



**Dianagården**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: 2017-717-1.1.  
Sid 1 (19)  
2018-01-10

Handläggare  
Carina Stenbaek  
Telefon: 08-508 105 04

Till  
Dianagården

## **Verksamhetsplan 2018 för Dianagården**

### **Förslag till beslut**

#### **Dianagården**

Artemisgatan 2  
115 42, Stockholm  
08-508 105 04  
08-508 10 000  
carina.stenbaek@stockholm.se  
stockholm.se

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
Administrativa uppgifter .....	3
Verksamhet.....	3
Brukare/Kunder/Klienter .....	5
Chef- och ledarskap.....	6
Medarbetare.....	6
1. Ett Stockholm som håller samman .....	7
1.5 Stockholm har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla .....	7
1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande .....	8
1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet .....	10
2. Ett klimatsmart Stockholm .....	12
2.5 Stockholms miljö är giftfri .....	12
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm .....	13
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar .....	13
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm .....	14
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor .....	14
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering .....	16
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning .....	18
<b>Uppföljning av ekonomi.....</b>	<b>19</b>
Resursanvändning .....	19
Budget 2018 .....	19
<b>Övrigt.....</b>	<b>19</b>

## Inledning

Dianagårdens vård- och omsorgsboende ligger i Hjorthagen med närhet till kommunikationer och grönområden. Det är ett boende för personer i behov av vård och omsorg dygnet runt med totalt 48 lägenheter, 36 platser med inriktning somatisk vård och 12 platser med inriktning mot personer med demenssjukdom.

Dianagården är bemannat med sjuksköterskor och omvårdnadspersonal dygnet runt. Vardagar arbetar även fysioterapeut och arbetsterapeut. Dianagårdens små boendeenheter ger möjlighet till en lugn och trygg miljö. Det anordnas ett flertal aktiviteter, i samlingssalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, högläsning, gruppgymnastik, promenader och utflykter. Tandvård, fotvård och frisör besöker regelbundet de boende på Dianagården.

När det gäller boendemiljön så är Dianagården i behov av stambyte samt ombyggnad av samtliga toaletter. Beslut är taget att bedriva verksamhet under 2018. På grund av kommande avveckling är det i skrivandets stund 14 tomma lägenheter.

Under 2018 kommer fokusområden för utveckling att vara informationsöverföring, utomhusvistelse, aktiviteter samt mat och måltid. Ett ytterligare område att förbättra är att informera hur synpunkter och klagomål hanteras i verksamheten. Detta är i linje med resultatet från Socialstyrelsens årliga brukarundersökning.

## Administrativa uppgifter

Dianagårdens vård- och omsorgsboende

Enhetschef/verksamhetschef enligt 29 § HSL

Carina Stenbaek

Tfn: 08-508 10 578

e-post: carina.stenbaek@stockholm.se

Adress: Artemisgatan 2, 115 42 Stockholm

## Verksamhet

### Ledning och personal

Det finns totalt 59 anställda fördelat på 1 verksamhetschef, 1 biträdande enhetschef, 1 administrativ assistent, 1 aktivitetssamordnare, 43 omvårdnadspersonal inklusive natt, 6 sjuksköterskor inklusive natt, 0,5 fysioterapeut, 0,5 arbetsterapeut och 0,5 vaktmästare. Dianagårdens vaktmästare delar sin tjänst som äldreomsorgens 0,5 vaktmästarservice och 0,5 fixartjänst. Sjuksköterskor och omvårdnadspersonal bemannar verksamheten dygnet runt, övriga kategorier arbetar vardagar. Bland omsorgspersonalen har en majoritet undersköterskeutbildning. Fortsatt erbjudande om vidareutbildning kommer att ske under 2018.

### Verksamhetens syfte

Dianagården är ett vård- och omsorgsboende. Personer som inte längre klarar av att bo hemma får efter beviljat bistånd flyttar hit. De äldre har olika behov av vård och omsorg i sin vardag. Målet med verksamheten är en individuell omvårdnad som sträcker sig till livets slut.

