

Handläggare:
Ingalill Bigénus

Till
Nytorpgårdens vård- och
omsorgsboende

Telefon:

**Nytorpgårdens vård- och omsorgsbo-
ende**

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

**Nytorpgårdens vård- och om-
sorgsboende**

Nytorpgatan44
11640

ingalill.bigenius@stockholm.se
stockholm.se

Inledning

Nytorpgårdens vård- och omsorgsboende är ett kommunalt boende fördelat på tre våningsplan med totalt 31 lägenheter. Enheten har två inriktningar, permanentboende för personer med demenssjukdom och korttidsboende i form av växelvård/avlastning. Korttidsboendet har ett eget namn och kallas Pensionat Nytorget.

Nytorpgården har en hemlik atmosfär, centralt beläget vid Nytorget i Södermalms stadsdelsförvaltning.

De som bor på Nytorpgården har egna lägenheter med stort hygienutrymme och kokmöjlighet i trinett. De har också tillgång till samvaro med andra i de gemensamma utrymmena såsom kök och vardagsrum. Lägenheterna inreds som hyresgästerna själva vill ha det med egna möbler, tavlor och textilier. Permanentboendet har 24 lägenheter.

Gemensamhetsutrymmen finns även på Pensionatet men här är de 7 lägenheterna färdigredda med ljusa fräscha möbler, tavlor, TV och radio.

Pensionatet har en särskild inriktning mot anhörigstöd. Målet är att utveckla ett anhörigcentrum på Nytorpgården genom att samordna korttidsvården med den öppna dagverksamheten Nytorgsträffen i samma byggnad där det bland annat finns anhörigkonsulent och ett stort aktivitetsutbud.

Enhetens personal består av sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeut, sjukgymnast, administratör, biträdande enhetschef samt verksamhetschef. Totalt arbetar här 37 personer varav 25 är kvinnor och 12 män.

Enheten leds av verksamhetschef. Sjuksköterskor och biträdande enhetschef är arbetsledare för vårdbiträden och undersköterskor. Arbetsterapeut och sjukgymnast handleder omvårdnadspersonalen i ett rehabiliterande arbetssätt. Sjuksköterskor, biträdande enhetschef samt sjukgymnast och arbetsterapeut ingår i Nytorpgårdens ledningsgrupp som leds av verksamhetschef.

Vårt motto är att det är vi som är gäster i den boendes hem och vi bemöter varje individ med lyhördhet och respekt.

För att skapa trygghet och kontinuitet arbetar enheten med kontaktmannaskap vilket innebär att varje boende har sin personliga kontaktman som ansvarar för den generella omvårdnaden. För hälso- och sjukvården och för den specifika omvårdnaden ansvarar sjuksköterskor. Läkare kommer till Nytorpgården en dag i veckan och även vid akuta behov under vardagar dagtid. Under kvällar, helger och nätter kontaktas jourläkare. Omvårdnadspersonal det vill säga undersköterskor och vårdbiträden finns i tjänst dygnet runt, nattetid tjänstgör en på varje våning.

Omvårdnadsarbetet utgår från biståndsbeslut och varje boendes individuellt utformade genomförandeplan vilken uppdateras regelbundet. Genomförandeplanen utgår från individens behov och intressen och upprättas alltid tillsammans med den boende och/eller dennes anhörig.

Pensionat Nytorget har som syfte att skapa möjlighet till vila och återhämtning för de närstående som vårdar äldre i hemmet.

Oavsett om den äldre flyttar till Nytorpgården permanent eller vistas här kortare perioder är

vi angelägna om att vardagen ska bli meningsfull. Under året kommer vi att utveckla rutiner kring det individanpassade och hälsofrämjande arbetssättet. Alla som önskar erbjuds daglig utevistelse, en timme per vecka erbjuds alla äldre egen tid med sin kontaktman och det finns också minst två organiserade aktiviteter per dag.

För att öka den äldres trygghet kommer fler medarbetare att utbildas till anhörigombud så det på sikt kan bildas aktiva anhörigstödsgrupper.

För att stärka patientsäkerheten tas handlingsplaner fram vid identifierad risk för fall, trycksår och undernäring. Arbetsteamerna använder de nationella kvalitetsregistren Senior Alert och Palliativa registret för att omvårdnaden vid risker och omhändertagandet i livets slut ska bli så optimal som möjligt.

Kompetensen hos personalen kommer att höjas genom olika utbildningsinsatser främst inom området Värdegrund, anhörigstöd och demens.

Regelbundna uppföljningar av genomförandeplaner, anhörigträffar två gånger per år samt tydligt anslagen information om verksamheten bidrar till att stärka möjligheten för boende, gäster och anhöriga att påverka verksamhetens utformning. I Nytorgsgårdens välkomstmapp finns tydlig information om till vem man ska vända sig om man har synpunkter eller klagomål. Enkäter skickas ut till våra boende och anhöriga en gång per år. Svaren som inkommer används för att utvärdera, förbättra och anpassa verksamheten för att motsvara behoven.

Verksamhetens arbete styrs av olika lagar och dokument. Som exempel på dessa kan nämnas socialtjänstlagen (SoL), hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och sekretesslagen. Andra viktiga styrdokument är arbetsmiljölagen, jämställdhetsplanen samt stadsdelsnämndens och verksamhetens verksamhetsplan.

För att sammanfatta årets verksamhetsplan är det fyra områden som kommer att stå i fokus;

Ekonomisk hushållning det vill säga noggrann uppföljning, bevakning av uthyrda lägenheter, kontroll och försiktighet vid eventuella inköp samt anpassning av bemanningen. Verksamhetsutveckling med fokus på våra brukare så att omvårdnaden blir rättssäker och professionell. Personalens kompetens så att de klarar av att möta medborgarnas behov. Sist men inte minst kommunikation. För att visionen om en stad i världsklass ska bli verklighet behöver alla medarbetare förstå hur var och en kan bidra. Grunden läggs genom en god dialog med brukare, anhöriga och andra intressenter som kan komma i kontakt med vår verksamhet.

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:

Nytorgsgårdens arbetssätt är miljövänligt.

Förväntat resultat

Enheten följer nämndens miljöhandlingsplan 2014. Miljövänlig sopsortering. Minst 22% inköpta livsmedel är ekologiska. Minskad elförbrukning. Miljömedvetna medarbetare.

Arbetssätt

Papper, metall, plast och glas sorteras ut för återvinning. Elförbrukningen minskar genom att vi släcker lampor och stänger datorer vid arbetsdagens slut. "Stand-by"-lägen undviks på elektrisk apparatur. Vi använder lågenergilampor eller LED lampor. Den nyinstallerade belysningen i korridorerna förväntas minska förbrukningen av el. Disk- och tvättmaskiner fylls ordentligt och går inte halvfyllda.

