



Omsorgsförvaltningens övergripande verksamhetsplan 2014-2017

Furuliden



Omsorgsnämndens verksamhetspolicy

Livskvalitet—Hela livet

Vision

Livskvalitet—Hela livet

Värdegrund

Människan bär med sig en önskan om att vara delaktig, kunna påverka sin vardag och bli sedd och bekräftad som den unika person hon eller han är. Vi ska vara lyhörda för känslor, värderingar och upplevelser. Genom att stärka den enskildes meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet (KASAM) ser vi hela människan och möjligheterna i hans eller hennes livssituation.

Övergripande mål

Vi ska ge en god salutogen social omsorg och kommunal hälso- och sjukvård genom att den enskildes medansvar och resurser tillvaratas. Vi ska visa respekt för hans eller hennes självbestämmande, delaktighet, integritet, trygghet och värdighet. Den som har kontakt med oss ska möta en kompetent personal.

Nyckeltal	Mål
Andelen brukare som upplever ett gott bemötande	Minst 80 % nöjdhet ska nås
Andelen brukare som upplever att de har inflytande och delaktighet i sitt vardagsliv	Minst 80 % nöjdhet ska nås
Andelen brukare som upplever sig trygga och säkra	Minst 80 % nöjdhet ska nås
Andelen brukare som upplever att sysselsättning och aktiviteter motsvarar deras önskningar och behov	Minst 80 % nöjdhet ska nås
Andelen korttidssjukskrivning inom förvaltningen	Ska vara på en bibehållen låg nivå

Förvaltningen ska vara och arbeta utifrån en IIP-certifierad organisation



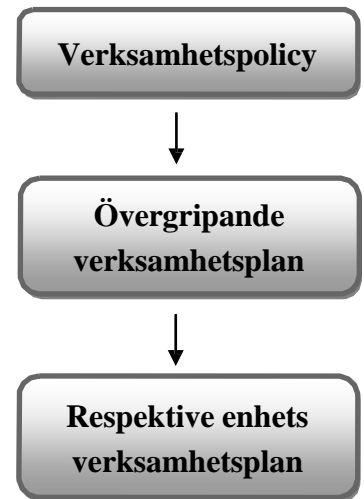
Utöver ovanstående nyckeltal, som beslutats av nämnden, har förvaltningen även som mål att andelen brukare som har en genomförandeplan som han/hon är delaktig i och som används i vardagsarbetet ska uppgå till minst 95 %.

Omsorgsförvaltningens verksamhetsplan

Omsorgsnämndens verksamhetspolicy (föregående sida) konkretiseras av förvaltningens högsta ledning i denna övergripande verksamhetsplan.

Högsta ledningens verksamhetsplan ska därefter brytas ner på varje enhet och konkret beskriva vad som ska göras och hur det ska göras på bästa sätt utifrån de resurser som finns tillgängliga. Verksamhetsplanerna ska beskriva enhetens strategier för att kunna nå verksamhetens mål på såväl kort som på lång sikt samt innehålla adekvata mätetal som belyser graden av måluppfyllelse och resursanvändning. Verksamhetsplanen ska även ange när och hur den ska följas upp (egenkontroll).

Varje nivå i förvaltningen måste ha kunskap och vara bekväm med under- och överliggande nivåers verksamhetsplaner.



Strategier för att nå målen

För att kunna nå visionen och det övergripande målet i nämndens verksamhetspolicy ska förvaltningens verksamhetsplan utgå ifrån följande tre strategier:

- **Brukarorienterad organisationskultur**
- **Lärande och utvecklande organisation**
- **Behovsstyrd ekonomi**

På kommande sidor beskrivs hur högsta ledning, enhetschefer och personal ska arbeta och tänka kring strategierna. Varje enhet tar sedan fram en egen verksamhetsplan där de övergripande strategierna konkretiseras.

Brukarorienterad organisationskultur

Syfte Det är brukaren som berättigar verksamhetens existens och brukarens behov ska styra personalens insatser. Ytterst är det dock lagstiftning och reglering som styr. Alla som arbetar på omsorgsförvaltningen ska känna till detta förhållande och ytterst agera för att tillgodose brukarens behov av omsorg, service och vård. Brukarens upplevelse av insatserna avgörs i mötet mellan den enskilde och den anställde. Därför är varje medarbetares insats av stor betydelse.

Högsta ledning

Hur Högsta ledningen ansvarar för att en verksamhetsplan med klara mål och strategier finns på samtliga nivåer samt att mätetal finns för att följa upp framstegen. Allt arbete ska utgå från att skapa förutsättningar för möjligheter till brukarfokus. Högsta ledningen har ansvar för ett långsiktigt analys- och jämförelsearbete av kvaliteten i verksamheten och för att finna möjlig samverkan.