Dianagården är bemannat med sjuksköterskor och omsorgspersonal dygnet runt. Vardagar arbetar även fysioterapeut och arbetsterapeut. Det anordnas ett flertal aktiviteter för att ge de äldre en meningsfull vardag. Tandvård, fotvård och frisör besöker regelbundet Dianagården.

På grund av beslutad avveckling av verksamheten kommer antal boende fortsätta att minska under året. För närvarande är 32 av 48 rum belagda.

Lagar av betydelse för att driva vård- och omsorgsboendet är hälso-och sjukvårdslagen, socialtjänstlagen, patientdatalagen, personuppgiftslagen, patientsäkerhetslagen, patientskadelagen samt offentlighets- och sekretesslagen.

### **Samverkan och information**

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

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

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

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

### **Kvalitetsarbete**

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

### **Lokaler**

Dianagården har totalt 48 lägenheter, 36 med inriktning somatiskt vård och 12 med inriktning

demens. Lägenheterna är fördelade på fyra våningsplan, sammanlagt sju boendeenheter. Varje boendeenhet har gemensamma utrymmen för social samvaro och måltider samt tillgång till stor balkong. Varje lägenhet är utrustad med pentry, toalett, dusch och balkong samt brandlarm och trygghetslarm. I entréplanet finns reception, administrativa lokaler och gemensamma utrymmen för aktiviteter samt en altan för utevistelse.

En dag i veckan kommer dagverksamheten att bedriva öppen träfflokal i ett av allrummen. Det finns även en mindre lokal där socialtjänsten bedriver verksamhet.

## **Brukare/Kunder/Klienter**

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

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

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

### ***Synpunkter och klagomål***

Hantering av synpunkter och klagomål finns fastställt i verksamhetens ledningssystem. De boende ska alltid veta var de kan lämna synpunkter och klagomål på verksamheten.

Digital rapportering sker alltid, i enlighet med Stockholms stads riktlinjer. I kvalitetsrådet och som en del i enhetens kvalitetsarbete redovisas avvikelser och inkomna synpunkter/klagomål från såväl brukare, anhöriga som medarbetare. Resultat från brukarundersökningar tas upp på arbetsplatsträffar och planeringsdagar för genomgång och diskussion kring hur resultaten kan förbättras. Förbättringsförslag redovisas, i förekommande fall kommer nya rutiner utarbetas.

För att återföra resultaten från brukarundersökningen diskuteras resultatet på Förtroenderåd, arbetsplatsträffar samt i mötet med den enskilda brukaren och de anhöriga. Informationsmaterialet till boende och anhöriga kommer att ses över för att öka tydligheten. Planeringsdagar utformas för att möta upp mot resultatet. Personalplaneringen planeras för att

möjliggöra anpassade utevistelser och aktiviteter, samt att tillreda maten på ett tilltalande sätt.

## **Chef- och ledarskap**

Målsättningen med ledarskapet är att de boende på Dianagården ska få en individuellt utformad vård och omsorg. Ledningen strävar efter att vara synlig i verksamheten. Vid de dagliga morgonmötena med omvårdnadspersonalen deltar alltid ledningen samt sjuksköterska, fysioterapeut eller arbetsterapeut. Ledningen finns alltid tillgänglig på telefonen samt vid behov även för enskilda samtal med både medarbetare, boende och anhöriga.

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

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

I takt med att det blir färre boende på Dianagården under år 2018 på grund av avvecklingen, kommer personalen att stöttas i arbetsledning och fördelning av arbete. Ledningen kommer att stötta och vägleda personal vid sökande av andra tjänster.

## **Medarbetare**

Vår gemensamma värdegrund består i att sätta den äldres livskvalité i centrum. Detta förtydligas i planeringen av vård och omsorg runt den äldre och den äldre tas med i de beslut som fattas. Saknas beslutsförmågan, tas hjälpen av anhöriga. Ledningen skapar förutsättningar för att sätta den äldre i centrum.