Det finns ett miljöombud på varje våningsplan som har till uppgift att se till att det miljövänliga arbetssättet följs.

Resursanvändning

Nämndens miljöhandlingsplan 2014.

Miljöombuden informerar och instruerar nya medarbetare om det miljövänliga arbetssättet. All personal är delaktiga i miljöarbetet. Biträdande enhetschef har kontinuerliga möten med miljöombuden.

Verksamhetschef och biträdande enhetschef har återkommande möten med förvaltaren.

Uppföljning

Andelen ekologiska livsmedel som bokförs på särskilt konto kontrolleras och redovisas vid tertialrapporter och bokslut. Miljöombuden har en miljöpärm som fungerar som loggbok där bland annat tidpunkter för avfrostning av kyl och frys förs in.

Biträdande enhetschef har kontinuerliga möten med miljöombuden för att följa upp hur deras arbetssätt fungerar och återrapporterar sedan till verksamhetschef.

Verksamhetschef och biträdande enhetschef träffar förvaltaren några gånger per termin för att diskutera gemensamma arbetssätt som värnar miljön.

Utveckling

Enheten kommer att ytterligare utöka andelen ekologiska livsmedel så att årsmålet på 22% nås vid årets slut. Miljöombudens uppdrag behöver förtydligas så att det miljövänliga arbetssättet bättre integreras i verksamhetens vardag. Biträdande enhetschef kommer därför att ha tätare möten och uppföljning med ombuden.

Tillsammans med administrativa enheten kommer verksamhetschef att föra diskussioner med förvaltaren angående sortering av matavfall för biologisk användning och möjligheten att installera matavfallskvävar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Andel ekologiska livsmedel	2014-01-01	2014-12-31
Matavfallshantering	2014-01-01	2014-12-31
Minskad energiförbrukning	2014-01-01	2014-12-31

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 års- mål	Periodici- tet
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 års- mål	Periodici- tet
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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
ende)		
Minst två organiserade aktiviteter ska erbjudas per dag (vård- och omsorgsboende)	2013-01-01	2013-12-31

Åtagande:

De äldre på Nytorgsgården har en meningsfull tillvaro.

Förväntat resultat

Minst 85% av de äldre på Nytorgsgården har en meningsfull vardag. De som önskar kommer ut i friska luften dagligen. Alla äldre erbjuds egen tid en timme per vecka. Alla äldre erbjuds minst två organiserade aktiviteter per dag.

Arbetsätt

Under välkomstsamtalet upprättas en individuellt utformad genomförandeplan tillsammans med den äldre. Eftersom genomförandeplanen bygger på den enskildes behov, intressen och önskemål är det av avgörande betydelse att den äldre och/eller dennes anhörig deltar vid upprättandet. Ansvar för att den äldre får en genomförandeplan ligger på den äldres kontaktman. Kontaktmannens uppgift är att stödja den äldres möjligheter till ett fortsatt aktivt och meningsfullt liv trots stigande ålder och sjukdom. För att lyckas med det behöver kontaktmannen få kunskap om den äldres levnadshistoria vilken vanligtvis den äldres anhörige ombuds skriva ner. Syftet är att möjliggöra för den äldre att upprätthålla vardagliga rutiner och behålla kontrollen över den egna tillvaron. Levnadsberättelsen blir också en hjälp för kontaktmannen att samtala om händelser från förr för att stärka den äldres identitet och självkänsla.

Kontaktmannen håller kontinuerlig kontakt med anhöriga och närstående och uppmuntrar till besök för att den äldre ska få känna sig betydelsefull och behövd.

De äldre på Nytorgsgården erbjuds såväl gruppaktiviteter som aktiviteter av mer individuell karaktär. Sittande gymnastik, fredagscafé, bakning, högläsning, sång och musik är exempel på gruppaktiviteter. Flera gånger i veckan samlas äldre från alla våningar i dagrummet på våning 4 till sångstund som leds av en medarbetare med musik och sång som specialitet. Enheten arrangerar kontinuerlig filmvisning och aktiviteter med inbjudna gäster som sjunger och spelar eller berättar om händelser från förr. Ett samarbete med en förskola i samma byggnad har etablerats. Barnen besöker någon ut av våningarna och äter mellanmål, sjunger eller berättar historier tillsammans med de gamla. Kontaktmannen skapar egen tid med den äldre för individuella aktiviteter. Utevistelse och promenader, hårvård, blomskötsel eller goda samtal är exempel på sådana aktiviteter.

I verksamheten arbetar två så kallade Äldrestödjare som hjälper till att sätta guldkant på tillvaron för de äldre. Varje helg kommer två ungdomar till boendet för att umgås, läsa högt eller samtala med de äldre under några timmar.

Måltiderna är en betydelsefull stund på dagen. Bordsplacering har införts för att de äldre med liknande intressen och behov ska kunna ha utbyte av varandras sällskap. Personalen sitter ner tillsammans med de äldre vid alla måltider för att underlätta samvaron. Ren duk, kryddor, smör och bröd finns tillgängligt vid varje måltid. De äldre uppmuntras att delta vid dukningen av borden. Vid alla måltider finns det två alternativa rätter att välja mellan. I möjligaste mån,

för att göra matsituationen inbjudande, ställs maten fram på borden så att de som kan får ta själva. Personalen tillfrågar alltid de äldre vad de önskar att dricka till maten. De som behöver får hjälp med matning. Vid högtider som jul, påsk och midsommar markeras dagarna med traditionella tillbehör.

All personal får hjälp och stöd i det hälsofrämjande arbetssättet av enhetens aktivitetsansvarig och av arbetsterapeuten.

Pensionat Nytorget, enheten för växelvård och avlastning, har ett nära samarbete med den öppna träfflokalen, Nytorgräffen, som finns i samma byggnad. Till Nytorgräffen kan anhöriga komma själva för att få en stunds avkoppling eller för att få en stunds social samvaro med andra i liknande situation. Den anhöriga kan också komma tillsammans med sin närstående som vistas på Pensionatet för att delta i olika aktiviteter. På Nytorgräffen finns tillgång till anhörigkonsulent för dem som har behov av enskilda samtal med någon som kan ge stöd och hjälp.