Frågeställningar

Hur säkerställer vi brukarfokus på övergripande nivå i allt vi gör och på alla nivåer i organisationen?

Hur arbetar vi aktivt för att fokusera på positiva resultat och sprida dessa mellan enheterna för att nå en likvärdig och god kvalitet?

Hur kan vi säkerställa en effektiv struktur kring hantering och analys av data?

Hur arbetar vi med att förankra och följa upp mål och beslut samt att vidta åtgärder vid behov?

Hur säkerställer vi att verksamheten lever upp till nämndens lokala värdegarantier?

Enhetschef

Hur Du ska arbeta med att förankra övergripande vision, mål och grundvärderingar samt att tillsammans med personalen omsätta dem i praktiken. I allt arbete har du som enhetschef brukarens behov och beviljade insatser i fokus. Du ska aktivt arbeta med brukarmedverkan på enhetsnivå. Du är en förebild och inspiratör för personalen och lyfter fram engagerade medarbetare. Som enhetschef förbättrar du förvaltningens resultat genom att utveckla medarbetarna. Du har en tydlig vision och är motiverad att se möjligheter framför problem.

Frågeställningar

Vad innebär det för mig som enhetschef att arbeta med brukarfokus?

På vilket sätt skapar jag en brukarorienterad organisationskultur?

Vilka aktiviteter är särskilt värdeskapande för brukaren?

Hur låter jag brukarens behov styra personalens insatser?

Hur arbetar jag med att förankra mål och verksamhetsplan, följa upp och utvärdera beslut samt att vidta åtgärder vid behov?

Hur skapar jag en aktiv brukarmedverkan i verksamheten?

Hur säkerställer jag att nämndens lokala värdighetsgarantier efterlevs?

Hur säkerställer jag att brukaren har en genomförandeplan som han/hon är delaktig i och som används i vardagsarbetet?

Personal

Hur

I allt arbete har du som personal ett förhållningssätt och arbetssätt som innebär att du använder brukarens resurser och ser hans eller hennes möjligheter i sin livssituation. Förhållningssättet inriktar sig på att se lösningar och på framgångsupplevelser. Du använder aktivt genomförandeplanen och förstår varför den är viktig för brukaren. Du arbetar för att brukaren ska vara delaktig i sin livssituation och få påverka de omständigheter som har betydelse för att må bra. Du arbetar också aktivt för att skapa förutsättningar för att brukaren får en meningsfull dag. Detta arbetssätt ska stärka den enskildes känsla av sammanhang (Kasam) och därmed bidra till att göra livssituationen och stödet begripligt, meningsfullt och hanterbart.

Frågeställningar

Hur arbetar vi med brukarfokus?

Hur arbetar jag/vi för att ha en individanpassad omsorg och vård i min/vår yrkesroll?

Hur arbetar jag aktivt för att stödja brukaren i att stärka känslan av sammanhang (kasam), dvs meningsfullt, begripligt och hanterbart?

Hur använder jag mig av genomförandeplanen/omvårdnadsplanen som ett verktyg i det dagliga arbetet?

Hur kan vi tillsammans göra vår verksamhet effektivare och samtidigt förbättra kvaliteten genom en brukarorienterad organisationskultur?

Hur säkerställer jag/vi att brukaren har ett värdigt liv och välbefinnande?

Hur skapar jag/vi möjlighet till gemenskap, sysselsättning och existentiella samtal för brukaren?

FURULIDEN

- Se utifrån brukarens behov och upprätta tillsammans med brukaren/anhöriga en genomförandeplan.
- Bra bemötande, visa respekt, skapa trygghet genom att vara närvarande och ha kontinuitet.
- Att tillsammans hitta lösningar och vara motiverande och stödjande i vardagen. Se möjligheterna och ha ett rehabiliterande synsätt.
- Vård är mer en inriktad insats. Omsorg är att se hela människan.

Lärande och utvecklande organisation

Syfte Skapa en kultur där all personal på förvaltningen upplever att de kan ge sitt bidrag och har möjlighet att lära och utvecklas för att bidra till att ständigt förbättra resultatet för verksamheten. Omsorgsförvaltningen ska arbeta för att attrahera, utveckla, behålla personal med rätt kompetens utifrån nuvarande och framtida behov.

