



Östermalms staddelsförvaltning
Dianagårdens vård- och omsorgsboende

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2014-752-1.2.1.
Sid 1 (18)

Handläggare: Carina Stenbaek
Telefon: 08-508 10 577

Till:
Östermalms stadsdelsnämnd
2015-02-19

Verksamhetsberättelse 2014

Dianagårdens vård- och omsorgsboende

Dianagården

Artemisgatan 2
115 42 Stockholm
Telefon 08-508 10 577
carina.stenbaek@stockholm.se
www.stockholm.se

Sammanfattande analys

Dianagårdens vård- och omsorgsboende är beläget i Hjorthagen med närhet till kommunikationer och grönområden. Det är ett boende för personer i behov av vård och omsorg dygnet runt med totalt 48 lägenheter, 36 platser med inriktning somatiskt vård och 12 platser med inriktning mot personer med demenssjukdom. Varje boendeenhet har gemensamma utrymmen för social samvaro och måltider samt tillgång till balkong. Varje lägenhet är utrustad med pentry, trygghetslarm och balkong. I entréplanet finns utöver gemensamma utrymmen och reception även en mindre lokal som fram till mars 2014 har fungerat som personallokal för hemtjänsten. Från april 2014 har socialtjänsten bedrivit verksamhet i lokalen.

Dianagården är bemannat med sjuksköterskor och omvårdnadspersonal dygnet runt. Vardagar arbetar även fysioterapeut och arbetsterapeut. Dianagårdens små boendeenheter ger möjlighet till en lugn och trygg miljö. Under året har flertalet aktiviteter anordnats, i samlingsalen och på respektive enheter, exempelvis underhållning, högläsning, gruppgymnastik, promenader och utflykter. Fotvård, frisör och tandvård har regelbundet besökt de boende på Dianagården.

Vid inflyttning till Dianagården upprättas en genomförandeplan tillsammans med boende, anhöriga och personal. Av genomförandeplanen framgår hur insatserna praktiskt ska genomföras utifrån den boendens specifika behov och önskemål. Varje boende har två kontaktmän som ansvarar för huvuddelen av utförande av omsorgen. Förutom hjälp med personlig omvårdnad och praktiska göromål ska kontaktmännen bidra till att den boende får en meningsfull dag. Dianagården har bedrivit kvalitetsarbete bland annat genom regelbundna kvalitetsråd, multiprofessionella, kostråd och aktivitetsgrupp.

Dianagården har under året upplevt korta boendetider som i huvudsak berott på att många svårt sjuka äldre i livets slutskede flyttar in då vårdtiderna inom slutenvården är korta. Flera äldre har även bott i väntan på ett förstahandsval inom valfrihetssystemet. Den stora omsättningen med hög vårdtyngd ställer krav på verksamheten särskilt inom hälso- och sjukvårdsområdet.

När det gäller boendemiljön så är Dianagården i behov av stambyte samt viss ombyggnad. Återkommande problem med avloppstammarna, bland annat i de boendes lägenheter, har inneburit tomma platser som påverkat budget negativt.

Socialstyrelsen har 2014 genomfört brukarundersökningar riktade till de boende på Dianagården. Högst andel positiva svar konstaterades kring bemötande, trygghet, allmän nöjdhet, förtroende för personalen och upplevelsen av att lätt komma i kontakt med personalen vid behov. Områden med lägst andel positiva svar rörde upplevd ensamhet, påverka när man får hjälp, vetskap var man lämnar synpunkter, maten och måltiderna och möjligheterna att komma ut. De största utvecklingsområdena och där fokus kommer att ligga är att förbättra måltiden och möjligheten till att komma ut.

Administrativa uppgifter

Dianagårdens vård- och omsorgsboende

Enhetschef/verksamhetschef enligt 29 § HSL

Carina Stenbaek

Tfn: 08-508 10 577

e-post: carina.stenbaek@stockholm.se

Adress: Artemisgatan 2, 115 42 Stockholm

Organisations- och ledningsstruktur

Ledning och personal

Det finns totalt 55 anställda fördelat på en verksamhetschef, två samordnare, 44 omvårdnadspersonal inklusive natt, sju sjuksköterskor inklusive natt, 0,5 fysioterapeut, 0,75 arbetsterapeut och 0,5 vaktmästare. Dianagårdens vaktmästare delar sin tjänst som äldreomsorgens 0,5 vaktmästarservice/fixartjänst. Sjuksköterskor och omvårdnadspersonal bemannar verksamheten dygnet runt, övriga kategorier arbetar vardagar.

Interna möten och råd

Arbetsplatsträff - En gång per månad.

Morgonmöte - Ledning, sjuksköterska, fysioterapeut/arbetsterapeut träffar dagligen omvårdnadspersonalen på varje våningsplan för ett kort möte, ca 15 min, för planering av dagens arbete.