Resursanvändning

Kontaktmannen är en resurs som gör detta möjligt. Våringsansvarig sjuksköterska och biträdande enhetschef ser till att alla äldre har en kontaktman och får den hjälp och det stöd de önskar och har behov av. Arbetsterapeuten och sjukgymnasten är viktiga resurser under handledningen av personalen i ett hälsofrämjande arbetssätt. Anhöriga och närstående är en ovärderlig resurs som kan stärka den äldres självkänsla och känsla av att vara behövd. Det är också anhöriga och närstående som kan bidra med viktig information som underlättar kontaktmannens hälsofrämjande arbetssätt. De båda äldrestödjarna och ungdomsbesöken hjälper till att sätta extra guldkant på vardagen för de äldre.

Förskolebarnen bidrar till en meningsfull tillvaro för de äldre. Nytorgräffen möjliggör ytterligare sociala aktiviteter, stödande samtal och underhållning.

Extern och intern underhållning som trubadur, sång och musikgrupper är resurser som används vid arrangerade evenemang.

Uppföljning

En gång per månad kontrollerar biträdande enhetschef antalet genomförandeplaner och rapporterar till verksamhetschef. Biträdande enhetschef gör samtidigt stickprovskontroller av enskilda genomförandeplaner för att se om innehållet omfattar dygnets alla timmar och stämmer överens med den enskildes önskemål och behov. Resultatet presenteras för verksamhetschef som i sin tur återkopplar till aktuell arbetsgrupp för eventuella korrigeringsbehov. Återkopplingen sker i kvalitetsgrupp, ledningsgrupp och/eller APT.

Signeringslistor i den sociala dokumentationen och arbetsbladen i pärmen för Daglig planering visar vilka aktiviteter den äldre har deltagit i. I dagböcker på våringsplanen för personalen in större, planerade arrangemang. På våringsmöten varannan vecka kontrollerar våringsansvarig sjuksköterska att alla äldre erbjudits någon form av aktivitet. Uppföljning på det individuella planet sker vid vårdplanering. Uppföljning sker också vid anhörigmöten och då svaren redovisas från brukarenkäter.

Utveckling

Utvecklingsarbetet fortsätter på enheten för att ytterligare förstärka det individanpassade och hälsofrämjande arbetssättet. Stort fokus kommer att ligga vid verksamhetsuppföljning för att tydliggöra att vi gör rätt saker och för att rätta till det som brister.

De nyligen framtagna arbetsbladen för den dagliga planeringen kommer att användas som en del i verksamhetschefens egenkontroll. Arbetsbladen innehåller kolumner för antal utevistelser, organiserade aktiviteter och typ av aktiviteter, egen tid samt vem som ansvarar för dagens måltid. Endast de äldres lägenhetsnummer noteras. Varje kolumn signeras så att det klart framgår om den aktuella händelsen finns dokumenterad i den sociala dokumentationen. En utvärdering av arbetsbladen kommer att göras i mars - april.

Den påbörjade kvalitetssäkringen av mat och måltider kommer att fortsätta. Tider för måltidsobservationer, mellanmålregistreringar och nattfastemätningar kommer att bokas i början av året. Det generella resultatet kommer att presenteras av verksamhetschef vid APT. Eventuella förbättringsåtgärder kommer att diskuteras och arbetas fram i varje enskild arbetsgrupp vid våningsmöten. Representant från aktuell arbetsgrupp presenterar åtgärderna i kvalitetsgruppen som för in informationen i protokollet.

Kvalitetsgruppens möten en gång i månaden fortsätter och utvecklas. I stället för att ha "fasta" representanter från omvårdnadspersonalen och gruppen sjuksköterskor kommer representationen att spridas så att alla får chansen att delta.

Arbetsfördelning och roller kommer att ses över och förtydligas i ledningsgruppen som består av verksamhetschef, biträdande enhetschef, sjuksköterskor, sjukgymnast och arbetsterapeut.

Samarbetet mellan Pensionat Nytorget och Nytorgsträffen kommer att utvecklas och stärkas. Anhörigstödet kommer att utvecklas i form av ett försök till "dagverksamhet" för redan inskrivna växelvärdsgäster.

Medarbetarnas kompetens förbättras genom intern och extern utbildning. Alla medarbetare kommer att gå den nätbaserade utbildningen Demens ABC med stöd av Utvecklingsgruppen. Planeringen av verksamhetsförlagda studiecirkel i den nationella värdegrunden har påbörjats och kommer att starta under januari månad.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
De äldre erbjuds minst två organiserade aktiviteter per dag	2013-01-01	2014-12-31
Verksamheten kommer att kvalitetssäkra mat och måltider	2013-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Äldre är delaktiga i utformningen av sin livssituation

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
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:

Den äldre är delaktig i planeringen av sitt liv och sin vardag

Förväntat resultat

Minst 91% av de äldre upplever att de får vara med och bestämma på vilket sätt hjälpen ska utföras.

Vid varje måltid finns det två rätter att välja mellan.

Genomförandeplanernas framtagande och innehåll följer ett utvecklat och strukturerat arbets-sätt.

Arbetssätt

Genomförandeplanen är individuellt utformad utifrån den äldres intressen, önskemål och behov. Den upprättas därför alltid tillsammans med den äldre och/eller den äldres anhörige. I genomförandeplanen framgår det hur den äldre vill att hjälpen ska utformas och när på dygnet hjälpen ska ges. Det framgår också vilka aktiviteter den äldre vill delta i och när och hur den äldre vill inta sina måltider.

I arbetet med att förfina genomförandeplanerna så att innehållet verkligen svarar mot den enskildes egna behov och önskemål har medarbetaren ett frågeformulär till sin hjälp då planen upprättas tillsammans med den enskilde.

I "Dokumentet om mig" som den äldre, ofta med hjälp av anhöriga, ombeds fylla i kan medarbetarna läsa sig till viktig information, bland annat om hur den äldres liv har tett sig före sjukdom och stigande ålder vilket kan ge en vink om hur den äldre kan stödjas i att bli mer delaktig i vardagen.

Vid inflytt får den äldre en välkomstmapp med information om det nya boendet för att underlätta den äldres planering av sin vardag. I mappen tas bland annat upp vilka hjälpinsatser som erbjuds och vad man behöver ta med vid inflyttning. Här framgår också allas rätt till aktiviteter, utevistelse och delaktighet. Blanketter för synpunkter och klagomål finns med i informationsmappen för att uppmäna till att göra sin röst hörd om något inte är till belåtenhet.

Eftersom måltiderna ofta är betydelsefulla och lustfyllda stunder på dagen lockar personalen de äldre till delaktighet. De äldre tillfrågas alltid vad man önskar att dricka till maten och om någon önskar påfyllning av mat och dryck. Till både lunch och middag finns två rätter att välja bland.

