



Verksamhetsplan Vård och omsorgsboende 2021

Ansvar: 8540

Verksamhet: Vård och omsorgsboende

Verksamhetsbeskrivning

Verksamheten verkställer beslut om särskilt boende i form av vård och omsorgsboende med inriktning för personer med kognitiv svikt/demenssjukdom och med inriktning allmän samt korttidsboende/växelboende. På demenscentrum Charlottesborg finns också en dagverksamhet för personer med kognitiv svikt/demenssjukdom.

Uppdraget inom vård- och omsorgsboende är att stödja människor att behålla en god livskvalitet livet ut. All stöd och omsorg ska utföras så att det främjar den enskildes känsla av välbefinnande, trygghet och meningsfullhet. Insatserna ska vara av god kvalitet och utföras med ett personcentrerat förhållningssätt, där den enskildes behov och önskemål tillvaratas genom delaktighet och inflytande.

Målet med korttidsboende är oftast återgång till det ordinära boendet. Växelvård har målgruppen personer som vårdas i hemmet av närstående och där den enskilde har behov av återkommande omvårdnad i annat boende som komplement. Detta för att möjliggöra fortsatt boende i ordinärt boende. Den enskilde kan ha behov av vård och omsorgsinsatser, rehabilitering och aktivering/miljöombyte. Insatsen syftar också till att underlätta för anhörig som behöver återkommande och regelbunden avlösning.

Dagverksamheten för personer med demenssjukdom syftar till att ge den enskilde möjlighet att bo kvar i eget boende och ger även möjlighet till avlösning för närstående som vårdar i hemmet.

Ansvarsområdet innefattar 611 lägenheter, som är fördelade inom verksamheten på tjugotvå vård- och omsorgsboenden. Därutöver tillkommer 16 platser för växelvård/korttidsboende för personer med kognitiv svikt/demenssjukdom. Lediga lägenheter på vård och omsorgsboende används i vissa fall tillfälligt till korttidsboende.

I verksamhetsområdet finns planerare, demenssjuksköterska, verksamhetsutvecklare samt resurschef.

Antal årsarbetare vobo: 755 inkl tidsbegränsat månadsanställda (jan 2021).

Antal medarbetare vobo: 789 inkl tidsbegränsat månadsanställda (jan 2021).



Omvärldsanalys – utmaningar 2021

Pandemin som drabbade oss under 2020 beräknas även under 2021 få stor påverkan för verksamheten. Mycket av det arbete som planerades som utvecklingsområden för 2020 har fått vänta för att andra frågor prioriterats under pågående pandemi.

Resultatet av Corona kommissionens arbete kommer innehålla åtgärder för att stärka äldreomsorgen, på vilket sätt det kommer att påverka oss är svårt att säga i nuläget. Socialstyrelsen har i uppdrag att ta fram förslag på Äldreomsorgslag, lagen ska komplettera socialtjänstlagen med särskilda bestämmelser om vård och omsorg om äldre, och även innehålla bestämmelser om en nationell omsorgsplan. Uppdraget ska vara klart juni 2022.

Demografiskt ses en ökad andel äldre personer i befolkningen, vi bli äldre, är friskare längre och behovet av vård och omsorgsboende kommer senare, men då är omvårdnadsbehovet oftast omfattande. Under 2020 kan vi se ett minskat behov av vård och omsorgsboende trots demografin, däremot ser vi ett större behov av boende med inriktning kognitiv svikt/demenssjukdom.

Vi ser att boendetiden på särskilt boende i genomsnitt blir successivt kortare, genomsnittstiden 2019 var 816 dagar och motsvarande siffra för 2020 var 695.

Antalet personer som drabbas av demens sjukdom ökar nationellt och så även i Kristianstad. Från år 2020 och framåt förväntas en större ökning än tidigare utifrån den stora gruppen 40-talister. Generellt sägs också att personer 80 år och äldre bor hemma allt längre och att boendetiden på vård och omsorgsboende har minskat. Nationellt bedöms att 50-60% av kunder på särskilt boende har någon form av kognitiv svikt.

Vi ser även fler kunder med psykisk ohälsa.

En mångkulturell miljö utifrån såväl kundperspektiv som medarbetarperspektiv, ger verksamheten utmaningar såväl som möjligheter.

