



Kampementets vård- och omsorgsboende

Bilaga 5

Dnr: 2019-9-1.1.
Sid 1 (26)
2019-02-08

Handläggare
Petra Nilsson

Till
Kampementets vård- och omsorgsboende

Telefon: 08-508 10 093

Verksamhetsplan 2019 för Kampementets vård- och omsorgsboende

Förslag till beslut

Kampementets vård- och omsorgsboende

Kampementets vård- och omsorgsboende
115 38 Stockholm
08-508 10 093
08- 508 10 000
petra.nilsson@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Verksamhet.....	3
Brukare/Kunder/Klienter	7
Chef- och ledarskap.....	9
Medarbetare.....	10
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	11
1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande	11
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	18
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring	18
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	19
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	21
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	21
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	22
Uppföljning av ekonomi.....	25
Resursanvändning	25
Budget 2019	26
Övrigt.....	26

Inledning

Administrativa uppgifter

Kampementets vård- och Omsorgsboende

Enhetschef: Petra Nilsson

Telefonnummer: 08-508100 93

Mejl: petra.nilsson@stockholm.se

Kampementsgatan 2B

115 38 Stockholm

120 stycken tillsvidareanställda

Under 2019 kommer vi att fastställa hur många av baspersonalen som har en grundläggande omvårdnadsutbildning.

6 stycken vikariat

Ca 25-30 stycken visstidsanställda (täcker upp kortare frånvaro så som sjukdom, vård av barn, kortare utbildningar, vakanser och semestrar).

Verksamhet

Verksamhetsidé

Vi på Kampementets vård och omsorgsboende utgår från Stockholms stads värdegrund och dess tre värdeord

-Trygghet, välmående och värdighet

I den vård och omsorg vi utför ska vi respektera den äldre och dess behov och inte lägga några värderingar i de önskemål den äldre framför. Den äldre och dess anhöriga ska känna sig trygga både med den vård och den omsorg som ges samt med boendemiljön, i den egna lägenheten och i de allmänna utrymmena. Vi arbetar aktivt med att all personal ska bemöta den äldre och dess närstående med värdighet och empati. Den äldre ska känna sig så pass trygga att hen upplever välmående och god livskvalité utifrån den äldres förutsättningar. Därför är det viktigt att den äldre är delaktig och kan påverka sin vård och omsorg, dels genom att den äldre är delaktig när genomförandeplanen skrivs och känner till hur hen kan lämna in förbättringsförslag, synpunkter och klagomål.

Vår verksamhetsidé bygger bl.a. på att ingen enhet är så pass bra att den inte går att förbättra. Vårt förbättringsarbete bygger på den äldres trygghet, välmående och värdighet, därför är det viktigt med en välfungerande synpunkt/klagomålshantering. Vi uppmuntrar både den äldre, närstående samt personal att komma med förbättringsförslag synpunkter och klagomål, för att vi ska kunna arbeta konstruktivt och med rätt inriktning på vårt förbättringsarbete.

Verksamhetsbeskrivning

Kampementets vård- och omsorgsboende är ett boende med 96 platser för personer över 65 år som fått ett biståndsbeslut för heldygnsomsorg, utifrån socialtjänstlagen. 48 av platserna har

inriktning somatiska sjukdomar så som stroke, Parkinsons sjukdom eller annan somatisk sjukdom som gör att den äldre personen är i stort behov av hjälpinsatser.

48 platser har en demensinriktning dvs. den äldre måste ha en demensdiagnos för att få en plats med inriktning demens

De 96 platserna är fördelade på sex våningar med 16 boende per våning. Varje våning har två avdelningar med åtta boende per avdelning. Varje avdelning har ett gemensamt kök och vardagsrum, det är öppen planlösning. Det finns en stor balkong med västerläge på varje våning som nyttjas flitigt under vår, sommar och höst.

Vi har en välkomnande entré med en soffgrupp samt fyra sittgrupper med bord och stolar, här har vi gemensamma aktiviteter för de som bor i huset flera gånger i veckan som t.ex. grupp gymnastik, musikstunder, filmvisning osv. I anslutning till entrén har vi en grön och lummig trädgård men bord och stolar samt utegrill. Under den varma årstiden brukar vi flytta ut så många gemensamma aktiviteterna som möjligt till vår trädgård. Även vintertid kan vi nyttja vår trädgård vid fint väder, då kan vi t.ex. grilla korv och dricka varm choklad/kaffe eller te och njuta av de första värmande solstrålarna.

Vi har ett rum för sjukgymnastik som kan nyttjas både individuellt och i grupp. Det finns en fysioterapeut/sjukgymnast anställd på heltid här på Kampementets vård- och omsorgsboende och hen arbetar utifrån ett habiliterande perspektiv, d.v.s. att den äldre ska bibehålla sina förmågor så lång tid som möjligt. Fysioterapeuten/sjukgymnasten ordinerar/förskriver gånghjälpmedel osv. samt handleder omvårdnadspersonal.

Vi har en arbetsterapeut som arbetar 100% och hen arbetar bl.a. med ADL-bedömningar och ordination/förskrivning av hjälpmedel samt handledning av omvårdnadspersonal, så att den äldre kan bibehålla sina förmågor så lång tid som möjligt.

Vi har sjuksköterska dygnet runt, fem sjuksköterskor är på plats dagtid måndag-fredag, en sjuksköterska finns på Kampementet kvällar och helger. Varje boende har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska som ansvarar för planering och utförande av hälso- och sjukvård upp till sjuksköterskenivå. Är omvårdnadsansvarig sjuksköterska inte på plats finns alltid en tjänstgörande sjuksköterska som utför planerade åtgärder och gör akuta bedömningar.

Läkarinsatser står läkarorganisation Legevisitten för. Ansvarig läkare kommer till oss två gånger i veckan, övrig tid finns hen anträffbar för sjuksköterskorna via telefon.

På varje våning arbetar det 5 omvårdnadspersonal dagtid måndag-söndag, 4 omvårdnadspersonal kvällstid och en omvårdnadspersonal natt. Övervägande delen av dem har en grundläggande omvårdnadsutbildning.

I vårt arbete utgår vi alltid från socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen, vilket medför att vi har den äldre och dess behov i fokus. Det är alltid den äldres behov och önskemål vi arbetar utifrån och det är det perspektivet vi har när vi skriver den boendes genomförandeplan, hälsoplan och vårdplan. Vi arbetar med kontaktmannaskap, vilket innebär att varje boende har en kontaktman, kontaktmannen är en omvårdnadspersonal som ska tillgodose den äldres behov och önskemål utifrån de resurser som finns tillgängliga.

