

Handläggare:
Charlotte Backteman

Telefon: 08-508 21 477

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-02-22

Verksamhetsplan 2024

Älvsjö servicehus

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	5
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	9
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	10
Redovisning av ekonomi	13
Resursanvändning	13
Budget 2024	13
Övrigt.....	13

Inledning

Enhetens uppdrag

Verksamheten ska erbjuda vård och omsorg utifrån biståndsbeslut. Vi arbetar utifrån ett hälsofrämjande och personcentrerat arbetssätt där medarbetarna utgår från de resurser och förmågor de äldre har, där den äldres integritet och rätt till självbestämmande respekteras. Vi arbetar flexibelt, kompetent och ödmjukt. Verksamheten ska genomsyras av nytänkande och framåtanda där tillräckliga resurser ska tillhandahållas för att bedriva en verksamhet med hög kvalitet.

Stadens värdegrund: självbestämmande, individualisering och valfrihet ska ligga till grund för allt kvalitetsarbete i verksamheten.

Den nationella värdegrunden lägger grunden för det dagliga arbetet som ska utgå från varje individ och varje insatstillfälle.

Utvecklingsområden 2024

Utveckla det strukturerade kvalitetsarbetet för att utveckla verksamheten.

Utveckla kontinensvården och kvalitetssäkra den

Fortsätta utveckla det palliativa arbetet

Fortsatt implementering av beslutsstödet ViSam

Fortsatt utveckling av SOL och HSL dokumentation

Fortsätta utveckla mat och måltider

Utveckla digitaliseringen

Synpunkter-och klagomålshanteringen

Kompetensförsörjning

Hållbart vård-och omsorgsboende

Riskbedömning för arbetsmiljön för medarbetare i den äldres lägenhet

Resurstjänster ska fortsätta införas i arbetet med att minska antalet visstidsanställda

Kvalitetsarbete

Stockholmarnas fokus

Enheten finansieras med skatter och avgifter. Vi måste därför använda våra resurser på ett så effektivt sätt som möjligt och på ett sådant sätt att stockholmarna ska få sina behov tillgodosedda i vår verksamhet. Vi utför vårt uppdrag här med stolthet och engagemang utifrån de äldres önskemål och behov.

Helhetssyn

För att bidra till en helhetssyn i kvalitetsarbetet samverkar verksamheten både internt och

externt. Verksamheten deltar i flera olika samverkanmöten med representanter från andra verksamheter, där vi delar med oss av goda exempel och får ta del av goda exempel. Vi diskuterar även trender, mönster och eventuella utmaningar och tittar på möjligheter att arbeta tillsammans för att möta dem.

Hållbarhet

Verksamheten arbetar för att hitta hållbara arbetssätt och tillvarata resurser på ett effektivt sätt. Detta sker genom bland annat omvärldsbevakning, öppen för nya lösningar (innovation) samt lära av varandra.

Verksamheten ställer sig positiv till att ta emot praktikanter för framtida kompetensförsörjning.

Handlingsutrymme

Verksamhetens medarbetare är de viktigaste resurserna i kvalitetsarbetet. Alla medarbetare ska kunna bidra till kvalitetsutveckling. Verksamheten arbetar aktivt med att utse ombuds- och handledarroller för att stärka ett aktivt medarbetarskap. Verksamheten är lyhörd för medarbetarnas idéer och förslag.

Genom ett tillitsbaserat ledarskap verkar ledningen för en kultur som präglas av tillit och öppenhet. Verksamheten tar tillvara fel och misstag som uppstår för att lära och utvecklas

Lärande

Verksamheten tar årligen fram en kompetensutvecklingsplan för att ständigt utveckla verksamhetens kvalitet. Verksamheten erbjuder både externa och interna utbildningar. Verksamheten tar tillvara på medarbetarnas erfarenhet och kompetens och uppmuntrar till ett lärande inom organisationen.

Öppenhet

Verksamheten tar gärna del av andra verksamheters kvalitetsarbete för att få inspiration och idéer för fortsatt kvalitetsutveckling.

Organisationsbeskrivning

Älvsjö Servicehus bildar tillsammans med Älvsjögården enheten Älvsjö Särskilda boende.

Älvsjö Servicehus består av 58 lägenheter, både en och tvårumslägenheter. Det drivs i egen regi av Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning. Lägenheterna är fördelade i två hus. Husen sammanlänkas av en bottenvåning med gemensamhetsutrymmen, gym, restaurang och träffpunkt. Verksamheten har tillgång till en inngård med möjlighet till ett utbud av olika aktiviteter. Servicehuset riktar sig till personer 65 år och äldre med ett biståndsbeslut om servicehuslägenhet. Husets boende har insatser enligt biståndsbeslut i varierad grad i form av serviceinsatser och omvårdnadsinsatser. Verksamheten har även ett hälso- och sjukvårdsansvar.

