

Handläggare:
Marie Palmgren Berg

Telefon:08-50812811

Till
Katarinagårdens vård- och
omsorgsboende

**Katarinagårdens vård- och omsorgsbo-
ende**

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

**Katarinagårdens vård- och om-
sorgsboende**

Katarinagården Tideliussgatan 7-9
11869 Stockholm

Marie.palmgren-berg@stockholm.se

stockholm.se

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Inledning | 3 |
| 1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök..... | 4 |
| <i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i> | <i>4</i> |
| 2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras..... | 5 |
| <i>2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg</i> | <i>5</i> |
| <i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i> | <i>14</i> |
| 3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva..... | 18 |
| <i>3.1 Budgeten är i balans</i> | <i>18</i> |
| Övriga frågor | 19 |

Inledning

Katarinagården erbjuder vård och omsorg till personer över 65 år som på grund av ålder, fysisk sjukdom eller funktionshinder inte längre klarar sin dagliga livsföring i hemmet. På Katarinagården finns 55 lägenheter fördelade på 5 våningsplan, samtliga med egen toalett, dusch och pentry. Alla våningar har ett stort gemensamt kök med rymlig balkong och ett vardagsrum. På baksidan av huset finns en liten men grönskande uteplats som används flitigt under sommarmånaderna. Katarinagården drivs i kommunal regi och är belägen vid Rosenlundsparken på södra Södermalm.

Här kan de som bor vara självbestämmande och känna meningsfullhet. Det ser vi till genom att enhetens medarbetare som består av sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeut och sjukgymnast har evidensbaserad kunskap. Verksamheten leds av enhetschef och biträdande enhetschef, som tillsammans med teamledare bildar enhetens ledningsgrupp. På varje våningsplan finns en teamledare för omvårdnadspersonalen. Uppdraget för teamledaren är att samordna resurser för hela Katarinagården, arbetsleda och fördela arbete över dagen, och se till att mål, regler och riktlinjer följs.

Personaltätheten är idag 0,85 personal per boende vilket ger 46,78 årsarbetare. Ca 23 % av medarbetarna är manlig. Samtliga medarbetare har hög kompetens och lång erfarenhet av arbete med äldre. Vår gemensamma uppgift är att skapa förutsättningar för ett värdigt liv och ge en känsla av trygghet och upplevelse av meningsfullhet för de som bor på Katarinagården. Verksamheten utvecklar arbetssätt för att integrera vår värdegrund med nationella värdegrunden.

Katarinagården arbetar med kontaktmannaskap, vilket innebär att den äldre vid inflyttning får en personlig kontaktman som ansvarar för omsorg, samordning och kontakter runt den äldre. Arbetsterapeut och sjukgymnast utför bedömningar, ansvarar för utprovning av hjälpmedel och handleder övrig personal i frågor som rör hjälpmedelshantering och enklare rehabilitering. Sjuksköterska har ansvar för hälso- och sjukvårdsinsatser, och arbetsleder gruppen av omvårdnadspersonal. Teamledare har ansvar hur det dagliga arbetet bedrivs. Läkare med specialistkompetens i geriatrik besöker Katarinagården varje vecka och då behov uppstår. Jourläkare finns att tillkalla på nätter och helger.

Det finns ett varierat utbud av aktiviteter att välja mellan. De som bor på Katarinagården har tillgång till biograf, och en månadsplan för aktiviteter upprättas utifrån de äldres önskemål där möjlighet till musik, sittgymnastik och högläsning ges.

Utevistelse och promenader sker med utgångspunkt från individuella önskemål och vissa gemensamma aktiviteter förläggs utomhus året runt. Högtider uppmärksammas och firas på ett traditionellt sätt. Enheten samarbetar med klassmorfar föreningen, vilket innebär att personer i från arbetsförmedlingen arbetar på Katarinagården som äldrestödjare. Deras uppgift består av att ge guldkant på tillvaron. Ungdomar anställs framförallt till sommaren, för att hålla i café verksamhet och vara behjälpliga med utevistelse för de äldre som så önskar.

För att kvalitet och patientsäkerhet ska kunna säkerställas arbetar enheten med att ta fram handlingsplaner vid identifierade risker gällande fall, nutrition och trycksår. Läkemedelshantering, rutiner för trygghetslarm, dokumentation, bemötande och vårdhygien är andra områden där handlingsplaner också skrivs. Enheten utvecklar arbetssätt när det gäller mat, och måltidssituationer. Lugn miljö, trivsamt dukat, aptitliga portioner och i den mån man kan, valda rätter

utifrån individuella önskemål.

Kompetensutveckling, omvärldsbevakning, balanserad ekonomi och framför allt det goda mötet med de äldre, närstående, medarbetare och externa intressenter sätter grunden för att Katarinagården är ett boende i positiv anda.

Bland våra viktigaste styrdokument är socialtjänstlagen(SOL), Hälso-och sjukvårdslagen (HSL), nationella värdegrunden, kommunfullmäktiges inriktningsmål och Stockholms stads äldreplan, stadsdelsnämnden och verksamhetens plan där mål och åtagande beskrivs. Övriga lagar som styr oss i vårt arbete är sekretesslagen, arbetsmiljölagen, och jämställdhetslagen och olika typer av handlingsplaner som t.ex. miljöhandlingsplan.

KF:s inriktningsmål:

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Nämndmål:

Nämndens verksamhet är miljövänlig

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|-------------------|------------------|
| Följa nämndens miljöhandlingsplan 2014. Redovisa åtgärder vid avvikelser i samband med tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen. | 2014-01-01 | 2014-12-31 |

Åtagande:

Katarinagården är en miljövänlig verksamhet

Förväntat resultat

Minska elförbrukningen. Öka andelen ekologiska varor vid inköp av livsmedel

Arbetssätt

Enheten sorterar förpackningar, papper, trä, el skrot, glas och plast i därför avsedda kärl och har ett väl organiserat soprum. Matbeställningar planeras så att mängden biologiskt avfall minimeras och ekologiska alternativ övervägs alltid när sådana finns. Miljöperspektivet beaktas i alla diskussioner om verksamhetsutveckling och förändringsarbete.

