



Dianagården

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2017-843-1.2.1.
Sid 1 (28)
2018-02-15

Handläggare
Carina Stenbaek
Telefon: 08-508 105 04

Till
Dianagården

Verksamhetsberättelse VB 2017 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

Sammanfattande analys.....	3
Administrativa uppgifter	3
Organisations- och ledningsstruktur.....	3
Brukare/Kunder/Klienter.....	5
Chef- och ledarskap.....	6
Medarbetare.....	6
Värdegrund.....	7
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	7
1. Ett Stockholm som håller samman	7
1.2 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla	7
1.5 Stockholm har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla	8
1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande	9
1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet	10
2. Ett klimatsmart Stockholm	14
2.1 Energianvändningen är hållbar.....	14
2.2 Transporter i Stockholm är miljöanpassade	15
2.4 Stockholms kretslopp är resurseffektiva	16
2.5 Stockholms miljö är giftfri	17
2.6 Inomhusmiljön i Stockholm är sund	18
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	19
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	19
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	20
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	20
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	20
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	22
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	23
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	24
4.7 Stockholm är en demokratisk stad där invånarna har inflytande.....	26
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	27

Sammanfattande analys

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. Varje boendeenhet har gemensamma utrymmen för social samvaro och måltider samt tillgång till balkong. I entréplanet finns utöver gemensamma utrymmen och reception även en mindre lokal där socialtjänsten bedriver verksamhet.

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 anordnades ett flertal aktiviteter, i samlings salen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, högläsning, grupp gymnastik, promenader och utflykter. Tandvård, fotvård och frisör besökte regelbundet de boende på Dianagården.

När det gäller boendemiljön så är Dianagården i behov av stambyte samt ombyggnad av samtliga toaletter hos boende. I juni 2017 kom beslut från Arbetsmiljöverket att lokalerna inte var tjänliga för att kunna bedriva ett vård- och omsorgsboende. Dianagården kommer därför att avvecklas under nästkommande år och vara helt stängt december 2018.

Trots detta har ett omfattande arbete genomförts för att svara mot de lagar, författningar och föreskrifter som åligger ett vård- och omsorgsboende. Rutiner och processer har setts över och utvecklats i linje med ett fortsatt arbete för ett väl fungerande ledningssystem och en väl fungerande verksamhet.

Socialstyrelsen har 2017 genomfört en brukarundersökning riktad till de boende på Dianagården. Högst andel positiva svar konstaterades kring bemötande, trygghet, förtroende för personalen, upplevelsen av att personalen lätt kunde kontaktas samt trivsel med sitt rum. Områden med lägst andel positiva svar var att de boende ville ha bättre information vid tillfälliga förändringar, att kunna träffa läkare vid behov, upplevd ensamhet, vetskap om var man lämnar synpunkter samt kost och situationen vid måltiderna. Utveckling och delaktighet av måltidssituationen är ett utvecklingsområde som pågår.

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

Organisations- och ledningsstruktur

Det finns totalt 59 anställda fördelat på 1 verksamhetschef, 1 biträdande enhetschef, 1 samordnare, 46 omvårdnadspersonal inklusive natt, 7 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.

Interna möten och råd

Arbetsplatsträff - En gång per månad vid två tillfällen.

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

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

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

Kvalitetsråd - Genomgång av inkomna avvikelser, synpunkter och klagomål samt följer upp beslut om åtgärder från föregående möte samt genomgång av rutiner. Kvalitetsrådet arbetar ur ett lärande perspektiv med ständiga förbättringar i fokus. I kvalitetsrådets möten deltar ledning, sjuksköterska, fysioterapeut, arbetsterapeut och omvårdnadspersonal. Kvalitetsrådet träffas en gång per månad samt ytterligare möten vid behov.

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

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

Samverkan och information

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

Förtroenderåd har genomförtstre gånger under året 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 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 informationspärmerna 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. Där finns blanketter att skriva och information om var man lämna synpunkter och klagomål.

Kvalitetsarbete

Verksamhetens kvalitetsråd träffas en gång per månad 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. En dag i veckan bedriver dagverksamheten ”Öppen träfflokal” och socialtjänsten bedriver ”Startpunkt#” i verksamhetens lokaler.

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

På det dagliga morgonmötet på varje våningsplan ges en rapport av föregående kväll och den gångna natten samt genomgång av den aktuella dagens aktiviteter för varje boende.