Hälso- och sjukvårdsmöten - Dianagårdens ledning, sjuksköterskor, fysioterapeut och arbetsterapeut träffas en gång per månad för genomgång av aktuella frågor.

Multiprofessionella möten - Genomgång av varje enskild boendes behov vad gäller social omsorg och hälso- och sjukvård. På dessa möten deltar sjuksköterska, fysioterapeut, arbetsterapeut och omvårdnadspersonal. Mötena genomförs en gång per vecka på varje våningsplan och syftet är att ge handledning i omvårdnad för omvårdnadspersonalen.

Kvalitetsråd - Genomgång av inkomna avvikelser, synpunkter och klagomål samt följer upp beslut om åtgärder från föregående möte samt genomgång av rutiner. Kvalitetsrådet har ett lärandeperspektiv. I kvalitetsrådets möten deltar ledning, sjuksköterska, fysioterapeut/arbetsterapeut och omvårdnadspersonal. Kvalitetsrådet träffas fyra gånger per år samt ytterligare möten vid behov.

Kostråd - Dianagårdens ledning och omvårdnadspersonal träffar matleverantören Sodexo fyra gånger per år för framförande av önskemål och synpunkter på de varma måltider som serveras de boende.

Aktivitetsråd - Ledning, arbetsterapeut/ fysioterapeut och en omvårdnadspersonal per våning träffas i aktivitetsrådet sex gånger per år för planering och genomgång av aktiviteter och utvistelse.

Samverkan och information

Samverkan mellan den enskilda boende och personalen bygger framför allt på kontaktmanaskapet. På Dianagården finns olika former av samverkan med närstående och andra organisationer.

Förtroenderåd genomförs fyra gånger per år för samråd och ömsesidig information. På förtroenderåden deltar verksamhetschefen, valda representanter för boende och närstående, stadsdelsnämnden och nämndens pensionärsråd. Informationsmöten för anhöriga genomförs två gånger per år. Omvårdnadspersonal deltar regelbundet i nätverksträffar med andra Silviasystrar på vård- och omsorgsboendena på Östermalm. Vårdplanering genomförs vid inflyttning och vid behov tillsammans med den boende, anhörig, sjuksköterska och omvårdnadspersonal. Där efter skrivs en individuell genomförandeplan.

Samverkan sker även med Smittskydd Stockholm och Vårdhygien, Stockholms läns landsting. Det finns även ett samverkansavtal med Stockholms läns landsting vad gäller läkarresurser och läkemedel rörande Dianagården, Proffic ansvarar för läkarinsatserna. Läkaren besöker Dianagården en gång per vecka och kan alltid nås på telefon vardag. Jurläkarna på Legevisitten ansvarar för läkarinsatserna under kvällar, nätter och helger.

Det finns en informationspärm på Dianagården tillgänglig för brukare, anhöriga och andra besökare. I informationspärmen finns aktuell information samlad såsom kontaktuppgifter, protokoll från förtroenderåd och APT, verksamhetsplan, aktiviteter, foton från aktiviteter, information om brandlarm, åtgärder vid stöld, policydokument m.m.

Kvalitetsarbete

Verksamhetens kvalitetsråd träffas ca sex gånger per år och är en resurs för att utveckla rutiner och arbetssätt. Förtroenderådet är ett forum för att möjliggöra diskussion kring utvecklingsfrågor tillsammans med representanter för de boende. Stadsdelsförvaltningens årliga verksamhetsuppföljning ger en genomlysning av verksamheten och pekar på styrkor och förbättringsområden. Via klagomål- och synpunktshantering får enheten vetskap om eventuella brister och utifrån de synpunkter som framkommer upprättas vid behov en handlingsplan. Brukarenkätens resultat ger indikationer på eventuella åtgärder som behöver vidtas i verksamheten. Resultatet tas upp på planeringsdag och arbetsplatsträffar för genomgång och diskussion kring hur resultaten kan förbättras. Förbättringsförslag redovisas samt att i förekommande fall nya rutiner utarbetas.

