



**Stockholms
stad**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Älvsjö servicehus

Tjänsteutlåtande

Dnr: HÄ 2023/643

Handläggare
Charlotte Backteman

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-03-21

Telefon: 08-508 21 477

Verksamhetsberättelse 2023

Älvsjö servicehus

Älvsjö servicehus

start.stockholm

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	5
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 mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	9
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	11
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	17
Uppföljning av ekonomi	19
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	19
Investeringar	20
Systematiskt kvalitetsarbete.....	20
Redovisning av synpunkter och klagomål	20

Sammanfattande analys

Enheten har formulerat fem enhetsmål varav två uppnås vid årets slut. Ytterligare två mål är delvis uppfyllda och ett uppföljs inte.

Enhetens dagliga aktiviteter:

Enheten erbjuder både aktiviteter individuellt och de i grupp. Sommarkafé har vi genomfört varje dag hela sommaren då äldre och närstående bjuds på kaffe och hembakat vilket kan lyftas som ett gott exempel. Olika aktiviteter utförs med hjälp av sommarungdomarna.

Aktivitetsschema med dagliga aktiviteter upprättas, denna bygger på en kartläggning av den äldres önskemål samt förslag som inkommer via enhetens förslagslåda och på bo-råd. Möten hålls regelbundet med biträdande enhetschef för stöd i utvecklingsarbetet.

Vi har minskat klimatpåverkan:

Enheten har samordnade transporter och beställer mycket sällan akuta leveranser.

Enheten gör inköp i inköpssystemet Agresso där det är lättöverskådligt att se vilka produkter som är ekologiska och dessa väljs i första hand. Enheten har bytt ut plastprodukter i den omfattning som är möjlig. Enheten arbetar i dialog med fastighetsägaren på att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Matavfall sorteras.

De mål där vi inte nått full måluppfyllelse är:

Den personcentrerade vården:

Brukarundersökningen visar att enheten fortsatt måste arbeta med personcentreringen vad gäller delaktighet där de äldres önskan om hur och när omvårdnaden ska utföras måste förbättras.

Enheten kommer inte att rapportera en budget i balans:

Kostnaderna för tillsvidareanställda har ökat samtidigt som de visstidsanställdas löner har minskat. Detta är följderna av det schema vi använder sedan maj månad, där alla timrader har tagits bort. Bemanningen nattetid har dragits ner till en baspersonal. Att natten arbetar 9-timmars pass och varannan helg har inte haft någon större påverkan på kostnaderna för schemat. Resursspass som finns på schemat används oftast men kan någon gång bli en kostnad när behovet av dessa personer inte finns. Introduktioner, ersättare vid utbildningar och kohortvård har varit kostsamma för verksamheten och det har inte varit budgeterat för detta.

Under senaste halvåret har vi inte behövt hyra sjuksköterskor vilket är positivt.

Vi arbetar hela tiden för en hög beläggning genom att snabbt tömma och städa lägenheter som tom ställts för att snarast kunna ta emot en ny hyresgäst. Bemanningen regleras i förhållande till beläggningen genom ett aktivt arbete varje månad där vi går igenom beviljade timmar kontra personaltimmar.

Underskottet i budget har minskat under året.

Det mål vi inte uppnår:

Enheten är en god arbetsgivare:

Enheten har ett lågt AMI. En trolig orsak är att enheten har en nyanställd chef och att vissa omstruktureringar har genomförts som neddragning av nattpersonal, omfördelning av lokaler och ett aktivt arbete för ett mer strukturerat arbetssätt.

Kvalitet- och utvecklingsarbete

Enheten har i juni månad implementerat ett nytt arbetssätt för planeringen av brukarinsatserna för ökad kontinuitet, trygghet, hälsa och välbefinnande. Schemas som planeringsverktyg har avskaffats och enheten har återgått till att manuellt planera insatserna och upprätta arbetskort. Det arbetssättet ökar kontinuiteten och därmed tryggheten. Uppföljning av arbetssättet har skett i dialog med de äldre och visar att de upplever detta då samma person återkommer under dagen.

Enheten har kvalitetsråd varje månad där avvikelser och klagomål analyseras. Åtgärder upprättas, genomförs och följs upp. Arbetet återförs på enhetens arbetsplatsträff.