Kontaktmannen skriver genomförandeplanen som utgår från socialtjänstlagen, arbetsterapeut, fysioterapeut/sjukgymnast och sjuksköterska skriver hälsoplan och vårdplan som utgår från hälso- och sjukvårdslagen. Genomförandeplan, hälsoplan och vårdplan ska sträcka sig över

dygnets alla timmar och veckans alla dagar och är ett arbetsmaterial som ska säkerställa den vård- och omsorg vi ger. Kontaktmannen och omvårdnadsansvarig sjuksköterska kan inte alltid utföra de arbetsuppgifter som står i genomförandeplan, hälsoplan och vårdplan men de har alltid ett uppföljningsansvar, där de måste analysera de åtgärder som utförs och revidera genomförandeplan, hälsoplan och vårdplan vid bestående förändringar eller om något akut inträffar som kräver revidering av någon plan.

För att vi ska kunna arbeta med den äldres fokus och individualisera den vård- och omsorg vi ger måste vi arbeta i team. För att alla professioners kunskap ska komma den äldre till nytta och vara anpassad till den äldres önskemål har vi teammöten en gång i veckan på varje våning. Varje teammöte pågår i ca 45 minuter. Innan mötet förbereder sig varje profession, utifrån sitt ansvarsområde. Under teammötet träffas de professioner som är ansvariga/involverade i de boendes vård- och omsorg för att gemensamt gå igenom genomförandeplaner, hälsoplaner, vårdplaner och göra eventuella riskbedömningar samt registreringar i BPSD-registret. Under mötet tas 2-3 boende upp och en djupare analys utförs av den boendes status och vilka åtgärder som utförs, efter dessa teammöten revideras ev. genomförandeplan, hälsoplan, registreringar utförs i de olika registren som är aktuella till exempel Senior Alert, BPSD-registret.

Utifrån att måltiden är en höjdpunkt under dagen, arbetar vi aktivt med att få den så trevlig som möjligt. Lunch och middag kommer till oss färdiglagad från Fazer, varm mat till lunch och kall mat till middag som vi värmer. Vi kokar potatis, pasta eller ris till både lunch och middag. Utifrån att vi äter både med syn och smak, dukar vi alltid upp så trevligt som möjligt och lägger upp maten i karotter. Omvårdnadspersonal får smakportioner och sitter med vid måltiden. Den äldre bestämmer själv om den önskar äta tillsammans med övriga boende i det gemensamma köket eller om hen hellre önskar äta på sitt rum

Frukost och mellanmål tillreder vi själv och serverar de måltiderna utifrån den äldres önskemål.

För att den äldre ska kunna bibehålla sina funktioner så lång tid som möjligt är det viktigt att hen får stimuli som anpassas efter den äldres förmåga. För att vi ska kunna tillgodose så många olika behov som möjligt så har vi alltid två mindre aktiviteter på våningarna varje dag t.ex. högläsning, taktil beröring, manikyr, måla, lägga pussel, spela enklare spel, enklare sittgymnastik osv. som de på våningen ansvarar för att planera och genomföra. Vi har gemensamma aktiviteter för de boende i huset under måndag-fredag, de gemensamma aktiviteterna vänder sig i första hand till de boende som har behållning av t.ex. lite mer avancerad grupp-gymnastik, frågesport, uppskattar damlunch, herrlunch, filmvisning osv. För att öka variationen av aktiviteter hyr vi in diverse underhållning från till exempel kultur i vården, vi åker på utflykter till t.ex. Rosendahls trädgårdar, Waldemars udde osv.. För de gemensamma aktiviteterna ansvarar två aktivitetsledare, de har en grundläggande hälso- och sjukvårdsutbildning.

För att alla delar i arbetet ska fungera arbetar vi utifrån följande organisation

1 Enhetschef, har det övergripande ansvaret för verksamheten/enheten, till exempel att det finns lokala rutiner, ekonomi, arbetsmiljöansvaret och hälso- och sjukvård.

2 Bitr. Enhetschef, som ansvarar för tre våningar var och är omvårdnadspersonalens närmsta chef

2 Samordnare, som bl.a. bemannar vid olika typer av frånvaro, registrerar i Lisa (i Lisa registrerar vi arbetstider), är behjälplig med mat- och förrådsbeställningar.

2 Aktivitetsledare, ansvarar för de gemensamma aktiviteterna samt att handleda omvårdnadspersonal beträffande aktiviteter på våningarna.

1 Vaktmästare, utför bl.a. enklare reparationer, är den som har huvudkontakten med Micasas hantverkare, byter glödlampor osv.

8 Sjuksköterskor dagtid, är omvårdnadsansvarig ur ett hälso- och sjukvårdsperspektiv samt har ett handledningsansvar för omvårdnadspersonal vid svårare sjukdomstillstånd och vård vid livets slut.

3 Sjuksköterskor natt, ansvarar för att utföra planerade hälso- och sjukvårdsuppgifter samt göra akuta bedömningar och handleda omvårdnadspersonal vid svårare sjukdomstillstånd och vård i livets slut

1 Arbetsterapeut

1 Fysioterapeut/sjukgymnast

Omvårdnadspersonal.

Kampementets mötesstruktur

Arbetsplatsträff 10 gånger per år

Kvalitetsråd 10 gånger per år

Aktivitetstråd 5 gånger per år

kostråd 5 gånger per år

Dokumentationstråd 5 gånger per år

Hälso-och sjukvårdsmöte 1/veckan

Våningsmöte 1/veckan

Teammöten 1/veckan

Möte med samordnare och chefer 10 gånger per år

Resursanvändning

För att kvalitetssäkra den vård och omsorg vi ger och nyttja de ekonomiska resurserna vi har, så effektivt som möjligt ,är det viktigt att rätt person och rätt profession utför de arbetsuppgifter som stämmer överens med deras kompetens. Vi arbetar i team för att använda de resurser vi har så optimalt som möjligt. I möjligaste mån anpassar vi schemat utifrån de boendes behov av personal.

Det är viktigt att alla medarbetare är medvetna om det ekonomiska läget, därför tas det upp på varje APT. Vi har en god rutin för beställningar av varor, så att vi slipper lagerhålla dem och eventuellt släng för att de blivit för gamla för att använda.

Uppföljning av ekonomin sker kontinuerligt inom enheten. Varje månad sker budgetuppföljning med ekonomiavdelningen.