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

Ledarskapet utformas för att grupplärande skall kunna ske i organisationen. Arbetsuppgifterna fördelas utefter vad de anställda önskar att utveckla. De anställda kommer att få utvärdera sitt eget arbete regelbundet.

Medarbetarundersökningen används som utgångspunkt vad det gäller att utveckla ledarskapet. Den senaste undersökningen pekar på att de externa samarbetena behöver förstärkas. Under kommande år kommer ledarskapet att fokusera på att knyta ytterligare externa kontakter och stärka de redan befintliga. För att ytterligare stärka medarbetarnas känsla för verksamhetens mål och syfte kommer medarbetarna i högre grad involveras vid processbeskrivningar och rutinutformning. Mötesstrukturen kommer också att ses över så att fler medarbetare känner att de kommer till tals.

För att anpassa personalens kunskaper till framtida behov inom äldreomsorg, kommer fortsatt

internutbildning ske inom flera områden. Däribland munvård, hygien, läkemedel, palliativ vård, patientsäkerhet och informationsöverföring.

KF:s inriktningsmål:

## **1. Ett Stockholm som håller samman**

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.5 Stockholm har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla

Nämndmål:

**Barn, ungdomar och äldre ska erbjudas ett rikt utbud av fritidsaktiviteter som är tillgängligt för alla oavsett behov och förutsättningar.**

### **Förväntat resultat**

Innevånare, besökare och brukare erbjuds ett rikt och attraktivt utbud av aktiviteter och mötesplatser som är anpassade utifrån målgruppernas behov och förutsättningar. Andelen invånare som upplever att det finns goda möjligheter till spontanidrott och antalet besökare i nämndens öppna fritidsverksamheter ökar.

Enhetsmål:

De boende erbjuds ett varierat aktivitets- och kulturutbud

### **Förväntat resultat**

Andelen boende som är nöjda med de aktiviteter som erbjuds på boendet ska öka.

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

### **Arbetsätt**

Alla som bor på Dianagården får dagligen erbjudande om att delta i någon form av aktivitet. Dianagården har en aktivitetsgrupp med en ansvarig på varje avdelning som har uppgift att tillgodose önskemål för varje boende. Gruppen träffas sex gånger om året och lägger fram ett aktivitetschema för året. Avdelningarnas aktivitetsombud samarbetar med kontaktmannen som har till uppgift att ta reda på och dokumentera den boendes önskemål om aktivitet.

### **Uppföljning**

Det förväntade resultatet följs upp på följande sätt:

- 1) Via Socialstyrelsens årliga brukarundersökning
- 2) Via statistik över aktivitetsdeltagande. Detta sammanställs och redovisas till verksamhetschef.

## Utveckling

I Socialstyrelsens brukarundersökning 2017 fick frågan om man "är nöjd med de aktiviteter som erbjuds på boendet" relativt lågt resultat i förhållande till undersökningens övriga frågor. Nöjdheten hos boende på Dianagården var mellan 38-39 procent. Nöjdheten sammantaget för staden var 62 procent.

Boendets kvalitetsgrupp träffas regelbundet för planering och uppföljning av boendets aktivitetsutbud. Kvalitetsgruppen har ett nära samarbete med arbetsterapeut och sjukgymnast. Syftet är att fortlöpande utveckla och anpassa aktiviteterna efter de boendes önskemål och behov.

## Kommentar

Då verksamheten kommer att avvecklas under kommande år kommer det vara svårare att uppnå stadens nöjdhet med 62 %.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andelen boende som är nöjda med de aktiviteter som erbjuds på boendet.	50 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Sammanställning och redovisning av antal aktiviteter de boende erbjuds.	2018-01-01	2018-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

**Alla ska, oavsett förutsättningar, ges möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur.**

#### Förväntat resultat

Kulturupplevelser och eget skapande erbjuds inom nämndens alla verksamhetsområden. Föreningsstödet bidrar till att öka antalet aktiviteter för personer med funktionsnedsättning samt stärker förutsättningarna för det lokala kulturlivet, amatörkultur och generationsöverskridande verksamheter.