Enheten fortsätter arbetet med att stärka rollen som kontaktperson i det personcentrerade arbetet med det tvärprofessionella teamet. Som gott exempel kan nämnas nattpersonalens ökade delaktighet på team-möten genom att de fyller i avsedd mall som beskriver hur den äldres natt ser ut och vilka behov som föreligger.

Sjuksköterskorna arbetar med Visam för att säkerställa att de äldre vårdas i rätt vårdnivå. Egenkontroller är genomförda enligt årshjulet och följs av ett strukturerat arbete i syfte att verksamhetsutveckla. Det palliativa arbetet har fortsatt genom att stärka ombuden och genom att utveckla arbetet med kortleken DöBra.

Samverkan har under hela året skett med verksamhetsutvecklare, internkontroller ekonomi och dietist.

Kompetensutveckling:

- Övervägande delen av personalgruppen har under året genomfört sex digitala utbildningar individuellt. Det är basal hygien, anhörigstöd, brandskyddsutbildning, Lex Sarah, dataskydd och hot och våld.
- Palliativa ombud har genomfört olika utbildningar som PKC erbjuder och all personal har fått genomgång i hur man kan arbeta med kortleken DöBra.
- Sjuksköterskorna har genomgått olika hygienutbildningar via Vårdhygien
- Chef har fått utbildning i Full Range Leadership Model och föreläsning om schemaläggning med Myrna Palmgren
- Sedan har fem baspersonal gått utbildning i psykisk ohälsa
- En SNUD är utbildad
- Ett vårdbiträde är utbildad till undersköterska.
- Tre undersköterskor är klara med utbildningen till specialistundersköterska.
- En undersköterska har gått USK 3 under våren.

Verksamhetsutvecklare och dietist i staden har utbildat ombuden i deras olika roller

Medarbetarnas delaktighet





Då transparens råder är medarbetarna insatta i enhetens arbete med verksamhetsberättelsen och ekonomin. Medarbetarna är enhetens viktigaste resurs och för att stärka deras förutsättningar arbetar enheten med ombuds och handledarroller. VB är diskuterat i bikupor med redovisning på APT den 14/12-23.

Medarbetarna har varit delaktiga på gruppmöten och APT genom dialog och diskussion, där beslut fattas i dialog. Handlingsplan är upprättad för medarbetarnas delaktighet i dialog med medarbetarna på APT.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	72 %			77 %	87 %	87 %	2023
  Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänst	81 %			100 %	86 %	86 %	2023

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

Beskrivning

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

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

Verksamheterna arbetar efter stadens mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsmodellen

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

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

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

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

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

Förväntat resultat

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

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Stadsdelsnämnden ska erbjuda språkutbildning till berörda medarbetare i äldreomsorgen.	2023-01-01	2023-12-31	
	Analys Enheten har under första delen av året haft flera medarbetare som deltagit i språkutbildning på plats. Andra halvan har ingen deltagit på språkutbildning då deltagarna redan gått i flera år och att resultatet av utbildningen inte blev som förväntats			
✓	Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla arbetet med digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen.	2023-01-01	2023-12-31	
	Analys Enheten har utvecklat digitala inköp och användningen av läsa mail och dokumentation har ökat.			
✓	Stadsdelsnämnden ska fortsätta utvecklingsarbetet utifrån stadens Mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsupplevelsen och måltidsmiljön.	2023-01-01	2023-12-31	
	Analys Detta arbete pågår tillsammans med ombud och stadens dietist			
✓	Stadsdelsnämnden ska inom äldreomsorgens verksamheter uppmärksamma nationella minoritetsdagar.	2023-01-01	2023-12-31	Avvikelse
	Analys Enheten har inte arbetat med att säkerställa att personalen känner till vilka våra minoritetsgrupper är och att de får sin kultur uppmärksammas			
✓	Stadsdelsnämnden ska stärka och tydliggöra ombudsrollerna i verksamheterna.	2023-01-01	2023-12-31	
	Analys Enheten har lämnat ut ombudsrollerna uppdragsbeskrivning och förtydligat deras uppdrag. Enheten har möten med ombuden för uppföljning av deras uppdrag.			
✓	Stadsdelsnämnden ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverka med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre.	2023-01-01	2023-12-31	
	Analys Detta arbete fungerar väl men måste fortsätta utvecklas. Teamet möts varje dag och i mer strukturerad form varje vecka där den äldre har huvudrollen.			
✓	Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation och hbtqi+ personer.	2023-01-01	2023-12-31	Avvikelse
	Analys Detta har inte påbörjats			
✓	Stadsdelsnämnden ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2023-01-01	2023-12-31	
	Analys Hygienombud finns utsedda. Sjuksköterska med hygienuppdrag finns. Egenkontroller har genomförts, analys och åtgärder har upprättats. Uppföljning har skett. På varje APT lyfts basal hygien som en punkt.de			

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

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Att de äldre upplever trygghet och nöjdhet

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

Att enhetens professioner samverkar kring ovanstående i det tvärprofessionella teamet.