Omvårdnaden för de boende anpassas så långt som möjligt efter egna önskemål och normal dygnsrytm. Vid de multiprofessionella mötena träffas sjuksköterska, omsorgs- och rehabiliteringspersonal och går mer ingående igenom de boendes önskemål, resurser, risker, svårigheter och ex behov av hjälpmedel. Målet är att omvårdnaden ska genomsyras av grundtanken att den enskilde har förmåga att själv välja hur han eller hon vill leva sitt liv.

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

Chef- och ledarskap

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

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

En ledaruppgift är att lyfta fram medarbetarnas kompetens och kunskaper till gagn för brukaren. En utgångspunkt för detta är det strukturerade återkommande medarbetarsamtalet efter genomgång av svar från medarbetarenkäten. Medarbetarna har stöttats av personalavdelningen och ledningen för att kunna söka andra tjänster på grund av kommande verksamhetsavveckling. Medarbetare har även erbjudits vidareutbildning.

Medarbetare

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

En checklista används vid nyanställning för att säkerställa introduktionen av nya medarbetare, handledare tilldelas. 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. Under året har 89 % av personalen gjort E- utbildning i vårdhygien. Flera av personalen har gjort en utbildning med godkänt arbete i palliativ vård. Uppföljning av läkemedelsdelegering uppdateras årligen. Medarbetarundersökningen gav höga omdömen i fråga om arbetets meningsfullhet, tillgängligt ledarskap, och tydliga mål. Områden att förbättra var främst

uppföljning och utvärdering, öppet arbetsklimat och effektiva möten.

Värdegrund

Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre samt Stockholms stads värdegrund för äldreomsorgen ska genomsyra verksamheten. I stadens värdegrund är värdigt liv och välbefinnande centrala begrepp. Målet är att all personal ska arbeta i enlighet med värdegrundens intentioner. Arbetet med att konkretisera värdegrunden i det dagliga arbetet fortgår genom ex. diskussioner på möten och användande av utbildningsmaterial. På Dianagården har vi tillsammans på ett aktivt och engagerat sätt arbetat med vår värdegrund. Tre ord har framhållits som det mest primära och det är

Trygghet - Bekräftelse - Meningsfullhet.

Vi erbjuder ett tryggt boende, bemannat dygnet runt med möjlighet till inflytande och påverkan som leder till en meningsfull tillvaro.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla

— Ingen

Nämndmål:

Tidiga insatser och förebyggande arbete prioriteras

— Ingen

Förväntat resultat

Tidiga insatser och förebyggande arbete leder till att barn och unga får en god uppväxt.

Enhetsmål:

Dianagården samarbetar med frivilligorganisationer

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Ett ökat och förstärkt samarbete med frivilligorganisationer.

Analys

Arbetsätt

Som ett komplement till Dianagårdens egen verksamhet sker samarbete med frivilliga

organisationer såsom kyrka, förskola, väntjänst för att tillgodose de boendes olika behov och önskemål. Det är främst olika former av besöks- och väntjänster som tillhandahålls. Vi kommer att ta initiativ till ett fortsatt och förstärkt samarbete med frivilligorganisationerna samt bredda samarbetet med andra frivilligorganisationer inom området föreningar och intresseorganisationer. På Dianagården finns idag ett etablerat samarbete med Väntjänsten på Östermalm som bland annat håller i högläsningssgrupper på enheterna samt besöker enskilda personer. Engelbrekts församling och Frälsningsarmén kommer till enheten för andakter liksom förskolebarn som deltar vid sångstunder.

Resursanvändning

Kyrka, förskola, väntjänst och andra frivilligorganisationer inom området föreningar och intresseorganisationer.

Uppföljning

Uppföljning av samarbetet och antal besök/aktiviteter under året som har gått.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

— Ingen

Nämndmål:

Nämndens verksamheter möjliggör en mångfald av fritidsaktiviteter utifrån de olika målgruppernas behov och förutsättningar

— Ingen

Förväntat resultat

Stadsdelsområdets invånare, besökare och brukare, i synnerhet barn och unga, upplever att det finns ett rikt utbud av aktiviteter och anläggningar. Aktiviteterna anpassas utifrån målgruppernas behov och förutsättningar. Ett brett utbud av fritidsaktiviteter skapar en ökad gemenskap.