Enhetsmål:

De boende på Dianagården har möjlighet att komma ut och har möjlighet att uppleva samt själva utöva olika former av kultur.

#### Förväntat resultat

Andelen boende som uppfattar att möjligheten att komma utomhus är bra ska öka.

De boende upplever meningsfullhet i vardagen genom olika former av kulturaktiviteter.



## Arbetsätt

Alla som bor på Dianagården erbjuds dagligen att delta i någon form av aktivitet och utevistelse.

Dianagården erbjuder ett brett utbud av gemensamma aktiviteter, i samlingsalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, hjärngympa, filmvisning, högläsning, musikstunder, grupp gymnastik och utevistelse. På sommaren anordnas exempelvis bouletturnering och tipspromenad. Det anordnas större arrangemang efter årstid, ex midsommarfest, sill-, grill-, kraft- och surströmmingsfest eller nobelfest, luciafirande samt julfest. Utflykter genomförs regelbundet.

Verksamheten besöks av ungdomar, främst under sommaren, som erbjuder deltagande vid promenader, spel, högläsning och anordnande av sommarcafé. Frivilligarbetare och Väntjänsten bidrar med högläsning och kyrkan anordnar andakt. Anpassning med ex extrapersonal genomförs vid behov för att så många boenden som möjligt skall kunna delta vid aktiviteterna.

De boenden ska även erbjudas individuella aktiviteter - egen tid - tillsammans med ex sin kontaktman. Dessa tillfällen är viktiga för att bevara identiteten och bidra till meningsfullhet i vardagen.

Dianagården erbjuder de boende fysisk, psykisk, social och kulturell stimulans utifrån varje boendes förutsättningar och behov. De boende ska känna gemenskap och uppleva sin dag som meningsfull. Det finns en aktivitetsgrupp som träffas regelbundet under året för. Gruppen består av aktivitetsombud från varje avdelning. Det finns ett nära samarbete med enhetens arbetsterapeut och fysioterapeut.

Ombudens uppgift är att planera aktiviteter, att göra aktivitetsprogrammen men också att inventera varje boendes individuella önskemål. Personalen strävar efter att anpassa aktiviteterna efter de boendes önskemål och intressen. Det är också viktigt att anpassa utbudet efter de boendes förutsättningar, ex som bristande ork, syn eller hörsel, så att även de mest sjuka boende får stimulans.

## Resursanvändning

Personalens kompetens.

Material som exempelvis sånger, anpassas efter säsong och typ av aktivitet.

## Uppföljning

Brukarundersökning, utvärderingar av aktiviteter. Statistik över genomförda utevistelser. Dialog med boende, närstående och personal.

## Utveckling

De boende erbjuds regelbundet utevistelse, men väljer ofta att tacka nej till detta. Som ett komplement till Socialstyrelsens brukarundersökning



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andelen boende som uppfattar att möjligheten att komma utomhus är bra ska öka.	55 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Sammanställning och redovisning av erbjudna utevistelser.	2018-01-01	2018-12-31
Sammanställning och redovisning av genomförda kulturaktiviteter.	2018-01-01	2018-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet

Dianagården kommer under året att arbeta vidare med registrering i Senior Alert och Svenska Palliativregistret. Boendet kommer vidare att hålla sig uppdaterat kring äldrenämndens kvalitetsutvecklingsarbete.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Stadsdelsnämnderna ska intensifiera arbetet och registreringen i Senior Alert och Svenska Palliativregistret för att få underlag till förebyggande åtgärder i syfte att bland annat minska fallskadorna	2018-01-01	2018-12-31
 Äldrenämnden ska initiera ett kvalitetsutvecklingsarbete inom särskilt boende för äldre i samarbete med stadsdelsnämnderna	2018-01-01	2018-12-31

Nämndmål:

### Äldre är delaktiga och kan påverka sin omsorg

#### Förväntat resultat

Äldre kan påverka när hjälpen ska utföras och de vet vart de ska vända sig med synpunkter och klagomål.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Vård- och omsorgsboende: andel brukare som vet vart man vänder sig med synpunkter och klagomål	55 %		År

Enhetsmål:

Förbättrad information till boende, anhöriga och personal kring hantering av synpunkter och klagomål

#### Förväntat resultat

Att 55 % vet vart de skall vända sig med synpunkter och klagomål.