Enhetens kvalitetsarbete

I april 2018 tog Stockholms stad över Kampementets vård- och Omsorgsboende från Attendo AB. Under 2018 har vi lagt ned mycket tid på att ta fram lokala rutiner och lokalt ledningssystem samt påbörja implementeringen av ovanstående dokument. Stora delar av implementeringen är kvar och därför kommer arbetet fortsätta under 2019.

Värdegrundsarbete

Utifrån att Kampementets vård- och omsorgsboende gick över i kommunal regi 180401 kommer vi att arbeta med att implementera Stockholms Stads värdegrund som utgår från Självbestämmande, individualisering och valfrihet.

Genomförandeplaner

Vi kommer att arbeta med att öka kvalitén i de skrivna genomförandeplanerna. Först och främst genom att synliggöra den boendes medverkan och att öka antalet genomförandeplaner som är påskrivna av den äldre. Hela dygnet ska vara representerat i genomförandeplanen, det ska framgå vad som ska göras när det ska göras och vilken profession som ska utföra åtgärden, tid för uppföljning ska tydligt framgå.

Medarbetarnas delaktighet i förbättringsarbetet

För att öka medarbetarnas delaktighet i förbättringsarbetet har vi utsett ett kvalitetsombud på varje våning. En gång i månaden träffas vi och går igenom inkomna förbättringsförslag, synpunkter och avvikelser från boende, närstående och medarbetare. Utifrån resultatet kommer ev handlingsplaner att upprättas men framförallt är det ett tillfälle att lära av varandra och se till att misstag inte återupprepas.

Sänka sjukfrånvaron

Vi kommer att arbeta med att förbättra den psykosociala arbetsmiljön, genom att öka acceptansen gentemot varandra och varandras kulturer. Vi ska oftare än idag prata med varandra och inte om varandra. Vi ska skapa en kultur där vi kan dra fördelar av att vi är en mångkulturell arbetsplats och se fördelarna. Vi ska vara uppmärksamma på när en medarbetare har en hög korttidsfrånvaro, undersöka vad frånvaron beror på och vidta åtgärder efter analys samt påbörja ev. rehabprocessen så tidigt som möjligt

Verksamhetsplanen kommer att vara tillgänglig för alla medarbetare genom att det ska finnas två utskrivna exemplar per våning. Önskar en medarbetare ett eget exemplar kommer hen att få ett via mejl.

Brukare/Kunder/Klienter

Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

För att ge den äldre möjlighet att vara delaktiga i sin vård och omsorg arbetar vi med genomförandeplanen som ett "kontrakt" mellan oss och den äldre. Det innebär att kontaktmannen skriver ned ett förslag på genomförandeplanen, går igenom förslag på genomförandeplan med den äldre legal företrädare ev. anhörig/god man (om medgivande finns). Kontaktmannen reviderar genomförandeplanen utifrån de synpunkter som kommit fram under mötet och båda parter skriver på. Kontaktmannen ansvarar för att övriga medarbetare arbetar utifrån aktuell genomförandeplan och sammanställer de

synpunkter/avvikelser som ev. kommer in på genomförandeplanen. Reviderar den tillsammans med den äldre/legal företrädare/närstående eller god man om det kommit in många avvikelser/klagomål på den befintliga genomförandeplanen. Genomförandeplanen revideras minst var sjätte månad, utifrån utsatt utvärderingsdatum.

För att den äldre ska få möjlighet att påverka kvalitetsarbetet inom Kampementet, så har vi tre-fyra förtroenderåd per år. Om möjligt ska det finnas en boende/närstående representant från varje våning i förtroenderådet. Vi går igenom vilka förbättringsområden vi arbetar med och tar emot förslag/synpunkter på förändringar från boende/anhörigrepresentant som rör hela enheten.

Synpunkter och klagomål

De synpunkter och klagomål som kommer in till verksamheten hanteras så fort som möjligt. Den som har lämnat in synpunkten klagomålet och det inte är anonymt, kontaktar vi inom 24 timmar under vardagar eller den första vardagen som infaller efter en helgdag.

Vi undersöker vad som är orsaken till klagomålet, vidtar adekvata åtgärder. Skriver ev. en handlingsplan om behov finns och informerar den som inkommit med synpunkten/klagomålet vilka åtgärder vi vidtagit för att händelsen inte ska upprepas.

Inkomna synpunkter/klagomål tas upp på kvalitetsrådet som vi har en gång i månaden. I kvalitetsrådet sitter det en representant från varje våning (omvårdnadspersonal) samt tjänstgörande hälso- och sjukvårdspersonal. Vi går igenom de avvikelser, synpunkter/klagomål som kommit in under föregående månad samt vidtagna åtgärder, analyserar dem och försöker hitta den bakomliggande orsaken till de inträffade händelserna och utvärdera om åtgärderna varit adekvata. Eliminera risken för att det ev. ska hända igen t.ex. ändra på lokala rutiner, schema osv.

Får vi beröm för vi det genast vidare till berörda medarbetare samt tar upp det på våningsmöten och ev. APT. Finns det något lärande i berömmet tar vi även upp det i kvalitetsrådet och bearbetar berömmet som vid inkomna klagomål/synpunkter. Vi föredrar att arbete utifrån det som fungerar bra istället för det som fungerar mindre bra och det är viktigt att vi tar lärdom även utifrån det som är positivt.

Utifrån att Östermalms stadsdelsförvaltning övertog Kampementets vård- och Omsorgsboende under 2018, kommer vi att arbeta med att föra in Stockholms stads värdegrund under 2019 med hjälp av redan framtaget material från Stockholms stad. Det kommer att ske bl.a. under våningsmöten och APT.

Enligt 2018 års brukarundersökning var resultatet mindre bra för Kampementets vård- och Omsorgsboende. Resultatet från flertalet av frågorna låg under snitten i jämförelse med riket, Stockholms län och Stockholm. På en fråga har vi ett högre medelvärde än rikt, Stockholms län och Stockholms stad och det är frågan: Trivs du med ditt rum eller lägenhet?

När undersökningen genomfördes var Kampementet mitt uppe i ett övertagande från Attendo AB till Östermalms Stadsdelsförvaltning. Tiden innan hade Attendo AB fått två förlängningar, utifrån att det var oklar om Temabo AB (de hade "vunnit" upphandlingen) skulle få tillstånd att bedriva verksamheten från Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Otydligheten kring vem som skulle driva verksamheten och ett ev. tillfället övertagande när undersökningen utfördes, kan vara en negativ faktor för resultatet.

