

Handläggare
Charlotte Backteman

Telefon: 08-508 21 477

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-02-22

Verksamhetsplan 2024

Älvsjögården

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Inledning | 3 |
| KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden | 5 |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet | 5 |
| KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning | 9 |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring | 9 |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar | 10 |
| KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla | 11 |
| KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb | 11 |
| Redovisning av ekonomi | 13 |
| Resursanvändning | 13 |
| Budget 2024 | 14 |
| Övrigt..... | 14 |

Inledning

Enhetens uppdrag

Verksamheten ska erbjuda vård och omsorg under dygnets alla timmar där fokus är de äldre, över 65 år, och den enskildes behov. Att alltid erbjuda individuella helhetslösningar med ett nära och personligt arbete som är flexibelt, kompetent och ödmjukt. Verksamheten ska genomsyras av nytänkande och framåtanda där tillräckliga resurser ska tillhandahållas för att bedriva en verksamhet med hög kvalitet.

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

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

Utvecklingsområden 2024

Utveckla det systematiska kvalitetsarbetet för att utveckla verksamheten

Utveckla kontinensvården och kvalitetssäkra den

Fortsätta utveckla det palliativa arbetet

Fortsatt implementering av beslutsstödet ViSam

Fortsatt utveckling av SOL och HSL dokumentation

Fortsätta utveckla mat och måltider

Utveckla digitaliseringen

Synpunkter-och klagomålshanteringen

Kompetensförsörjning

Hållbart vård-och omsorgsboende

Riskbedömning för arbetsmiljön för medarbetare i den äldres lägenhet

Resurstjänster ska fortsätta införas i arbetet med att minska antalet visstidsanställda

Kvalitetsarbete

Stockholmarna i fokus:

Enheten finansieras med skatter och avgifter. Vi måste därför använda våra resurser på ett så effektivt sätt som möjligt och på ett sådant sätt att stockholmarna ska få sina behov tillgodosedda i vår verksamhet. Vi utför vårt uppdrag här med stolthet och engagemang utifrån de äldres önskemål och behov.

Helhetssyn:

Vi arbetar ständigt med att de vi är till för är i fokus. För att vård och omsorg ska bli så effektiv, säker och god som möjligt samverkar vi med olika aktörer både inom och utanför staden. Detta för att undvika stuprör. Som exempel samverkat vi med regionen, stadens olika

funktioner och näringslivet för att den äldres behov i så hög grad som möjligt ska blir tillgodosedda och en ökad personcentrering ska komma till stånd. Vi ser till helheten och inte bara till det som faller inom vårt uppdrag

Hållbarhet:

Enheten arbetar tillsammans med miljöförvaltningen för att minska användandet av plastprodukter och för att minska på matavfallet.

Handlingsutrymme:

Enheten arbetar för ett aktivt medarbetarskap där alla olika yrkeskategorier ska känna trygghet och våga bidra till utvecklingen med sina kunskaper. Det ska vara en självklarhet att våga prova nytt. Och att misslyckas. Det som inte skapar värde ska upphöra och nya arbetssätt provas. Medarbetarna har mandat att prova nya idéer.

Lärande:

Enheten är en lärande verksamhet där kompetensutveckling är en självklarhet. Genom att arbeta med elever och praktikanter kan vi utbyta erfarenheter och kunskaper. Att arbeta strukturerat med resultat från egenkontroller och uppföljningar är ett sätt att utveckla för att förbättra och förändra i syfte att öka kvaliteten för målgruppen.

Öppenhet:

Transparens är viktigt för att utveckla verksamheten och för att synliggöra brister men även goda exempel ska lyftas upp. Vi är tacksamma för kritik och ser det som en möjlighet för oss att bli bättre. Därför anmäler vi alla synpunkter och klagomål. Vi lyfter dem i olika mötesformer för att alla ska kunna komma med synpunkt och åtgärdsförslag. Behöver vi görs ändringar av rutiner och arbetssätt. Vi arbetar strukturerat.

Organisationsbeskrivning

Älvsjögården vård och omsorgsboende drivs sedan november 2019 i egen regi efter ett återtagande från Vardaga som drivit verksamheten på entreprenad i nio år.

Älvsjögården bildar tillsammans med Älvsjö Servicehus enheten Älvsjö Särskilda boendeenhet. Verksamheten erbjuder vård och omsorg till äldre över 65 år som på grund av ålder, fysisk sjukdom och funktionsnedsättning inte längre klarar ett liv i hemmet. Älvsjögården är beläget på plan ett i Älvsjö särskilda boendes lokaler nära Älvsjö centrum. Boendet är fördelat på fyra avdelningar med sammanlagt 45 lägenheter. Nio av dessa erbjuds till korttids vård. Samtliga lägenheter är välplanerade med rymliga badrum och pentrydel. Alla avdelningar har gemensamt kök och vardagsrum. Stora balkonger finns utom till en avdelning. En stor grönskande gemensam innergård finns i anslutning till verksamheten.