#### Arbetsätt

Rutinen med avvikelshantering och synpunkter/klagomål ses över.

## Resursanvändning

I samband med informationsmöten och APT, samt vid varje enskilt samtal informera om verksamhetens sätt och skyldighet att tillvara synpunkter och klagomål.

## Uppföljning

Enligt Socialstyrelsens årliga brukarundersökning.

## Utveckling

Utökad information om anmälningsskyldighet samt individanpassat stöd för att personal skall kunna rapportera vidare i incidenthanteringssystemet IA.

Nämndmål:

## Äldreomsorgen ska vara förebyggande, jämställd och av god kvalitet

### Förväntat resultat

De äldre ska få en likvärdig biståndsbedömning och tillräckligt med information om sin omvårdnad. Fortsatt hög andel som är trygga och nöjda med vården och omsorgen.

### Kommentar

Som ett komplement till Socialstyrelsens brukarundersökning kommer Dianagården i samarbete med förvaltningen att se över om det finns kompletterande mätmetoder för att mäta de boendes uppfattning och upplevelse kring mat och måltidssituationen.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Vård- och omsorgsboende: andel brukare som upplever att personalen informerar om tillfälliga förändringar i deras omsorg	50 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Undersöka om det finns kompletterande metoder för att mäta brukarnas nöjdhet kring exempelvis mat och måltidsupplevelse	2018-01-01	2018-12-31

Enhetsmål:

Förbättrad information till enskilda boende om tillfälliga förändringar

### Förväntat resultat

Att 50 % är nöjda med informationen om tillfälliga förändringar.

### Arbetsätt

I enlighet med SKL och Socialstyrelsen används standardiserade verktyg för att säkra informationsöverföringen. Detta införs i projektform.

## Resursanvändning

Befintligt material används för informationsöverföring. Utbildning sker kontinuerligt på enheten samt då ny personal anställs.

## Uppföljning

Blir projektet framgångsrikt kan fler verksamheter följa efter.

## Utveckling


Utbildning i strukturerad informationsöverföring, mätning av informationsöverföringseffektiviteten görs kontinuerligt.

KF:s inriktningsmål:

## 2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.5 Stockholms miljö är giftfri

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	35 %	45%	År
<b>Kommentar</b> Andel inköpta ekologiska livsmedel år 2017 är cirka 33 procent. Vi kommer inte att nå KF:s mål under 2018, men målet är att bli bättre. Med tanke på omständigheterna bedömer vi att ett realistiskt mål är 35 procent.			

Nämndmål:

## Nämndens verksamheter är giftfria

### Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med kost, rörelse och hälsa.

Enhetsmål:

Dianagården serverar en hög andel ekologisk mat och minskar användningen av skadliga kemikalier

### Förväntat resultat

Ökad andel av ekologiska livsmedel.  
Minskad användning av skadliga kemikalier.

### Arbetsätt

Vi köper ekologiska livsmedel i den mån det finns att beställa via stadens upphandlade leverantörer. Vi väljer miljömärkta produkter vid inköp av till exempel förbrukningsmaterial och tvättmedel.

## Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens  
Stadens miljöprogram  
Utbildade miljöombud. Tid avsätts för miljöombudsträffar

## Uppföljning

Agresso, tertialrapporter och verksamhetsberättelse  
Miljöombudsträffar.

## Utveckling

Ökad förståelse hur alla kan bidra till en bättre miljö.