Enheten leds av en enhetschef som har ett övergripande ansvar. Enheten har en biträdande enhetschef som har det operativa ansvaret på enheten. Det finns en administratör som ansvarar för bland annat den dagliga personalplaneringen. Enheten har två sjuksköterskor, en

sjukgymnast, en arbetsterapeut och 23 baspersonal. Servicehuset är bemannat dygnet runt.


Enhetens primära externa samverkanspartner är Familjeläkarna i Saltsjöbaden samt ISS Facility Services som driver restaurangen. Stadsdelens medicinskt ansvariga sjuksköterska, verksamhetsutvecklare, biståndshandläggare och dietist är viktiga samarbetspartners inom staden. Vid behov samverkar verksamheten även med vårdhygien, Smittskydd Stockholm och Regionen.

Medarbetarnas delaktighet

Medarbetarna har gjorts delaktiga i planeringen för kommande år på APT andra veckan i januari.

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	87 %	87 %	År

Nämndmål: Äldre har ett tryggt, hälsosamt och självständigt liv samt en god personcentrerad vård och omsorg

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens verksamheter och insatser utgår från ett salutogent förhållningssätt där trygghet, hälsa och välbefinnande står i fokus. Äldre i behov av stöd erbjuds insatser av god kvalitet. Utgångspunkten är den enskildes behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i utformandet av sin omsorg. Verksamheterna är rättssäker och likställig, bidrar till delaktighet samt håller god kvalitet och hög kontinuitet.

Stadsdelsnämndens uppsökande och förebyggande arbete är viktigt för att motverka ofrivillig ensamhet och isolering. Mötesplatserna och aktivitetscentren för seniorer erbjuder möjlighet till social samvaro och att delta i olika former av aktiviteter som syftar till att främja en god hälsa. Äldre erbjuds möjlighet till olika former av aktiviteter och dagliga utevistelse. Äldreomsorgens verksamheter deltar i stadens satsning på kulturevenemang för äldre.

Maten och måltidsupplevelsen inom stadsdelsnämndens äldreomsorg ska fortsätta att utvecklas för att förebygga undernäring och bibehålla en god hälsa. Vidare fortsätter utvecklingsarbetet inom hälso- och sjukvården för en personcentrerad vård. Anhörigstödet kommer att utvecklas inom verksamheterna för att stärka anhörigperspektivet.

Medarbetare erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling utifrån sina behov. Satsningar fortsätter för att stärka kompetensen för språk, demensvård, geriatrik, psykisk ohälsa, palliativ vård, hbtqi, våld i nära relation och missbruksproblematik. Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen erbjuds att utbilda sig via Äldreomsorgslyftet samt kompetenssatsningen via ESF-projektet, för att möta kommande kompetenskrav avseende undersköterskor och vårdbiträden.

Förväntat resultat

- Ökad andel äldre som känner sig trygga och nöjda med utformandet av sin äldreomsorg.
- Ökat välbefinnande och meningsfullhet hos seniorer genom förebyggande verksamhet.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla hälso- och sjukvården för att säkra en patientsäker och personcentrerad vård för den äldre.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet för att kvalitetssäkra insatserna för den äldre.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska arbeta för att säkerställa äldreomsorgens kompetensförsörjning samt erbjuda medarbetare utbildning enligt kompetensutvecklingsplanen med särskild satsning på språk och yrkesutbildning.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla arbetet med digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla den interna och externa samverkan för en god och nära vård samt förebyggande och hälsofrämjande insatser.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla och erbjuda insatser av god kvalitet utifrån interna och externa uppföljningsresultat.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska inom äldreomsorgens verksamheter öka kännedomen om Nationella minoriteters rättigheter.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverkan med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation och hbtqi.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla arbetet kring kost, nutrition och måltidsupplevelsen. I särskilda boendeformer ska arbetet för sjuksköterskor med särskilt nutritionsuppdrag, fortsätta att implementeras.	2024-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla informationen och hanteringen av inkomna förslag, synpunkter och klagomål.	2024-01-01	2024-12-31

Enhetsmål: Äldre får personcentrerad vård och omsorg av god kvalitet som främjar trygghet, hälsa och välbefinnande

Förväntat resultat

En högre andel äldre upplever trygghet och nöjdhet
Att personalen har kunskap om måltidens betydelse för den äldre samt hur de ska arbeta för

att förebygga undernäring.

Att enhetens professioner samverkar kring ovanstående i det tvärprofessionella teamet.

Att hälso- och sjukvårdspersonalen har god kunskap om dokumentation enligt hälso- och sjukvårdslagen.