Resursanvändning

Viss extra kostnad för inköp av ekologiska varor. Verksamheten tar stöd av förvaltningens dietist i arbetet med beställning av ekologiska varor. Stadsdelens servicegrupp används för hämtning av grovsopor. Övrig sophämtning sker genom avtal med Liselott Lööw. Medarbetarna är en resurs i miljöarbetet.

Uppföljning

Uppföljning sker i arbetsgrupperna, på våningsmöten, arbetsplatsträffar och i samband med den fysiska skyddsronen. Viss uppföljning sker även i dialog med fastighetsägaren.

Utveckling

Öka andelen ekologiska varor vid inköp av livsmedel. Vi avser utse miljöombud som ska utveckla rutiner för att följa stadsdelsförvaltningens miljöhandlingsplan 2014.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

| Indikator | Årsmål | KF:s årsmål | Periodicitet |
|---|--------|-------------|--------------|
| Andelen nöjda omsorgstagare - vård- och omsorgsboende (äldreomsorg) | 85 % | 85 % | År |
| Maten smakar bra - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg) | 77 % | 77 % | År |
| Måltiden är en trevlig stund på dagen - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg) | 76 % | 76 % | År |
| Omsorgstagarnas upplevelse av trygghet - vård och omsorgsboende (äldreomsorg) | 90 % | 90 % | År |

Nämndmål:

Äldre har en meningsfull tillvaro

| Indikator | Årsmål | KF:s årsmål | Periodicitet |
|--|--------|-------------|--------------|
| Andelen äldre som får hjälp av sitt boende att göra det de tycker om (vård- och omsorgsboende) | 85 % | | Tertial |

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|------------|------------|
| Daglig utevistelse ska erbjudas för de som önskar (vård- och omsorgsboende) | 2013-01-01 | 2014-12-31 |
| Egen tid ska erbjudas en timma per vecka (vård- och omsorgsboende) | 2013-01-01 | 2014-12-31 |
| Minst två organiserade aktiviteter ska erbjudas per dag (vård- och omsorgsboende) | 2013-01-01 | 2014-12-31 |

Åtagande:

De äldre på Katarinagården har en meningsfull tillvaro

Förväntat resultat

Att de äldre känner att de bevarar och tränar sina sinnen

Att värdet när det gäller meningsfullhet hos de äldre ökar.
Att vi uppfyller målet med att de äldre känner sig nöjda med sitt boende.

Arbetsätt

Ofta kan en kulturaktivitet bidra till att skapa en tillvaro som upplevs meningsfull och begriplig. Det kan vara att ha en möjlighet till fysisk aktivitet som t.ex. att komma ut på promenad eller träna olika förmågor.

På Katarinagården erbjuds två aktiviteter dagligen som är vardagsnära och återkommande med viss regelbundenhet. Genom externa underhållare erbjuds musik, högläsning, och besök av terapihund. Social samvaro och aktiviteter ska anpassas efter den boendes önskan och hälsotillstånd. Sittgymnastik leds av enhetens sjukgymnast en gång i veckan.

En särskilt upprättad månadsplan över aktiviteter sätts upp i matsalen på varje våningsplan.

Dessa styrs av de önskemål som fångas upp i anslutning till genomförda arrangemang.

I fastighetens suterrängplan finns en biograf där film visning sker en till två gånger i veckan eller efter önskemål. Omsorgen planeras så att den äldre lever enligt sin kultur, livsåskådning och tro. Balans mellan trygghet och självständighet i den äldres dagliga liv är möjlig. Personalen stödjer den äldre i att upprätthålla kontakter och gemenskap, med närstående och vänner. Alla äldre har en kontaktman och en omvårdnadsansvarig sjuksköterska, som tillsammans ansvarar för att omsorgen utformas utifrån den äldres individuella önskemål. Information om den äldres liv, sociala nätverk, vanor och intressen är ett hjälpmedel för att omsorgen ska få ett innehåll där den äldre stärks i sin självkänsla.

I samband med inflyttning används "Dokumentet om mig", ett häfte med frågor om den äldres liv, som underlag för att samla viktig information om den äldre. Anhörig bjuds in i samarbetet och en vårdplanering erbjuds alltid i samband med inflyttning och därefter en gång per år eller vid behov.

Kontaktmannen dokumenterar individuella önskemål och behov i en genomförandeplan som på så vis blir en överenskommelse mellan den äldre och kontaktmannen om hur innehållet i omsorgen ska se ut. Av genomförandeplanen ska det också tydligt framgå vilket bemötande som krävs för att den äldre ska känna sig trygg och vilka önskemål den äldre har runt det dagliga livets sociala innehåll.

Kontaktmannen ansvarar för att ge den äldre en stunds "egen tid" varje vecka, dock minst en timme. Innehållet styrs av den äldres önskemål, förmåga och behov. För de som av olika skäl inte kan, vill eller orkar delta i gemensamma aktiviteter eller sociala sammanhang är den egna tiden en värdefull stund av samvaro som ger möjlighet till bekräftelse och stimulans.

Varje våning erbjuder dagligen flera former av social gemenskap i tex form av samvaro kring kaffe eller annat mellanmål. För att stimulera till samtal används tidningar, spel, frågekort och enkla dialogverktyg med bilder.

Medarbetarna ansvarar för att stötta och motivera de äldre att delta men också för att hjälpa dem att hitta sin plats i gruppen av äldre som bor tillsammans på våningen. Alla måltider ska vara en trevlig stund på dagen.

Bordsplacering och dukning är väl genomtänkt och medarbetarna sitter med vid bordet för att stötta i samtal och relationer runt bordet. Måltiden får ta den tid som krävs för var och en och ska vara en fröjd för alla sinnen.

