

Handläggare
Marie Bergström

Telefon: 08-508 23 541

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-02-22

Verksamhetsplan 2024

Fruängsgårdens servicehus

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	7
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	11
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	12
Redovisning av ekonomi	15
Resursanvändning	15
Budget 2024	15
Övrigt.....	16

Inledning

Enhetens uppdrag

På Fruängsgårdens servicehus och Solkattens dagverksamhet är trygghet, delaktighet, kontinuitet och de individuella behoven centrala för arbetet. Alla boende/gäster ska känna sig trygga och få fortsätta leva sitt liv utifrån sina förutsättningar. Det är individens behov och självbestämmande som ska respekteras när och hur beviljade insatser/stöd i tillvaron ska genomföras

Utvecklingsområden 2024

Personcentrerad vård- och omsorg:

-Det finns en väl utarbetad modell för inflyttningsprocessen som används i verksamheten

- Vi fortsätter att utveckla kontaktmannskapet samt hälso- och sjukvårdsansvaret för sjuksköterskor och dokumentationen både gällande den sociala och hälso- och sjukvårdsdokumentationen. Vi gör det genom att satsa på internutbildning och uppföljning/handledning för varje enskild medarbetare. Vi har dokumentationshandledare för Social- och hälso- och sjukvårdsdokumentation. Vi arbetar även med att förbättra avvikelshantering och klagomålshandling på enheten.

-förbättra teamsamarbetet. Vi har ett väl fungerande team-samarbete men det behöver alltid fortsatt utveckling och uppföljning

-fördjupning inom demensområdet. Sedan december 2020 är vi tillsammans med övriga enheter på Fruängsgården Silviacertifierade. Vi kommer under året arbeta med att öka användandet av BPSD-instrumentet efter behov samt fortsätta med fortbildning/handledning inom demensområdet

-utveckla den palliativa vården genom samarbete med Familjeläkarna AB och ett projekt för införande av tidiga samtal inför döden "DÖBRA". Vi har utbildade palliativa ombud som kommer att arbeta med att stödja sina medarbetare i utvecklingen av den palliativa vården.

-Vi kommer att arbeta med implementeringen av beslutstöd Visam för att säkerställa att äldre får god och säker vård genom att följa upp hur beslutstödet används samt även hur omvårdnadspersonalen använder sin kompetens gällande rapportering till sjuksköterska.

Anhörigstöd - inbjuda till samtal. Vi har som mål att kontaktmannen ska bjuda in till anhörigsamtal inom 1 månad efter inflyttning. Vi har också utbildade anhörigombud som kommer att ge stöd i arbetet och vara med och leda utvecklingen av anhörigstödet inom Fruängsgården.

Solkattens dagverksamhet ska fortsatt arbeta med reminiscens-metodiken som grund för de dagliga aktiviteterna.

Hälsa och välbefinnande:

Nutrition - måltiden betydelse- vi ska genomföra observationer av måltidssituationen och arbeta vidare för att bryta nattfasta samt en jämnare fördelning av matintaget under dagen

Aktiviteter - vi arbetar med vårt planerade årshjul för aktiviteter som är högtids- och årstidsbundna. De flesta aktiviteter är också kopplade till någon form av nutritionsintag. Stimulans i vardagen individuellt anpassat och i grupp är ett fortsatt prioriterat område. Vi fortsätter att utveckla individuell boendetid med kontaktmannen med aktivitet efter önskemål. Utevistelse är prioriterat. Vi har en fredagsaktivitet för att höja trevnaden och bryta vardagen med "drink" och gott tillugg. Vi samarbetar med övriga enheter på Fruängsgården med gemensamma aktiviteter.

Hygien - vi följer upp följsamheten till basala hygienrutiner med observationer och egenkontroller. Samtliga medarbetare gör webutbildning i basala hygienrutiner 1gång per år.

Det förebyggande hälso- och sjukvårdsarbetet med kontinuerliga riskbedömningar som grund för vården och omsorgen är ett fortsatt prioriterat område liksom inkontinensutredningar (Nicola).

Enheten har stor omsättning i boendegruppen och vi arbetar fortsatt med att påskynda processen runt in- och utflyttning för att minimera förlust av intäkter.

De förbättringsområden som framkom i brukarundersökningen var trivsel, maten/måltiden, aktiviteter samt medverkan där vi som framgår i texten arbetar med att höja kvaliteten och nöjdheten.

Verksamheten satsar på kompetensutveckling inom flera olika områden såsom:

- Språkutveckling
- Fördjupning inom demensområdet
- lågaffektivt bemötande i praktiken
- Värdegrundsarbete
- Undersköterskeutbildning
- Specialistutbildning av sjuksköterskor och undersköterskor
- BPSD-utbildning i team

Kvalitetsarbete

Stockholmarna i fokus

Enheten använder resurserna så effektivt som möjligt med tanke på att enheten finansieras med skatter och avgifter så att stockholmarna ska få sina behov tillgodosedda.

Helhetssyn:

Enheten arbetar med helhetssyn för individen för att på bästa sätt stödja och hjälpa med vård och omsorg. Vi samverkar med olika aktörer som t.ex. regionen, stadens olika funktioner och näringslivet för att den äldres behov i så hög grad som möjligt ska tillgodoses och där personcentrering är i focus.

Hållbarhet:

Vi arbetar tillsammans med miljöförvaltningen för att minska matavfallet och användandet av

plastprodukter i verksamheten

Handlingsutrymme:

Enheten arbetar för ett aktivt medarbetarskap där alla olika yrkeskategorier ska känna trygghet och våga bidra till utvecklingen med sina kunskaper. Det ska vara tillåtet att våga prova nytt.