Enhetsmål:

De boende erbjuds ett varierat aktivitets- och kulturutbud

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Alla som bor på Dianagården har dagligen erbjudits att delta i någon form av aktivitet och

utevistelse. Dianagården har under året erbjudit ett brett utbud av gemensamma aktiviteter, i samlingssalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, hjärngympa, filmvisning, högläsning, musikstunder, gruppgymnastik och utevistelse. Det har anordnats bouletturnering och tipspromenad, större arrangemang efter årstid, ex midsommarfest, sill- grill- kräft och surströmmingsfest. I december anordnades nobelfest, luciafirande samt julfest. Utflykter har genomförts regelbundet. Verksamheten har besökts av ungdomar, främst under sommaren, som erbjudit deltagande vid promenader, spel, högläsning och anordnande av sommarcafé. Ungdomar har projektanställs under året för att främja social samvaro och ömsesidigt utbyte.

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

— Ingen

Nämndmål:

Tillgången till kulturaktiviteter är god.

— Ingen

Förväntat resultat

Invånarna har tillgång till ett rikt och varierat kulturutbud. Alla, oavsett ålder och förutsättningar, ska ges möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur.

Enhetsmål:

De boende på Dianagården erbjuds utevistelse och ett varierat aktivitets- och kulturutbud

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

De boende upplever meningsfullhet i vardagen. Förmåga och vilja till aktivitet upprätthålls.

Analys

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.

Under året har en aktivitetssamordnare utsetts. Denna ansvarar för att ta fram olika aktiviteter

som kan erbjudas de boende. Samordnaren leder boendets aktivitetsgrupp. Gruppen träffas regelbundet under året för planering och uppföljning av aktiviteter. Gruppen består av aktivitetsombud från varje avdelning, en aktivitetsansvarig, rehabpersonal samt ledning. Ombudens uppgift är att planera aktiviteter, göra aktivitetsplanerna, inventera individuella önskemål för boende samt följa upp. 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.

Alla som bor på Dianagården erbjuds dagligen att delta i någon form av aktivitet och utevistelse, detta dokumenteras. Dianagården erbjuder ett brett utbud av gemensamma aktiviteter, i samlingssalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, hjärngymnastik, filmvisning, högläsning, musikstunder, gruppgymnastik, bouletterning, tipspromenad samt utflykter. På sommaren anordnas dagligen cafe och vid större arrangemang efter årstid, ex midsommarfest, sill- grill- kräft- och surströmmingsfest. I december har vi nobelfest, luciafirande samt julfest. Under året har vi haft besök av ponny som är vana och upplärda att besöka äldre. Under sommaren arbetar ett antal ungdomar under några veckor och som deltar vid cafet, promenader, spel och högläsning. 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 kontakman. Dessa tillfällen är viktiga för att bevara identiteten och bidra till meningsfullhet i vardagen

Resursanvändning


Personalens kompetens och kunskap. Sång- och aktivitetsmaterial anpassat efter säsong och aktivitet.

Uppföljningar

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

Utveckling

Utvärderingar visar att de boende uppskattar de olika arrangemangen. Arbetet med att öka nöjdheten med aktiviteter och utevistelse kommer att fortgå.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Dagligt erbjudande om utevistelse som dokumenteras	2017-01-01	2017-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

— Ingen




Nämndmål:

Äldre är trygga och äldreomsorgen präglas av god kvalitet och delaktighet.

— Ingen

Förväntat resultat

De äldre ska kunna känna trygghet inför ålderdomen. Andelen nöjda omsorgstagare ökar. Hälso- och sjukvården inom de särskilda boendeformerna och dagverksamheterna är säker och av god kvalitet. Äldreomsorgen är hållbar, jämställd, tillgänglig och likvärdig. Äldre kan påverka både innehåll i omsorgen och utförare. Trygga villkor för personalen ger förutsättningar för en bra äldreomsorg.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Implementering av palliativa ombud på vård- och omsorgsboenden (egen regi och entreprenad)	2017-01-01	2017-12-31	
 Individinriktat arbete med nutritionsbehandling på vård- och omsorgsboende i egen regi	2017-01-01	2017-12-31	
 Verksamheterna upprättar handlingsplaner för de områden i brukarundersökningen som fått mindre bra resultat	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

De boende på Dianagården får god och näringsriktig mat som serveras i en trevlig måltidsmiljö.