En värdinna i från Röda Korset besöker verksamheten en eftermiddag i veckan. Vi stimulerar till utevistelse året runt genom att erbjuda promenad i närområdet, med äldrestödjare eller

kontaktman. Årets högtider ger tillfällen till fest och tillvaratas för traditionsenligt firande vid påsk, valborg, midsommar, jul och nyår.

Resursanvändning

De äldres livshistoria, vanor, intressen och sociala nätverk är resurser som behöver tas tillvara för att kunna arbeta med ett meningsfullt innehåll i omsorgen.

Ett fungerande kontaktmannaskap och en genomarbetad dokumentation som underlag för det dagliga arbetet ökar förutsättningarna för den äldres upplevelse av meningsfullhet i tillvaron. Vårdplaneringsmöten där samtliga yrkesgruppers samlade kompetens sker regelbundet, teamledare och anhöriga är en resurs i omsorgen. Det hjälper den äldre att upprätthålla viktiga sociala relationer.

Måltiderna tas tillvara för att skapa god stämning och bygga gemenskap mellan de äldre. Medarbetarnas engagemang och kreativitet skapar stora möjligheter att utveckla enhetens gemensamma aktiviteter. Äldrestödjare i från "klassmorfar" föreningen bidrar med sällskap och dagliga aktiviteter. Ferie arbetande skolungdomar och ungdomsbesökare som kommer på söndagar ett par timmar och skapar trevliga samtalsstunder är värdefullt resurstillskott.

Uppföljning

De äldres upplevelse av meningsfullhet följs dagligen upp av kontaktman och övriga medarbetare som deltar i den dagliga omsorgen. Varje tillfälle som bjuds att samtala kring hur den boende mår och vill ha sin dag, tas tillvara. De regelbundna vårdplaneringars tillfällen som erbjuds ger också viktig återkoppling. Boendemöten är ett viktigt forum för utvärdering av verksamhetens sociala innehåll.

Beställarenhetens uppföljningsintervjuer ger kunskap om hur den äldre individen upplever sin livssituation och brukarundersökningen är ett viktigt instrument för att få en helhetsbild av de äldres upplevelse av boendet. Utifrån brukarundersökningens resultat upprättas en åtgärdsplan som enheten sedan arbetar aktivt med under resten av året. Uppföljning av detta arbete sker våningsplans vis vid särskilda uppföljningsdagar och i samband med tertial rapportering.

Utveckling

För att på ett bättre sätt kunna tillgodose fler äldres behov av social stimulans behöver enheten utveckla kontaktmannaskapet. Prioriteringarna i det dagliga arbetet behöver ses över och en gemensamt överenskommen planering för den äldres "egna tid" är nödvändig för att arbetssättet ska fungera. Former för utevistelse och promenader behöver ha en tydlig struktur och planering så att fler äldre får möjlighet att komma ut i friska luften i den utsträckning de själva önskar.

Verksamheten ska utveckla och förankra värdegrunden i det dagliga arbetet. Teamledaren på våningsplanet organiserar, planerar, stimulerar och säkerställer att rutiner efterföljs så att de äldre får de insatser som beskrivits i genomförandeplanen. Enheten ingår i Klassmorfarföreningens projekt med äldrestödjare som är en resurs för att genomföra aktiviteter.

Nämndmål:

Äldre är delaktiga i utformningen av sin livssituation

| Indikator | Årsmål | KF:s års-mål | Periodicitet |
|-----------|--------|--------------|--------------|
|-----------|--------|--------------|--------------|

| Indikator | Årsmål | KF:s års- mål | Periodici- tet |
|---|--------|------------------|-------------------|
| Andelen äldre som kan påverka hur hjälpen genomförs (vård- och omsorgsboende) | 91 % | | Tertial |

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|---|------------|------------|
| Det ska varje dag finnas möjlighet att välja mellan två rätter vid lunch och middag (vård- och omsorgsboende) | 2013-01-01 | 2014-12-31 |
| Utveckla ett strukturerat arbetssätt av genomförandeplanernas framtagande och innehåll (utförarenheterna) | 2013-01-01 | 2014-12-31 |

Åtagande:

De äldre på Katarinagården är delaktiga i utformningen av sin omsorg

Förväntat resultat

Minst 90 % av de äldre på Katarinagården har en godkänd genomförandeplan.

Minst 91 % av de äldre på Katarinagården upplever att de är delaktiga i utformningen av sin livssituation

Minst 76 % av de äldre på Katarinagården upplever att de är delaktiga i utformningen av sina måltider

Arbetssätt

Kontaktmannen är den som i första hand ansvarar för att ta reda på vad den äldre har för behov och önskemål runt sin omsorg. Den äldre ges möjlighet att bevara gamla vanor i så stor utsträckning som möjligt och rutiner anpassas efter dygnsrytm och behov så att den äldre har möjlighet att styra sin vardag genom egna val. Kontaktmannen dokumenterar den äldres önskemål runt omsorgen i en individuell genomförandeplan och går igenom denna tillsammans med den äldre. Genomförandeplanen godkänns med en signatur av den äldre innan den tas i bruk och ligger till grund för alla medarbetares arbete runt den äldre. Vårdplanering erbjuds alltid i samband med inflyttning och därefter en gång per år samt vid behov. Den äldre får vid vårdplaneringstillfället möjlighet att tillsammans med närstående, kontaktman, ansvarig sjuksköterska, arbetsterapeut och sjukgymnast diskutera behovet av omsorg och hur denna ska läggas upp. Med hjälp av sin kontaktman och övriga medarbetare ska den äldre ha möjlighet att fortsätta att vara delaktig i beslut som rör den egna omsorgen hela vägen fram till livet slut.