Kompetens och personalförsörjningsfrågor är och fortsätter vara ett oerhört viktigt område att arbeta med, både utifrån att skapa attraktiva arbetsplatser för befintliga medarbetare men också för att attrahera nya medarbetare. Att strategiskt och på individnivå arbeta med kompetensutvecklingsfrågorna för att matcha kundernas behov är ett fortsatt viktigt område att arbeta vidare. Under åren 2021-2023 ger den nationella satsningen Äldreomsorgslyftet medel till kompetensutveckling.

Våra personalresurser är grundläggande och avgörande för att vi ska kunna erbjuda en god vård och omsorg nu och i framtiden, utifrån allt komplexa behov. En god resursanvändning är viktig och får resultat både utifrån ekonomi, kund och medarbetare.

Digitalisering är och kommer att vara ett fortsatt viktigt utvecklingsområde utifrån flera perspektiv så väl ökad kvalitet och säkerhet som förändrade arbetsätt och metoder.

Prioriterade områden 2021

Verksamheten ska utgå från ett salutogent synsätt och grunden i utförandet av insatser är ett personcentrerat arbetssätt med helhetssyn för individens alla behov.

Under året fortsätter utvecklingsarbete med att ge våra kunder möjlighet till meningsfulla aktiviteter i sitt dagliga liv. Känslan av sammanhang och gemenskap är central för upplevelsen av en god livskvalitet. Att utifrån egen förmåga kunna bidra i vardagens sysslor, stärker självkänsla och upprätthåller fysiska förmågor. Verksamheten ska erbjuda så väl fysiska aktiviteter som olika former av kulturella inslag. Även aktiviteter och inslag för anhöriga är en viktig del i arbetet på enheten.

Utifrån resultatet i brukarenkäten, Vad tycker de äldre om äldreomsorgen, är ett gemensamt utvecklingsområde att minska upplevelsen av ensamhet hos våra kunder.

För att utveckla en personcentrerad vård och omsorg är teamarbetet kring kunden en bärande del. Det handlar om verkställighetsmöten, arbete med evidensbaserade metoder som Senior Alert och BPSD, där fokus på samverkan och samarbete utifrån olika professioner är viktigt för att lyckas med en personcentrerad vård och omsorg och för att säkerställa en god kvalitet för varje kund.

Mat och måltidsmiljö är en central och viktig del för våra kunder och ett fortsatt utvecklingsarbete, det är den samlade upplevelsen av alla delar/aktiviteter kring måltiderna som ger upplevelsen t ex smak och konsistens, dukning, uppläggning, bordsplacering, trivsam och lugn miljö. Vi skapar en trivsam miljö som främjar goda samtal och en positiv upplevelse av måltidsstund.

Att kontinuerligt följa upp och säkerställa den enskildes insatser utifrån behov och önskemål ska vara en naturlig del av arbetet på våra enheter, genom arbetet med genomförandeplan men också genom ansvarstagande utifrån kontaktmannaskapet.

Det finns ett behov av att arbeta med att utveckla och kvalitetssäkra hur, vad, när osv vi utför insatser utifrån våra kunders behov. På några enheter används idag digitalt planeringsverktyg och under året kommer implementering ske utifrån framtagna införandeplaner.

Införande av olika digitala verktyg som stöd för verksamhetsutveckling ska ske under året enligt planering som finns, t ex fortsatt införande av digitala läkemedelskåp, life care planering, life care mobil omsorg, införandeplan av nya trygghetslarmsystem samt delta i förvaltningsgemensamt arbete för digital signering. Vi ska ha en positiv inställning till att våga prova.

Fler boendeplatser behövs för målgruppen personer med demenssjukdom, förändring av inriktning på några av våra boendeenheter behöver ske under året, för att möta detta behov.

Verksamheten ser sedan tidigare behov av en enhet med inriktning psykisk ohälsa äldre, utgångspunkten är att detta behov ska beaktas vid öppnande av nytt boende 2023, Akasiavägen.



Aktiviteter behöver ske för att säkerställa att våra vård och omsorgsboende har ändamålsenliga lokaler och boendemiljöer. Kartläggning av standard och åtgärder som behövs är beslutad och ska genomföras på samtliga enheter. Utifrån kartläggningen kommer behov av investeringar inom befintliga lokaler i såväl inomhusmiljö som utomhusmiljö att behöva planeras och prioriteras.

Utifrån minskad budget ram och andelen lediga lägenheter har förvaltningen föreslagit att antal platser i vår- och omsorgsboenden succesivt minskas. Beslut väntas fattas av Omsorgsnämnden. Hur det kommer att ske eller omfattning vet vi i nuläget inte, förändringen är föreslag att genomföras under 2021.