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Det serveras en god och näringsriktig måltid i trevligt sällskap. Stöd från personalen bidrar till att de boende får i sig tillräckligt med mat.

Analys

Arbetsätt

Maten till Dianagården levereras av Sodexo då verksamheten saknar tillagningskök. Den mat som serveras ska vara vällagad och näringsmässigt anpassad till äldres behov. Personalen ska ha kunskap om betydelse av ett tillräckligt intag av energi, konsekvenser av undernäring samt att maten kan utgöra en av dagens viktigaste händelser. Dianagården följer rutiner för måltiden. Kostgruppen tillsammans med leverantör och ledning träffas regelbundet för att följa upp och säkerställa att rutiner och regler uppföljs. Egenkontroll genomförs av hantering av livsmedelshygienen och regler kring godkänd hantering av råvaror och färdig mat följs. Måltiderna är en av dagens viktigaste händelser och är för många en högtidsstund. Genom våra måltider ser vi till att de boende får god och näringsriktig mat i trevligt sällskap. Varje dag finns två rätter att välja till lunch och middag samt även möjlighet att välja tillbehör till maten. Vi strävar efter att ha en trivsamt och stimulerande måltid med trevlig dukning.

Personalen äter gemensamt med de boende. För flera av våra boende är stödet från personalen av stor vikt för att man ska få i sig tillräckligt med mat.

Resursanvändning



Personalens kompetens. Återkoppling har skett till Sodexo med önskemål och synpunkter på maten som serveras. Stadsdelens dietist har varit behjälplig med information och undervisning och delgivit personalen information om hur maten ska serveras och att det ska va en näringsriktig mat som ska tillgodose olika kostbehov.

Uppföljning

Uppföljning görs av omvårdnadsansvarig sjuksköterska, kostgruppen, dietist tillsammans med leverantör och ledning. Kostgruppen träffar fyra gånger per år för att följa upp och säkerställa att rutiner och regler uppföljs. Egenkontroll av hygien, städning och livsmedelshantering Socialstyrelsens brukarundersökning Daglig dialog med de boende

Utveckling

I brukarundersökningen för 2017 ses en minskning vad gäller boendes uppfattning om hur maten smakar, 50 % har uppgett att maten smakar bra jämfört med 55 % år 2017. När det gäller måltidssituationen har 53 % uppger att måltiderna är en trevlig stund på dagen vilket är en minskning från 57 %. För att öka nöjdheten kommer vi att fortsätta arbetet med att utveckla mat och måltider ex vad gäller dukning och upplägg av mat.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kostombuden fortsätter arbetet med att öka trivseln kring måltidssituationen	2017-01-01	2017-12-31	
 Leg. dietist arbetar individanpassat för att säkerställa näringsbehovet hos de boende	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

De boende på Dianagården får service och omsorg av god kvalitet

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

De boende är nöjda med service och omsorg.

Analys


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

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

Dianagårdens rutiner för kontaktmanaskapet har följts. Kontaktmannen ska vara behjälplig med personlig omvårdnad och praktiska göromål samt bidra till att de äldre får en meningsfull dag. Kontaktmannen ska skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga för att de ska känna sig trygga. Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete

mellan kontaktperson, samordnare, sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet och god omsorg för den äldre. Dokumentation och riskbedömningsinstrument ger ett tydligt underlag för åtgärder och uppföljning. Tillgång till arbetsledning, hälso- och sjukvårdspersonal samt läkare dygnet runt är en trygghetsfaktor. Det är viktigt att verksamheten genomsyras av ett gott bemötande och bemötande varit en central fråga under det senaste året. Bemötande har löpande tagits upp, bland annat på enhetens planeringsdagar.

Under 2017 har det arbetas särskilt med att rapportera avvikelser samt att rapporterade avvikelser blir en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Detta är ett led i att de boende på Dianagården ska få service och omsorg av god kvalitet. En tydlig process för avvikelser gör det tydligt för alla i verksamheten hur dessa skall hanteras.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kvalitetsgruppen tar del av samtliga avvikelser och lyfter områden för en fördjupning i fortsatt kvalitetsarbete	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

Hälso- och sjukvården på Dianagården är säker och av god kvalitet.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Hälso- och sjukvården bedrivs så att den uppfyller kraven på en god vård och tillgodoser den enskildes behov av trygghet och säkerhet i vården och behandlingen.