Arbetsätt

Planeringsansvarig sjuksköterska planerar hälso- och sjukvårdsinsatser för boende på Servicehuset.

Det tvärprofessionella teamet möts veckovis och följer upp den enskildes hälsotillstånd och omvårdnadsinsatser. I dialog med den enskilde utvärderas insatserna. Förändringar i SOL diskuteras med biståndshandläggaren. I samband med inflyttning och vid behov görs riskbedömningar, åtgärder beslutas i team där den äldre ingår och dessa åtgärder följs upp av hälso- och sjukvårdspersonalen.

HSL-personal har regelbunden kontakt med verksamhetsutvecklare/dokumentationsstödjare för att få stöd i uppdraget dokumentation. Enhetens måltidsombud har regelbundna möten med dietist och SNUD för stöd i uppdraget, ombuden för på arbetsplatsträffar vidare kunskap ut till kollegorna.

Uppföljning

Analyserar resultatet utifrån socialstyrelsens brukarundersökning

Analysera resultatet från Individuppföljning

Kvalitetsobservationer

Egenkontroller av dokumentation/genomförandeplaner SOL

Egenkontroller HSL dokumentation

Egenkontroller Senior alert/palliativregistret

Måltidsobservationer/ nattfastemätningar

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Aktivt arbete vad gäller kompetensförsörjning och upprätta kompetensutvecklingsplan	2024-01-01	2024-12-31
Digitalisering	2024-01-01	2024-12-31
Fortsätta utveckla den palliativa vården	2024-01-01	2024-12-31
God och nära vård samt förebyggande hälsofrämjande insatser	2024-01-01	2024-12-31
Implementera ViSam som arbetsmetod	2024-01-01	2024-12-31
Kvalitetssäkra kontinensvården	2024-01-01	2024-12-31
Medarbetarna ska genom utbildning öka sina kunskaper i lågaffektivt bemötande	2024-01-01	2024-12-31
Medarbetarna ska genomföra utbildning kring bemötande av sårbara grupper-våld i nära relation och Hbtqi	2024-01-01	2024-12-31
Reflektion som arbetsmetod	2024-01-01	2024-12-31
Strukturerat arbetsätt utifrån uppföljningars resultat för att utveckla kvaliteten i verksamheten	2024-01-01	2024-12-31
Säkerställa att de äldre/ närstående känner till hur man kan lämna synpunkter och klagomål	2024-01-01	2024-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utveckla HSL-dokumentationen	2024-01-01	2024-12-31
Utveckla SOL-dokumentationen	2024-01-01	2024-12-31
Öka kännedomen om nationella minoritets rättigheter	2024-01-01	2024-12-31

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

Att enheten samordnar leveranser.
Ekologiska varor väljs om möjligt.
Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast.

Arbetsätt

Enheten arbetar aktivt i dialog med fastighetsägare på att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Det sker i möten kvartalsvis. Tjänsteresor är mycket få tack vare digitala möten, de som är nödvändiga sker med kollektiva färdmedel om möjligt. Brukarnas livsmedelsleveranser samordnas och extra leveranser undviks för minsta möjliga miljöpåverkan.

Genom översyn av förbrukningsmaterial och skyddsmaterial kan användningen av plast reduceras. Minska användning av underlägg av plast i sängarna och istället öka användningen av flergångsunderlägg

Enheten omvärlds bevakar och anmäler intresse att delta i klimatbefrämjande åtgärder när möjlighet erbjuds. Exempel på detta kan vara översyn av enhetens belysning och/eller vitvaror.

Uppföljning


Minnesanteckningar vid möten.

Statistik på inköp.

Resultat av avfallshantering följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare samt följs även upp via de skyddsronder enheten genomför.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Baslista för beställningar av näringsriktiga EKO produkter	2024-01-01	2024-12-31
Minimal klimatpåverkan genom att enheten är energieffektiv och resurssmart	2024-01-01	2024-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	70 %	70 %	År

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

Beskrivning

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och

klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i utemiljön och gröna gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.



Förväntat resultat


- Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.
- Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska ta fram en baslista för hållbara och näringsrika livsmedel inom de särskilda boendeformerna inom äldreomsorgen	2024-01-01	2024-12-31

KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex		83	År
 Sjukfrånvaro		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Sjukfrånvaro dag 1-14		Tas fram av nämnd/styrel se	Tertial

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå måluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Stockholms stads personalpolicy är känd hos medarbetare och verksamheten arbetar i enighet med policyn.

Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket.

Medarbetare är delaktiga i verksamhetsutvecklingen.

Enheten har en hög frisknärvaro.

Arbetsätt

Arbetsgivaren följer den policy som finns för medbestämmande och inflytande genom bland annat samverkan och APT, medarbetarsamtal och lönesamtal.