Kompetensutvecklingsområdet är ett viktigt arbete för att möta verksamhetens behov och för att ge medarbetarna möjlighet till vidareutveckling i arbetet. Den nationella satsningen Äldreomsorgslyftet ger oss möjligheter till att erbjuda kompetensutveckling inom de områden som verksamheten behöver och valideringar fortgår som ett verktyg.

Inom vård och omsorgsboende är baskunskap för samtliga medarbetare webbutbildningarna inom områdena Demens ABC och ABC plus, Palliation, Nollvision, BPSD(demensenheter), Senior alert, IBIC och social dokumentation. Under 2021 ska även webbutbildningar inom områdena SBAR samt jämställdhetsintegrering genomföras.

Att arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser där medarbetare trivs och skapar en god kvalitet i våra verksamheter är ett fortsatt viktigt område, insatser både för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa på såväl individ- som grupp nivå. Den långa sjukfrånvaron har minskat de senaste åren och målsättningen är att fortsätta detta arbete på olika sätt och även inom området korttidsfrånvaro behöver aktivt arbete ske, utifrån pandemins förutsättningar.

Verksamheten fortsätter arbetet utifrån bemanningsbalans samt åtgärder utifrån att vi är en heltidsorganisation, där arbetssätt för schemaarbete är en viktig del och de strukturella utmaningar som verksamheten identifierat. Målsättningen är att delta i ett förvaltningsövergripande projekt med helgtjänstgöring.

Verksamhetens planerade arbete utifrån nämndens styrkort - Handlingsplan och verksamhetens indikatorer/mått

Perspektiv – Medborgare

Nämndens Mål	Nämndens indikatorer
Delaktiga, nöjda och trygga kunder	<p>Sammantagen nöjdhet Andelen enheter med förbättrat resultat jmf senaste mätning. Sammantagen nöjdhet – Vad tycker de äldre om äldreomsorgen enhetsnivå</p> <p>Mat och måltider Måltiderna – en trevlig stund? (Källa Kolada)</p>



<p>Hälsosamt liv</p> <p>Stöd, vård och omsorg på lika villkor</p> <p>Aktiva insatser för hållbar miljö</p>	<p>Upplevelse a ensamhet Kundernas upplevelse av att de besvärar ofta av ensamhet (kön) (Källa Kolada)</p> <p>Jämställda insatser för kunder Ingen upplevd skillnad mellan kön. Indikatorer under målet "Delaktiga, nöjd och trygga kunder – delas upp på kön.</p> <p>Aktiviteter för hållbar miljö Andel enheter med aktiviteter för en hållbar miljö</p> <hr/> <p>Verksamhetens indikatorer/mått</p>
<p>Prioriterade aktiviteter och åtgärder: Åtgärder för att öka den sammantagna nöjdheten sker på olika sätt utifrån de prioriterade områdena för personcentrerad vård och omsorg t ex mat och måltider, aktiviteter kund och anhöriga, ökad delaktighet och ansvarstagande utifrån ett professionellt kontaktmannaskap.</p> <p>Utifrån resultatet i Öppna jämförelser ska varje enhet ta fram förbättringsområden och aktiviteter för att förbättra sitt resultat. Delaktighet av kunder och anhöriga är en förutsättning. Ett gemensamt prioriterat områden är aktiviteter för att minska upplevelse av ensamhet.</p> <p>Boenderåd och uppföljningssamtal är verktyg för att följa upp upplevelsen av vår verksamhet och skapa delaktighet.</p> <p>IBIC och genomförandeplan, genomförandeplaner ska finnas i life care och fortlöpande användas för att säkerställa att den enskilde får sina behov tillgodosedda och att delaktighet sker.</p> <p>Aktiviteter för en hållbar miljö, varje enhet har beslutade aktiviteter för en hållbar miljö på sin enhet, beskrivs i verksamhetsplan/handlingsplan på enhetsnivå.</p>	

Perspektiv - Utveckling

Nämndens Mål	Nämndens indikatorer
En verksamhet för stöd, vård och omsorg i framkant	<p>Ledarkompetens Utveckling av ledarskap – metod för tillitsbaserad styrning(övergripande förvaltning)</p> <p>Kompetens hos medarbetare Andel utbildade omvårdnadsmedarbetare Andel specialist utbildade undersköterskor</p> <p>Evidensbaserade metoder Senior alert BPSD</p>