Desom bor på Katarinagården erbjuds god och näringsriktig mat. Med personalens stöd ges möjlighet till att välja mellan två maträtter. Vid planeringen tas hänsyn till den äldres behov av varierad kost och individuella önskemål. Måltidsleverantör är Sodexo. Måltiderna kompletteras med smör, bröd och sallad och dryck. Alla som bor på Katarinagården bestämmer om de vill ha sin måltid gemensamt med andra, eller om de vill sitta i sin lägenhet. Måltiden är lugn och harmonisk med så få störande moment som möjligt. Enheten har kostombud som träffas en gång i månaden och regelbundna möten hålls med kostleverantören.

Det sociala innehållet i verksamheten planeras tillsammans med de äldre och de gemensamma aktiviteter som erbjuds bygger på de äldres egna önskemål.

Enklare frågeformulär delas ut där frågor ställs kring önskade aktiviteter och om man känner

sig nöjd med utbudet eller vill ha en förändring. Resultatet presenteras på anhörigmöte och för boende.

Resursanvändning

Ett fungerande kontaktmannaskap är den viktigaste resursen och en förutsättning för att den äldre ska få det utrymme som krävs i planeringen av omsorgen. Dokumentation i form av en tydlig och väl formulerad genomförandeplan är en viktig informationskälla för övriga medarbetare runt den äldre. Regelbundna vårdplaneringstillfällen ger möjlighet till samtal runt den äldres behov och önskemål om omsorg och innehåll i det dagliga livet. Resursanvändning är personalens samlade kompetens, samarbete med entreprenören Sodexo, och gemensamma utbildningar internt och ifrån äldreförvaltningen. Brukarenkäten och beställarenhetens uppföljningsintervjuer ger en tydlig bild av de äldres upplevelse av delaktighet i omsorgen.

Uppföljning

Uppföljning sker genom signering av utförda insatser och löpande dag anteckningar av kontakttman. Teamledaren säkerställer att rutinerna efterföljs. Uppföljning av genomförandeplanen sker en gång i halvåret eller om behovet av omsorgsinsatser förändras. Enhetschefen följer månatligen upp antalet godkända genomförandeplaner via ett bevakningssystem i dokumentationssystemet ParaSol. Uppföljning av den äldres totala livssituation tillsammans med anhörig sker i samband med vårdplanering en gång per år eller vid behov.

Resultatet av de brukarintervjuer som beställarenheten utför är ett utmärkt uppföljningsinstrument och används i arbetsgrupperna vid utvärdering och fortsatt planering av det pågående utvecklingsarbetet på våningarna. Resultatet i från brukarundersökningen följs av en åtgärdsplan som i sin tur följs upp på arbetsplatsträffar, våningsmöten, planerings- och uppföljningsdagar. Klagomåls och avvikelshanteringen är en del av uppföljningen kring den äldres delaktighet.

I Kvalitets råd följs klagomål och synpunkter upp.

Utveckling

Arbetet med att synliggöra genomförandeplanen som en överenskommelse mellan den äldre och medarbetarna ska utvecklas. Det ska synas tydligt att det är den äldres vilja och önskan, som står nedskrivet på sådant sätt att alla i personalgruppen vet hur den äldre vill ha sin omvårdnad och dag utförd. Innehållet i såväl genomförandeplaner som daglig dokumentation behöver förbättras. Uppföljning av planen ska tydligare visa på om det har förändrats behov av insatser och i så fall på vilket sätt. Teamledare tillsammans med medarbetare ansvarar för att förbättra måltidssituationen under året. Servering vid borden med upplägningsfat ska bli bättre. Enheten kommer att prioritera arbetet med att möjliggöra de äldres delaktighet och möjlighet att påverka innehållet i omsorgen, genom att ytterligare utveckla arbetssätten runt kost och måltidssituationer och socialt innehåll.

Nämndmål:

Äldre är självständiga utifrån sin förmåga

| Indikator | Årsmål | KF:s års-mål | Periodicitet |
|---|--------|--------------|--------------|
| Andelen äldre som känner att de uppmuntras att göra det de klarar | 80 % | | Tertial |

| Indikator | Årsmål | KF:s års- mål | Periodici- tet |
|----------------------------------|--------|------------------|-------------------|
| själva (vård- och omsorgsboende) | | | |

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|--|------------|------------|
| Alla enheter ska upprätta ett lokalt ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet. Egenkontroller ska genomföras enligt fastställd plan | 2014-01-01 | 2014-12-31 |
| Alla medarbetare som kommer i kontakt med demenssjuka eller deras anhöriga ska genomgå Svenskt Demenscentrums nätbase- rade utbildning Demens ABC | 2014-01-01 | 2014-12-31 |

Åtagande:

De äldre på Katarinagården är självständiga utifrån sin förmåga

Förväntat resultat

Minst 70 % av de äldre på Katarinagården upplever att de får det stöd hjälp de behöver för att upprätthålla sina förmågor

Arbetsätt

Vi är lyhörda inför varje persons förutsättningar och behov.

Tillsammans med kontaktman planerar den äldre sin omsorg. Det ska vara tydligt att det är den äldre som själv fattar beslut och gör egna val i så stor utsträckning som möjligt. Omsorgen utformas så att den äldre får hjälp och stöd att göra så mycket som möjligt på egen hand. I första hand handlar det om att bibehålla förmågan att klara sin egen hygien och munvård, att själv få utföra de moment i på- och avklädning som den äldre klarar, att få stöd att äta på egen hand samt att få den hjälp som krävs för att själv kunna förflytta sig. Ett lyhört och stöttande förhållningssätt hos kontaktman och övriga medarbetare är nödvändigt för att den äldre ska ha en möjlighet att behålla sina förmågor och upplevelsen av självständighet så länge som möjligt. Att i största möjliga utsträckning underlätta för den äldre att genomföra önskemål om att exempelvis ta emot gäster, gå ärenden och delta i aktiviteter utanför Katarinagården bidrar till en självständig livssituation.