Analys

Arbetsätt

Hälso- och sjukvården ska omfatta erforderlig hälso- och sjukvårdsinsatser upp till och med sjuksköterskenivå, inklusive rehabilitering. Läkarsats och specialistvård tillhandahålls av landstinget. Alla boende har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och det finns en sjuksköterska dygnet runt alla dagar i veckan. Vardagar dagtid finns både sjukgymnast och arbetsterapeut på Dianagården. Hälso- och sjukvårdspersonalen ska identifiera vilka äldre som är i riskzonen för malnutrition, fallolyckor och trycksår samt följa Medicinskt Ansvarig Sjuksköterskas rutiner. Riskbedömningar utförs på alla boende vid inflyttning samt kontinuerligt efter förändrat hälsotillstånd, nationella register används för registrering, utvärdering och statistik. För varje boende görs en rehabiliteringsbedömning och vid behov ska en rehabiliteringsplan upprättas. Vi arbetar förebyggande genom att bedriva systematiskt patientsäkerhetsarbete och tillämpar hygienrutiner för att förebygga smittspridning och vårdrelaterade infektioner. Kvalitetsutvecklande sjuksköterska framställer en systematisk översikt över avvikelser, var de skett och vad som kan ha orsakat dem. Detta diskuteras månatligen i verksamhetens kvalitetsgrupp. Ett strukturerat kommunikationsverktyg, SBAR, har implementerats i delar av verksamheten. Utbildning i säkerställd kommunikation och informationsöverföring har skett. Under året har också ett projekt för förbättrad informationsöverföring genomförts i verksamheten för att skapa ytterligare förutsättningar för att kunna utföra en arbete med hög patientsäkerhet. Under året har vårdtyngdsmätning, översyn och anpassning av inkontinenshjälpmedel. Utvidgad utbildning i läkemedel har skett

för 3 sjuksköterskor. Palliativa utbildningar har ordnats för alla personalgrupper. Uppdatering av rutiner för loggkontroller, avvikelser och delegering har utförts. Nationell Patientöversikt, NPÖ, har införts i verksamheten, vilken gör det möjligt att följa patienten över vårdgivargränserna. Detta bidrar till en bättre sammanhållen bild av patienten, och bidrar därmed till högre patientsäkerhet.

Resursanvändning

Personalens kompetens

Uppföljning

Riskbedömningar utförs på boende vid inflyttning och kontinuerligt enligt stadens riktlinjer samt vid förändrat hälsotillstånd. Vårdplaneringar görs efter behov tillsammans med den boende, berörd personal och eventuellt anhöriga. Teammöten har genomförts regelbundet. Individuell utprovning av hjälpmedel har gjorts av legitimerad personal. Läkare har besökt enheten en gång i veckan samt vid behov. Tillgång till läkare finns via telefon dygnet runt. Det har genomförts läkemedels-genomgång tillsammans med läkare. Kontroll av narkotika och utgångsdatum på läkemedelsförpackningar har skett en gång i månaden. Årlig kontroll görs av apoteket. Under kommande år är avsikten att höja utbildningsfrekvensen ytterligare vad det gäller basala hygienrutiner.

Utveckling

Vi arbetar vidare med att utveckla och uppdatera våra lokala rutiner för hälso- och sjukvården i samråd med MAS och MAR. I hälso- och sjukvårdspersonalens dokumentation behöver vårdprocessen förtydligas.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Energianvändningen är hållbar

— Ingen

Nämndmål:

Verksamheterna använder energi på ett hållbart sätt

— Ingen

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan och energiförbrukning. Nämnden bidrar till en hållbar energianvändning genom att anpassa arbetssätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder i verksamheterna.

Enhetsmål:

Dianagården använder energi på ett hållbart sätt

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskad energiförbrukning.

Analys**Arbetsätt**

Vi minskar elförbrukningen genom att släcka lampor i de rum vi inte vistas i och stänger av datorer när de inte används. Vi använder lågenergilampor i våra lokaler.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens. Inom enheten finns utbildade miljöombud. Tid avsätts för miljöombudsträffar Stadens miljöprogram

Uppföljning

Vi följer upp på APT, miljöombudsträffar, tertialrapporter, verksamhetsberättelse. Via redovisad elförbrukning.

Utveckling

Ökad förståelse hur alla kan bidra till en bättre miljö.

Vi arbetar vidare med de åtgärder som tidigare nämnts (släcka lampor, stänger av datorer...) och håller frågan levande genom att ta upp den på exempelvis APT.

