsmätning är utförd vid ett tillfälle under året och inlagt i ILS. Svinnet är stort och nästkommande år måste arbete läggas på att minska svinnet.			

Enhetsmål: Verksamheten ska bidra till att stadsdelen är en fossilfri organisation år 2030

 Uppfylls helt


Förväntat resultat

Att enheten minskar sin användning av plats

Att enheten sorterar sitt matavfall och mäter matsvinn två gånger/år

Analys

Enheten arbetar i dialog med fastighetsägaren på att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Dialogmöte med fastighetsägaren sker halvårsvis. Alla avdelningar har ökat användandet av flergångsunderlägg i sängarna och haklappar av plats. Inköp av tvättbara underlägg har skett och även av flergångshaklappar. Tjänsteresor sker med kollektivtrafiken om de inte genomförs digitalt. Tjänsteresor är mycket få tack vare digitala möten, de som är nödvändiga sker med kollektiva färdmedel. Enheten sopsorterar matavfall

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Sopsortering matavfall	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Enheten sopsorterar matavfall			

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

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom givna ekonomiska ramar

Beskrivning

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

Avdelningen för social omsorg fortsätter arbetet med ekonomi i fokus med särskild tyngdpunkt på långsiktiga anpassningar utifrån ekonomiska förutsättningar. En utökad samverkan internt och externt är nödvändig i det fortsatta arbetet. De myndighetsutövande enheterna inom individ- och familjeomsorgen arbetar utifrån översyn av placeringskostnader med alternativa men fullgoda lösningar samtidigt som den egna öppenvården utvecklas för att

möta och följa våra invånares behov. Förändringar i organisation och bemanning kan bli nödvändiga. Utifrån ett minskat antal brukare/deltagare och förändrade behov hos målgruppen pågår i vissa utförarverksamheter samlokalisering samt utveckling av verksamhetens utformning och innehåll. Organisation och bemanning ses över och anpassningar genomförs för att uppnå en långsiktigt hållbar ekonomi där verksamheterna kan bedrivas inom given budgetram.

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar

■ Uppfylls inte

Förväntat resultat

Budget i balans där resurser använts optimalt och en hög måluppfyllelse.










Analys

Enheten har inte en budget i balans

Återkommande under året har enheten drabbats av Covid-utbrott vilket innebär att kohortvård bedrivs. Personalkostnaderna blir höga pga detta då vi under långa perioder måste öka bemanningen dygnet runt och även använda oss av övertidsarbete. Då de timsjuksköterskor vi tidigare kunnat nyttja har slutat arbete pga hög ålder inte trots flera annonser kunnat ersättas av nya har vi fått hyra in denna kompetens. Likaså har enheten hyrt in rehab personal för att klara av att bedriva en kvalitativ och säker vård under sommaren då ordinarie personal har semester. Allt detta har en negativ påverkan på ekonomin. Lönerapportering och hantering av fakturor sker enligt stadensriktlinjer och medför inga extra kostnader. Enheten har en mycket hög beläggning och kö så det går snabbt att belägga vid tom plats.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Aktivt arbete för att öka beläggningen	2022-01-01	2022-12-31	
✓ Hantering av fakturor	2022-01-01	2022-12-31	
✓ Kompetensutvecklingsplan	2022-01-01	2022-12-31	
✓ Lönerapportering sker via Medvind	2022-01-01	2022-12-31	
✓ Riskanalyser	2022-01-01	2022-12-31	

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	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex 	80			84	82	83	2022
<p>Analys</p> <p>AMI har sjunkit under året. En anledning kan vara att 12 nya medarbetare tillkom chefens uppdrag från november 2021 och 11 sedan juni 2021. Sedan juni har även chef fått HSL-uppdrag för Älvsjögården och Älvsjö servicehus. Sedan den tidpunkten har även verksamheten minskat antal chefer med en halvtid till en. Alltså har 23 nya medarbetare tillkommit under de senaste åtta månaderna. Covid har även varit en utmaning under denna tid.</p> <p>Svarsfrekvensen är hög- 89%</p>							
  Sjukfrånvaro 	10,3 %			5,3 %	9,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2022
<p>Analys</p> <p>Det finns tre medarbetare som har långtidssjukfrånvaro som inte är kopplat till arbetet. Under året har vi även haft flera medarbetare som haft längre frånvaro för olika operationer. Under november och december hade vi mycket hög korttidsfrånvaro pga av influensa och covid.</p>							
  Sjukfrånvaro dag 1-14 	3,27 %			2,14 %	3,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2022
<p>Analys</p> <p>Korttidsfrånvaron är periodvis hög och detta pga av förkylningsinfektioner. Några medarbetare har en hög korttidsfrånvaro och samtal genomförs regelbundet med dessa personer. Vi arbetar med omtankesamtal. Skillnaden i frånvaro mellan könen kan inte analyseras djupare då andelen manliga medarbetare på enheten är liten.</p>							

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 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 helt

Förväntat resultat




Stockholms Stad personalpolicy är känt hos medarbetare och verksamheten arbetar i enighet med policy.