I samband med inflyttning gör enhetens sjukgymnast och arbetsterapeut en ADL bedömning för att få en uppfattning om den äldres förmågor som utgångspunkt för ordination av eventuella hjälpmedel. Arbetet med att identifiera behov och prova ut lämpliga hjälpmedel sker i team tillsammans med kontaktman, boendeansvarig sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut. Vid inflyttning gör boendeansvarig sjuksköterska en fallriskbedömning som följs av en åtgärdsplan där tillsyn och miljö anpassas så att den äldre ska kunna förflytta sig så säkert som möjligt även om den egna gångförmågan är begränsad. Den äldre erbjuds en basal inkontinens utredning som kan ge värdefull information till hjälp att upprätthålla de egna toalettvanorna. Boendeansvarig sjuksköterska ser också till att den äldre har aktuell och fungerande färdtjänst.

Resursanvändning

Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete mellan teamledare, kontaktman, sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet med att skapa förutsättningar för den äldre att leva så självständigt som möjligt. Individuellt utprovade hjälpmedel och en miljö som är anpassad utifrån den äldres behov ger ökade möjligheter till självständighet. Dokumentation och riskbedömnings instrument ger ett tydligt underlag för åtgärder som kan underlätta för den äldre att leva ett självständigt liv. Volontärer och närstående är en betydelsefull resurs vid exempelvis ledsagning. Färdtjänst nyttjas för transporter till och från aktiviteter utanför Katarinagården.

Uppföljning

Individuell uppföljning sker kontinuerligt genom dialog mellan den boende och dennes anhörig, kontaktman och boendeansvarig sjuksköterska. Vårdplanering erbjuds vid behov eller minst en gång per år under vistelsetiden.

Teamledarna och enhetschef kontrollerar regelbundet den sociala omvårdnadsdokumentationen och granskar innehållet i genomförandeplanerna genom stickprovskontroller. Återkoppling sker till kontaktman och boendeansvarig sjuksköterska

Utveckling

Enheten behöver arbeta med att förankra ett synsätt där den äldres resurser är en självklar utgångspunkt i omsorgen. Utbildning kring vad den nationella värdegrunden innebär ska fortsätta där etiska värden och normer diskuteras. Genomförandeplaner och vårdplaner behöver formuleras så att det tydligt framgår vilka resurser den äldre har och vilket stöd den äldre behöver för att dessa ska kunna bibehållas.

Nämndmål:

Äldre är trygga

| Indikator | Årsmål | KF:s års-mål | Periodicitet |
|--|--------|--------------|--------------|
| Andel genomförda läkemedelsgenomgångar (vård- och omsorgsboende, servicehus) | 90 % | | År |
| Andel äldre som registrerats i Palliativa registret (vård- och omsorgsboende, servicehus) | 50 % | | År |
| Andel äldre som registrerats i senior alert , av de som gett sitt samtycke (vård- och omsorgsboende, servicehus) | 50 % | | År |
| Andelen äldre som känner sig trygga i sitt boende (vård- och omsorgsboende) | 93 % | | Tertial |

Åtagande:

De äldre på Katarinagården är trygga

Förväntat resultat

Minst 93 % av de äldre på Katarinagården upplever att de är trygga.

Minst 90 % av omsorgspersonalen har grundutbildning.

Minst 85 % av de äldre på Katarinagården upplever att de blir respektfullt bemötta av personalen.

Minst 85 % av de äldre på Katarinagården känner sig nöjda med sitt boende

Minst 50 % är registrerade i Senior alert

Minst 50 % som avlidit är registrerade i palliativa registret

Minst 90 % av de äldre har haft läkemedelsgenomgång

Arbetssätt

Information om trygghetslarm, nyckelhantering, portkod/kodlås och annan praktisk information ges i direkt anslutning vid inflytt, för att minska oro och ovisshet.

Mötet mellan medarbetare och den äldre som flyttar in är extra viktigt, för att skapa god kvalitet. Att presentera sig och visa respekt för att det kan kännas oroligt med nytt boende, kan ge den äldre en känsla av trygghet. Artighet och uppmärksamhet över den äldres önskemål, ger en känsla av självbestämmande redan ifrån start.

Kontaktmannen och den boendeansvariga sjuksköterskan inleder relationen med att beskriva att en genomförandeplan ska upprättas med utgångspunkt från behov och önskemål om hur den äldre vill ha sin vardag. Den nyinflyttade ges tid för samtal och stöd för att kunna uttrycka sina önskemål.

Kontaktmannen upprättar en individuell genomförandeplan med utgångspunkt från de behov, önskemål och intressen som framkommit. Den äldre godkänner genomförandeplanen med en signatur och därpå förankras den bland övriga medarbetare. Om den äldre inte kan eller vill skriva under dokumenteras det i planen och i den sociala dokumentationen.

Riskbedömningar gällande sår, nutrition och fall görs av boendeansvarig sjuksköterska och en handlingsplan med åtgärder för att förebygga eventuella risker upprättas. I samband med inflyttning erbjuds äldre med inkontinens problematik en individuell inkontinens utredning och ett individuellt utprovat inkontinens hjälpmedel förskrivs av ansvarig sjuksköterska.

En vårdplanering tillsammans med den äldre, närstående, kontaktman, sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut hålls i samband med inflyttning och därefter en gång per år eller när behov uppstår. Syftet med planeringen är att upprätta ett fungerande samarbete och en samsyn på omsorgen runt den äldre. Den äldre och närstående får en möjlighet att uttrycka såväl förväntningar som farhågor och medarbetarna kan bemöta dessa på ett sätt som skapar förutsättningar för trygghet för såväl den äldre som närstående. Vid vårdplaneringen ges också information om rutinen för klagomåls- och synpunkts hantering.

En gång i veckan eller vid akuta behov kommer en läkare till enheten.

När kontaktmannen är i tjänst ansvarar denne för omsorgen om den äldre. Det är viktigt med kontinuitet och pålitlighet när det gäller rutinerna över hur omsorgen ges. Bemanningen planeras i största möjliga utsträckning så att varje våning har sin egen grupp med tillfälligt anställd personal som arbetar i händelse av sjukdom eller annan frånvaro.