Chef- och ledarskap

Vi arbetar utifrån ett nära- och coachande ledarskap där kommunikation utgör en viktig del. Därför är det av betydelse hur vi arbetar med möten både formell och informella. För att inte missförstånd ska uppstå är det viktigt att skapa en tydlighet i våra olika chefsroller, framför allt vem som ansvarar för vad. Det nära ledarskapet innebär att Enhetschef och/eller Bitr. Enhetschef är synliga för medarbetarna så gott som dagligen. Vi kan i och med det föra en mer informell dialog tillsammans, vilket medför att vi oftast löser ev. oklarheter/svårigheter innan det har blivit ett reellt problem samt kan förklara ev. otydligheter som uppstått i de mer formella mötena.

I det coachande ledarskapet är det viktigt att varje medarbetare ska få möjlighet att växa. Vi måste se varje individ utifrån den enskilda personens förutsättningar och ge den ev. hjälp/handledning/utbildning som individen är i behov av, utifrån sin profession och del av arbetslaget. Vi måste förespråka det personliga ansvaret och tydliggöra vad vi menar med det.

Vi måste arbeta med att få ihop de olika individerna på varje våning till ett team och hela Kampementet till en enhet. Se olikheterna och se det som en styrka och få alla att förstå att olikheter berikar.

För att få mer delaktighet från alla medarbetare inom enheten, har vi skapat en mer formell mötesstruktur där det finns möjlighet för varje individ att komma med förslag på utveckling/förändring.

För att varje medarbetare ska vara införstådda i verksamhetens mål/delmål och få möjlighet att komma till tals och framföra sina synpunkter och ge förslag på förbättringar samt få den information som är nödvändig för att hen ska kunna utföra sina arbetsuppgifter, har varje våning ett våningsmöte en gång i veckan, som den ansvariga biträdande enhetschefen håller i. Agendan utgår från APT-möten och/eller inkomna synpunkter/klagomål eller avvikelser som måste utredas samt åtgärdas. Det skrivs alltid minnesanteckningar från mötet så att de som inte närvarar också får information om vad som tagits upp samt vilka beslut som tagits.

Enhetschefen träffar all tjänstgörande hälso- och sjukvårdspersonal varje morgon måndag-fredag, när hen är på plats. Under mötet finns möjlighet till dialog.

Enhetschef ansvarar för veckomötet med hälso- och sjukvårdspersonal. De Bitr. Enhetscheferna är närvarande om tid finns. Agendan för mötet är i huvudsak hur vi tillsammans ska utveckla den hälso- och sjukvård vi utför samt säkerställa att all hälso- sjukvårdspersonal får den behövliga information som de behöver för att utföra sitt arbete. Det är även en länk för att binda samman hälso- och sjukvård med den allmänna omvårdnaden som omvårdnadspersonalen utför.

En gång i månaden har vi APT och då utgår vi får agendan som Östermalms stadsdelsförvaltning tagit fram, två veckor innan mötet får alla medarbetare möjlighet att förmedla vad just de önskar ta upp under månadens APT, via en enkät som är anonym. Det blir sedan en punkt på månadens APT som står uppskriven på inbjudan till mötet.

En lärande organisation bygger på att vi lär av varandra, vilket innebär att medarbetarna måste acceptera och få förståelse för att vi har olika kunskapsnivåer både beträffande profession och person. Att inte lägga några värderingar i vem som har vilken kunskap samt ta emot kunskap från en annan medarbetare på samma nivå, utan att uppleva det som om den personen är deras

chef. Vi måste arbeta med en attitydförändring specifikt hos omvårdnadspersonalen innan vi kan bli en lärande organisation fullt ut. Vi kommer för en dialog kring ämnet under våra våningsmöten. All hälso- och sjukvårdspersonal handleder och utbildar utifrån sin specifika profession. Enhetschef utbildar i bl.a. kontaktmannaskap, dokumentation utifrån socialtjänstlagen. Har en medarbetare gått någon kortare utbildning får hen informera om vad utbildningen handlade om och om hen tror vi kan ändra vårt arbetssätt eller lokala rutiner utifrån den nya kunskap hen fått under ett våningsmöte eller hälso- och sjukvårdsmöte. Ansvarig chef gör sedan en bedömning om det ska tas upp på APT eller kvalitetsråd, för vidare handläggning.

För att utvärdera vårt ledarskap så ställer vi alltid frågan vad medarbetarna tycker om vårt ledarskap under medarbetarsamtalet. Sammanställer svaren, analyserar resultatet och gör ev. förändringar i ledarskapet. Men lika viktigt är det att vi är uppmärksamma på ev. tecken på att medarbetarna är mindre nöjda med vårt ledarskap och undersöker orsaken till det.

Vi analyserar resultatet från medarbetarundersökningen och vidtar ev. förändringar i ledarskapet om det är resultatet av vår analys.

Kommer det kritik kring vårt ledarskap från annat håll än ovan nämnda, tar vi till oss kritiken, analyserar den och gör eventuella förändringar om analysen av resultatet påvisar att en förändring är nödvändig..

Medarbetare

Utifrån att Östermalms stadsdelsförvaltning tog över verksamheten från Attendo AB 2018, har vi inte hunnit skapa någon gemensam värdegrund/förhållningssätt. Det blir ett arbete vi ska genomföra under 2019.

För att säkerställa medarbetarnas individuella kompetensutveckling utifrån den äldres behov, tar vi upp frågan i den enskilda medarbetarens medarbetarsamtal samt följer upp föregående års kompetensutveckling. Utifrån svaren från medarbetaren och verksamhetens behov, tar vi tillsammans med medarbetaren fram en individuell kompetensutvecklingsplan. Närmast ansvarig chef följer upp hur ev. utbildningen/kompetensutveckling har varit samt hur den kan användas i verksamheten ev. skrivs en handlingsplan för ett utvecklingsarbete.

Utifrån vår mötesstruktur och det nära ledarskapet har vi möjlighet att ge både positiv och negativ feedback både individuellt och i grupp, i samband med att olika händelsen har inträffat. Vi är noga med att försöka hitta det positiva i en negativ händelse och alltid framföra positiv feedback.

Behöver en medarbetare individuellt stöd, försöker vi hitta rätt person/organisation/företagshälsovård för att ge det, likaså om en arbetsgrupp är i behov av stöd/handledning..

I och med vår mötesstruktur har varje medarbetare möjlighet att vara med och påverka enhetens arbete.

Vi arbetar för att använda oss av så få allmänna visstidsanställningar som möjligt i och med att tillsätta tjänster och vikariat så fort som möjligt.

De medarbetare som i personalsystemet Lisa anmält intresse för att arbeta 100 procent kommer att bli erbjudna att gå upp i tid genom att utöka sin helgtjänstgöring under 2019.