Medarbetare i verksamheten har en hög frisknärvaro.

Medarbetare i verksamheten har den kompetens som krävs för sitt yrke.

Analys

Trots att AMI sjunkit trivs de flesta på sin arbetsplats och tycker att de har en bra arbetssituation enligt senaste medarbetarenkäten. Ledarskap, styrning och motivation har sjunkit. En förklaring kan vara att sedan i juni 2021 finns endast en chef på plats och inte som tidigare en biträdande och en halvtid enhetschef. Chef har även tilldelats uppdraget som verksamhetschef HSL from juni månad vilket inne bär 11 nya medarbetare i ett uppdrag både på servicehuset och på vård-och omsorgsboendet. I november tillkom ytterligare 12 medarbetare från nedlagda Solberga vård- och omsorgsboende. Sammanlagt 23 nya medarbetare under ett halvår. Ledarskapet är ett nära ledarskap som bygger på positiv förstärkning. Medarbetarna har stor delaktighet i schemaläggning och i hur det dagliga arbetet ska planeras och utformas. Alla som vill har getts möjlighet till att vidareutbilda sig inom ramen för verksamhetens behov. Att nyttja friskvårdsbidrag är självklart och att ta ut friskvårdstimme kan göras när så arbetet tillåter dock inte i slutet på dagen. Gymmet som finns i arbetsplatsens lokaler kan nyttjas. Medarbetarenkäten har diskuterats på APT och handlingsplaner, både styrkor och fokusområden, har upprättats efter medarbetarnas önskemål.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Arbeta fram ny rutin för introduktion	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Detta har genomförts av verksamhetsutvecklare			
 Ett nära ledarskap som stöttar och coachar i det dagliga arbetet.	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Chef är dagligen närvarande i verksamheten. Att stödja och lyfta medarbetarna är ett viktigt uppdrag för att skapa en god arbetsmiljö. Likväl som att vara en förebild i omvårdnadsarbetet			
 Främja friskvård och friskvårdsbidrag	2022-01-01	2022-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
Analys			
Möjlighet att ta ut friskvårdstimme ges men det nyttjas inte De flesta medarbetare har i år använt sig av friskvårdsbidraget			
✓ Främja kompetensutveckling och utbildning för alla medarbetare	2022-01-01	2022-12-31	
Analys			
Alla har utfört webbutbildning i mat och måltider. Personalen på korttidsboendet har haft utbildning i rehabiliterande synsätt och förflyttningstekning av rehab-personalen. Dietisten har utbildat måltidsombuden och en sjuksköterska med särskilt nutritionsuppdrag. Språkutbildning på plats sker för de som har behov av det. Flera har fått utbildning i inkontinensvård och syn och hörselvård. Två undersköterskor har under året gått usk 3 och 4. Ett vårdbiträde är klar med sin undersköterskeutbildning. Anhörigombud är utbildade. Åtta personer har gått utbildning till palliativa ombud. Två personer har genomfört värdegrundsutbildningen. Personalen på en avdelning har getts utbildning i lågaffektivt bemötande.			
✓ Medarbetarnas delaktighet i schemaplanering	2022-01-01	2022-12-31	

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Beskrivning

Nämndens arbete med att utveckla innovation och digitalisering kommer att intensifieras. Bland annat kommer en innovationsansvarig att utses för att driva frågorna. Stödet till verksamheterna i innovation och digitalisering ska öka och innovationer och idéer kring digitalisering ska uppmuntras. Nämnden kommer att arbeta aktivt för att bygga digital kompetens i stadens verksamheter. Detta inkluderar beställarfunktion av digitala tjänster och produkter.