I verksamheten arbetar enhetschef, administratör, sjuksköterskor dag, kväll och natt, sjukgymnast samt arbetsterapeut. Tillsammans med 42 baspersonal och lokalvårdare erbjuds vård och omsorg under dygnets alla timmar.

Enhetens viktigaste styrdokument är budget, kommunfullmäktiges mål, stadsdelsnämndens mål, verksamhetsplan, socialstyrelsens föreskrifter och riktlinjer samt den nationella värdegrunden för äldre. De lagar som främst styr verksamheten är socialtjänstlagen, hälso-

och sjukvårdslagen och arbetsmiljölagen.


Enhetens viktiga samverkanspartner är Familjeläkarna i Saltsjöbaden, ISS och stadens medicinskt ansvariga sjuksköterska, verksamhetsutvecklare och dietist. Stadens beställarenheter är även de samverkanspartners. Apotek och dosleverantörer är även de viktiga partners. Vid behov samverkar verksamheten även med Vårdhygien, Smittskydd Stockholm och Region Stockholm

Medarbetarnas delaktighet

Medarbetarna har gjorts delaktiga i planeringen för kommande år på APT den 17 januari 2024. Genom information och grupparbete har vi tillsammans arbetat med viktiga frågor rörande mål och aktiviteter.

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

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

| Indikator | Årsmål | KF:s årsmål år 2024 | Periodicitet |
|---|--------|---------------------|--------------|
|  Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende | 79 % | 79 % | År |

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

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens verksamheter och insatser utgår från ett salutogent förhållningssätt där trygghet, hälsa och välbefinnande står i fokus. Äldre i behov av stöd erbjuds insatser av god kvalitet. Utgångspunkten är den enskildes behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i utformandet av sin omsorg. Verksamheterna är rättssäker och likställig, bidrar till delaktighet samt håller god kvalitet och hög kontinuitet.

Stadsdelsnämndens uppsökande och förebyggande arbete är viktigt för att motverka ofrivillig ensamhet och isolering. Mötesplatserna och aktivitetscentren för seniorer erbjuder möjlighet till social samvaro och att delta i olika former av aktiviteter som syftar till att främja en god hälsa. Äldre erbjuds möjlighet till olika former av aktiviteter och dagliga utevistelse. Äldreomsorgens verksamheter deltar i stadens satsning på kulturevenemang för äldre.

Maten och måltidsupplevelsen inom stadsdelsnämndens äldreomsorg ska fortsätta att utvecklas för att förebygga undernäring och bibehålla en god hälsa. Vidare fortsätter utvecklingsarbetet inom hälso- och sjukvården för en personcentrerad vård. Anhörigstödet kommer att utvecklas inom verksamheterna för att stärka anhörigperspektivet.

Medarbetare erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling utifrån sina behov. Satsningar fortsätter för att stärka kompetensen för språk, demensvård, geriatrik, psykisk ohälsa, palliativ vård, hbtqi, våld i nära relation och missbruksproblematik. Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen erbjuds att utbilda sig via Äldreomsorgslyftet samt kompetenssatsningen via ESF-projektet, för att möta kommande kompetenskrav avseende undersköterskor och vårdbiträden.

Förväntat resultat

- Ökad andel äldre som känner sig trygga och nöjda med utformandet av sin äldreomsorg.
- Ökat välbefinnande och meningsfullhet hos seniorer genom förebyggande verksamhet.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla hälso- och sjukvården för att säkra en patientsäker och personcentrerad vård för den äldre.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet för att kvalitetssäkra insatserna för den äldre.

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|------------|------------|
| Stadsdelsnämnden ska arbeta för att säkerställa äldreomsorgens kompetensförsörjning samt erbjuda medarbetare utbildning enligt kompetensutvecklingsplanen med särskild satsning på språk och yrkesutbildning. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla arbetet med digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla den interna och externa samverkan för en god och nära vård samt förebyggande och hälsofrämjande insatser. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla och erbjuda insatser av god kvalitet utifrån interna och externa uppföljningsresultat. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska inom äldreomsorgens verksamheter öka kännedomen om Nationella minoriteters rättigheter. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverkan med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation och hbtqi. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla arbetet kring kost, nutrition och måltidsupplevelsen. I särskilda boendeformer ska arbetet för sjuksköterskor med särskilt nutitionsuppdrag, fortsätta att implementeras. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla informationen och hanteringen av inkomna förslag, synpunkter och klagomål. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |

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

Förväntat resultat

Äldres upplevelse av trygghet och nöjdhet ska vara hög.