	<p>Förbättringsarbete Andel enheter/ec med förbättringsarbete</p>
	<p>Verksamhetens indikatorer/mått</p>
<p>Prioriterade aktiviteter och åtgärder: Ledarutveckling inom tillitsbaserat ledarskap kommer att påbörjas under året för förvaltningens samtliga chefer, inom Utvecklande ledarskap. Respektive enhetschef deltar i valda delar av den ledarutveckling som erbjuds kommunens chefer. Inom ramen för Äldreomsorgslyftet kommer utbildning inom teambaserat arbetssätt ske för alla chefer i äldreomsorgen, planerad start hösten 2021.</p> <p>I december slutförs uppdragsutbildning för specialist undersköterskor inom demens. Under året planeras ytterligare uppdragsutbildning att starta inom ramen för Äldreomsorgslyftet för att öka antalet specialist undersköterskor och möta behovet i verksamheten.</p> <p>Kompetensutveckling erbjuds utifrån Äldreomsorgslyftet och genom uppmuntran till validering för att öka andelen utbildade. Inom ramen för Äldreomsorgslyftet kommer även viss vidareutbildning för utbildade medarbetare att erbjudas.</p> <p>Webbutbildningar som gemensam baskunskap genomförs och varje enhet har struktur för att följa upp dessa genom dialog på t ex APT/arbetsgrupper eller liknande utifrån handledarmaterial som finns till de olika utbildningarna.</p> <p>De evidensbaserade metoderna Senior alert och BPSD används på samtliga enheter ((BPSD avser demensenheter), utveckling och förbättringsarbete för måluppfyllelse sker utifrån teamarbete kring kunden, verkställighetsmöte och individuella handlingsplaner.</p> <p>Förbättringsarbete – varje enhet har ett formulerat förbättringsarbete 2021.</p> <p>Fortsatt utvecklingsarbete gällande planerarnas roll och uppdrag, med målsättning att skapa en enhetlig roll utifrån verksamhetens behov.</p>	

Perspektiv- Medarbetare

Nämndens Mål	Nämndens indikatorer
God hälsa och hög arbetstillfredsställelse	<p>Sjukfrånvaro Antal dagar per medarbetare</p> <p>Långtidssjukfrånvaro</p> <p>Personalomsättning Enhetschefer</p>
Hög grad av delaktighet, Hög grad av medskapande och ansvarstagande	<p>Medarbetarenkäten Delaktighet i framtagande av handlingsplaner efter medarbetarenkät</p>



	Verksamhetens indikatorer/mått
<p>Prioriterade aktiviteter och åtgärder: Aktivt arbete med fokus på en hälsofrämjande arbetsplats och aktiviteter för ökad trivsel och god arbetsmiljö. Sprida god exempel i samarbetsområden/ledningsgrupp.</p> <p>Fortlöpande och systematiskt arbetsmiljöarbete för att främja en god arbetsmiljö och ökad arbetshälsa, där bl a arbete utifrån heltidsuppföljningen och medarbetarenkäten är viktiga delar att arbeta vidare med bla inom området upplevelse av återhämtning.</p> <p>Arbete med åtgärder utifrån framtagna handlingsplan för enhetens resultat i medarbetarenkäten, handlingsplanen omfattar både förbättringsområden och bevarandeområden.</p>	

Perspektiv - Ekonomi

Nämndens Mål	Nämndens indikatorer
Ekonomisk kontroll	Driftbudgetföljsamhet
	Verksamhetens indikatorer/mått
<p>Prioriterade aktiviteter och åtgärder: Fortsatt utvecklat arbete utifrån bemanningsbalans och en budget i balans på enhetsnivå. Fortsatt arbete på verksamhet och enhetsnivå utifrån de strukturella utmaningarna till följd av att vi är en heltidsorganisation.</p> <p>Under våren ska översyn av resursfördelning till enheter med allmäninriktning vara klar, eventuellt fortsatt behov av översyn av resursfördelning efter det.</p>	

Verksamhetens internbudget

	2020	2021
Vht 512	3 893,8	3 745,90
Vht 514	10 803,2	10 423,70
Vht 522	351 186,1	345 752,20
Vht 527	2 524	1 065
Vht 530	2 216,2	2 430,10
Vht 531	799,6	800
Vht 612	1 369,5	0
Total	372 792,40	364 216,80*

*saknas kompensation för löneöversyn 2020