Enheten gör kontinuerliga måltidsobservationer i syfte att ytterligare öka de äldres delaktighet och trevnaden vid måltiderna.

Resursanvändning

Den äldres behov och önskemål samt anhörigas och närståendes synpunkter möjliggör en god planering av insatserna och ses därför som den viktigaste resursen. En annan viktig resurs är kontaktmannen som tillsammans med den äldre upprättar den individuella genomförandeplanen. Våringsansvarig sjuksköterska leder det kontinuerliga arbetet på våningsplanet. Biträdande enhetschef leder och handleder arbetet på växelvården. Sjukgymnast och arbetsterapeut hjälper den äldre genom att handleda personalen i ett rehabiliterande och hälsofrämjande arbetssätt. Alla medarbetares bemötande och kompetens är en avgörande resurs för de äldres delaktighet.

För gäster och anhöriga på växelvården är Nytorgsträffen en viktig resurs genom tillgång till

anhörigkonsulent och det stora utbudet av aktiviteter.

Uppföljning

Våringsmöten hålls av våningsansvarig sjuksköterska och biträdande enhetschef minst en gång var fjortonde dag. Vårdplanering och uppföljning av genomförandeplanen sker minst en gång per år men alltid vid förändring av behov och insatser. Vid anhörigmöten, två gånger per år, informerar verksamhetschef och biträdande enhetschef om genomförandeplanens syfte och möjligheter. I dagliga samtal och möten med de äldre och deras anhöriga tydliggörs behov på ett konkret sätt vilket leder till direkta åtgärder. Brukarenkäter som görs en gång per år ger tydliga fingervisningar om vad som behöver förbättras och dessa leder till åtgärds- och handlingsplaner.

Genom ett nära samarbete mellan Växelvården och Nytorgsträffen kan eventuella problem för gäster och anhöriga lösas på flera plan.

Utveckling

Enheten fortsätter att arbeta för att uppnå ett individanpassat arbetssätt så de äldres förmågor tillvaratas. Enheten avsätter tid för både utbildning och handledning.

Verksamhetsförlagd utbildning och handledning kommer att ges bland annat med stöd och hjälp av Utvecklingsgruppen. Tid kommer att avsättas för alla medarbetare för att genomgå den webbaserade utbildningen Demens ABC.

I början av året kommer studiecirkel i den nationella värdegrunden att anordnas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Dokumentationshandledning	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Äldre är självständiga utifrån sin förmåga

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andelen äldre som känner att de uppmuntras att göra det de klarar själva (vård- och omsorgsboende)	80 %		Tertial

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

Åtagande:

De äldre på Nytorgsgården är självständiga utifrån sin förmåga.

Förväntat resultat

Minst 80% av de äldre på Nytorgsgården känner att de uppmuntras att göra det de klarar

själva. Arbetet pågår med att upprätta ett likalt ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet. Egenkontroller genomförs enligt fastställd plan.

Alla medarbetare har genomgått Svenskt Demenscentrums nätbaserade utbildning Demens ABC.

Arbetsätt

Att låta den äldre förbli självständig kräver en uppmuntrande hållning till olika val den äldre kan ställas inför. Personalen tar därför inte över då den äldre uttrycker sina önskemål till exempel klädesvalet för dagen. Personalen försöker läsa av och vägleda för att underlätta valet. Det viktiga är att den äldre upplever att valet inte är någon annans. Arbetsterapeuten gör en ADL(Aktiviteter i dagligt liv)-bedömning på alla nyinflyttade äldre eller nyanlända gäster till växelvården/avlastningen för att se vilka moment som kan utföras självständigt eller med olika grader av stöd. Detta görs för att personalen ska veta vad den äldre behöver hjälp med och vad som kan vara möjligt att träna upp för att göra den äldre mer självständig. Arbetsterapeut och sjukgymnast handleder personalen i ett rehabiliterande arbetsätt för att den äldre både ska kunna träna upp sviktande förmågor och bibehålla förmågor som finns kvar så långt det är möjligt. De ordinerar också hjälpmedel som kan behövas för att göra den äldre mer självständig. För att värna självständighet tillfrågas den äldre före någon insats eller aktivitet. I de fall de äldre inte själva kan uttrycka sina önskningsar eller behov görs en bedömning av behoven. Personalen observerar den äldre för att läsa av vad som gillas eller ogillas. En aktivitet avbryts alltid om den äldre uppenbart ogillar situationen.

Arbetsterapeut och sjukgymnast hjälper personalen för att hitta lösningar i boendemiljön som kan underlätta den boendes självständighet.

För de äldre som kommer som gäster till växelvården/avlastningen etableras ett nära samarbete med anhöriga. Då dessa personer fortfarande bor kvar hemma är ett gott samarbete med anhöriga extra viktigt.

Resursanvändning

Vardagen formas efter den äldres önskningsar och behov. Det är den egna förmågan som tillvaratas. Anhöriga är viktiga resurser både för den äldre och för personalen. Den äldres tro på den egna förmågan och att vara sedd och behövd ökar möjligheten att klara vardagen. Kontaktmannens stöd och uppmuntran är en viktig resurs i vardagen och gör det möjligt för den äldre att behålla kontrollen över tillvaron. Omvårdnadsansvarig sjuksköterska och biträdande enhetschef ser till att planeringen runt den äldres vardag följs. Paramedicinarna, det vill säga sjukgymnast och arbetsterapeut, handleder och stödjer personalen i det rehabiliterande arbetsättet.

Primärvården och hemtjänsten är resurser för att göra den äldre som gästar Pensionatet så självständig som möjligt genom insatser som ordination av hjälpmedel och hemsjukvård.

Uppföljning

Verksamhetschef och biträdande enhetschef kontrollerar antalet genomförandeplaner en gång i månaden. De gör även stickprovsvisa kontroller av den löpande dokumentationen för att se att den äldres önskemål tillgodoses och att den äldre deltar i aktiviteter om den så önskar.

Uppföljning av genomförandeplanen sker minst en gång per år.

Avvikelser från det hälsofrämjande arbetsättet tas upp på APT (arbetsplatsträff) och i Kvali-

tetsgruppen så att alla ska få vara med att ta fram åtgärder för att det inte ska upprepas. Resultatet av brukarenkäten visar om något behöver förändras i arbetsättet och utifrån det upprättas handlingsplaner. Våringsmöten och kvalitetsgrupp är forum där olika förhållningssätt diskuteras för att komma fram till bra bemötande som leder till stärkt integritet och självständighet hos den äldre.