De äldre ska ges delaktighet i vårdens utformning

Måltidssituationer ska vara trevliga och ge stimulans och motverka undernäring

Äldre ska erbjudas utevistelser och dagliga aktiviteter utifrån önskemål

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

Enheten ska arbeta systematiskt för att utvecklas och HSL- arbetet ska vara säkert och följas upp systematiskt

Arbetsätt

Allt vi gör ska bidra till att minska och förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Att arbeta personcentrerat där den äldre har huvudrollen i sitt liv är grunden. Själbestämmande är ett nyckelord i allt från mat och måltider, aktiviteter till social samvaro. Att ta reda på vad som är viktigt för den äldre och genomföra det ger möjlighet till att ökad meningsfullhet. Nationella värdegrunden genomsyrar vårt arbete och är grunden för allt vi gör.

Enheten arbetar med kontaktpersonsuppdrag, varje enskild har en utsedd kontaktperson. Kontaktpersonen tar fram en genomförandeplan tillsammans med den äldre som beskriver hur den äldre önskar att få sina insatser utförda.

Enheten har en upprättad inflyttningsprocess där delar som välkomstsamtal och vårdplanering ingår och skapar delaktighet för de äldre i utformningen av sin vård och omsorg.

Enheten arbetar aktivt med dokumentation enligt SOL och HSL. Enheten har utsedda dokumentationsombud inom HSL och SOL.

Palliativ registret används för att förbättra och kvalitetssäkra vården i livets slutskede.

Enheten arbetar utifrån mat och måltidspolicyn och har utsedda funktioner, måltidsombud och måltidsobservatörer, för att arbeta med mat och måltider. Enheten har ett nära samarbete med stadsdelsförvaltningens dietist. Enheten utför ”omsorgsmåltider”, vilket innebär att personal sitter med de boende och äter samma mat. Små portioner/smakprov. Måltiderna är viktiga för att skapa lugn och ro under måltiden och bidra till en hemlik miljö.

Enheten arbetar med att erbjuda de äldre gemensamma aktiviteter och utevistelse varje dag. Enheten arbetar i team där den äldre ingår och även närstående efter inhämtat samtycke.

Resursanvändning

Den äldre och efter samtycke närstående

Enhetschefs kompetens

Medarbetarens kompetens
Enhetens olika ombud
Parasol
Vodok
Värdegrunden som ligger till grund för allt omvårdnadsarbete
Samverkan med stadens kompetens samt extern samverkan som Apoteket ab, familjeläkarna i Saltsjöbaden och Regionen

Uppföljning

Brukarundersökning
Individuppföljning
Kvalitetsobservationer
Signeringslistor utevistelser
Egenkontroller av dokumentation/genomförandeplaner SOL
Egenkontroller HSL dokumentation
Egenkontroller Senior alert/palliativregistret
Måltidsobservationer/nattfastemätningar

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|------------|------------|
| Aktivt arbete vad gäller kompetensförsörjning och upprätta kompetensutvecklingsplan | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Fortsatt implementering av beslutsstöd; ViSam | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Fortsätta utveckla den palliativa vården | 2023-12-31 | 2024-12-31 |
| Kvalitetssäkra kontinensvården | 2023-12-31 | 2024-12-31 |
| Medarbetarna ska genom utbildning öka sina kunskaper i lågaffektivt bemötande | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Medarbetarna ska genomföra utbildning kring bemötande av sårbara grupper-våld i nära relation och Hbtqi | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Riskbedömning arbetsmiljö den äldre/den äldres lägenhet ska implementeras | 2024-01-01 | 2024-05-31 |
| Strukturerat arbetssätt utifrån uppföljningars resultat för att utveckla kvaliteten i verksamheten | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Säkerställa att de äldre/närstående känner till hur man kan lämna synpunkter och klagomål | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Utveckla hälso-och sjukvårdsdokumentationen | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Utveckla SOL-dokumentationen | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Utveckla uppdraget för SNUD | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Öka kännedomen om nationella minoritets rättigheter | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Ökad kunskap och användning av digitala hjälpmedel | 2024-01-01 | 2024-12-31 |

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

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

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

Beskrivning

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

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|--|-------------------|------------------|
| Stadsdelsnämndens särskilda boendeformer inom äldreomsorgen arbetar med vägledningen hållbara vård- och omsorgsboenden | 2024-01-01 | 2024-12-31 |
| Stadsdelsnämndens verksamheter som serverar mat ska mäta sitt matsvinn samt arbeta för att minska svinnet. | 2024-01-01 | 2024-12-31 |

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

- Att enheten minskar sin användning av plats
- Att enhetens matsvinn minskar

Arbetsätt

Byta ut engångs haklappar mot flergångs
Minska användning av underlägg av plast i sängarna och istället öka användningen av flergångsunderlägg
Sortera matavfall och mäta matsvinn enligt dietistens anvisningar

Resursanvändning

Enhetschef
Måltidsombud


Uppföljning

Resultat av minskad användning av plast följs upp genom att analysera de inköp verksamheten haft och görs vid uppföljning av verksamhetsplanen.