KF:s inriktningsmål:

### 3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

**Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat med goda effekter för stadsdelens invånare.**

#### Förväntat resultat

Alla chefer tar ansvar, följer upp och vidtar åtgärder för att nå sina mål och ha en budget i balans. Medarbetarna är insatta i arbetsplatsens mål och vet vad som förväntas av dem i sitt arbete.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Styrningsindex	94		År
<b>Kommentar</b> Utfallet i 2017 års medarbetarundersökning var 89 procent. Resultatet för hela förvaltningen samma år var 94 procent.			

Enhetsmål:

Dianagården har en budget utefter kommande förutsättningar.

#### Förväntat resultat

Budgeten är anpassad till verksamhetsövergång.

#### Arbetsätt

Medarbetarna är delaktiga i budgetarbetet då genomgångar regelbundet sker på APT. Genomgång av budget ökar medarbetarnas kunskap om hur verksamheten finansieras utifrån Kommunfullmäktiges ersättningsnivåer samt förståelsen för att resurser användas på effektivaste sätt. Vi har en budgetprognos för hela året och månadsuppföljning av budget sker i samarbete med controller. Verksamhetschef granskar varje månad ekonomiska

transaktionslistor, lönelistor och Paraplyintäkter m.m. Vid befarat överskridande vidtar vi åtgärder, vi anpassar bemanning och inköp efter vår budget.

### Resursanvändning

APT där personalen blir delaktiga i budgetarbetet.  
Månadsrapporter

### Uppföljning

Månadsrapporter, tertialrapporter, verksamhetsberättelse.

### Utveckling







Budgeten påverkas av det förändrade vårdbehovet. Brukare flyttar till andra boende, och inga nya kommer att flytta in. Personalen uppmanas att söka andra i tjänster i takt med minskat vårdbehov.

KF:s inriktningsmål:

## 4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex 	81	81	År
<b>Kommentar</b> Mål nämnden 2018: 83 procent.			
 Sjukfrånvaro 	5,6 %	tas fram av nämnden	Tertial
<b>Kommentar</b> Mål nämnden 2018: 6,7 procent.			
 Sjukfrånvaro dag 1-14 	1,9 %	tas fram av nämnden	Tertial
<b>Kommentar</b> Mål nämnden 2018: 2,45 procent.			

Nämndmål:

### Nämnden är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

#### Förväntat resultat

Chefer för nämndens verksamheter ger sina medarbetare mandat och förutsättningar för att vara delaktiga och ta ansvar i sitt arbete. Genom tillit, engagemang och lyhördhet kan chefer och medarbetare tillsammans utveckla verksamheten och bidra till att AMI, aktivt medskapandeindex, ökar och att andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar.

## Kommentar

Under året kommer det att vara svårt att jobba långsiktigt med medarbetarskapet och ledarskapet beroende på omsättningen på personal kommer att öka av naturliga orsaker. Personal söker andra jobb och rotationen kommer att öka av den befintliga.

Målet är att upprätthålla resultaten från föregående år då verksamheten kommer att läggas ner under 2018.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	63 %		År
<b>Kommentar</b> Mål nämnden: 78 procent.			
Ledarskapsindex	79		År
<b>Kommentar</b> Mål nämnden 2018: 80 procent.			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.	2018-01-01	2018-12-31
Implementera framtagen rutin gällande kränkande särbehandling.	2018-01-01	2018-12-31

## Enhetsmål:

Alla medarbetare har möjlighet att utvecklas, ta ansvar och påverka sitt arbete.

## Förväntat resultat

Att medarbetarna känner arbetsglädje och engagemang.

## Arbetsätt

Ledningsfilosofin på Dianagården följer stadens personalpolicy avseende ledarskap samt har utgångspunkt i ett nära och stödjande kommunikativt ledarskap. En ledares uppgift är att ge sina medarbetare en målinriktad vägledning till den människosyn och de värderingar som ska genomsyra arbetet samt att ge stöd och ”feed back” i planeringen av omvårdnadsarbetet. Ledningen deltar regelbundet i morgonmöten för avstämning på varje våningsplan.