De som inte har en grundläggande omvårdnadsutbildning kommer vi successivt erbjuda utbildningsinsatser, utifrån Stockholms stads erbjudanden om grundläggande omvårdnadsutbildning.






Under mars 2019 kommer baspersonal att erbjudas internutbildning beträffande den sociala dokumentationen. Efter utbildningen kommer en medarbetare från varje våning utses till dokumentationsstödjare. Dokumentationsstödjarna ska i sin tur handleda sina kollegor på våningsplanet. Dokumentationsstödjarna kommer i sin tur att få handledning varannan månad.

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel boende på vård- och omsorgsboende som upplever att måltiden är en trevlig stund på dagen	73 %	70 %	År
 Andel boende på vård- och omsorgsboende som upplever att möjligheten att komma utomhus är bra	57 %	57 %	År
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende	77 %	76 %	År
 Andel trygga omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	88 %	87 %	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i vård- och omsorgsboende	82 %	81 %	År

Nämndmål:

1.5.1 På Östermalm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Arbeta evidensbaserat och i enlighet med lagar, riktlinjer och övriga styrdokument.
- Fortsätta implementera stadens riktlinjer för handläggning av ärenden enligt SoL och LSS inom äldreomsorg för att säkerställa att myndighetsutövningen är rättssäker och likställig.
- Genomföra uppföljningar på individ-, avtals- och verksamhetsnivå samt systematisk hantera synpunkter och klagomål och andra avvikelser.
- Kompetensutveckla medarbetare och chefer utifrån verksamhetens behov.
- Möjliggöra deltagande i sociala sammanhang och varierade aktiviteter utifrån de äldres intresse och funktionsförmåga.

Förväntat resultat

Äldre är fortsatt nöjda med bemötande och insatser och upplever att deras behov och önskemål efterfrågas och respekteras. Valfärdsteknik används för aktivering, trygghet och kommunikation på verksamheterna. Maten på vård- och omsorgsboenden är god och vällagad och måltiderna upplevs vara trevliga stunder på dagen. Personalkontinuiteten i hemtjänsten är hög.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ Andel brukare på vård- och omsorgsboende i egen regi som tycker att maten smakar bra.	70 %		År
♀ Andel brukare på vård- och omsorgsboende i egen regi som är nöjda med bemötandet	91 %		År

Enhetsmål:

Att den äldre ska uppleva att maten smakar gott samt att måltiden är en trevlig stund på dagen

Förväntat resultat

På frågan i den nationella brukarundersökningen: Hur brukar maten smaka? Ska vi öka de positiva svaren från 55% till 75%.

På frågan i den nationella brukarundersökningen: Upplever du att måltiderna på ditt äldreboende är en trevlig stund på dag? Ska vi öka de positiva svaren från 51% till 71%

Arbetsätt

Vi skriver avvikelser till matleverantören när maten inte uppfyller de kriterierna den ska utifrån avtal.

Följer upp avvikelserna med matleverantören utifrån avtal.

Kostombud och ansvarig chef följer tillsammans upp och analyserar de avvikelser/synpunkter/klagomål som framkommit på våningen föregående månad, beträffande måltidsmiljö och mat. Presenterar resultatet på våningsmöte ev. handlingsplan skrivs.

Sammanställning av Kampementets inkomna avvikelser klagomål och synpunkter som rör kost och måltidsmiljö och ev. skrivna handlingsplaner tas upp på Kostråd 6 gånger per år. Ev. åtgärder planeras och vidtas,

Resursanvändning

1. Medarbetare, specifikt kostombuden (det finns ett kostombud per våning).
2. Kostråd 6 gånger per år
2. Avvikelsehanteringen delvis via matleverantören Fazer samt uppföljningsmöten med dem utifrån avtal.
3. Utbildningstillfällen från Fazer utifrån avtal

Uppföljning

Den nationella Brukarundersökningen.

Utveckling

Öka medarbetarnas kunskap om husmanskost
Medvetandegöra medarbetarna om dukningens betydelse samt deras medverkan vid måltiden

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utbildning om husmanskost	2019-03-04	2019-05-31

Enhetsmål:

Förbättra informationsöverföringen mellan medarbetarna

Förväntat resultat

Färre muntliga och skriftliga avvikelser som rör informationsöverföring än vad vi haft under 2018

Arbetsätt

Skapa en lokal informationsöverföringsrutin och implementera den inom enheten

Resursanvändning

Medarbetare
Kvalitetsråd
Våringsmöten
Hälso- och sjukvårdsmöten

Uppföljning

Följa både skriftliga och muntliga avvikelser

Utveckling

Många i omvårdnadspersonalen har svårt att veta vilken information de ska föra vidare till sina kollegor som arbetar under kväll och natt

Enhetsmål:

Varje boende ska bli erbjuden en inkontinensutredning

Förväntat resultat

Att varje boende blir erbjuden en inkontinensutredning vid inflyttning och vid behov. Blir ordinerad inkontinenshjälpmedel utifrån gjord inkontinensutredning och att ordinationen följs. Att ordinerat inkontinenshjälpmedel beställs från Agresso.

Arbetsätt

Omvårdnadsansvarig sjuksköterskan undersöker om den nyinflyttade har en aktuell inkontinensutredning. Har hen inte en aktuell inkontinensutredning, erbjuder vi en om omvårdnadsansvarig sjuksköterska bedömer att ett behov finns. Tackar den boende ja, utföra

vi en inkontinensutredning, ordinera ev. inkontinenshjälpmedel beroende på vad utredningen visar, sjuksköterska handleder omvårdnadspersonal om hur inkontinenshjälpmedlet ska användas. Omvårdnadsansvarig sjuksköterska utvärdera och revidera inkontinenshjälpmedlet vid behov i samarbete med omvårdnadspersonal.

Beställer ordinerat inkontinenshjälpmedel via Agresso.