Lokaler

Dianagården har totalt 48 lägenheter, 36 med inriktning somatiskt vård och 12 med inriktning demens. Lägenheterna är fördelade på fyra våningsplan, sammanlagt sju boendeenheter. Varje boendeenhet har gemensamma utrymmen för social samvaro och måltider samt tillgång till stor balkong. Varje lägenhet är utrustad med pentry, toalett, dusch och balkong samt brandlarm och trygghetslarm. I entréplanet finns reception, administrativa lokaler och gemensamma utrymmen för aktiviteter samt en altan för utevistelse. Det finns även en mindre lokal som fram till mars 2014 har fungerat som personallokal för hemtjänsten. Från april 2014 har socialtjänsten bedrivit verksamhet i lokalen. Dianagårdens lägenheter fördelar sig enligt nedan:

Plan	Inriktning	Lägenheter	Enheter
1	demens	6+6	2
2	somatik	6+8	2
3	somatik	6+8	2
4	somatik	8	1
Totalt		48	7

Brukare/Kunder/Klienter

Dianagårdens utgångspunkt är att de boende ska känna trygghet med den personal och med de insatser som utförs. Service, vård och omsorg ska utformas tillsammans med den enskilde så att han eller hon har möjlighet att påverka och bestämma över sitt eget liv. Verksamheten ska genomsyras av gott bemötande.

Vid inflyttning på Dianagården upprättas alltid en genomförandeplan tillsammans med den boende, dennes anhöriga, omvårdnadsansvarig sjuksköterska, arbetsterapeut, fysioterapeut och kontaktman. Genomförandeplanen ska uppdateras var sjätte månad eller vid behov. Varje boende på Dianagården har två kontaktmän. När ordinarie kontaktman är i tjänst är det alltid den som har huvudansvaret för den boendes omvårdnad så att kontinuiteten upprätthålls. Förutom hjälp med personlig omvårdnad och praktiska göromål ska kontaktmannen bidra till att de äldre får en meningsfull dag. Kontaktmannen ska skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga för att de ska känna sig trygga. Dianagården strävar efter att de boende ska ha en meningsfull tillvaro och en god måltidssituation. Utifrån de boendes förmåga och önskemål erbjuds vardagsnära aktiviteter och stimulans av olika slag både inom och utanför boendet.

På det dagliga morgonmötet på varje våningsplan ges en rapport av föregående kväll och den gångna natten samt genomgång av den aktuella dagens aktiviteter för varje boende. Omvårdnaden för de boende anpassas så långt som möjligt efter egna önskemål och normal dygnsrytm. Vid de multiprofessionella mötena träffas sjuksköterska, omsorgs- och rehabiliteringspersonal och går mer ingående igenom de boendes önskemål, resurser, risker, svårigheter och ex behov av hjälpmedel. Målet är att omvårdnaden ska genomsyras av grundtanken att den enskilde har förmåga att själv välja hur han eller hon vill leva sitt liv.

De boende ska alltid veta var de kan lämna synpunkter och klagomål på verksamheten. I kvalitetsrådet och som en del i enhetens kvalitetsarbete redovisas avvikelser och inkomna synpunkter/klagomål från såväl brukare, anhöriga som medarbetare. Resultat från brukarundersökningar tas upp på arbetsplatsträffar för genomgång och diskussion kring hur resultaten kan förbättras. Förbättringsförslag redovisas samt att i förekommande fall nya rutiner utarbetas.

Chef- och ledarskap

Målsättningen med ledarskapet är att de boende på Dianagården ska få en individuellt utformad vård och omsorg. Ledningen strävar efter att vara synlig i verksamheten. Vid de dagliga morgonmötena tillsammans med omvårdnadspersonalen deltar alltid ledningen samt

sjuksköterska, fysioterapeut eller arbetsterapeut. Ledningen finns alltid tillgänglig på telefonen samt vid behov även för enskilda samtal med både medarbetare, boende och anhöriga.

Genom verksamhetens åtaganden formuleras Dianagårdens mål och arbetssätt. De finns tillgängliga för både medarbetare, boende och anhöriga. Åtaganden och arbetssätt tas regelbundet upp för diskussion och vidareutveckling på Dianagårdens arbetsplatsträffar. Vid planeringsdagarna då all personal deltar, utvärderas hur vi under året uppfyllt våra åtaganden och hur vi kan utvecklas vidare.

En ledaruppgift är att lyfta fram medarbetarnas kompetens och kunskaper till gagn för brukaren. En utgångspunkt för detta är det strukturerade återkommande medarbetarsamtalet efter genomgång av svar från medarbetarenkäten.

Medarbetare

På Dianagården finns sjuksköterskor omvårdnadspersonal tillgängliga dygnet runt. Det finns tillgång till fysioterapeut, arbetsterapeut, administrativ personal samt läkare. Varje plan har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och varje boende har en kontaktman.

Dianagårdens ledning har medarbetarsamtal med alla anställda en gång per år. Utifrån den anställdes profession, kunskapsnivå och intressen upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Internutbildning inom förflyttningsteknik, hygienrutiner, kost och måltidsordning anordnas regelbundet.Handledning utifrån den enskildes omvårdnadsbehov ges kontinuerligt av sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut. En checklista används vid nyanställning för att säkerställa introduktionen av den nya medarbetaren.