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

Utbildningar, föreläsningar, konferenser är viktiga för nya kunskaper som främjar medarbetarna och verksamheten avseende ledarskap, verksamhetsutveckling och arbetsmiljö. Utbildningar, såväl grundutbildningar som kortare utbildningar, ger medarbetarna en större möjlighet till att på ett bra sätt klara av sitt arbete och utvecklas i sitt arbete.

## Resursanvändning

Enhetens chef får stöd i sitt ledarskap av förvaltningens avdelningschef, HR-avdelning/konsulent, ekonomi- och lönecontrollers, IT-ansvarig.

HR-konsulent och företagshälsovård är resurser kring personal- och rehabiliteringsfrågor.

Verksamhetens arbetsplatsombud är en viktig resurs gällande arbetsmiljön. Verksamhetens arbetsplatsträffar är ett forum där verksamhetsnära frågor diskuteras. Utvecklingssamtal med medarbetare. Utbildningar, föreläsningar, konferenser är viktiga för nya kunskaper som främjar medarbetarna och verksamheten avseende ledarskap, verksamhetsutveckling och arbetsmiljö. Utbildningar, såväl grundutbildningar som kortare utbildningar, ger medarbetarna en större möjlighet till att på ett bra sätt klara av sitt arbete och utvecklas i sitt arbete.

## Uppföljning

Diskussion på personalmöten, rapporter och sjuksköterskemöten. På arbetsplatsträffar (APT) diskuteras verksamhetsplanen, våra åtaganden och arbetsmiljön. Verksamhetschef arbetar tillsammans med HR-konsulent utifrån stadens rehabiliteringsprocess vid upprepad eller långvarig frånvaro och håller kontakten med de medarbetare som är långvarigt sjuka.

Verksamhetschef genomför utvecklingssamtal med samtliga medarbetare och individuell kompetensplan upprättas för varje medarbetare. I samband med att genomförandeplanen skrivs/revideras upprättas även en arbetsmiljöriskanalys där fokus är på hur arbetsmiljön kring den boende är utformad, såväl den fysiska som den psykosociala.

## Utveckling

Ytterligare utveckla arbetsplatsträffar och rapporter/ möten för att främja dialog och delaktighet. Fortsätta arbetet med validering och grundutbildningsinsatser så att alla medarbetare känner att de kan utvecklas och växa i sin yrkesroll. Fortsätta utbildningsinsatser för medarbetare som behöver stöd i svenska språket.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

**4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering**

Nämndmål:

**Invånare och brukare får ett gott och respektfullt bemötande, ett normkritiskt och inkluderande förhållningssätt genomsyrar nämndens verksamheter.**

## Förväntat resultat

Verksamheterna fördjupar sina kunskaper om antirasism, genus, normkritik och hbtq-personers livsvillkor. Brukarna är nöjda med personalens bemötande och en lägre andel upplever sig diskriminerade, jämfört med föregående år. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med normer och värden.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel brukare inom äldreomsorgen som är nöjda med personalens bemötande	94 %		År



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Fördjupa kunskapen kring genus och normkritik hos anställda inom äldreomsorgen	2018-01-01	2018-12-31

**Enhetsmål:**

De boende på Dianagården är trygga och får ett bra bemötande

**Förväntat resultat**

De boende är trygga och bemöts med respekt. Målet är att 100 % av de boende får ett bra bemötande från personalen.

**Arbetsätt**

Dianagårdens utgångspunkt är att de boende ska känna trygghet med den personal och med de insatser som utförs. Verksamheten ska genomsyras av gott bemötande av våra boende och deras anhöriga. Det är av största vikt att vi är lyhörda för våra boendes behov och önskemål samt har regelbundet kontakt med anhöriga/närstående och tar reda på deras uppfattning om trivsel och bemötande. Frågan om bemötande tas löpande upp, bland annat på enhetens arbetsplatsträffar och planeringsdagar.