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

Analys

Enhetens bedömning är att målet kommer uppfyllas helt under året.

Bedömningen är att vi har kommit en bra bit på väg i det strukturerade arbetet och arbetet med att öka delaktigheten, personcentreringen. Enheten har regelbundna bo-råd möten där boende är delaktiga och kan framföra sina synpunkter. Egenkontroller utförs och handlingsplaner upprättas och följs upp. Fortsatt har vi arbetat aktivt med det palliativa arbetet både inom SOL och HSL. Implementering av ViSam pågår. Alla ombudsroller har förtydligats. Enheten har implementerat ett nytt arbetssätt av planeringen av brukar insatserna för ökad kontinuitet, trygghet, hälsa och välbefinnande.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Implementera ViSam som arbetsmetod	2023-01-01	2023-12-31	Avvikelse
Analys ViSam används fullt ut av sjuksköterskorna			
! Reflektion som arbetsmetod	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Aktiviteten har inte kunna utföras då enheten inte har någon reflektionsledare utbildad			
✓ Utbilda SNUDD	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Enheten har en SNUDD som arbetar med utvecklingen av mat/måltider			
! Utveckla HSL-dokumentationen	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Det är ett pågående utvecklingsarbete. Egenkontroller är genomförda och handlingsplaner upprättade med åtgärder. Uppföljningar visar på att utvecklingen går framåt.			
! Utveckla SOL-dokumentationen	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Egenkontroller visar på att genomförandeplanerna är mer detaljrika och att delaktigheten ökar. Enheten behöver dock fortsätta utvecklingsarbetet och även vad gäller den löpande dokumentationen så att baspersonalen förstår hur och vad som är viktigt att dokumentera. Utbildade Parasol-ombud är en viktig resurs i utvecklingsarbetet. Detta är ett ständigt pågående arbete.			

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

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

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens enheter integrerar kultur i verksamhetens vardagliga arbete. Särskilda medel finns avsatt för detta. Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. Förskolan är därför en given mötesplats som kan ge lika möjligheter till deltagande och skapande i enlighet med Stockholm stads kulturstrategiska program. Kulturpengen till förskolan samt stöd i hur arbetet med kultur kan utformas och utvecklas ökar förutsättningarna för att lyckas med intentionen.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. Unga får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. Fritidsgårdar och öppna mötesplatser erbjuder besökarna ett brett utbud av kulturaktiviteter som riktar sig och är tillgängliga för alla. Fritidsgårdarna samarbetar med lokalt civilsamhälle och andra fritidsgårdar för att tillsammans erbjuda ett brett verksamhetsutbud.

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

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

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

Vid bidragsgivning till föreningar samordnas regler och arbetssätt med stadens andra bidragsgivare för en effektivare handläggning och bättre service. Arbetet pågår för att tydliggöra och utveckla regler och syfte med bidrag till föreningar samtidigt som en rättssäker process säkerställs och oegentligheter motverkas.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i

stadsdelsområdet. Stadsdelsområdets parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation.

Förväntat resultat

- Kultur- och fritidsaktiviteter planeras för att nå nya målgrupper, bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.
- Kultur, fritidsaktiviteter och skapande integreras i verksamhetens ordinarie arbete.
- Barn på förskola och unga i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, träffpunkter och genom sina organisationer.
- Boende i stadsdelsnämndens grupp- och servicebostäder får stöd i att ha en rik fritid och att kunna delta i hälsofrämjande aktiviteter utifrån sina intressen.
- Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet. Samarbete med föreningar och nätverks mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Stadsdelsnämndens äldreomsorg ska erbjuda de äldre kulturella aktiviteter.	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Kulturella aktiviteter har erbjudits regelbundet under året			

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

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att enheten erbjuder ett rikt utbud av aktiviteter.
Att aktiviteterna är anpassade efter brukarens önskemål.