Resursanvändning

Sjuksköterskor
Omvårdnadspersonal
Samordnare

Uppföljning

Räkna antal inkontinensutredningar i slutet av 2019 och jämför om beställningarna stämmer överens med ordinationerna

Utveckling

Öka förståelsen hos omvårdnadspersonal för vikten av rätt inkontinenshjälpmedel.
Bli bättre på att beställa individuella inkontinenshjälpmedel

Enhetsmål:

Öka andel boende/äldre som känner sig trygga på Kampementets vård- och omsorgsboende

Förväntat resultat

Öka andelen positiva svar i den nationella brukarundersökningen på frågan: Hur tryggt eller otrött känns det att bo på ditt äldreboende? från 79% 2018 till 87% 2019

Arbetsätt

Vi kommer att arbeta med implementering av Stockholms stads värdegrund via framtagna värdegrundskort från Staden

Vi följer upp att de lokala rutinerna och instruktionerna följs via slumpmässiga observationer, inkomna avvikelser, klagomål och synpunkter. Resultatet sammanställs, analyseras och redovisas våningsvis under våningsmöten. Vid behov skrivs handlingsplan

Varje vånings resultat och ev. åtgärder/handlingsplan tas upp på kvalitetsråd en gång i månaden för att vi ska lära av varandra.

Enhetschef sammanställer Kampementets resultat och presenterar det på APT två gånger per år.

Resursanvändning

Medarbetare
Lokala rutiner
Stockholms stads värdegrund

Uppföljning

Nationella brukarundersökningen 2019

Utveckling

Öka kunskapen och följsamheten till Stockholms stads värdegrund, våra lokala rutiner/instruktioner. Med syfte att alla medarbetare ska utgå från den äldres behov och önskemål.

Enhetsmål:

Öka andelen boende som upplever att möjligheten att komma ut är bra

Förväntat resultat

Öka andelen positiva svar i den nationella brukarundersökningen på frågan: Är möjligheterna att komma utomhus bra eller dåliga? från 54 % 2018 till 70 % 2019

Arbetsätt

De som arbetar kväll byter inte om utan går direkt upp till den våning där de arbetar. De som arbetar dag har frågat vilka boende som önskar gå ut samt delat in dem i olika grupper utifrån fysisk förmåga samt satt på dem passande ytterkläder/skor utifrån väderlek. När den som arbetar kväll kommer till våningen tar hen med sig 1-3 boende på promenad/utevistelse.

Resursanvändning

Medarbetare
Ny lokal rutin

Uppföljning

Den nationella brukarundersökningen 2019.
Följa inkomna avvikelser, synpunkter och klagomål som handlar utevistelse/promenad samt analysera dem och vidta ev. åtgärder efter analys

Utveckling

Bli bättre på att följa vår lokala rutin som handlar om utevistelse

Enhetsmål:

Öka andelen nöjda boenden

Förväntat resultat

Öka andelen positiva svar i den nationella brukarundersökningen från 71% 2018 till 85% 2019 på frågan: Hur nöjd eller missnöjd är du sammantaget med ditt äldreboende

Arbetsätt

Vi kommer implementera Stockholm Stads värdegrund med hjälp av Stadens framtagna värdegrundskort via våningsmöten.

Arbeta utifrån aktuella riktlinjer samt våra lokala rutiner/instruktioner.

Analysera och bearbeta inkomna, avvikelser, klagomål och synpunkter och ev. skriva handlingsplan.

Resursanvändning

Medarbetare

Lokala rutiner

Riktlinjer

Stockholms stads värdegrund

Uppföljning

Via den nationella brukarundersökningen

Utveckling

Få medarbetarna att förstå den äldres fokus och införa ett salutogent arbetssätt

Enhetsmål:

Öka andelen vårdtagare som upplever att de kan påverka när och hur hjälpen utförs

Förväntat resultat

Öka andelen positiva svar på frågorna i den nationella brukarundersökning: Brukar du kunna påverka vid vilka tider du får hjälp? Från 43% 2018 till 80% 2019

Brukar personalen ha tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt arbete hos dig? Från 58% till 75%

Arbetssätt

I samband med välkomstsamtalet går ansvarig kontaktman igenom sitt förslag på genomförandeplan tillsammans med den äldre eller dess legala företrädare. Den äldre har tillfälle att komma med förslag på ändringar i genomförandeplanen, kontaktmannen reviderar genomförandeplan utifrån den äldres önskemål, om dessa är praktiskt genomförbara. Båda parter skriver under genomförandeplanen. Genomförandeplanen utvärderas minst var 6:e månad eller om bestående förändring inträffat. Vid revidering av genomförandeplan återupprepas samma procedur som vid välkomstsamtalet

Resursanvändning

Medarbetare

Genomförandeplan

Följa befintlig lokal rutin för välkomstsamtal samt uppföljning av genomförandeplan.

Para-SoL

Uppföljning

Via nationella brukarundersökningen

Utveckling

Öka medarbetarnas förståelse för att genomförandeplanen är en överenskommelse mellan den äldre och oss samt att den äldre har rätt att medverka och påverka det som skrivs i genomförandeplanen.

Öka medarbetarnas medvetenhet om att genomförandeplanen är deras arbetsverktyg.

Att genomförandeplanen skrivs/uppdateras i tid och att den innehåller alla dygnets 24 timmar samt att den är underskriven av den äldre eller dess legala företrädare och kontaktman.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utbildning om vad en genomförandeplanen är samt hur den ska skrivas	2019-03-04	2019-05-31

Enhetsmål:

Öka andelen äldre/boende som är nöjda med bemötandet från alla medarbetare

Förväntat resultat

Öka andelen positiva svar i den nationella brukarundersökningen på frågan: Brukar personalen bemöta dig på ett bra sätt? Från 88% 2018 till 93% 2019

Arbetsätt

Arbeta med att implementera Stockholms stads värdegrund via värdegrundskort under våningsmöten.

Varje månad sker en genomgång och analys av inkomna synpunkter/klagomål och avvikelser som handlar om bemötande vid ett våningsmöte. Samt ev. vidtagna åtgärder och resultat av dessa. Vid behov skapas en handlingsplan.

Avvikelserna går också igenom på kvalitetsrådet, kvalitetsombudet får då berätta vilka avvikelser, klagomål och synpunkter som kommit in samt vilka åtgärder som vidtagits, syftet är att vi ska lära av varandra.

Resursanvändning

Medarbetare

Mötesstruktur

Stockholms stads utbildningsmaterial för värdegrund, värdegrundskort

Uppföljning

Den nationella brukarundersökningen

Utveckling

Öka medarbetarnas förståelse för det positiva bemötandets betydelse i varje enskilt möte.

Öka medvetandet om att vi är på besök hos de boende och att vi ska uppföra oss som besökare och inte som det är vår arbetsplats i de boendes allmänna utrymmen.