Värdegrund

Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre samt Stockholms stads värdegrund för äldreomsorgen ska genomsyra verksamheten. I stadens värdegrund är värdigt liv och välbefinnande centrala begrepp. Målet är att all personal ska arbeta i enlighet med värdegrundens intentioner. Arbetet med att konkretisera värdegrunden i det dagliga arbetet fortgår genom ex. diskussioner på möten och användande av utbildningsmaterial.



Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök





KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2 Invånare i Stockholm är självförsörjande

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Antal praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha	2 st	4 st	2 st	1600 st	VB 2014

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter				20 %	VB 2014
  Mängden matavfall som stadens verksamheter sorterar ut för biologisk behandling			15 %	45%	2014
Analys Sedan hösten 2014 sorterar Dianagården matavfall för biologisk behandling					

Nämndmål:


En hållbar livsmiljö värnas och utvecklas på Östermalm

Beskrivning

Förvaltningen bidrar till en hållbar livsmiljö genom att minska miljöpåverkan från sina egna verksamheter och verka för att stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt. Stadens miljöprogram ger vägledning.

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan, ökad klimatanpassning och fler grönskande utomhusmiljöer.

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel anställda som går eller cyklar till arbetet	5,45 %	3,64 %	4 %		2014
Analys De flesta medarbetare bor långt ifrån verksamheten och har använt kommunala färdmedel för att ta sig till arbetet.					

Åtagande:

Bra miljö för de boende

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

En effektiv miljöhantering och en hög miljömedvetenhet i organisationen.

Analys

På Dianagården har miljövänliga produkter såsom tvättmedel och hygienartiklar använts i hög utsträckning. Rutiner finns för hantering av förpackningar/kartonger och tidningsinsamling. Lampor har släckts i de rum där ingen för tillfället vistas och datorer har stängts av. Engångsmaterial har endast använts i undantagsfall. Dianagården har ett utbildat miljöombud och frågor kring miljö har tagits upp på APT. Under året har verksamheten påbörjat insamling av matavfall för sortering för biologisk behandling.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

Nämndmål:

Invånare på Östermalm upplever en varierad och tillgänglig kultur och fritid

Beskrivning

Boende med heldygnsomsorg, deltagare i dagliga verksamheter och besökare i öppna träfflokaler samt barn i kommunal förskoleverksamhet ska få tillgång till stadens kulturutbud genom förvaltningens försorg.

Förväntat resultat

Äldre, ungdomar och barn i stadsdelen kommer att uppleva ett tillgängligt och innehållsrikt kulturutbud. Alla som förvaltningens verksamheter riktar sig till är nöjda med sina kulturupplevelser.

Åtagande:

De boende erbjuds ett varierat aktivitets- och kulturutbud

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

De boende känner meningsfullhet i vardagen. Att erbjuda de boende aktivering, träning, och stimulans samt samvaro och stöd för att kunna behålla fysisk, psykisk, social och andlig hälsa, självkänsla och livskvalitet

Analys

Alla som bor på Dianagården har dagligen erbjudits att delta i någon form av aktivitet och utevistelse. Dianagården har under året erbjudit ett brett utbud av gemensamma aktiviteter, i samlingssalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, hjärngympa, filmvisning, högläsning, musikstunder, grupp gymnastik och utevistelse. Det har anordnats bouletturnering och tipspromenad, större arrangemang efter årstid, ex midsommarfest, sill-, grill-, kräft- och surströmmingsfest. I december anordnades nobelfest, luciafirande samt julfest. Utflykter har genomförts regelbundet. Verksamheten har besökts av ungdomar, främst under sommaren, som erbjudit deltagande vid promenader, spel, högläsning och anordnande av sommarcafé. Frivilligarbetare och Väntjänsten har bidragit med högläsning och kyrkan har anordnat andakt.

Det har funnits en aktivitetsgrupp som består av aktivitetsombud från varje avdelning. Ombudens uppgift har varit att planera aktiviteter och inventera varje boendes individuella önskemål. Anpassning med ex extrapersonal har genomförts, detta för att så många som möjligt skall kunna delta. Aktivitetsgruppen har träffats sex gånger under året för att göra bl.a. aktivitetsplanen. Ett nära samarbete med enhetens arbetsterapeut och fysioterapeut har funnits. Nytt sångmaterial har tagits fram och nytt aktivitetsmaterial har inhandlats.

Utvärdering visar att de boende uppskattar de olika arrangemangen men brukarundersökningen för 2014 visar att nöjdheten när det gäller aktiviteter är 67 % vilket är en minskning från år 2013. Brukarnas nöjdhet med möjligheten till utevistelse har minskat avsevärt i jämförelse med 2013, från 75 % till 36 % som är nöjda. Det kommer att vara fokus på att förbättra nöjdheten med aktiviteter och utevistelse.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarna upplever att de erbjuds valfrihet och mångfald

Nämndmål:


Invånare på Östermalm erbjuds valfrihet och mångfald

Beskrivning

Förvaltningen verkar för att olika typer av verksamheter och driftsformer inom respektive ansvarsområden blir kända.