Utveckling

Enheten kommer att ordna utbildning och studiecirkel kring den nationella värdegrunden. Personalen får hjälp och stöd av verksamhetschef, biträdande enhetschef och arbetsledare i en coachande roll för att få fram den äldres vilja och mål i vardagen. Till detta behövs ett verksamhetsnära ledarskap och en samsyn i hela organisationen. Verksamhetschef kommer även i fortsättningen att delta vid de olika våringsmötena för att stödja arbetsledare och personal i det hälsofrämjande arbetsättet.

Nämndmål:

Äldre är trygga

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	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 känner sig trygga på Nytorgsgården

Förväntat resultat

Minst 93% av de äldre känner sig trygga i sitt boende.

50% av de äldre på Nytorgsgården som gett sitt medgivande är registrerade i Senior Alert.

50% av de äldre som avlidit på Nytorgsgården är registrerade i Palliativa registret.

90% av de äldre på Nytorgsgården har fått sina mediciner genomgångna under året.

Anhöriga till gästerna på Pensionatet känner sig trygga och stärkta i sin roll som vårdare genom stödet de får från Nytorgsträffens centrum för anhörigstöd.

Arbetsätt

En skriftlig välkomstmapp med information delas ut till alla som flyttar in eller kommer som gäster till växelvården/avlastningen på Nytorgsgården. Alla äldre får en individuellt utformad genomförandeplan som utgår från ett biståndsbeslut och den enskildes intressen, behov och önskemål. Här framgår vilka hjälpinsatser som ska utföras för den äldre, vilka aktiviteter den

äldre ska delta i och när på dagen den äldre vill att det ska ske.

Alla får erbjudande om en individuell riskbedömning avseende fall, trycksår och undernäring. Identifieras någon risk upprättas en handlingsplan för att minimera risken. Alla erbjuds också en individuell basal inkontinensutredning. De som har behov får ett individuellt utprovat inkontinenshjälpmedel.

Minst en gång per år får alla äldre sina mediciner genomgångna. Syftet är att i möjligaste mån minimera antalet mediciner men även se till att de mediciner de äldre äter har önskad effekt.

En kontaktman utses till alla äldre och på varje våningsplan finns en omvårdnadsansvarig sjuksköterska. På enheten finns både sjukgymnast och arbetsterapeut. En gång i veckan och vid akuta behov kommer en läkare till enheten. Det är kontaktmannen som tillsammans med den äldre upprättar den individuella genomförandeplanen. Detta görs inom fjorton dagar från inflyttningsdagen. All personal dokumenterar dagligen, omvårdnadspersonalen enligt socialtjänstlagen och sjuksköterskorna och paramedicinarna enligt hälso- och sjukvårdslagen. Dokumentationens syfte är att säkra och kontrollera att den äldre får den omsorg, vård och träning den har behov av. Personalen får kontinuerlig kompetensutveckling för att öka rättssäkerheten och tryggheten för de äldre.

Värdegrundsfrågor diskuteras ständigt vid arbetsplatsträffar, våningsmöten och planeringsdagar men även i vardagen. Inkomna synpunkter och klagomål tas upp och diskuteras vid arbetsplatsträffar och i Kvalitetsgruppen så att alla kan vara med och ta fram åtgärder för att rätta till det som inte fungerat. "Vad kunde ha gjorts bättre för den äldre?" är utgångspunkten för diskussionerna.

Personalen uppmuntrar och stöder kontakten mellan den äldre och dennes anhöriga och närstående för att öka den äldres känsla av trygghet. Anhöriga stöttas också genom enskilda samtal.

Värdegrundsdagar kommer att arrangeras för personalen under våren. Filmer kommer att visas som innehåller en rad etiska dilemman. I grupper kommer personalen sedan att diskutera olika lösningar och komma fram till lämpliga förhållningssätt i de olika situationerna. Värdegrundskort med tänkvärda ord och formuleringar kommer fortlöpande att användas under året vid planerade studiecirkel och möten.

På Pensionatet som är avsett för gäster som beviljats växelvård/avlastning finns ett frekvent samarbete med anhöriga genom anhörigträffar. Gästerna som periodvis bor hemma får stöd och hjälp att upprätthålla och stärka den egna förmågan och anhöriga får stöd, tips, råd och avlastning så de orkar med sin uppgift. För att göra detta möjligt finns ett nära samarbete mellan Pensionatet och den öppna träfflokalen Nytorgsträffen i samma byggnad. Här finns erfaren personal som leder och arrangerar en rad olika aktiviteter samt en anhörigkonsulent som kan erbjuda stöd och samtal vid behov.

För att ytterligare öka tryggheten för anhörigvårdarna som har sin närstående på Pensionatet för växelvård införs dagverksamhet på prov under våren.

Maten och måltiden är ofta högtidsstunden på dagen. Därför ser personalen till att planera varje måltid så att den blir så angenäm som möjligt för de äldre. Kryddor, bröd, smör och sallad sätts fram på rena, fräscha dukar så att förstärka aptiten. Avdelningens dietist ger personalen råd och tips på goda och näringsriktiga mellanmål. På alla våningar har draperier hängts upp framför ingången till matplatsen för att skärma av och för göra måltiderna till lugna och

ostörda stunder. Det finns alltid två rätter att välja mellan. Alla har sin bestämda plats vid bordet. En måltidsansvarig finns utsedd vid varje måltid för att säkra upp att dukningen sker enligt en bestämd mall. I möjligaste mån dukas maten fram i karotter så att de äldre kan ta mat själva. Personalen sitter alltid med vid måltiderna så de som är i behov av hjälp får det.

Högtider uppmärksammas genom årtidstypiska attribut.

Senior Alert och Palliativa registret används av arbetsteamet då den äldre givit sitt medgivande. Senior Alert har som syfte att öka tryggheten i omvårdnaden genom att hela arbetsteamet registrerar och tar fram planer för att minimera risken för fall, trycksår och undernäring. Palliativa registret har liknande syfte och kan användas som en slags checklista vid livets slut så att omhändertagandet blir så optimalt som möjligt för den enskilde. Båda registren bidrar till ökad trygghet och säkerhet för de äldre samt höjer kvaliteten i verksamheten.

Medarbetarnas kompetens bidrar till ökad trygghet för de äldre. Endast två medarbetare saknar i dag grundutbildning. Båda dessa går nu svenskutbildning för att de på sikt ska kunna antas till undersköterskeutbildning del 1.