Analys

Enhetens bedömning är att målet kommer uppfyllas helt under året.

Enheten erbjuder ett rikt utbud av aktiviteter. Enheten erbjuder boende dagliga gemensamma aktiviteter utifrån brukarnas önskemål. Enheten har under året haft ett varierat utbud av underhållning och aktiviteter.

Enheten har tagit emot sommarjobbande ungdomar. De har varit delaktiga i enhetens sommarcafé och dagliga aktiviteter.

Enheten samverkar med Brännkyrka kyrka som kommer till enheten en gång i månaden och håller andakt.

Seniorglädje har besökt enheten varje vecka för att umgås med våra äldre både i grupp och individuellt.

Att aktiviteterna är anpassade efter brukarens önskemål.

Var tredje månad har vi bo-råd där boende är delaktiga och den äldres önskemål om aktiviteter och kulturutbud fångas upp av aktivitetsansvarig och chef. Enheten har en idélåda där boende kan lämna sina önskemål

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Utveckla arbetet med aktivitetsombud Senior Glädje och Ung Omsorg	2023-01-01	2023-12-31	
Analys UngOmsorg besöker inte längre enheten. SeniorGlädje kommer en gång varje vecka under två timmar. Fortsatt måste vi arbeta för ett bättre samarbete för att bli mer effektiva			

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

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

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

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

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

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

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

Förväntat resultat

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

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att enheten samordnar leveranser.
Ekologiska varor väljs om möjligt.
Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast.

Analys

Enhetens bedömning är att målet kommer uppfyllas helt under året.

Att enheten samordnar leveranser. Enheten har samordnade transporter. Vissa akutbeställningar kan behöva göras.

Ekologiska varor väljs om möjligt. Enheten gör inköp i inköpssystemet agresso där det är lättöverskådligt att se vilka produkter som är ekologiska.

Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast.

Enheten har ett väl organiserat soprum, där kastas och sorteras soporna i märkta sopkärl. Enheten arbetar i dialog med fastighetsägaren på att skapa förutsättningar för sortering av avfall.

För att minska användningen av plast har enheten, när det är möjligt, köpt in andra alternativ till plast- och engångsartiklar i plast. Enheten har arbetat med att öka medvetenheten hos de som är behörig beställare för att öka graden av inköp av flegångsartiklar. Enheten har genomfört en översyn av de plast- och engångsartiklar som används för att se vilka produkter enheten kan byta ut till flegångartiklar.

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

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom tilldelad ekonomisk ram

Beskrivning

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

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom sin ekonomiska ram

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Säkra ekonomiska prognoser

Analys

Enhetens bedömning är att målet kommer uppfyllas delvis under året.

Enheten har under sommaren renoverat 3 lägenheter då behovet var stort. Det har lett till att uthyrningen har fördröjts och påverkat intäkterna samt att enheten står för tomgångskostnaderna.

Fortsatt fokus på att kontrollera budget på kost - respektive förhandsbeställningar då kostnaderna har ökat i och med inflationen.

Den här perioden har beläggningsen ökat vilket medfört ökade intäkter.

De äldre som flyttar in idag är ofta multisjuka, har stort omvårdnadsbehov samt sjukvårdsinsatser av HSL gruppen och ökat kostnad för sjukvårdsmaterial.

Nytt schema påbörjas i april, i schemat finns resurspass för öka kvalitén och kontinuiteten i verksamheten. Effekten av schemaförändringen beräknas ses senare i år. Schemaförändringar och att nattpersonalen from maj månad kommer att arbeta 9-timmarspass kommer påverka budgeten positivt. Andelen timanställda kommer att minska och därmed kostnaderna för dessa. Dock ökar kostnaderna för månadsanställda men på sikt kommer det förändrade arbetssättet att stabilisera kostnaderna.

I tertial 2 visar verksamheten ett underskott. Verksamheten arbetar med åtgärdsplaner för att minska underskottet.







- Resursteam har skapats och andelen timanställda har minskat för att öka kontinuiteten
- Ökat fokus på hälsosamtal för att minska sjukfrånvaron
- Tätare uppföljningar av utförandegraden sker.