Vi måste bli bättre på att hushålla med energi i samband med disk och tvätt. Under 2017 har en handlingsplan för dessa områden att arbetats fram samt implementerats.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.2 Transporter i Stockholm är miljöanpassade

— Ingen

Nämndmål:

Transporter inom nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara

— Ingen

Förväntat resultat

Medarbetarna använder sig av kollektivtrafik, gång och cykel som transportmedel i tjänsten. Verksamheterna använder i möjligaste mån miljömässigt hållbara färdmedel.

Enhetsmål:

Dianagården väljer miljövänliga transporter

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskad påverkan på miljön.

Analys

Arbetsätt

I den mån vi reser i tjänsten använder vi kollektivtrafik eller leasade bussar för utflykter.

Resursanvändning

Kollektivtrafik, medarbetarnas kompetens. Under året har en elcykel införskaffats till Fixartjänsten på Östermalm som utgår från Dianagården.

Uppföljning

Tertialrapporter, verksamhetsberättelse.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms kretslopp är resurseffektiva

— Ingen

Nämndmål:

Nämnden minskar uppkomsten av avfall och ökar återvinningen

— Ingen

Förväntat resultat

Verksamheterna återbrukar och hushållar med material och arbetar för minskad uppkomst av avfall. Avfall återvinns i största möjliga utsträckning, och matsvinnet minskar

Enhetsmål:

Dianagården källsorterar och ökar återvinningen

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskat avfall och ökad andel återvinning.

Analys

Arbetsätt

Vi har rutiner för källsortering, bl.a. hantering av förpackningar/kartonger och tidningsinsamling. Vi sorterar ut matavfall för biologisk behandling. Inkontinensgruppen arbetar med att inkontinensprodukter används effektivt och inte används i onödan.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens Stadens miljöprogram Utbildade miljöombud. Tid avsätts för miljöombudsträffar

Uppföljning

APT, tertialrapporter, verksamhetsberättelse. Miljöombudsträffar.


Utveckling

Minskat matsvinn. En effektiv miljöhantering och en hög miljömedvetenhet i organisationen

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
—  Andel inköpta ekologiska livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	32,64					40%	2017

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giftfria

— Ingen

Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar.

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Via E-handel finns ett större och överskådligt utbud över ekologiska produkter.

Ekologisk mat och få skadliga kemikalier är ngt vi ska ta hänsyn till vid inköp, men vi kan bli bättre på att följa detta.

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.

Målet är att 50 procent av de råvaror och den mat vi köper in ska vara ekologisk. Vi strävar alltid efter att använda ekologiska produkter i så stor omfattning som möjligt, men vi når inte upp till 50 procent.

Vi väljer miljömärkta produkter vid inköp av till exempel förbrukningsmaterial och tvättmedel.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.6 Inomhusmiljön i Stockholm är sund

— Ingen

Nämndmål:

Nämnden påverkar utformning och material i verksamhetslokaler och i bostäder

— Ingen

Förväntat resultat

Nämndens lokaler uppfyller stadens krav på god inomhusmiljö. I planeringen av nya bostäder och vid förbättring av allmänna lokaler anpassas material och utformning så att hälsorelaterade risker minimeras. Luftkvaliteten inomhus förbättras och ljudnivån är god.

Enhetsmål:

Dianagården har en sund inomhusmiljö

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

God inomhusmiljö så hälsorelaterade risker minimeras.

Analys

Arbetsätt

Regelbundna möten med fastighetsägare och lokalintendent. Skyddsronder och samverkan med de fackliga organisationerna.

Resursanvändning

Fastighetsägare

Uppföljning

APT, tertialrapporter, verksamhetsberättelse.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Nämndmål:

Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att ha budget i balans med fokus på effekter för invånarna.

— Ingen

Förväntat resultat

Budget i balans för enheterna, positivt resultat för nämnden och god effekt för stadsdelens invånare. Personal uppmuntras till att finna långsiktiga och kostnadseffektiva lösningar till nytta för invånare och brukare.

Enhetsmål:

Dianagården har en budget i balans.

■ Uppfylls inte

Förväntat resultat

Budgeten är i balans.