Resursanvändning

Kontaktmannen är den viktigaste personen i vardagen för den äldre och därför en självklar resurs. Det är kontaktmannen som känner den äldre bäst och är också en viktig länk mellan den äldre och dennes anhörige. Omvårdnadsansvarig sjuksköterska är en resurs för alla äldre på våningen och för arbetslaget där. Anhöriga/närstående är en ovärderlig resurs och informationskälla för personalen i deras strävan att tillmötesgå den äldres behov. De är också en resurs för den äldre då den sociala kontakten dem emellan bidrar till den äldres bibehållna självkänsla och självbild. Sjukgymnast och arbetsterapeut är resurser både för de äldre och för personalen. De hjälper de äldre att bibehålla ett så aktivt liv som möjligt genom att handleda och stödja personalen i ett rehabiliterande arbetssätt.

Nytorgsträffen med sin anhängigkonsulent och många skiftande aktiviteter är resurser främst för gäster och anhöriga på Pensionatet.

Personalen på Pensionatet etablerar och upprätthåller ett nära samarbete med primärvården. Tillsammans arbetar de för att göra det möjligt för gästerna att kunna fortsätta bo hemma och för anhöriga att orka med.

Uppföljning

Vårdplanering och uppföljning av genomförandeplan görs minst en gång per år och alltid vid förändring av insatsbehov. Omvårdnadsansvarig sjuksköterska har våningsmöten var fjortonde dag. Verksamhetschef och biträdande enhetschef har anhörigmöten för hela huset två gånger per år. De deltar också i enskilda möten med anhöriga för att uppnå optimal trygghet för den äldre. Brukarenkäter skickas ut en gång per år. Utifrån svaren som inkommer upprättar enhetschef åtgärds- och handlingsplaner på områden som behöver förbättras.

För att öka rättssäkerheten för de äldre har omvårdnadspersonalen handledning i dokumentation av Utvecklingsgruppen.

Kvalitetssäkring av mat och måltider har påbörjats och kommer att utvecklas ytterligare under året. Måltidsobservationer, mellanmålregistreringar och nattfastemätningar kommer att göras. Resultaten sammanställs av biträdande enhetschef för att sedan presenteras för verksamhetschef. Vid behov upprättas åtgärdsplaner för att synliggöra vad som behöver förbättras. Att observationerna görs kommer att ingå som en del i verksamhetschefs egenkontroll.

Två gånger under våren kommer dagverksamheten på Pensionatet att följas upp för att se om försöksverksamheten ska permanentas. En enkät kommer också att lämnas ut till dem som utnyttjat möjligheten för att ta reda på om det upplevts positivt.

Utveckling

För att öka den äldres trygghet och hälsa på boendet behöver vi stärka och uppmuntra den äldres sociala nätverk. Det kan bland annat göras genom ett aktivt anhörigstöd. Fler medarbetare kommer därför att behöva utbildas till anhörigombud så det på sikt kan bildas aktiva anhörigstödsgrupper.

Värdegrundsdagar med påföljande studiecirkel planeras för all personal.

Fortsatt arbete med att kvalitetssäkra mat och måltider.

Fortsatt arbete i arbetsgrupperna kring SeniorAlert och Palliativa Registret.
Genomföra läkemedelsgenomgångar tillsammans med läkare minst en gång per år.

På prov införa dagverksamhet för kända växlare på Pensionatet.

Fortsätta utveckla Pensionatets anhörigstöd i nära samarbete med Nytorgräffen.

Ett nytt dokumentationssystem, Life Care, för hälso- och sjukvårdspersonal kommer att införas och ersätta nuvarande system, Vodok.

Läkemedelshanteringen förväntas bli säkrare då ApoDos införs under året. ApoDos innebär att medicinen kommer färdigförpackad i portionspåsar från Apoteket. ApoDos ersätter nuvarande hantering där sjuksköterskorna på boendet delar de boendes medicin från förpackning till dosett.

Den äldres mediciner kommer sedan att förvaras i låsta skåp inne i lägenheten. Skåpen monteras upp under året.

Enheten kommer att säkra kvaliteten i verksamheten genom att utveckla och systematisera egenkontroller utifrån stadsdelsnämndens ledningssystem för kvalitet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Måltidsobservationer	2014-01-01	2014-12-31
Utveckla anhöristödet	2014-01-01	2014-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex		80	År

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
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)	82		År
Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex)	79		År
Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrningsindex)	84		År

Åtagande:

Ledarskapet på Nytorgsgården är tydligt, aktivt och kommunikativt

Förväntat resultat

Enhetens mål och uppdrag är kända av chef och medarbetare.

Ökade värden i medarbetarenkäten för 2014 avseende ledarskapsindex och styrningsindex jämfört med 2013.

Arbetsätt

För att det gemensamma uppdraget ska bli tydligt och väl förankrat hos alla sker verksamhetsplaneringen i dialog med medarbetarna. Enhetens åtaganden kopplas till stadens övergripande mål för att ge en bild av enhetens roll i ett större sammanhang. Planeringsdagar hålls en gång om året där varje arbetsgrupp tar fram en plan för arbetet på den egna våningen utifrån verksamhetsplan och kvalitetsgarantier.

Varje våningsplan har en våningsansvarig sjuksköterska vilken arbetsleder omvårdnadsarbetet. Sjuksköterskans uppdrag som arbetsledare är framarbetat i dialog med chefer och finns också beskrivet i en lokal rutin.

Ledningsgruppen består av personal med arbetsledarfunktion det vill säga sjuksköterskor, paramedicinare, biträdande enhetschef och verksamhetschef träffas en gång i månaden. Diskussionerna här rör sig oftast om övergripande arbetsätt som stärker de äldres rättssäkerhet och som garanterar optimal individuell omvårdnad. MAS (medicinskt ansvarig sjuksköterska) och MAR (medicinskt ansvarig rehab) deltar några gånger per år. Diskussionerna i ledningsgruppen rör också arbetsledarrollen där vikten läggs på stt stödja omvårdnadspersonalen i utvecklingsarbetet.

Våningsansvarig sjuksköterska har egna möten med respektive arbetsgrupp en gång i veckan. Verksamhetschef och biträdande enhetschef deltar i vissa fall i dessa möten i mån av tid och behov hos gruppen.

Vid individuella utvecklingssamtal en gång per år sker dialogen mellan chef och medarbetare med utgångspunkt från verksamhetsplan och kvalitetsgarantier. Den enskilde medarbetarens

möjligheter, ansvar och eventuella svårigheter inför det gemensamma uppdraget diskuteras. Eventuellt behöver medarbetaren olika typer av stöd för att klara uppdraget. Det kan till exempel röra sig om intern handledning eller kortare eller längre utbildningar. I dag finns flera bra webb-baserade utbildningar att tillgå till exempel Basala hygienrutiner och Demens ABC. Vid lönesamtalen används lönekriterier där varje del av uppdragets innehåll blir synligt och att medarbetarnas arbetsprestation är kopplat till lön. Mallen för lönekriterier visar tydligt inom vilka områden medarbetarens prestation behöver förbättras.