En budgetprognos görs månadsvis med prognos på helårsutfall. Uppföljning görs regelbundet tillsammans med ekonomicontroller. Åtgärder vidtas vid eventuella avvikelser. Ekonomiska frågor lyfts också regelbundet i olika forum för att alla medarbetare ska ha en god förståelse för enhetens ekonomi och hur den påverkar avdelningen och förvaltningen i stort

Fortsatt sker ett aktivt arbete för att hålla en hög beläggning. Enheten har en viss kö.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Månatliga prognosmöten	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Dessa möten har genomförts som beslutat			
✓ Schema med resurspass	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Enheten har schema med resurspass för all baspersonal			

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

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	59			81	83	83	2023
  Sjukfrånvaro	7,9 %			10,4 %	9 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023
  Sjukfrånvaro dag 1-14	2,9 %			2,84 %	3,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023

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

Beskrivning

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

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

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

Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat. Friskvård är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Som personalförmån kan medarbetare i stadsdelsnämnden ta ut friskvård på arbetstid när arbetet och verksamheten så tillåter. Förvaltningen arbetar systematiskt med kort- och långtidsfrånvaro enligt den rehabiliteringsprocess som är gemensam för staden.

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

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

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på

bästa sätt kunna leda sin verksamhet och i det uppmuntra medarbetare att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus.

Chefer som är nya i sin chefsroll, genomgår chefsintroduktion för att få en god grund till vad som förväntas i uppdraget kopplat till personalansvar och att vara arbetsgivarföreträdare. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom stadens chefsutvecklingsprogram och upphandlade insatser.

Förväntat resultat

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

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

■ Uppfylls inte

Förväntat resultat

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

Analys



Arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete både vad gäller social och fysisk miljö. Att undersöka och efterfråga för att upptäcka risker, arbeta förebyggande, för att sedan åtgärda. Årligen sker skyddsronder och medarbetarsamtal. Företagshälsovård finns att tillgå. Arbetsskador och risker anmäls i IA. Risker följs upp och åtgärdas. Enheten arbetar med personalpolicyn enligt årshjulet.

Nytt introduktionsmaterial har tagits fram som används vid anställning av personal

Hög svarsdeltagande i medarbetarenkäten som visar ett lägre AMI. Utvecklingsområden och styrkor tydliggörs i handlingsplan som vi arbetar med under året. Medarbetarskapet måste fortsätta utvecklas. Positiv förstärkning är ett begrepp som beskriver ledarskapet där medarbetarna ska vilja utföra uppgifter för att man vet att det ger positiva återkopplingar.

Prioriteringsordning nyttjas när det finns behov av det för att minska arbetsbelastningen.

Friskvårdsbidrag nyttjas i verksamheten. Kompetensutveckling sker regelbundet genom utbildningar som erbjuds.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Aktivt arbete för att öka frisknärvaro	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Enheten arbetar enligt stadens rehabiliteringsrutin. Uppföljning av sjukfrånvaro sker; omtankesamtal rings av chef			
 Medarbetarskap	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Detta är pågående			

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap i alla verksamheter


Beskrivning

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

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

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla medarbetare ska genomgå de obligatoriska utbildningarna om dataskydd och informationssäkerhet	2023-01-01	2023-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
Analys 80 % av medarbetarna har genomfört utbildningen			
✓ Samtliga chefer ska genomgå utbildningen i informationssäkerhet och dataskydd som är framtagen för målgruppen	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Detta är genomfört			
✓ Samtliga verksamheter ska ta fram en beredskapspärm där rutiner för krishantering ska finnas	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Enheten har en upprättad beredskapspärm			
✓ Stadsdelsnämndens verksamheter som bedöms vara samhällsviktiga eller är av vikt för dessa ska ha en uppdaterad kontinuitetsplan som är övad	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Enheten har en upprättad kontinuitetsplan som är övad			

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Enhet : Älvsjö servicehus

Enhetschef: Charlotte Backteman

Beloppen anges
i TKr !

	Utfall i bokslut 2023
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	0
Hysesintäkter	192
Bidrag och ersättningar	1 011
Försäljning av verksamhet	24 913
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	26 117
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	21 996
Övriga personalkostnader	687
Lokalkostnader	3 212
Entreprenader och köp av verksamhet	1 231
Övriga kostnader	2 365
<i>Summa kostnader</i>	29 491
<i>Resultat netto</i>	-3 374

Medarbetarna är vår viktigaste resurs. Flera har viktiga ombudsroller som med sin kompetens bidrar till verksamhetsutvecklingen. Vi nyttjar stadens verksamhetssystem som Vodok, Parasol, Lisa, Medvind och Agresso. Vi samverkar både internt och externt för att bidra till en god och nära vård där vi har stockholmarna och våra äldres bästa i fokus. Värdegrunden är ständigt närvarande i allt vi gör för att öka personcentreringen och skapa förutsättningar för de äldres bästa. Vi samverkar med Älvsjögården VoB vad gäller lokaler och personalresurser för att arbeta kostnadseffektivt. Då verksamheten är skatte- och avgiftsfinansierad så är det viktigt att vi använder våra intäkter så effektivt som möjligt.