Stadsdelsnämnden ska bidra till att utveckla stadens arbete med säkerhetsskydd och informationssäkerhet. Nämnden har en utsedd informationssäkerhetssamordnare och ett lokalt dataskyddsombud. Medarbetarna på förvaltningen ska ha kunskap om informationssäkerhet och vad det innebär för deras verksamhet. Under 2022 kommer förvaltningen att utse informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer. De kommer representera sina verksamheter och deltar i arbetet med att kartlägga övergripande system, program, processer och arbetssätt. Stadsdelsnämnden behöver öka andelen medarbetare som tar del av stadens digitala utbildningar inom informationssäkerhetsskydd och dataskydd under 2022.

Avdelningen för förskola

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

Avdelningen för social omsorg

Avdelningen uppmärksammar och möjliggör ett modigt ledarskap och engagerade medarbetare som bidrar till fortsatt innovation och utvecklingsarbete. Arbetet med att socialtjänsten ska bli mer effektiv och utveckla användandet av digitalisering och e-tjänster fortsätter. Den digitala utvecklingen fortgår även internt med fortsatta digitala möten och användandet av olika verktyg för att öka interaktionen vid dessa. En kartläggning av den digitala kunskapen görs inom grupp- och servicebostäderna samt bland deltagare inom de socialpsykiatriska verksamheterna för att stärka den digitala delaktigheten. Avdelningen utvecklar och stärker arbetet med digitalisering för deltagare i dagliga verksamheter och personer med daglig assistans med syftet att öka graden av delaktighet och motverka isolering i pandemins spår. Ett projekt för utveckling av kring digitalt (SMART) föräldrastöd pågår.

Avdelningen för äldreomsorg

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

Avdelningen för samhällsplanering och intern service

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

Förväntat resultat

Innovationer och digitala 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	

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

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Digitala hjälpmedel såsom Ipads, surfplattor är naturliga arbetssätt i verksamheten och används som en naturlig del av ett personcentrerat arbetssätt.

Digitalisering och innovativa lösningar för anhörigkontakt erbjuds.

Medarbetare erbjuds delta i möten digitalt.

Medarbetare erbjuds kompetensutveckling via digitala plattformar och utbildningsplatser.

Analys

Digitalt larm finns. IPADs använts regelbundet i verksamheten i aktivitetssyfte och i kontakt med närstående när så önskas. Många möten har under året genomförts digitalt liksom utbildningar. Tillsammans med "Språkutbildning på plats" utbildas de som är delaktiga där i användandet av IPADS och hur man deltar i digitala möten.

Den digitala förmågan hos medarbetarna utvecklas långsamt. En anledning till det kan vara att man klarar sitt arbete bra utan att nyttja digitala verktyg.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Ökad digitalisering av enheten	2022-01-01	2022-12-31	
Analys Fortsatt måste tid läggas på detta viktiga utvecklingsarbete. Utveckling av medarbetarnas digitala förmåga går långsamt och en anledning är att det går att sköta sina uppdrag som baspersonal utan att nyttja digitala hjälpmedel.			

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	0
Bidrag och ersättningar	2 031
Försäljning av verksamhet	37 095
Övriga externa intäkter	360
<i>Summa intäkter</i>	39 485
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	32 780
Övriga personalkostnader	1 471
Lokalkostnader	343
Entreprenader och köp av verksamhet	3 696
Övriga kostnader	2 719
<i>Summa kostnader</i>	41 008
<i>Resultat netto</i>	-1 523

Övrigt

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.

Oönskade 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.

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.

Enheten har rapporterat en lex Sarah under året där analysen landade i att personalen saknade tillräckligt med kunskap vad gäller bemötande av utåtagerande äldre. Utbildning i lågaffektivt bemötande har genomförts.

De äldre görs delaktiga via brukarråd

Synpunkter

Totalt under året har verksamheten tagit emot fyra synpunkter och klagomål, varav en positiv synpunkt. Verksamheten har arbetat och kommer att fortsätta arbeta för att utveckla den personcentrerade omvårdnaden.

Uppdelning	Kategori	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB		Totalt utfall	Ev. åtgärd
Beröm	Tillgänglighet						
	Kompetens						
	Kontinuitet						
	Kommunikation/						
	Information						
	Handläggning						
	Insatsens innehåll						
	Trygghet/bemötande/	1		1		2	
inflytande							
	Annat						
Inkomna synpunkter/klagomål	Tillgänglighet						
	Kompetens						
	Kontinuitet						
	Kommunikation/						
	Information						
	Handläggning						
	Insatsens innehåll						
	Trygghet/bemötande/	1	1	1		3	
inflytande							
	Annat	1		1		2	