Arbetsplatsträffar planeras i enhetens kvalitetsgrupp där varje våningsplan har sin representant. Här diskuteras bland annat alla inkomna synpunkter och klagomål. Kopplat till verksamhetens uppdrag och mål tas eventuella åtgärder fram. Kvalitetsgruppen går även igenom inkomna fallrapporter och avvikelser enligt både socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen.

Utgångspunkten måste vara att alla, både medarbetare och ledare, vill göra ett bra jobb och de kommer att göra det med rätt guidning. Uppdrag, mål och förväntat resultat blir mer och mer tydligt. Det märks främst på den ökande viljan att ta större ansvar och en medvetenhet i arbetets utförande hos många medarbetare. Chefens uppgift blir att hitta bra saker hos alla eftersom alla behöver positiv respons för att växa och för att vilja eller våga vara aktiva. Goda relationer mellan chef och medarbetare minskar risken för konflikter men förutsätter ett rättvist och ärligt ledarskap, en balans mellan styrka och snällhet. De flesta vet nu att ramen inte är förhandlingsbar. Men insikten om detta medför också större manöverutrymme för var och en, vilket många ser som mycket positivt.

Resursanvändning

Chefsträffar ger god information och inspirerar till fortsatt utvecklingsarbete. Medarbetarnas delaktighet i planeringen av verksamheten skapar möjligheter till den gemensamma bilden av uppdrag och mål. Befattningsbeskrivningar och lönekriterier förtydligar önskade prestationer.

Olika mötesforum som ledningsgrupp, kvalitetsgrupp, arbetsplatsträffar och våningsmöten underlättar dialogen mellan medarbetare och chef.

Uppföljning

Verksamhetens arbete följs regelbundet upp vid arbetsplatsträffar, möten med ledningsgrupp och kvalitetsgrupp och vid våningsmöten. Utifrån resultatet av medarbetarenkäten arbetas en gemensam åtgärdsplan fram.

Individuell återkoppling ges vid utvecklingssamtal och lönesamtal.

Utveckling

Diskussioner kring det gemensamma uppdraget behöver ständigt hållas levande.

För att medarbetarna ska förstå hur de kan bidra till ett Stockholm och en verksamhet i världsklass behöver Vision 2030 förtydligas. Verksamhetschef behöver uppmuntra och stödja medarbetare till bättre dialog om mål och resultatkrav så att alla förstår vad de kan bidra med.

Fler lokala rutiner behöver upprättas och andra behöver kompletteras eller uppdateras för att förtydliga uppdraget.

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:

Medarbetarna på Nytorpgården är aktiva, ansvarstagande och utvecklingsinriktade

Förväntat resultat

Engagerade och kunniga medarbetare och arbetsledare som trivs och utvecklas på sitt arbete. AMI (Aktivt medskapandeindex) på 81 mot nuvarande 76. Minskad sjukfrånvaro.

Arbetsätt

Allt utvecklingsarbete sker i dialog med medarbetarna. Olika forum finns för detta. Verksamhetens övergripande mål, åtaganden och garantier diskuteras och förankras vid planeringsdagarna en gång per år. Utifrån dessa gör varje arbetslag en plan för vad som behöver utvecklas och förbättras under året. Det kan röra sig om allt från att arbetslaget behöver tydligare rutiner för morgonarbetet, uppdelningen av "kring-uppgifter" som kök och tvättstuga eller om att kartlägga en specifik boende för att uppnå optimal omvårdnad.

Kvalitetsgruppen som består av en representant från varje våningsplan, en sjuksköterska, en sjukgymnast, en arbetsterapeut, biträdande enhetschef samt verksamhetschef, träffas en gång i månaden. Här diskuteras eventuella synpunkter och klagomål som inkommit. Syftet är att gemensamt ta fram förslag på förbättrade rutiner och arbetsätt så att vi på ett bättre sätt kan tillmötesgå de boendes individuella önskemål och att se till att risken för missförhållanden minimeras.

Arbetsplatsträffar hålls en gång i månaden. För medarbetare som arbetar natt hålls dessutom nattmöten fem gånger per år. På arbetsplatsträffarna diskuteras främst aktuella verksamhetsfrågor och arbetsmiljö. För att uppmuntra till dialog mellan medarbetare och chef inleds mötena med övriga frågor och fritt valda samtalsämnen från "vardagen".

En gång per år har chef utvecklingssamtal med varje medarbetare. Tonvikten i dessa samtal läggs vid enhetens mål och önskat resultat och på vilket sätt varje medarbetare kan bidra för att nå dessa. Varje medarbetare får också användbar feedback på de arbetsuppgifter som han eller hon utför och på vilket sätt de kan förbättras. För de som behöver extra stöd och hjälp för att förbättra sin arbetsinsats görs en handlingsplan. Planen kan till exempel vara att man behöver hjälp med dokumentationen, tips och råd i förhållningssätt och bemötande, påspädning av demenskunskaper eller att känna sig tryggare inom det ansvarsområde som man tilldelats. Våningsansvarig sjuksköterska och paramedicinare hjälper ofta till då genomförandeplanerna ska upprättas. Vid behov av tips och råd i bemötande eller förhållningssätt till demenshandikapp samt frågor som rör ansvarsområdena får medarbetarna råd från hela arbetslaget men också från biträdande enhetschef och verksamhetschef. Enheten följer rutinerna enligt stadens rehabiliteringsprocess. Dialog med medarbetarna prioriteras för att förebygga ohälsa. Alla medarbetare behövs i utvecklingsarbetet. Därför är snabb återgång i arbete ovärderligt vid

sjukdom. Verksamhetschef strävar alltid efter att så långt det är möjligt anpassa arbetstiderna för att möjliggöra återgång i arbete på deltid om hel arbetsförmåga ännu inte uppnåtts.

Utgångspunkten måste vara att alla, både medarbetare och ledare, vill göra ett bra jobb och de kommer att göra det med rätt guidning. Uppdrag, mål och förväntat resultat blir mer och mer tydligt. Det märks främst på den ökande viljan att ta större ansvar och en medvetenhet i arbetets utförande hos många medarbetare. Chefens uppgift blir att hitta bra saker hos alla eftersom alla behöver positiv respons för att växa och för att vilja eller våga vara aktiva. Goda relationer mellan chef och medarbetare minskar risken för konflikter men förutsätter ett rättvist och ärligt ledarskap, en balans mellan styrka och snällhet. De flesta vet nu att ramen inte är förhandlingsbar. Men insikten om detta medför också större manöverutrymme för var och en, vilket många ser som mycket positivt.