Medarbetarna har goda kunskaper om vård av äldre och all tillsvidareanställd personal har grundutbildning och/eller lång erfarenhet av att arbeta med äldre. Kontinuerlig kompetensutveckling sker.

Alla äldre har tillgång till trygghetslarm och varje våning har en larmansvarig som åtgärdar eventuella brister och ser till att larmen får den service och det underhåll som behövs. Sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut garanterar den medicinska tryggheten och läkare

med geriatrisk kompetens besöker boendet en gång i veckan. Jourläkare finns att tillgå dygnet runt.

Resursanvändning

Medarbetarnas långa erfarenhet och höga kompetens är en tillgång i det dagliga arbetet. Ett kontaktmannaskap där anhörigas kännedom om den äldre skapar förutsättningar för upplevelse av trygghet.

Regelbundna vårdplaneringstillfällen öppnar upp för samarbete och samsyn där tillfälle ges att ta emot synpunkter runt omsorgen. Fungerande trygghetslarm säkrar att den äldre får hjälp och tillsyn när behov uppstår.

Riskbedömningsinstrument ger tydliga underlag för åtgärdsplaner och övrig dokumentation. En komplett social dokumentation med en genomförandeplan som utgår från den äldres önskemål och vilja och löpande journalanteckningar borgar för den äldres rättssäkerhet. En tydlig och väl känd rutin för klagomål- och synpunkts hantering skapar trygghet för såväl äldre som närstående. Kunskaper hos medarbetarna om gällande lagstiftning och skyldigheter gällande avvikelshantering samt en tydlig rutin för återkoppling och åtgärdsarbete skapar förutsättningar för utvecklingen av kvalitet i verksamheten.

Uppföljning

Uppföljning sker löpande i samråd med den äldre av kontaktman och boendeansvarig sjuksköterska. En uppföljning av den äldres totala livssituation sker vid vårdplaneringstillfället tillsammans med den äldre och närstående. Brukarundersökningen ger en uppfattning om de äldres upplevelse av trygghet och följs av en plan för åtgärder som i sin tur regelbundet följs upp på våningsmöten, arbetsplatsträffar och i samband med tertial rapportering. Beställarens uppföljning av beviljade beslut ger också information om de äldres upplevelse av tryggheten på boendet.

Bemanning följs upp av enhetschef varje månad och den sociala omvårdnadsdokumentationen kontrolleras regelbundet genom ett bevakningssystem och med hjälp av stickprovskontroller. Inkomna synpunkter hanteras skyndsamt enligt förvaltningens rutin för synpunkts hantering och återkopplas till medarbetarna på våningsmöten och arbetsplatsträffar. Avvikelse- och rapporter om fel och brister statistikförs och återkopplas omgående till berörd personal och ansvarig sjuksköterska. Inkomna avvikelser tas regelbundet upp på kvalitetsråd.

Utveckling

Teamledaren har en viktig roll att arbetsleda, fördela och omfördela arbetsuppgifter för att utveckla innehållet i uppgiften som kontaktman.

Förankring av värdegrunden i det dagliga arbetet underlättas genom att teamledaren har kompetens att handleda och säkerhetsställa god vård och omsorg.

För att kunna garantera kvalitet och patientsäkerhet fortsätter enheten arbetet med att ta fram handlingsplaner vid identifierade risker gällande fall, trycksår och undernäring.

Ledningsgrupp bestående av teamledare för HSL personal och teamledare för omvårdnadspersonal är tillsammans med verksamhetschef ansvarig för kvalitetsutvecklingen inom enheten.

Personalen behöver kompetensutveckling inom området demens.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

| Indikator | Årsmål | KF:s års- mål | Periodici- tet |
|--|--------|------------------|-------------------|
| Aktivt Medskapandeindex | | 80 | År |
| Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare | | 80 % | År |
| Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete. | | 92 % | År |
| Sjukfrånvaro | | 4,4 % | Tertial |

Nämndmål:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

| Indikator | Årsmål | KF:s års- mål | Periodici- tet |
|--|--------|------------------|-------------------|
| Medarbetares känsla av motivation (Motivationsindex) | | | År |
| Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex) | | | År |
| Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrningsindex) | | | År |

Åtagande:

Katarinagårdens ledare är tydlig, aktiv och kommunikativ

Förväntat resultat

Stadens mål och enhetens åtagande är kända av chef och medarbetare.

Enhetens samlade kompetens är optimerat.

Enhetens ledningssystem är utvecklat.

Utvecklat kontaktmannaskap

Ökade värden i medarbetarenkäten avseende motivationsindex, ledarskapsindex och styrningsindex.

Arbetsätt

För att tydliggöra det gemensamma uppdraget där enhetens åtagande kopplas till stadens övergripande mål, är en ny organisation framtagen på Katarinagården. Förändringen utvecklar enhetens Kvalitetsledningssystem, där olika uppgifter och ansvar fördelas mellan yrkeskategorier sjuksköterskor, rehabiliterings personal och omvårdnadspersonal.

Teamledare för omvårdnadspersonal och teamledare för HSL personal utgör en del av verksamhetens kvalitetstråd vars uppgift är att säkerhetsställa att utveckling sker. Där diskuteras inkomna klagomål och synpunkter och avvikelser. De utgör även en del av enhetens ledningsgrupp och ansvarar för att beslut gällande mål, riktlinjer, åtaganden omsätts i praktiskt arbete.

På arbetsplatsträffar diskuteras åtagande och förväntade effekter utifrån brukarundersökning-

ens resultat. Kvalitetsrådet ger en sammanfattande bild av vad som inkommit. Den nationella värdegrunden är känd för medarbetare och utbildning pågår under året.