Högsta ledning

Hur Högsta ledningen ansvarar för att det finns en medarbetarstrategi som är utformad så att den ger personalen lika möjlighet att utvecklas i sitt arbete samt en ledarskapsstrategi som klart uttrycker den förmåga chefen behöver för att effektivt leda och utveckla personalen. En övergripande kompetensutvecklingsplan ska finnas, följas upp och utvärderas.

Frågeställningar

Hur säkerställer högsta ledningen genom lärande och utveckling att en brukarorienterad organisationskultur uppnås?

Hur säkerställer högsta ledningen att personalen ges möjlighet att utvecklas för att nå målet?

Hur säkerställer högsta ledningen att enhetscheferna har kunskaper, färdigheter och beteende för att utveckla och leda personalen mot uppsatta mål?

Hur följer högsta ledning upp samt utvärderar den övergripande kompetensutvecklingsplanen?

Hur arbetar högsta ledning med att förbättra arbetsmiljön utifrån resultaten i medarbetarundersökningar?

Enhetschef

Hur Enhetschefen ansvarar för att skapa lika möjligheter att lära för all personal och att personalens utveckling ligger i linje med vad den brukarorienterade organisationen efterfrågar. För all personal ska en individuell kompetensutvecklingsplan finnas, följas upp och utvärderas.

Frågeställningar

Hur arbetar jag som enhetschef aktivt för att fokusera på positiva resultat och sprida dessa?

Hur arbetar jag för att nå lika möjlighet till lärande hos all personal utifrån den enskildes förutsättningar?

Vad behöver jag för att leda och utveckla personalen effektivt?

Hur arbetar jag som enhetschef med att förbättra arbetsmiljön på min enhet utifrån resultat i medarbetarundersökningar?

Personal

Hur Som personal delar du med dig av dina erfarenheter och kunskaper för att förbättra kvalitén för brukaren, för att öka kunskapen i arbetslaget och bidrar till en lägre kostnad. Som personal ska du vara delaktig i utformandet och uppföljningen av din individuella kompetensutvecklingsplan och kompetensutvecklingen på arbetsplatsen.

Frågeställningar

Hur kan jag och mina arbetskamrater stödja varandra i arbetet för att nå en god kvalitet?

Vilken kunskap behöver jag och mitt arbetslag för att utveckla verksamheten?

Vilket stöd behöver jag från min chef för att förbättra mitt arbetsresultat?

Hur arbetar jag för att bidra till en god arbetsmiljö på min arbetsplats?

FURULIDEN

- Viktigt att lyssna och kommunicera med varandra.
- Bra bemötande. Ha respekt för varandra, vara flexibel och vi är varandras arbetsmiljö.
- Formell utbildning. Teamträffar, personalmöten.Handledning vid behov. Tydliga mål och riktlinjer.
- Tillit, öppet klimat, någon som lyssnar. Tydlighet.

Behovsstyrd ekonomi

Syfte Verksamheten ska anpassas och organiseras utifrån brukarens behov och beviljade insatser. Behovsstyrd ekonomi handlar om att skapa effektivitet i förhållande till dessa behov och att hushålla med begränsade resurser. En central utgångspunkt för alla ekonomiska resonemang är att resurserna har alternativa användningar. Verksamheten ska fokusera på sådant som är möjligt att påverka.

Högsta ledning

Hur Ledningen ansvarar för att det finns en budget och plan för förvaltningens verksamhet de kommande tre åren (internbudget). Utgångspunkt är kommunfullmäktiges budget, gällande lagstiftning och verksamhetens nuvarande och kommande behov och efterfrågan. Ledningen ansvarar för att systematiskt följa upp, utvärdera och redovisa effekten till omsorgsnämnden samt att vidta åtgärder vid behov.

Ledningen har i uppdrag att stödja organisationen i att frigöra resurser, ompröva beslut samt att utveckla strukturen för att uppnå en brukarorienterad organisationskultur - med en strävan att hela tiden bli bättre.

Frågeställningar

På vilka sätt kan högsta ledningen stödja organisationen och enhetscheferna?

På vilket sätt ska vi mäta för att få fram ett bra underlag som beskriver nuläget och som ger stöd för en ekonomisk hushållning och en långsiktig god planering?

Hur följer ledningen upp och redovisar effekten?

Hur följer ledningen systematiskt upp att vi arbetar utifrån en behovsstyrd ekonomi (ex schema, beslut osv)?

Hur ser omsorgstyngdsmätningen ut i procapita? Verkställda insatser i förhållande till personalresurser?

Enhetschef

Hur Årsbudgeten är en resurs för att uppnå målen och som enhetschef har du i uppdrag att hantera budgeten på ett medvetet, meningsfullt och begripligt sätt. Du ska ta fram underlag för nuvarande och kommande behov och efterfrågan inom din verksamhet samt systematiskt följa upp, utvärdera och redovisa effekten till högsta ledningen.