Analys

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

Dinagården har inte en budget i balans. Lägenheter står tomma inga nya boenden planeras flytta in. Detta är en effekt av att boendet ska stängas under 2018. Personalkostnaderna i förhållande till intäkterna förväntas stiga. Det är svårare att förutse förändringar och därför anpassas bemanning dagligen efter förutsättningarna.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika

— Ingen

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är jämställda och resurserna fördelas lika efter behov.

— Ingen

Förväntat resultat

Ett genus- och antirasistiskt perspektiv är integrerat i verksamheterna. Arbete med jämställdhetsanalys vidareutvecklas.

Enhetsmål:

Dianagården är en jämställd arbetsplats

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Inga klagomål inkommer gällande diskriminering och ojämlig resursfördelning

Analys










Cirka 90 procent av medarbetarna är kvinnor.

Cirka 80 procent av medarbetarna kommer från andra kulturer. Inga nyanställningar planeras under kommande år på grund av verksamhetsavveckling.

KF:s mål för verksamhetsområdet:


4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Index Psykosocial arbetsmiljö 	83					fastställs 2017	2017
  Sjukfrånvaro 	5,6 %					tas fram av nämnden	VB 2017
  Sjukfrånvaro dag 1-14 	1,9 %					tas fram av nämnden	VB 2017


Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare

 Ingen

Förväntat resultat

Medarbetarenkäten visar att personalen är motiverad och delaktig. Förvaltningens chefer utbildas i kompetensbaserad rekrytering och förvaltningen rekryterar och upprätthåller adekvat kompetens. Heltidsanställningar är norm och sjukfrånvaron fortsätter att minska.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner arbetsglädje och engagemang.

Analys

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

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

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

— Ingen

Nämndmål:

Verksamheterna är fria från diskriminering.

— Ingen

Förväntat resultat

Verksamheterna utvecklar ett jämställt, normkritiskt och antirasistiskt arbetssätt. Inga klagomål och synpunkter gällande diskriminering.

Enhetsmål:

Dianagården arbetar förebyggande mot diskriminering

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

All personal medverkar till att förhindra diskriminering i verksamheten genom att medvetandegöra, förebygga och uppmärksamma om det inträffar.




Analys

Vi tolererar inga former av kränkande särbehandling såsom trakasserier eller mobbing. Kränkande särbehandling är ett hot mot personals välbefinnande och arbetsglädje. Stadens diskrimineringspolicy är vägledande i vår kommunikation och vårt uppträdande. All personal måste känna till och följa policyn men verksamhetschefen har ansvar för att åtgärda varje form av kränkande handling de observerar eller hör talas om.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
—  Andel medarbetare som har genomgått utbildning om att upptäcka våldsutsatthet och konsekvenser av detta inkl särskilt utsatta grupper	10 %					Tas fram av nämnden	2017
—   Antal personer som utsatts för våld i nära relation som är kända av socialtjänsten						tas fram av nämnden	2017


Nämndmål:

Ingen ska vara rädd för att utsättas för våld eller hot om våld i nära relationer

— Ingen

Förväntat resultat

Personer som utsätts för våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck har erbjudits stöd och vid behov skyddat boende. Medarbetare har tillräcklig kunskap för att upptäcka om någon är utsatt och vet vilket stöd som kan erbjudas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Säkerställa att medarbetarna har kännedom om lokala rutiner för arbetet mot våld i nära relationer.	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

Dianagården uppmärksammar våld i nära relationer

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla medarbetare har kännedom om rutiner mot våld i nära relationer.

Analys

Våld i nära relationer diskuteras på olika former av möten på Dianagården.

Hot och våld incientrapporteras. Allvarliga incidenter rapporteras i stadens gemensamma system "Kia Incident" för incidentrapportering.

Arbetsätt

Inom alla verksamheter som jobbar med människor kan personalen möta personer som på olika sätt är utsatta för våld i nära relation. Äldre är en grupp i samhället som i många

avseenden är mer sårbara för våld och övergrepp än andra. Dianagården ska ha en god beredskap för att kunna upptäcka, bemöta och agera i kontakter med boende som kan vara berörda av våld i nära relationer. Det kan vara olika typer av våld som kan förekomma mellan närstående, ex fysiskt, psykiskt och ekonomiskt våld eller försummelse av en person i beroendeställning. Vi utgår från förvaltningens rutiner som ger stöd i att våga se, fråga och agera. Genom att se och agera kan Dianagården bidra till att dessa människor får rätt stöd och hjälp.