Under början på året hålls planeringsdagar för medarbetare och chef, där syftet är att diskutera hur arbetet under året ska bedrivas utifrån verksamhetsplan så att god arbetsmiljö och känsla av samhörighet skapas. Teamledarna samlar regelbundet arbetsgruppen för samtal runt det pågående arbetet vid våningsmöten. Uppföljning sker även vid planeringsdagar vår och höst.

Vid utvecklingssamtal sker dialogen med utgångspunkt från verksamhetsplan och kvalitetsgarantier. Den enskilde medarbetarens möjligheter, svårigheter och ansvar för det gemensamma uppdraget lyfts fram och kopplas till mål och eftersträvd effekt för verksamhetens målgrupp. Vid lönesamtal används lönekriterier som speglar uppdragets innehåll och på så vis tydliggör prestation som eftersträvas.

Arbetsplatsträffar planeras i samråd med enhetens arbetsplatsombud och följer fastställd dagordning. Inkomna synpunkter/klagomål och rapporterade avvikelser diskuteras och kopplas till uppdrag och mål och blir på så vis en del av enhetens utvecklings- och kvalitetsarbete.

Resursanvändning

Medarbetares kompetens, rutiner och arbetssätt är grund för att våra mål och åtagande uppnås. Verksamhetsplanering där medarbetarna är delaktiga skapar möjligheter till samsyn. Det system som används vid verksamhetsplanering och tertialrapporteringen, ILS, fungerar genom sin utformning och struktur som ett viktigt hjälpmedel vid såväl planering som uppföljning av verksamhetens arbete. Lönekriterier som lyfter fram förväntad prestation är hjälpmedel för att tydliggöra uppdragets innehåll. Planeringsdagar, sjuksköterskemöten, kvalitetsråd, våningsmöten och arbetsplatsträffar är viktiga möten för dialog kring uppdrag och förväntat resultat. Medarbetarenkäten och återkopplingen i form av det kommunikativa ledarskapet ger en tydlig bild av de områden enheten behöver prioritera och utveckla.

Uppföljning

Uppföljning sker regelbundet vid sjuksköterskemöten, våningsmöten och arbetsplatsträffar genom diskussion runt planerade och genomförda aktiviteter och uppnått resultat. Kontinuerlig uppföljning av det dagliga arbetet sker genom rapportering av identifierade fel och brister/avvikelser. Rapporteringen sammanställs månadsvis och återkopplas till medarbetarna vid veckomöten och arbetsplatsträffar. Resultatet av medarbetarenkäten följs av en åtgärdsplan som stäms av på arbetsplatsträffar under året. Arbetslagen följer tillsammans med sin arbetsledare upp det pågående utvecklingsarbetet på den egna våningen vid planeringsdagar vår och höst. Individuell uppföljning pågår löpande vid de utvecklingssamtal som hålls under året. En avstämning av genomförd prestation sker vid lönesamtalet.

Utveckling

Vi behöver förtydliga vision 2030 för att vi alla som arbetar på Katarinagården ska förstå hur vi kan bidra med ett Stockholm i världsklass.

Medarbetarna är i behov av fortsatt utbildning i social dokumentation, nationell värdegrund och för de som inte har genomgått webbaserad utbildning inom demens fortsätter den kursen. Vi behöver utveckla kvalitetsrådets arbete.

Nämndmål:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktad

| Aktivitet | Startdatum | Slutdatum |
|--|-------------------|------------------|
| Genomföra fysisk skyddsron | 2014-01-01 | 2014-05-31 |
| Med utgångspunkt från medarbetarenkäten tar chef tillsammans med medarbetare fram en handlingsplan | 2014-01-01 | 2014-03-03 |

Åtagande:

Medarbetare på Katarinagården är aktiva, ansvarstagande och utvecklingsinriktade.

Förväntat resultat

Aktivt medskapandeindex på 80 mot idag 76

Minskad sjukfrånvaro

Ökat engagemang och gott samarbete med teamledare och chef.

Ökat samarbete mellan våningsplanen kan göra att index höjjs.

Tydligare arbetsfördelning mellan olika yrkeskategorier

Arbetsätt

Arbetsplatsträffar förbereds tillsammans med enhetens arbetsplatsombud och följer fastlagd agenda. Ledningsgruppen som består av teamledare för omvårdnadspersonalen och teamledare för HSL personal har ett särskilt ansvar för att " få alla med på tåget." De tillsammans med chef stöttar och handleder medarbetare så att utveckling av verksamheten sker.

Chef och medarbetare arbetar tillsammans för en god arbetsmiljö, genom att vara ansvarstagande och aktiva när det gäller utveckling av verksamheten. Enhetens värdegrund gäller för alla som arbetar i verksamheten. Respektfullt, vänligt sätt som visar på tolerans mot varandras likheter och olikheter är grunden för att skapa en trivsamt och trevlig arbetsmiljö. Vi tillåter att vi är bra på olika saker.

Vikten av samråd och samförstånd kring hur omsorgen ska utföras och hur mål och åtagande uppfylls, gäller för medarbetare såväl för de äldre som bor på Katarinagården. Tydlig, saklig och korrekt information är viktiga förutsättningar för gott samarbete. Det är allas ansvar att engagera sig i frågor som tas upp på arbetsplatsmöten 1 gång per månad.

Teamledare håller i våningsmöten tillsammans med den egna arbetsgruppen. Enhetens chefer, sjuksköterskor och sjukgymnast träffas regelbundet för att diskutera aktuella verksamhetsfrågor och utvecklingsarbete. Utvecklingssamtal är väl förberedda och följs upp från år till år. Lönesamtal sker utifrån fastlagda och väl kända kriterier.

För att förebygga ohälsa och längre sjukfrånvaro prioriterar enhetschefen samtal och dialog med medarbetarna. Även vid kortare tids sjukdom upprätthålls alltid kontakt med den medarbetare som är frånvarande. Vid längre sjukfrånvaro följs rutiner och arbetsmetoder enligt stadens rehabiliteringsprocess. Regelbunden kontakt med den sjukskrivne, tydlig information om rehabiliteringsprocessen och tidig planering av eventuella rehabiliteringsinsatser är arbetsätt som används för att främja återgång i arbete.