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

Nämndmål:

2.4.1 På Östermalm finns ett attraktivt kultur- och fritidsutbud tillgängligt för alla

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Beakta Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.
- Nämndens verksamheter erbjuder varierande kultur- och fritidsaktiviteter samt möjlighet till eget skapande.
- De aktiviteter som erbjuds inom öppna fritidsverksamheter och träffpunkter är tillgängliga för alla.
- Verksamheternas kulturombud erbjuder utbildningsinsatser och möjlighet att sprida goda exempel genom interna nätverk.
- Stödja föreningar som bidrar till utbudet av kultur- och fritidsaktiviteter för barn, personer med funktionsnedsättning samt äldre.
- Tillämpa ett regelverk för föreningsstöd med tydliga och transparenta principer och samverka med kulturnämnden och övriga bidragsgivande nämnder för att ensa regelverk och bidra till förutsägbara villkor för ideella föreningar.
- Göra en översyn av nämndens fritidsverksamheter för unga.

Förväntat resultat

Invánare i alla åldrar erbjuds ett varierat utbud av kultur- och fritidsaktiviteter som är tillgängliga för alla. Uppföljningen av föreningsstödet visar att de föreningar som får stöd av nämnden är seriösa, utgår från demokratiska värderingar och bidrar till utbudet av aktiviteter för barn, funktionsnedsatta och äldre.

Enhetsmål:

Öka variationen av aktiviteter på Kampementets vård- och Omsorgsboende för de äldre

Förväntat resultat

Att alla som bor på Kampementets vård- och Omsorgsboende blir erbjudna minst två olika aktiviteter per dag.

Öka andelen positiva svar i den nationella brukarundersökningen på frågan: Hur nöjd eller missnöjd är du med de aktiviteter som erbjuds på ditt äldreboende? Från 47% 2018 till 70% 2019

Arbetsätt

Våringspersonal planerar in en aktivitet under förmiddagen och en aktivitet under eftermiddagen i samband med dagplanering.

Vid behov handledare aktivitetsledaren eller kommer med förslag på aktiviteter, utifrån de äldres önskemål (inventering utförd hösten 2018)

Aktivitetsledaren ansvarar för att minst en aktivitet per dag blir utförd under måndag-fredag, dit alla boende på Kampementet är välkomna utifrån kriteriet att de klarar av aktiviteten utan att störa medboende..

Resursanvändning

Omvårdnadspersonal

Aktivitetsledare

Kultur i vården

Inköpt material för aktiviteter

Ung omsorg

Uppföljning

Bitr. Enhetschef går igenom dagplaneringsbladen och räknar ihop de planerade aktiviteterna. sammanställer resultatet, analyserar det en gång i månaden.

Tar upp resultatet och analysen på våningsmöte. Skriver ev. handlingsplan

Den Nationella brukarundersökningen


Utveckling

Öka medarbetarnas förståelse för hur viktigt aktiviteter är för de äldres hälsa och välmående.

Öka medvetenheten om att det är de som arbetar på våningarna som ska utföra aktiviteterna som sker på våningen och inte aktivitetsledaren.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel		50%	År

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Genomföra åtgärder enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.
- Kartlägga skadliga kemikalier, fasa ut och ersätta dem.
- Köpa in ekologiska livsmedel och servera mer vegetarisk mat.
- Anpassa arbetsätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder.

- Förebygga, återanvända, sortera och återvinna avfall.
- Kartlägga och identifiera verksamheter som ännu inte har matavfallshantering samt att skapa kontakt mellan dessa verksamheter och Stockholm vatten och avfall AB.
- Minimera användningen av plast och engångsartiklar.
- Miljösamordnaren sprider goda exempel och erbjuder utbildning och nätverk för verksamheternas miljöombud.
- Erbjudna erfarenhetsutbyte och utbildning till förskolornas kocknätverk.

Förväntat resultat

Minskad användning och exponering av skadliga kemikalier. Minskad uppkomst av avfall. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kartlägga, fasa ut och ersätta engångsartiklar i verksamheterna.	2019-01-01	2019-12-31
Vegetarisk och ekologisk mat ska väljas som huvudalternativ för deltagarna vid intern representation, catering eller konferens.	2019-01-01	2019-12-31

Enhetsmål:

Att vi arbetar utifrån ett miljömässigt hållbart perspektiv

Förväntat resultat

Att vi minska användandet av engångsmaterial och att rätt produkt används vid rätt tillfälle och är rätt doserat med rätt intervall.

Att vi alltid beställer ekologiska produkter när det är möjligt samt de kemtekniska produkter som finns i Kemikalielistan

Arbetsätt

Följa de rutiner som är skrivna under slutet av 2018 samt ev. handledning från samordnare

Resursanvändning

Medarbetare
Samordnare
Beställning i Agresso

Uppföljning

Via observationer och uppföljning av beställningar i Agresso två gånger per år

Utveckling

Öka medarbetarnas kunskap så att rätt kemtekniska medel används vid rätt tillfälle och med rätt dos.

Öka kunskapen om hur vi ska beställa matvaror och förbrukningsvaror

Få medarbetarna att förstå att lagerhållning av produkter, oftast är miljömässigt ohållbart, bl.a. utifrån att vi får slänga mer än vad som är behövligt, för att bäst första datum gått ut.

KF:s inriktningsmål:

3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

Nämndmål:

3.1.1 Nämnden har en budget i balans

Beskrivning

Nämnden arbetar systematiskt för att uppnå målet genom att:

- Ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.
- Vid befarade underskott vidta åtgärder för en budget i balans.
- Under året utbilda budgetansvariga i stadens nya gemensamma budget- och prognosverktyg, GPS.

Förväntat resultat

Budget i balans och god prognossäkerhet.

Enhetsmål:

Ekonomisk följsamhet till de intäkter vi får som i sin tur ska leda till ett noll resultat för 2019 års budget

Förväntat resultat

Uppnå Enhetens budgetmål 2019, ett noll resultat

Arbetsätt

Öka antalet boende genom ökad följsamhet till våra lokala rutiner samt sänka sjukfrånvaron genom att skapa en ökad trivsel och medverkan från alla medarbetare samt att alla tar ett eget ansvar

Följa vår lokala rutin beträffande beställningar av förbrukningsmaterial och mat från Menigo och Martin servera

Resursanvändning

Medarbetare

Lokala rutiner

Vår mötesstruktur

Agresso

Uppföljning

En gång i månaden via Webbinfo (Agresso)

Utveckling





Öka beläggningen av boende, sänka korttidsfrånvaron och använda rätt förbrukningsmaterial vid rätt tillfälle,

Tydliggöra ansvarsfördelningen mellan de olika professionerna/personerna, så att rätt person/profession utför rätt arbetsuppgift.