Som enhetschef har du i uppdrag att fokusera på sådant som är möjligt att påverka, det vill säga uppmärksamma beslut som kan behöva omprövas organisera effektivt för att kunna frigöra resurser som möter brukarens behov och beviljade insatser.

Frågeställningar

Hur organiserar och planerar jag arbetet på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt utifrån brukarens behov?

Vad är möjligt att påverka? Vilka alternativa lösningar/vägval finns?

Bedrivs verksamheten maximalt utifrån brukarens behov och beviljade insatser?

Vilka samordningsmöjligheter finns för att effektivisera?

Personal

Hur

Som personal ansvarar du för att arbeta för en effektiv dagsplanering som är utifrån brukarens behov och beviljade insatser med en strävan att hela tiden bli bättre. Du ska skapa förutsättningar för att brukaren är delaktig genom att medverka i beslut och i utförandet.

Frågeställningar

Hur arbetar jag aktivt tillsammans med mina kollegor för att verksamheten ska bli kostnadseffektiv?

Hur organiserar och planerar vi vårt arbete på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt utifrån brukarens behov?

- Hur arbetar jag/vi funktionsbevarande?

- Hur arbetar jag/vi för att kompensera brukarens nedsatta förmåga?

- Hur ordnar vi effektiva arbetsscheman och dagsplanering utifrån brukarens behov?

FURULIDEN

- Arbetar efter ett rehabiliterande synsätt. Ta tillvara på brukarens egna förmåga. I övrigt måste man som personal stödja den förmågan som saknas.
- Tydlig information mellan personal.
- Gemensam planerare och använda disptider (ej schemalagd tid) på rätt sätt.
- Struktur och organisation.
- Arbetar med att se möjligheterna, skapa delaktighet, meningsfullhet och hanterbarhet för brukaren i vardagen.

Uppföljning och utvärdering

Syfte För att kunna avgöra om vi genom vårt arbete når de uppsatta målen och strategierna samt om vi arbetar på rätt sätt för att nå dem krävs att vi följer upp och utvärderar vårt arbete.

Högsta ledning

Hur Högsta ledningen har det övergripande ansvaret för att följa upp och utvärdera att strategierna och målen i verksamhetsplanen.

Årlig kvalitetsuppföljning med stöd av beslutade nyckeltal redovisas i patientsäkerhetsberättelse och i kvalitetsberättelse

Högsta ledning ansvarar för att följa upp verksamheten genom analys av nationella och lokala kvalitetsmätningar, så som Öppna jämförelser, Kompassen med flera.

Högsta ledning ska följa upp och utvärdera den övergripande kompetensutvecklingsplanen årligen.

Högsta ledningen ansvarar för att systematiskt följa upp att ekonomin utgår från verksamhetens behov.

Enhetschef

Hur En plan för uppföljning och utvärdering av strategier samt fastställda mål i verksamhetsplanen ska finnas på varje enhet.

Enhetschef ansvarar för att lämna in en årsberättelse där bland annat måluppfyllelse utifrån verksamhetsplanen beskrivs. I berättelsen ska finnas förslag till förbättringar. Årsberättelsen lämnas senast i mars varje år.

Enhetschef ansvarar för att kontinuerlig uppföljning av uppsatta mål och förbättringsområden sker löpande under året, exempelvis på arbetsplatsträffar, teamträffar och utvecklings- och lönesamtal.

Personal

Hur Personal ansvarar för att vara delaktig i uppföljning och utvärdering av olika individuella planer, exempelvis genomförandeplan, omvårdnadsplan, din individuella kompetensutvecklingsplan.

Personal ansvarar för att på arbetsplatsträffar och på utvecklings- och lönesamtal vara delaktig vid uppföljning och utvärdering av mål och förbättringsarbete

Investors in People (IIP)

Omsorgsförvaltningen är sedan 2006 certifierad enligt IIP. Standarden är en praktisk metod för att förbättra förvaltningens resultat genom att ta tillvara medarbetarnas kompetens och idéer. IIP bidrar till att skapa ett ledarskap i förvaltningen som uppmuntrar medarbetarna till ständigt lärande och utveckling, så att det blir en naturlig och integrerad del av verksamheten. IIP är inriktat på att förvaltningen gör det vi säger att vi ska göra. IIP är ett arbetssätt och ett instrument för kontinuerlig utveckling och utvärdering. Enligt omsorgsnämndens verksamhetspolicy ska omsorgsförvaltningen vara och arbeta utifrån en IIP-certifierad organisation