Matsvinn följs upp genom att jämföra resultaten från de mätningar som görs under året avseende matsvinn. Enheten kommer titta på om matsvinnet minskat.

Resultat av avfallshantering följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare samt följs även upp via de skyddsronder enheten genomför.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

| Indikator | Årsmål | KF:s årsmål år 2024 | Periodicitet |
|--|--------|---------------------|--------------|
|  Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel | 70 % | 70 % | År |

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

Beskrivning

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i

utemiljön och grönare gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

Förväntat resultat




-Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.

-Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|------------|------------|
| Stadsdelsnämnden ska ta fram en baslista för hållbara och näringsrika livsmedel inom de särskilda boendeformerna inom äldreomsorgen | 2024-01-01 | 2024-12-31 |

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

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

| Indikator | Årsmål | KF:s årsmål år 2024 | 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 och har en god arbetsmiljö

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå måluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål

- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

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

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.

Arbetssätt

Medarbetare och chefer arbetar tillsammans för en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöromd/skyddronder genomförs årligen.

Verksamheten samverkar med skyddsombudet på enheten. Medarbetare är i mycket hög grad delaktiga i verksamhetsutvecklingen.

Verksamheten arbetar aktivt för att erbjuda heltid till medarbetare.

Medarbetare i verksamheten erbjuds grundutbildning och vidareutbildning.

Medarbetares uppfattning om arbetsmiljö tillfrågas och förbättringsförslag fångas upp.

Reflektion ska vara en arbetsmetod för att utveckla enheten både på individuell nivå och för gruppen

Resursanvändning

Enhetschef

Medarbetarna

Uppföljning

Medarbetarenkät

Medarbetarsamtal

Arbetsmiljöromd

Analys av sjukfrånvaro

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|------------|------------|
| Utveckla medarbetarskapet för att öka delaktigheten | 2024-01-01 | 2024-12-31 |

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

De resurser vi har ska användas så effektivt som möjligt, varav vi kommer att fortsätta fokusera på en effektiv daglig planering för att möta de ekonomiska förutsättningarna. Vi verkar för en hög beläggning och kan anpassa verksamhetens utformning mellan korttidsverksamhet och permanentboende vid behov. Specialistutbildade undersköterskor och

ombud är viktiga resurser i verksamheten med sina spetskompetenser. Likaså stadens alla stödfunktioner och den välfärdsteknik som finns att tillgå. Parasol och Vodok är verksamhets- och dokumentationssystem som nyttjas. Enheterna inom Älvsjö Särskilda boende: Älvsjö Servicehus och Älvsjögården, hjälps åt och ser över möjligheter till samarbete och samnyttjande av personal, utbildningar, lokaler och inköp utifrån ett ekonomiskt perspektiv.

Budget 2024

Budgetomfånget är 39 958 tkr. Enhetens är intäktsfinansierad och under året räknas med en beläggning på 98 %. Budget som är lagd visar att utgifterna är något högre än intäkterna. De största utgifterna är personalkostnader, mat och inkontinensmaterial. Utgifterna för kost kommer minska från föregående år då vi har ändrat rutiner för hur vi beställer.

Personaltätheten är 0,66 ÅA/boende. Enheten har låg andel administrativ personal. Enheten kommer att öka samarbetet med Älvsjö servicehus i nyttjandet av personal för att om möjligt minska personalkostnaderna. Vi arbetar kostnadseffektivt men har även ett miljötänk i allt vi gör.

Ersättningarna för vårddyggn har ökat med 4,6 % sedan föregående år.

Budget följs upp varje månad med hjälp av ekonomikontroller

Personalen är väl informerad då transparens råder. Ekonomin diskuteras vid varje APT.

Investeringsbehov fångas upp vid arbetsmiljöromd och på APT. Investeringsbehov finns vad gäller vårdsängar.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

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. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker alltid. Vid verksamhetsplanering har hänsyn tagits till det som framkommit i samband med de resultat och analyser som gjorts av verksamheten under det gångna året.

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. Återkoppling sker alltid till den som framfört det oönskade och händelsen diskuteras på APT och kvalitetsråd. Vid introduktion av nyanställda informeras om rapporteringsskyldigheten.

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

De äldre görs delaktiga via brukarråd

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Rapporteringsskyldighet enligt Lex Sarah informeras om på APT, kvalitetsråd och avdelningsmöten.

Personalens åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT, kvalitetsråd, olika möten för ombuden och avdelningsmöten. Förslagslåda finns att lämna förslag i.

Medarbetarna ges frihet och ansvar att utveckla enheten. Förbättringsförslag prövas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i verksamheten och vi lär av varandra. Ledarskapet är nära och bygger på positiv förstärkning.