Förväntat resultat


Informationen om valfrihet har nått ut och brukarna har gjort aktiva val. Att fler brukare upplever att de har valfrihet och vet var informationen finns för att kunna göra sina val.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Arbeta systematiskt för att informationen på Jämför service ska vara korrekt, tydlig och uppdaterad	2013-01-01	2014-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andelen nöjda omsorgstagare - vård- och omsorgsboende (äldreomsorg)	83 %	73 %	85 %	85 %	2014
  Maten smakar bra - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	41 %	77 %	77 %	77 %	2014
  Måltiden är en trevlig stund på dagen - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	53 %	71 %	76 %	76 %	2014
  Omsorgstagarnas upplevelse av trygghet - vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	94 %	83 %	90 %	90 %	2014

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Bistå äldrenämnden i att ta fram en utevistelsegaranti för äldre i vård- och omsorgsboenden	2014-01-01	2014-12-31	

Nämndmål:

2. Personalen har grundläggande yrkesutbildning

Beskrivning

All personal ska ha grundutbildning inom sitt specialområde och kontinuerligt erbjudas kompetensutveckling (utbildning, handledning). Andelen tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal med grundutbildning ska öka. Äldreomsorgens personal erbjuds grundutbildning och vidareutbildning i framför allt demens. Genom validering av personal med lång praktisk erfarenhet kan behovet av kompletterande utbildningsinsatser kartläggas och åtgärdas. Personal inom hemtjänsten prioriteras. Inom socialtjänstavdelningen har all personal adekvat grundutbildning.

Förväntat resultat

Professionalitet och god kvalitet i verksamheterna. Få klagomål. Ökad andel personal har grundläggande yrkesutbildning.

Åtagande:

Personalens kompetens och utbildningsgrad ska kontinuerligt öka.

 Uppfylls helt

Analys

Dianagården nyanställer endast omvårdnadspersonal med grundutbildning. Nyanställda får introduktion om rutiner, arbetssätt, hygienutbildning samt utbildning i lyftteknik. Kompetensen hos medarbetarna vidmakthålls och höjs genom undervisning och handledning. Det är viktigt att all personal behärskar det svenska språket i tal och skrift. Alla anställda har sedan tidigare genomgått den nätbaserade utbildningen "Demens ABC". Arbetet med att implementera Stockholms stads värdegrund har fortgått, bland annat genom utbildningsmaterial och en teaterföreställning med etiska dilemman. Samtliga anställda på Dianagården har vidareutbildats inom brandskydd.

All legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal har adekvat utbildning och erfarenhet. Under året har sjuksköterskorna genomgått vidareutbildning i ICF för att förbereda för övergången av hälso- och sjukvårdsdokumentation till det nya dokumentationssystemet, Life Care. Övergången sker 2015. En sjuksköterska har gått sårvårdsutbildning. Under året har en pärm tagits fram där aktuella utbildningar samlas för att inspirera till vidareutbildning.

Nämndmål:

3. Stadsdelsnämndens omsorgsverksamheter har hög kvalitet, är tillgängliga och präglas av trygghet, värdighet och delaktighet


Beskrivning

Stadsdelsförvaltningens verksamheter ska vara tillgängliga och präglas av ett bra bemötande. Kvaliteten i myndighetsutövning säkras bland annat genom användning av beprövade och evidensbaserade utredningsmodeller och metoder samt genom en konsekvent uppföljning. Som ett led i att öka brukarinflytandet ska samarbetet med frivilligorganisationer stärkas liksom

deras delaktighet i drift och utveckling av verksamheterna. Brukarnas synpunkter på omsorgsverksamheterna tas till vara och ses som en del i kvalitetsarbetet. Det förebyggande arbetet utvecklas.

Förväntat resultat

Kvaliteten inom omsorgsverksamheterna höjs. Personer upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Tillgängligheten i verksamheterna är hög och den enskilde känner sig trygg.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Öka medarbetarnas kunskap om levnadsförhållanden, och vikten av ett bra bemötande, för personer med olika typer av funktionsnedsättningar. Genomföra kompetensutveckling/insatser som klargör konsekvenser av olika typer av funktionsnedsättningar samt insiktsutbildningar för beslutsfattare och personal	2012-01-01	2015-12-31	

Åtagande:

Alla boende på Dianagården får en god service, vård och omsorg

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

De boende är nöjda med service, vård och omsorg.