Inte lagerhålla mat och förbrukningsartiklar

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex		82	År
 Andel elektroniska inköp		tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro		tas fram av nämnd	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14			Tertial

Nämndmål:

3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Ta utgångspunkt i stadens personalpolicy.
- Verksamheterna tar fram och arbetar med handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningen.
- Arbeta med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare.
- Arbeta med handlingsplan för barnskötare och förskollärare.
- Arbeta med handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta utifrån rutin mot kränkande särbehandling.
- Arbeta med kompetensförsörjningsplaner på flera nivåer.
- Vidareutveckla introduktionen för nya medarbetare.
- Göra en månatlig uppföljning och analys av utvecklingen av sjukfrånvaron.
- Rikta insatser till enheter som har hög sjukfrånvaro och eller personalomsättning.

Förväntat resultat

Aktivt medskapandeindex, AMI, inklusive delindex ledarskapsindex, och andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar. Sjukfrånvaron är fortsatt låg i jämförelse med övriga stadsdelsnämnder.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	70 %		År
♀ Ledarskapsindex	79		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska revidera sina kompetensförsörjningsplaner.	2019-05-01	2019-12-31

Enhetsmål:

Alla medarbetare som önskar, ska få en personlig utvecklingsplan, utifrån sina behov och resurser samt enhetens behov

Förväntat resultat

60% av medarbetarna har en personlig utvecklingsplan

Arbetsätt

Vid medarbetarsamtalet informera om möjlighet till kompetensutveckling och en personlig kompetensutvecklingsplan. Närmsta chef och medarbetare skriver och utvärderar personliga kompetensutvecklingsplaner tillsammans

Resursanvändning

Medarbetarsamtal
Stockholms stads internutbildningar
Externa utbildningar
Internutbildningar inom Kampementets vård- och omsorgsboende

Uppföljning

Räknar och dokumenterar antal skrivna personliga kompetensutvecklingsplaner, i slutet av 2019

Utveckling

Påvisa behovet av personliga utvecklingsplaner

Enhetsmål:

Att 75% av medarbetarna kan rekommendera sin arbetsplats till en vän

Förväntat resultat

Att 75% av medarbetarna trivs på sin arbetsplats och det framkommer i medarbetarundersökningen

Arbetsätt

Via Kampementets mötesstruktur tas olika frågor upp i våra olika mötesforum, utifrån fastställd agenda, trivsel och arbetsmiljö tas upp både på APT och på väningsmöten.

Under medarbetarsamtalet tas frågor som berör trivsel och arbetsmiljö, handlingsplan skrivs om det framkommer att det behövs under samtalet.

Resursanvändning

Medarbetarsamtal
Kampementets mötesstruktur

Uppföljning

Medarbetarundersökningen

Utveckling

Öka medarbetarnas förståelse för vad de kan påverka och vad de inte kan påverka, dels utifrån beslut på högre nivåer inom staden samt de lagar och föreskrifter som finns.
Medvetande göra deras medverkan i Kampementets utveckling

Enhetsmål:

Vid nyinflyttningar ska en riskbedömning i eget hem utifrån medarbetarperspektiv utföras samt de som är äldre än ett år revideras

Förväntat resultat

Att alla boende har en aktuell riskbedömning i eget hem utifrån ett medarbetarperspektiv

Arbetssätt

Göra en riskbedömning i eget hem utifrån framtagna blankett inom tre veckor från det att den boende flyttat in.

Gå igenom redan gjorda riskbedömningar i eget hem och revidera dessa utifrån utförandedatum, äldst först osv.

Resursanvändning

Arbetsterapeut
Fysioterapeut
Omvårdnadspersonal

Uppföljning

I början av 2020 kontrollerar arbetsterapeut och fysioterapeut att bedömningarna vi har är aktuella och informerar enhetschef

Utveckling

Öka det förebyggande arbetet kring arbetsskador

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva, innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Beskrivning

Nämndens arbetar för att nå målet genom att:

- Vidareutveckla arbete med jämställdhetsanalys.
- Bidra med kompetens i centrala upphandlingar.
- Förstärka den egna upphandlingskompetensen.
- Fortsätta delta i det stadsgemensamma projektet VINST
- Införa nya leveranser av gemensam IT-service 2.0
- Införa digitalt nämnd- och ärendehanteringssystem, eDok
- Införa välfärdsteknik inom äldre- och funktionshinderomsorgen.
- Implementera skolplattformen inom förskolan.

Förväntat resultat

Andelen beslutsunderlag som innehåller jämställdhetsanalys ökar. Förstärkt upphandlingskompetens. Andelen e-handel ökar. Andelen medarbetare som skattar sin digitala kompetens som hög, använder digitala verktyg som en naturlig del i sitt arbete och har tillgång till digitala verktyg som stödjer ett mobilt och flexibelt arbetssätt ökar.

Enhetsmål:

Under 2019 inventera vilka digitaliseringsmöjligheter vi har

Förväntat resultat

Skapa en inventarielista över vilka digitaliseringsmöjligheter vi har

Arbetssätt

Få igång en dialog kring digitalisering och dess positiva effekter under våningsmöten och Apt

Resursanvändning

Medarbetare

Uppföljning

Enhetschef kontrollerar att inventeringslista är skriven i slutet av 2019

Utveckling

Påvisa de positiva effekterna av digitalisering och därmed öka förståelsen för digitalisering

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Resursanvändning

Uppföljning sker kontinuerligt inom enheten. Varje månad sker budgetuppföljning med ekonomiavdelningen.

Budget 2019

Ersättningar

Vård- och omsorgsboende får ersättningar enligt nedan:

Ersättning	Pris/dygn
Vob	kommunal regi
Somatisk inriktning	1 931
Demens inriktning	2 052
Tom plats dag 1-7	1 333
Lokalschablon	110
Parboende	532
Timersättning hemtjänst till medboende	366

Vi strävar efter att ha en budget i balans. Vilket innebär att vi anpassar de löpande kostnaderna utifrån de intäkter vi får, utifrån de förutsättningar vi har. Märker vi att budgeten börjar komma i obalans vidtar vi åtgärder så fort som möjligt

Vi räknar med en 97% beläggning under 2019

Investeringar

Kapitalkostnader för år 2019 beräknas uppgå till 357 tkr, 341 tkr avskrivningar och 15 tkr räntekostnader. Under år 2019 planeras inga nya investeringar

Övrigt

Utifrån att våra sängar och taklyftar börjar komma till åren och kräver reparationer i utökad utsträckning, så är mitt förslag att se över behovet av inköp av dessa produkter både för Kampementet och Rio Omsorgsboende, för eventuellt inköp av nya sängar och taklyftar.