Medarbetare och chefer verkar tillsammans för en god arbetsmiljö. Medarbetarens uppfattning om arbetsmiljö tillfrågas och förbättringsförslag fångas upp.

Skyddsronder genomförs årligen.

Enhetens chefer och skyddsombud samverkar.

Medarbetare i verksamheten erbjuds kompetensutveckling.

Medarbetarna uppmanas till friskvård, att ta del av Stockholms stads rabatterade friskvårdsaktiviteter.

Medarbetare på enheten erbjuds möjlighet att träna på arbetstid i verksamhetens gym.

Uppföljning

Medarbetarsamtal

Medarbetarenkät

Skydds rond

APT

Analys av sjukfrånvaro

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Aktivt arbete för att öka frisknärvaro	2024-01-01	2024-12-31
Arbeta för kompetensutveckling och utbildning för alla medarbetare	2024-01-01	2024-12-31
Utveckla medarbetarskapet för att öka delaktigheten	2024-01-01	2024-12-31

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

De resurser vi har ska användas så effektivt som möjligt, varav vi kommer att fortsätta fokusera på en effektiv daglig planering för att möta de ekonomiska förutsättningarna. Vi verkar för en hög beläggning och kan anpassa verksamhetens utformning mellan korttidsverksamhet och permanentboende vid behov. Specialistutbildade undersköterskor och ombud är viktiga resurser i verksamheten med sina spetskompetenser. Likaså stadens alla stödfunktioner och den välfärdsteknik som finns att tillgå. Parasol och Vodok är verksamhets- och dokumentationssystem som nyttjas. Enheterna inom Älvsjö Särskilda boende: Älvsjö Servicehus och Älvsjögården, hjälps åt och ser över möjligheter till samarbete och samnyttjande av personal, utbildningar, lokaler och inköp utifrån ett ekonomiskt perspektiv.

Budget 2024

Enheten är intäktsfinansierad. Det finns 59 uthyrningsbara lägenheter och vi budgeterar för en beläggning på 85 %.

Intäkterna är beräknade till 26627 tkr.

Dagligen sker ett arbete med att bemanna utifrån behov, alltså beviljade insatser då detta är det viktigaste för att få en budget i balans.

Enheten har låg andel administrativ personal. Enheten kommer att utöka samarbetet med Älvsjögården i nyttjandet av personalresurser för att hålla nere personalkostnaderna. Vi arbetar kostnadseffektivt men har ett miljötänk i allt vi gör,

Hemtjänstersättningen har räknats upp med 3,7 %. Även ersättningen i bottenplattan har justerats uppåt.

Budget följs upp varje månad med hjälp av ekonomikontroller

Personalen är väl informerad då transparens råder. Ekonomin diskuteras vid varje APT.

Investeringsbehov fångas upp vid arbetsmiljöromd och på APT.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Synpunkter-och klagomål hanteras på kvalitetsråd varje månad där representanter från alla yrkeskategorier deltar. Analys och eventuella ändringar av arbetssätt och rutiner kommuniceras i verksamheten. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker alltid. Vid verksamhetsplanering har hänsyn tagits till det som framkommit i samband med de resultat och analyser som gjorts av verksamheten under det gångna året.

Oönskade händelser både inom SOL och HSL diarieförs och utreds av stadens utredare om det är så att de ska bedömas som Lex Sarah eller Lex Maria. Analys sker av det som inträffat, handlingsplan upprättas för att förhindra att händelsen sker igen. Återkoppling sker alltid till

den som framfört det oönskade och händelsen diskuteras på APT och kvalitetsråd. Vid introduktion av nyanställda informeras om rapporteringsskyldigheten. Personalen informeras en gång om året på APT enligt enhetens årshjul.

Enheten arbetar systematiskt och strukturerat med resultat från egenkontroller och olika uppföljningar som brukarundersökning, individuppföljning och kvalitetsobservationer. Handlingsplaner upprättas tillsammans med medarbetarna. De följs upp och nya arbetssätt implementeras vid behov.

Egenkontroller som enheten utför månatligt är larm och dokumentation.

De äldre görs delaktiga via brukarråd fyra gånger om året. När ny boende flyttar in får de information via inflyttningsmaterial om synpunkter och klagomål.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Personalen görs delaktig i kvalitetsarbetet genom kvalitetsråd, APT, ombudsmöten och gruppmöten. Rapporteringsskyldighet enligt Lex Sarah informeras enligt årshjul på dessa möten.

Personalens åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT, kvalitetsråd, ombudsmöten och gruppmöten. Förbättringsförslag provas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i verksamheten och vi lär av varandra. Ledarskapet är nära och transparens råder.