Jämställdhet- och mångfaldsfrågor diskuteras och enheten försöker att ta tillvara den mångfald som medarbetarna representerar.

En skriftlig plan, års hjul, för det systematiska arbetsmiljöarbetet har tagits fram i samråd med enhetens arbetsplatsombud och är känd av medarbetarna.

Resursanvändning

Enhetens värdegrund bidrar till samsyn runt normer och värderingar på arbetsplatsen och är ett fungerande verktyg för dialog runt den psykosociala arbetsmiljön. Företagshälsovården är samarbetspartner vid rehabiliteringsprocessen.

Teamledarna är resurs för medarbetarna som stöd och handledare i det dagliga arbetet.

Diverse olika möten som vi avsatt tid för är viktig information och reflektionsträffar.

Samverkan med enhetens arbetsplatsombud vid utvecklingsarbete bidra till god arbetsmiljö

Uppföljning

Arbetsmiljöfrågor följs kontinuerligt upp genom dialog med medarbetarna på arbetsplatsträffar, våningsmöten och möten med hälso-sjukvårdspersonal. Protokoll och åtgärdsplan som upprättas i samband med fysisk/psykisk skyddsronn följs upp tillsammans med enhetens arbetsplatsombud två gånger per år.

På arbetsplatsträffar förs protokoll och beslut kan fattas gemensamt över frågor som uppkommit i från andra möten, så som våningsplansmöten, kvalitets möten, ledningsmöten och anhörigmöten. Medarbetare uppmanas att läsa protokoll om man varit frånvarande på senaste arbetsplatsmötet.

Medarbetarsamtal sker en gång per år. I samband med detta tas en kompetensutvecklingsplan fram. Medarbetare som har en sysselsättningsgrad som understiger 100 % lämnar in intresse för att utöka sin tjänst om så önskas. I den mån enheten har resurs för detta kan det tillgodoseas

Utveckling

Under 2014 arbetar enhetschef och medarbetare med nationella värdegrunden. Intern utbildning för personal så att hela Katarinagården hittar ett gemensamt synsätt och språk. Vi hittar mötesplatser och mötesformer för kommunikation och reflektion, för att skapa en kultur av öppenhet och nyfikenhet.

Vi ska kritisk granska vår egen verksamhet och arbetssätt, så att vi följer upp vad vi kommit överens om.

Samarbete mellan de olika våningsplanen stärks genom att teamledarna har ett övergripande ansvar för information och kommunikation till medarbetare.

Teamledare ska skapa en "vi - känsla" i sin grupp och i förhållande till samtliga medarbetare. Sjuksköterskorna får en mer renodlad roll och kan prioritera att utföra HSL- uppgifter och ha tillsyn över att omvårdnadsarbetet och ordinationer utförs.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Nämndmål:

Det ekonomiska resultatet är positivt

Åtagande:

Det ekonomiska resultatet på Katarinagården är positivt

Förväntat resultat

Enheten har en balans mellan intäkter och kostnader vid året slut

Arbetsätt

Vi gör en noggrann budgetplanering inför varje verksamhetsår. Det görs med hjälp av olika rapportverktyg såsom Agresso, webbinfo och paraplysystemets rapporter. Kontroll av lönelistor och transaktioner är verksamhetschefens egenkontroll. Månatliga prognoser görs tillsammans med förvaltningens controller, för att bevaka att budgeten är i balans. Verksamhetschef och biträdande enhetschef bevakar nogsamt att lägenheter inte står tomma på våningsplanen. Enheten erbjuder städ vid snabb utflyttning, för att på så vis kunna anmäla tidigt till kö hanteararen att kunna gå ut med erbjudande av ledig plats.

Medarbetarna är väl förtrodda med ersättningssystemet och tar ansvar för att vara delaktiga i enhetens ekonomiska planering.

Bemanningen planeras noga och teamledarna beaktar hela verksamhetens behov.

Förbrukningsmaterial beställs till hela enheten av en inköpsansvarig som har nära samarbete med verksamhetschef för att följa utvecklingen av kostnaderna per månad. Livsmedelsbeställningar görs på liknande sätt.

Den ekonomiska utvecklingen diskuteras på arbetsplatsträffar för att öka medarbetarnas kostnadsmedvetenhet.

Enhetens budget är baserad på 98,5% beläggning.

Resursanvändning

Samarbete med economicontroller bidrar till kontroll och ökade kunskaper i frågor som rör ekonomi och budget.

Medarbetarnas delaktighet är en viktig resurs. Att följa mål och åtagande är viktigt för att få fortsatt positivt omdöme, så att de äldre väljer att bo på Katarinagården. Månatliga rapporter för kostnader och intäkter underlättar budgetarbetet. Mall för uppskattning av kostnader för timanställd personal ger ett bra underlag för beräkning av lönekostnader. Mall för uppskattning av intäkter ger tydlighet i prognosarbetet på intäktssidan. Enhetschefens egenkontroll är en förutsättning för att ha kontroll i det löpande budgetarbetet.

Uppföljning

Uppföljning sker varje månad enligt checklista. Enhetschefen gör också månatliga uppföljningar av budgeten tillsammans med ekonomienhetens controller. I samband med detta upprättas en månadsprognos som utgör underlag för diskussioner om ekonomi och resursanvändning på enhetens arbetsplatsträffar. Tertialrapporter och verksamhetsberättelse lämnas enligt gängse rutin.

Utveckling

Genom att teamledare anställs med uppdrag att utveckla samarbetet mellan våningsplanen, kan grundbemanningen göras kostnadseffektivt utan att det påverkar verksamhetens kvalitet och upplevelsen av trygghet hos de äldre.

Att kunna prioritera vart bemanningen bäst behövs.

Fortsatt fokus på snabb uthyrning av lägenheter

Övriga frågor