För att stärka tryggheten har vi tydliga rutiner för våra boende och ett genomarbetat arbetsätt. Personalen och ledning har hög tillgänglighet så de boende ska kunna lita på att deras behov av hjälp blir tillgodosedda. Dianagården strävar efter att ha god personalkontinuitet vid omsorgen. Tillgång till arbetsledning, hälso- och sjukvårdspersonal samt läkare dygnet runt är en trygghetsfaktor. Dianagården har låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning. Varje boende på Dianagården har en kontaktman och en vice kontaktman. När ordinarie kontaktman är i tjänst är det alltid hon/ han som har huvudansvaret för den boendes omvårdnad. Kontaktmannen ska skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga för att de ska känna sig trygga.

Det är viktigt att ha en inomhusmiljö som är trygg och funktionell. Gästerna ska kunna känna igen sig och hitta i lokalerna. Miljön på Dianagården är genomtänkt och harmonisk och tar hänsyn till att man kan ha svårt att uppfatta omgivningen på grund av demenssjukdom eller synnedsättning. Vi arbetar med förebyggande arbete för att öka upplevelsen av trygghet. Samtlig personal genomgår årligen en brandutbildning. I samarbete med brand- och räddningstjänsten genomförs kontinuerligt informationsinsatser och förebyggande åtgärder för utökat brandskydd samt identifiering av risker.

**Resursanvändning**

Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete mellan kontaktperson, samordnare, sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet och god omsorg för den äldre. Personalen utbildas kontinuerligt för att utvecklas i arbetet

## Uppföljning

### Brukarundersökning

Dokumentation och riskbedömningsinstrument ger ett tydligt underlag för åtgärder och uppföljning. Handlingsplaner följs regelbundet upp avseende riskinventering och risk- och väsentlighetsanalys.


## Utveckling

Vi strävar efter att ha fortsatt goda resultat på brukarundersökningen. Resultatet för 2017 visar att 100 % känner sig trygga på Dianagården, 95 % får bra bemötande från personalen.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

Alla inköp som görs är ännu inte möjliga att genomföras elektroniskt.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel elektroniska inköp	75 %	Tas fram av nämnden	Tertial
<b>Kommentar</b> Det är fortfarande inte möjligt att beställa vissa varor/tjänster elektroniskt genom stadens inköpssystem Agresso.			

Nämndmål:

### Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

#### Förväntat resultat

Verksamheterna erbjuds utbildning och kunskapen om inköp via e-handel ökar.

Enhetsmål:

Dianagården har en hög avtalstrohet

#### Förväntat resultat

Inga avsteg från gällande ramavtal. Vi följer Stockholms stads upphandlade avtal för inhyrd personal.

#### Arbetsätt

Vi genomför så långt som möjligt elektroniska inköp i Agressos inköpsmodul. Vi har aktuell kunskap om gällande ramavtal vid inköp. Vid anställning av personal följer vi Stockholms stads riktlinjer för tillvägagångssätt. Behovet av bemanning ses över dagligen och omfördelningar görs utefter verksamhetens behov.

#### Resursanvändning

Ramavtal, Agresso

## Uppföljning

Agresso, tertialrapporters, verksamhetsberättelse

## Uppföljning av ekonomi

### Resursanvändning

#### Budget 2018

Under kommande år väntas utgifterna överstiga intäkterna, på grund av verksamhetens nedläggning. Ersättningarna från kommunen minskar kontinuerligt eftersom antal boende kommer att minska av naturliga orsaker under kommande år. I övrigt kommer inte den ekonomiska planeringen att kunna göras så långsiktigt som tidigare, utan nya avvägningar och omprioriteringar kommer att ske kontinuerligt. Ökade resurser kommer att läggas på avvecklingsarbete och personalplanering.

#### Övrigt

Under 2018 kommer fokus att ligga på den kommande avvecklingen på Dianagårdens vård- och omsorgsboende. Det kommer att innebära kontinuerlig översikt över verksamhet, personalplanering och kostnader.