Analys

Dianagårdens utgångspunkt är att de boende ska känna trygghet med den personal och med de insatser som utförs. Service, vård och omsorg ska utformas tillsammans med den enskilde så att han eller hon har möjlighet att påverka och bestämma över sitt eget liv. Verksamheten ska genomsyras av gott bemötande.

Under året har Dianagårdens tydliga rutiner för inflyttning följts. Dagen för inflyttning välkomnas den boende och dennes närstående av sjuksköterska, samordnare och kontaktperson. Inom två veckor efter detta första möte upprättar kontaktpersonen i samråd med den boende/i förekommande fall närstående en preliminär genomförandeplan. Efter ca två veckor bjuder omvårdnadsansvarig sjuksköterska in den boende och om hon vill, närstående, till ett hälsosamtal. Vid detta möte deltar även den boendes kontaktperson, fysioterapeut och arbetsterapeut. Samtalet förs utifrån ett salutogent synsätt, det vill säga fokus är på den boendes tillgångar och möjligheter. Målet är att omvårdnaden ska genomsyras av grundtanken att den enskilde har förmåga att själv välja hur han eller hon vill leva sitt liv.

Dianagårdens rutiner för kontaktmanaskapet har följts. Kontaktmannen ska vara behjälplig med personlig omvårdnad och praktiska göromål samt bidra till att de äldre får en meningsfull dag. Kontaktmannen ska skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga för att de ska känna sig trygga. Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete mellan kontaktperson, samordnare, sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet och god omsorg för den äldre. Dokumentation och riskbedömningsinstrument ger ett tydligt underlag för åtgärder och uppföljning. Tillgång till

arbetsledning, hälso- och sjukvårdspersonal samt läkare dygnet runt är en trygghetsfaktor. Det är viktigt att verksamheten genomsyras av ett gott bemötande och bemötande varit en central fråga under det senaste året. Bemötande har löpande tagits upp, bland annat på enhetens planeringsdagar.

Socialstyrelsens brukarundersökning visar att 95 % av de boende upplever att får ett bra bemötande av personalen. Resultat av Socialstyrelsens brukarundersökning visar att och 94 % känner sig trygga på Dianagården. Det är 89 % som känner för förtroende för personalen och 83 % är sammantaget nöjda med Dianagården.

Det är viktigt att boendemiljön upplevs som trivsamt och attraktiv. Dianagården erbjuder en hemlik och inbjudande boendemiljö. Brukarundersökningen visar att 67 % upplever att det är trivsamt i de gemensamma utrymmena och 79 % uppger att man trivs med sin lägenhet.

De boende ska alltid veta var de kan lämna synpunkter och klagomål på verksamheten. Resultatet från brukarundersökningen visar att endast 42 % av de boende vet var man ska vändas sig om man har synpunkter och klagomål. Verksamheten har tagit fram en tydlig blankett som har gjorts mer tillgänglig för att öka vetskapen.

Åtagande:

Dianagården åtar sig att öka samarbete med frivilligorganisationer

 Uppfylls helt

Analys

Som ett komplement till Dianagårdens egen verksamhet sker samarbete med frivilliga organisationer för att tillgodose de boendes olika behov och önskemål. Under året har Dianagården haft samarbete med Väntjänsten på Östermalm som har hållit i högläsningssgrupper på enheterna samt besökt enskilda personer. Högläsning har även regelbundet skett i samarbete med en frivilligarbetare. Engelbrekts församling och Frälsningsarmén har kommit till enheten för andakter.

Åtagande:

Utforma verksamheten så att de boende känner sig trygga.

 Uppfylls helt

Analys

Dianagårdens utgångspunkt är att de boende ska känna trygghet med den personal och med de insatser som utförs. Personalen och ledning har hög tillgänglighet så de boende ska kunna lita på att deras behov av hjälp blir tillgodosedda. Dianagården strävar efter att ha god personalkontinuitet vid omsorgen, varje boende på Dianagården har två kontaktmän. När ordinarie kontaktman är i tjänst är det alltid hon som har huvudansvaret för den boendes omvårdnad. Dianagården har låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning. Brukarundersökningen visar att 94 % känner sig trygga på Dianagården.

Dianagården har under året arbetat med förebyggande arbete för att öka upplevelsen av trygghet. Samtlig personal har under året genomgått brandutbildning. I samarbete med brand- och räddningstjänsten har kontinuerligt informationsinsatser och förebyggande åtgärder för utökad

brandskydd samt identifiering av risker genomförts. Handlingsplaner har regelbundet följts upp avseende riskinventering och risk- och väsentlighetsanalys.

Nämndmål:

6. Hälso- och sjukvården på vård- och omsorgsboenden är säker och av god kvalitet

Beskrivning

Stadsdelsnämnden ansvarar för hälso- och sjukvården till och med sjuksköterske-, arbetsterapeut- och fysioterapeutnivå på vård- och omsorgsboendena och dagverksamheterna.