Investeringar

Under året är en ny expedition för HSL-personalen iordningställd. Investeringar har gjorts genom att vi fått sätta upp nya dörrar och fönstergaller. Enheten har investerat i ett digitalt nyckelskåp och ett antal hjälpmedel som sittvåg och lyftar.

Systematiskt kvalitetsarbete

I allt vi gör, vid alla tillfällen arbetar vi systematiskt. Att ständigt utvärdera, reflektera och återkoppla. Att lära av det vi utfört bra och där vi misslyckats. Lyfta goda exempel. Utveckling av verksamheten sker hela tiden och målet är ständiga förbättringar. Alla resultat som inkommer från uppföljningar, undersökningar, egenkontroller, avvikelser och synpunkter och klagomål hanteras systematiskt. Vi analyserar, upprättar handlingsplaner med åtgärder och följer upp. Medarbetarnas engagemang tillvaratas genom olika ombudsroller och ansvarsområden. Förslag från personalen fångas upp på möten och i en låda för anonyma förslag. Vi provar, analyserar och följer upp. Ibland skapas nya rutiner.

Under året som varit har vi arbetat med sju utvecklingsområden. Fem av dem har vi lyckats bra med där det har skapats nya arbetssätt och förbättringar som arbetet med palliation, Visam, ombudsrollerna och både SOL och HSL dokumentationen. Vi arbetar nu med resurstjänster och ett minskat antal timanställda.

Dock har utvecklingen av digitala hjälpmedel inte fortskridit som tänkt. Bland annat beror det på att det är kostsamma uppdrag och ekonomin inte har tillåtit det.

Nästan alla medarbetare har genomfört digital utbildning: Lex Sarah. Vid flera tillfällen på APT möten har vi gått igenom rutinen. Och rapporteringsskyldigheten.

Alla synpunkter och klagomål lyfts på kvalitetsråd som genomförs varje månad. Vi analyserar och upprättar åtgärder vid behov. Vi följer upp på kommande möte.

Redovisning av synpunkter och klagomål

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Beröm	Antal beröm		2	4	6 st	Beröm handlar främst om personalens goda bemötande. Boende har gett beröm för de aktiviteter enheten anordnar
Från vem har klagomål, synpunkt eller avvikelser inkommit?	Annan (t.ex. okänd)					
	Brukare/patient		5	6	11 st	
	Medarbetare/verksamhet inom förvaltningen					
	Närstående (anhörig, god man, etc.)					
	Patientnämnden					

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
	Samverkanspart (ex annan förvaltning, Region Stockholm, Polis)					
Vad gällde klagomålet, synpunkten eller avvikelser?	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)					
	Bemanning (Kontinuitet, vikarieanskaffning)					
	Bemötande					
	Beslut (missnöje, avsaknad av beslut, ej kommunicerat etc.)					
	Brister i information (utebliven info, obegriplig info, etc.)					
	Brister i rutiner/utförande av insats eller verksamhet					
	Fråga/idé					
	Fysisk inne- eller utemiljö (ej städad, avsaknad av material etc.)					
	Hantering av personuppgifter					
	Klagomål som gäller hälso- och sjukvård					
	Kompetens					
	Mat och måltider					
	Teknik, verksamhetssystem och IT-relaterade frågor					
	Tillgänglighet (öppettider, telefontider, fysisk miljö)					
	Utebliven/försenad insats eller aktivitet		5	6	11 st	Enheten har sett över rutiner för planering av insatser.
Varav antal avvikelser som lett till (ej incidenter som rapporteras i IA)	Lex Maria					
	Lex Sarah		1	1	2 st	Rapporterna avser brister i utförande av insatser.
Återkoppling	Antal klagomål där återkoppling har lämnats		5	6	11 st	
Åtgärder	Antal klagomål där åtgärder vidtagits		5	6	11 st	De åtgärder som skett är ändrade rutiner för planering av insatser