Resursanvändning

Resurser i detta arbete är all omvårdnadspersonal, sjuksköterskor, sjukgymnast, arbetsterapeut, biträdande enhetschef och verksamhetschef. Resurser är också personal inom den administrativa avdelningen på förvaltningen som bland annat deltar vid rehabiliteringsmöten.

Uppföljning

Uppföljning av arbetsklimatet och samarbetet mellan chef och medarbetare sker en gång i månaden vid arbetsplatsträffarna då alla yrkeskategorier deltar. Här fattas besluten efter arbete i andra "lokala" möten som till exempel våningsmöten, kvalitetsgrupp och ledningsgrupp. Träffarna protokollförs.

Kvalitetsgruppen följer upp hur rutiner och arbetssätt fungerar och att alla "är med på tåget". Mötena protokollförs och finns tillgängliga för alla medarbetare.

Uppföljning på det individuella planet är medarbetarsamtalet en gång per år där varje enskild medarbetare samtalar med chef för att ta fram en kompetensutvecklingsplan.

Medarbetarenkätens resultat visar vad som behöver stärkas och utvecklas i dialogen chef och medarbetare. Utifrån det resultatet upprättas en handlingsplan.

Utveckling

För att stärka dialog och medarbetare fortsätter chef att vara verksamhetsnära. Ett tydligt ledarskap där mål, uppdrag och resultat klart framgår möjliggör medarbetarnas utveckling. Ledarskapet strävar efter att vara coachande, det vill säga uppmuntrande och stödjande, för att alla ska våga framföra sina, många gånger, mycket värdefulla åsikter. Återkopplingen till medarbetarna rörande specifika beteenden och händelser behöver utvecklas så att den ges vid rätt tid och är konstruktiv. Syftet är att utveckla både verksamhet och individ.

Under året kommer enhetens rutiner att revideras och nya kommer att adderas till redan befintliga.

Under det gångna året har verksamheten varit föremål för radikala förändringar vilket troligen varit påfrestande för en del medarbetare. För att åter öka motivation och arbetsglädje kommer verksamhetschef att lägga stor vikt vid att förtydliga arbetsfördelning, roller och rutiner i den "nya" organisationen.

En inventering har gjorts över hur många medarbetare som är ofrivilligt deltidsanställda. Syf-

tet är att kunna erbjuda ökad arbetstid till dem som så önskar.

Under året kommer enheten att genomföra en del utbildningsåtgärder rörande den nationella värdegrunden bland annat i form av studiecirklar.

För att öka tryggheten i arbetet med demenssjuka kommer alla medarbetare att genomgå Svenskt Demenscentrums nätbaserade utbildning Demens ABC.

Ett lokalt ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet kommer att upprättas under året.

Egenkontroller kommer att genomföras enligt fastställd plan.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Nämndmål:

Det ekonomiska resultatet är positivt

Åtagande:

Nytorgsgårdens ekonomiska resultat är positivt

Förväntat resultat

Enheten har balans mellan intäkter och kostnader vid årets slut.

Arbetsätt

En förutsättning för att en verksamhet ska kunna bedrivas är en budget i balans och välfungerande uppföljningsmetoder.

Verksamhetschef bevakar att ingen lägenhet står tom någon längre tid. Samma dag som en lägenhet är tömd och städad meddelas beställaren så att den som står först i kö erbjuds att titta på lägenheten och därefter flytta in. Nytorgsgården är ett populärt boende varför det vanligtvis är kö. Det förhållandet kan lätt ändras därför är det extra viktigt att ha en nära kontakt med beställaren så att informationen om ledig lägenhet kan spridas till annan stadsdel eller kommun om inte den "egna" stadsdelen har någon kö.

En koordinator som delas med annan verksamhet och chefer har tillsammans kontroll över att lägenheterna på våningen för växelvård/avlastning inte står tomma så att det skapas obalans i ekonomin.

Bemanningen ses över regelbundet och anpassas i möjligaste mån till omvårdnadsbehovet på våningarna. Detta gäller främst vid korttidsfrånvaro och andra ledigheter. Schemaöversyn kan ibland behöva göras för att så effektivt som möjligt ta vara på personalresurserna.

Gemensamma förråd för förbrukningsmaterial och baslivsmedel har byggts upp för att bättre

kunna kontrollera inköpen. En förrådsansvarig är utsedd att ansvara för att rätt och rimlig mängd delas ut till våningarna.

Månatliga rapporter görs av enhetens intäkter och utgifter. Under året görs två tertialrapporter och ett bokslut där en mer noggrann analys görs av det ekonomiska läget. Eventuella åtgärdsplaner upprättas för att få ett positivt resultat.

Resursanvändning

Månadsrapporter där enhetens intäkter och utgifter analyseras. Verksamhetschef och biträdande enhetschef bevakar lägenheterna så att ingen står tom någon längre tid. Lönekostnaderna för timanställda uppskattas med hjälp av en mall. Economiccontrollern ger hjälp och stöd i budgetarbetet.

Koordinatorn som har tät kontakt med beställaravdelningen hjälper till att bevaka beläggningen på våningen för växelvård/avlastning kontinuerligt.

Uppföljning

Månatliga budgetuppföljningar görs tillsammans med avdelningens economiccontroller. Beläggning och bemanning ses över dagligen. Det ekonomiska läget diskuteras vid arbetsplats-träffar. Alla inköp kontrolleras noga. Tertialrapporter och verksamhetsberättelse görs under året.

Utveckling

Vissa besparingsåtgärder kommer att göras för att få en budget i balans. Enheten har för närvarande överanställningar vilka kommer att justeras.

Från och med 1 januari införs ett nytt ersättningssystem vilket innebär att man frångår systemet med vårdnivåer. Det nya ersättningssystemet innebär ett fast dygnspris, ett pris för somatik- och ett för demensplats vilket sannolikt kommer att leda till något enklare budgetprognoser.

Stort fokus kommer att läggas vid att se till att ingen lägenhet står outhyrd och att alla platser är fyllda på Pensionatet.

Bemanningen kan bli mer effektiv så att personalresurserna utnyttjas optimalt. Ett exempel på det är att omfördela personal mellan våningarna vid arbetsanhopning.

En noggrann schemaöversyn kommer att göras för att möjliggöra att personal som är ofrivilligt deltidsanställda kan öka sin sysselsättningsgrad.

Övriga frågor