Förväntat resultat

Hälso- och sjukvården inom de särskilda boendeformerna och dagverksamheterna ska vara säkra och av god kvalitet och riskbedömningar ska genomföras planligt.

Åtagande:

Enheten åtar sig att säkerställa att den enskilde boende får den kost och näring som krävs, att skapa de bästa förutsättningarna, en harmonisk och bra mat miljö.

◆ Uppfylls delvis

Analys

Maten till Dianagården levereras av Sodexo då verksamheten saknar tillagningskök. Den mat som serveras ska vara vällagad och näringsmässigt anpassad till äldres behov. Personalen ska ha kunskap om betydelse av ett tillräckligt intag av energi, konsekvenser av undernäring samt att maten kan utgöra en av dagens viktigaste händelser. Dianagården har under året följt rutiner för måltiden. Kostgruppen tillsammans med leverantör och ledning har träffats fyra gånger under året för att följa upp och säkerställa att rutiner och regler uppföljs. Egenkontroll har genomförts av hantering av livsmedelshygienen och regler kring godkänd hantering av råvaror och färdig mat har följts.

Varje dag finns två rätter att välja till lunch och middag samt även möjlighet att välja tillbehör till maten. Under året har enheten fortsatt arbetet med att utveckla mat och måltider ex vad gäller dukning och upplägg av mat, samt har även skett med matleverantör angående matens kvalitet och anpassning utifrån äldre personers preferenser. Förändringar har gjorts för att öka nöjdheten. I brukarundersökningen kan dock en försämring ses vad gäller boendes uppfattning om hur maten smakar. Endast 41 % har uppgett att maten smakar bra jämfört med 77 % år 2013. Det är samma matleverantör som förra året. I staden totalt angav 71 % att maten smakade bra. När det gäller måltidssituationen har 53 % uppger att måltiderna är en trevlig stund på dagen. Fortsatt utvecklingsarbete kommer att ske i frågan.

Åtagande:

Hälso- och sjukvården på Dianagården ska vara säker och av god kvalitet.

● Uppfylls helt

Analys

Hälso- och sjukvårdspersonalen ska identifiera vilka äldre som är i riskzonen för malnutrition, fallolyckor och trycksår samt följa Medicinskt Ansvarig Sjuksköterskas (MAS) rutiner. Alla boende har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och det finns en sjuksköterska dygnet runt på enheten. Vardagar dagtid finns både fysioterapeut och arbetsterapeut på Dianagården.


Riskbedömningar har utförts på boende vid inflyttning samt kontinuerligt vid förändrat hälsotillstånd. Vårdplaneringar görs efter behov tillsammans med den boende, berörd personal och eventuellt anhöriga. Teammöten har genomförts regelbundet. Individuell utprovning av hjälpmedel har gjorts av legitimerad personal. Läkare har besökt enheten två gånger per vecka. Tillgång till läkare finns via telefon dygnet runt. Det har genomförts läkemedels-genomgång tillsammans med läkare. Kontroll av narkotika och utgångsdatum på läkemedelsförpackningar har skett en gång i månaden. Årlig kontroll görs av apoteket.

Dianagården har under året upplevt korta boendetider som i huvudsak berott på att många svårt sjuka äldre i livets slutskede flyttar in då vårdtiderna inom slutenvården är korta. Den stora omsättningen med hög vårddygn ställer höga krav på verksamheten särskilt inom hälso- och sjukvårdsområdet.

Registrering har under året skett i Palliativa registret medan registrering i Senior Alert kvarstår som ett fortsatt utvecklingsområde.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Sjukfrånvaro		4,9 %		4,4 %	VB 2014

Nämndmål:

Stadsdelsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare

Beskrivning

Alla chefer med personalansvar ska arbeta med förebyggande insatser och för personalens delaktighet och trivsel. Förvaltningens friskvårdspolicy ska vara välkänd av medarbetarna. Förvaltningens enheter ska aktivt samarbeta med personalenhet, företagshälsovård, försäkringskassa och fackliga organisationer. Cheferna ska ha aktiv kontakt vid nya sjukfall och vara väl förtrodda med och arbeta i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess. Enheterna ska aktivt följa och analysera utvecklingen av sjukfrånvaron. Varje arbetsplats ska ha skriftliga och väl kända rutiner vid sjukdom.

Förväntat resultat

Resultatet skall vara att personalen känner sig motiverad och delaktig, att sjukfrånvaron är låg och att förvaltningen kan rekrytera nödvändig kompetens.