Resursanvändning

Personalen erfarenhet och kompetens. Förvaltningens lokala rutiner mot våld i nära relationer Stadens program för kvinnofrid - mot våld i nära relationer


Utveckling

Ge personalen grundläggande kunskaper om våld i nära relationer och hur man ska agera vid upptäckt.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
—  Andel personer som upplever att de varit delaktiga i upprättandet av genomförandeplaner						79 %	2017


Nämndmål:

Verksamheterna präglas av öppenhet, delaktighet och ett gott bemötande

— Ingen

Förväntat resultat

Öppenhet, tillgänglighet och ett gott bemötande präglar verksamheten. Brukare upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för den enskildes önskemål och val. Synpunkter och klagomål återkopplas, analyseras och åtgärdas vid behov.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kompetensutveckling i bemötande gällande personer med funktionsnedsättning ska genomföras	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

De boende på Dianagården är trygga och får ett bra bemötande

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

De boende är trygga och bemöts med respekt.

Analys

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 synnedbättning. 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, 75 % har förtroende för personalen och 94 % av de boende upplever att får ett bra bemötande av personalen.

Trygghet och bemötande är något som kontinuerligt diskuteras i verksamheten.

Området följs upp i Socialstyrelsens årliga brukarundersökning.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.7 Stockholm är en demokratisk stad där invånarna har inflytande

— Ingen

Nämndmål:

Invånarna är delaktiga och har inflytande

— Ingen

Förväntat resultat

Invånarna känner sig delaktiga och har möjlighet att påverka.

Enhetsmål:

De boende på Dianagården har inflytande över sin vardag

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att den enskildes upplever självbestämmande och delaktighet.

Analys

Arbetsätt

Service, vård och omsorg utformas alltid tillsammans med den enskilde så att han eller hon har möjlighet att påverka. Målet är att omvårdnaden genomsyras av grundtanken att den enskilde har förmåga att själv välja hur han eller hon vill leva sitt liv. Dianagården har tydliga rutiner för kontaktmannaskap. Kontaktmannen ansvarar för att den boendes individuella genomförandeplan upprättas, följs upp och revideras samt ansvarar för att samtliga i personalen som möter den boende är väl informerade och känner till vad genomförandeplanen innehåller. Hjälpsatserna utformas tillsammans med den boende för att ta tillvara dennes resurser och tankar och ge möjlighet till inflytande över vardagen. För de personer som inte kan föra sin egen talan ska kontaktmannen efter samtycke utforma insatserna tillsammans med den person som för den boendens talan. Detta samtal kan handla om ex levnadsberättelse, närståendes kunskaper och resurser. Det är viktigt att kontaktmannen strävar efter att skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga. Kontaktmannen är den som primärt ska vara behjälplig med personlig omvårdnad och praktiska göromål samt bidra till att de äldre får en meningsfull dag. Kontinuitet är en viktig del i arbetet för att ge trygghet och djupare kunskap om den boende så en individuell omsorg kan ges.

Resursanvändning

Personalens kompetens och erfarenheter. Personalen har utbildning i kontaktmannaskap. Den boendes dokumentation, t.ex. genomförandeplan. Ett fungerande teamarbete mellan kontaktman, sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet och god omsorg om den äldre.

Uppföljning

Dokumentation ger ett tydligt underlag för åtgärder och uppföljning. Brukarundersökning


Utveckling

Resultatet från brukarundersökningen visar att 69 % av de svarande upplever att man kan påverka vilka tider man får hjälp vilket är en ökning från 50 % förra året. Det är endast 25 % som uppger att personalen brukar meddela om tillfälliga förändringar, tex byte av personal. Delaktighet är ett fortsatt utvecklingsområde.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
—  Andel elektroniska inköp	68 %					Tas fram av nämnden	VB 2017

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

— Ingen

Förväntat resultat

Ingångna avtal innehåller krav på hållbar utveckling. Inköp i verksamheterna sker inom ramavtal och e-handel tillämpas där så har avtalats med leverantör.

Enhetsmål:

Dianagården har en hög avtalstrohet

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Inga avsteg från gällande ramavtal

Analys

Arbetsätt

Vi genomför så långt som möjligt elektroniska inköp i Agressos inköpsmodul. Vi har aktuell kunskap om gällande ramavtal vid inköp.

Resursanvändning

Ramavtal, Agresso

Uppföljning

Agresso, tertialrapporters, verksamhetsberättelse