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
◆ Svarefrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	83,1 %	84,99 %	85 %		2014
◆ Svarefrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	78,18 %	78,18 %	85 %		2014

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2013-01-01	2014-12-31	
Analys Har skett på planeringsdagar och handlingsplan har tagits fram.			
✓ Erbjudna praktikplatser för personer med funktionsnedsättning från Jobbtorg Resurs, Arbetsförmedlingen, olika arbetsmarknadsprojekt/åtgärder) samt utse ansvarig för praktikanter med funktionsnedsättning.	2012-01-01	2014-12-31	
Analys Två personer från Jobbtorg, 1 från försäkringskassan, 1 från försörjningsstöd, 24 ungdomar under sommaren, 4 ungdomar på helgerna.			
✓ Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning.	2012-01-01	2014-12-31	
✓ Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2013-01-01	2014-12-31	
Analys Under året har medarbetarna varit engagerade och delaktiga i processen vid utformning av verksamhetsplanen.			

Åtagande:

Medarbetarna ska ha möjlighet att utvecklas, ta ansvar och kunna påverka sitt arbete.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner arbetsglädje och engagemang.

Analys

Ledningsfilosofin på Dianagården följer stadens personalpolicy avseende ledarskap samt har utgångspunkt i ett nära och stödjande kommunikativt ledarskap. En ledares uppgift är att ge sina medarbetare en målinriktad vägledning till den människosyn och de värderingar som ska

genomsyra arbetet samt att ge stöd och ”feed back” i planeringen av omvårdnadsarbetet. Ledningen deltar regelbundet i morgonmöten för avstämning på varje våningsplan.

Verksamhetschefen organiserar och strukturerar arbetet tillsammans med medarbetarna så att det inte råder osäkerhet kring ansvar och uppdrag. Detta innebär, att alla medarbetare vet vad som förväntas av dem. Såväl hälso- och sjukvårdspersonal som omvårdnadspersonal har egna ansvarsområden. Verksamhetschef och sjuksköterska möjliggör nödvändiga möten, planeringstid, dokumentationstid, reflektionstid som stöd för medarbetarna.

På arbetsplatsträffar (APT) diskuteras verksamhetsplanen, våra åtaganden och arbetsmiljön. Enhetschef arbetar tillsammans med HR-konsulent utifrån stadens rehabiliteringsprocess vid upprepad eller långvarig frånvaro och håller kontakten med de medarbetare som är långvarigt sjuka. Enhetschef har under året genomfört utvecklingssamtal med samtliga medarbetare. Individuell kompetensplan har upprättats för varje medarbetare.

I samband med att genomförandeplanen skrivs/revideras upprättas även en arbetsmiljörisikanalys där fokus är på hur arbetsmiljön kring den boende är utformad, såväl den fysiska som den psykosociala.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Uppföljning av driftbudget

Medarbetarna har varit delaktiga i budgetarbetet då genomgångar regelbundet skett på APT. Genomgång av budget har ökat medarbetarnas kunskap om hur verksamheten finansieras utifrån Kommunfullmäktiges ersättningsnivåer samt förståelsen för att resurser användas på effektivaste sätt.

Månadsvis prognos har tagits fram i samverkan med economicontroller som också medverkat vid upprättandet av tertialrapporter. Enhetschef har varje månad granskat ekonomiska transaktionslistor, personal lönelistor och Paraplyintäkter.

Återkommande problem med avloppstammarna, bland annat i de boendes lägenheter, har inneburit tomplatser som påverkat budget negativt. Budgeten har även påverkats av stor omsättning av boende samt ett ökat vårdbehov bland de boende.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Formulera nämndindikatorer som mäter effektivitet för respektive verksamhet	2014-01-01	2014-12-31	Avvikelse

Nämndmål:

Alla verksamheter stadsdelsnämnden finansierar ska vara effektiva.

Beskrivning

Alla verksamheter i förvaltningens egen regi samt entreprenader drivs effektivt inom ramen för tilldelad budget och ersättningssystem. Den gemensamma administrationen ska ge effektiv service till enheterna till en så låg kostnad som möjligt, så att stadsdelsnämndens resurser huvudsakligen används i kärnverksamheterna och kommer invånarna till del.

Förväntat resultat

Enheterna upplever att de får ett bra stöd från den gemensamma administrationen. De administrativa kostnaderna och lokalkostnader fortsätter att vara låga och helst minskar ytterligare. Verksamheter som drivs på entreprenad följs upp enligt tillsynsplan.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Alla medarbetare ska uppmuntras till att föreslå kostnadseffektiva arbetsmetoder.	2013-01-01	2014-12-31	
Analys Medarbetarnas förslag på kostnadseffektiva arbetsmetoder har diskuterats i samband med information om budget på enhetsmöten och APT.			

Synpunkter och klagomål

Under året har endast ett fåtal klagomål inkommit, de har rört bristande städning, för lite utevistelse och fastighetstekniska frågor.