Lärande

Genom att arbeta med elever och praktikanter kan vi utbyta erfarenheter och kunskaper. Enheten är en lärande verksamhet där kompetensutveckling är central. Att arbeta strukturerat med resultat från egenkontroller och uppföljningar är ett sätt att förbättra och förändra i syfte att öka kvaliteten för målgruppen.

Öppenhet:

Vi är tacksamma för synpunkter/klagomål vilka bidrar till att vi kan förbättra verksamheten. Vi lyfter synpunkter/klagomål i olika mötesformer för att samtliga medarbetare ska vara delaktiga i förbättringsarbetet. Transparens är viktigt för att utveckla verksamheten och för att synliggöra brister men även för att goda exempel ska synliggöras.

Organisationsbeskrivning

För att bli erbjuden en lägenhet i servicehuset och plats i dagverksamhet krävs beviljat bistånd av biståndshandläggare. Fruängsgårdens servicehus erbjuder vård, stöd och omsorg till boende.

Alla boende på servicehuset och dagverksamheten får en kontaktman i personalgruppen. En genomförandeplan upprättas efter biståndsbeslut i samråd med den boende och/eller dennes närstående. Alla får ett trygghetslarm inkopplat som går direkt till tjänstgörande personal i huset.

Vi har en mindre serviceenhet som arbetar med receptions- och larm/driftärenden vilken även servar övriga enheter inom Fruängsgårdens äldreboende.

Servicehuset är beläget i ett bostadsområde i utkanten av Fruängen och består av 41 lägenheter. Våra boende har i nuläget insatstimmar i spannet 0-153 timmar/månad och 50,58 i genomsnitt.

Solkattens dagverksamhet med demensinriktning tillhör servicehusets ansvarsområde och finns i bottenvåningen i trevliga lokaler med tillhörande uteplats som används för allehanda aktiviteter med inriktning sinnesstimulering. Vi tar emot 15-16 gäster dagtid måndag till fredag samt lika många gäster på eftermiddagarna tisdagar och torsdagar.

På Fruängsgården finns servicefunktioner som bidrar till att öka livskvaliteten för boende/gäster såsom reception, larm/driftansvar, hårvård, fotvård, tvättstuga samt kiosk med viss livsmedelsförsäljning och servering. Vi har sjuksköterskor, arbetsterapeut och sjukgymnast som ansvarar för rehabiliterings- och hälso- och sjukvårdsinsatser.

I bottenvåningen finns också restaurang och samlingsal. Foajén och samlingsalen inbjuder till många olika evenemang och samlingsstunder samt hobby och gymnastik/träning.

Entreprenörer driver restaurangverksamheten och utför städ-insatserna i allmänna utrymmen samt kontorslokaler.

Fruängsgården trafikeras dagligen med ett flertal turer av en servicebuss som kör vidare mot Axelsbergs torg via Fruängens- och Västertorps centrum. Ovan nämnda service bidrar till ökad livskvalitet för de boende.

Personalgruppen på enheten består totalt av ca 22 medarbetare/ helårsanställningar. Enheten leds av 1,0 Verksamhetschef/enhetschef som även ansvarar för övriga enheter inom Fruängsgården, 0,5 bitr. enhetschef och 0,5 samordnare. Vi har/helårsanställda vårdbiträden och undersköterskor varav 75 % med adekvat utbildning, 0,5 sjukgymnast, 0,5 arbetsterapeut, 2 sjuksköterskor/2 helårsanställningar, 1,0 larm/driftansvarig och 1 administrativ assistent i reception. På Solkatten arbetar 4 undersköterskor 4,0 helårsanställningar. För samtliga enheter på Fruängsgården är 1,0 % aktivitetssamordnare/utbildare anställd.

Sjuksköterskorna är planerings-ansvariga för var sin grupp boende dagtid och kväll/natt ansvarar vård- och omsorgsboendets sjuksköterskor för sjukvårdsbehovet under jourtid. Sjukgymnast och arbetsterapeut svarar för rehabiliteringsinsatser och tillsammans med sjuksköterskor för handledning/utbildning inom HSL-området till övriga medarbetare. Läkare från Familjeläkarna Saltsjöbaden AB Region Stockholm, finns på servicehuset 1 dag per vecka och gör efter behov hembesök hos servicehusets pensionärer. Övrig tid finns jourläkare att tillgå.

Vi samarbetar med övriga enheter på Fruängsgården och inom förvaltningens äldreomsorg, frivillig- och pensionärsorganisationer, fastighetsägare, privata entreprenörer och Landstingets verksamheter som vi har kontinuerlig kontakt med.

Enheten ersätts enligt stadens ersättningsmodell med timersättning och grundersättning och omslutningen 2023 beräknas till ca 24 mkr varav ca 17,9 mkr avser personalkostnader. Inkluderat finns Serviceenheten som finansieras med grundersättning och intern försäljning och beräknas till 1,4 mkr varav personalkostnader 1,2 mkr. Solkattens dagverksamhet får ersättning enligt stadens valfrihetsmodell och efter antal besök per dag där omslutningen beräknas till 3,3 mkr varav 2,5 är personalkostnader.

Dialogen med brukare sker vid uppföljning av genomförandeplan, enskilda samtal samt via enkätundersökning 1 gång/år. Synpunkter och klagomål tas om hand omgående genom samtal och åtgärd för förbättring vilket skrivs in i dokumentationen för den det berör.

Vi arbetar utifrån vår gemensamma värdegrund och från kommunfullmäktiges och stadsdelsnämndens inriktningsmål för äldreomsorgen. Verksamheten styrs av Socialtjänstlagen, Hälso- och sjukvårdslagen, Patientjournalagen, Patientsäkerhetslagen, Patientlagen, Arbetsmiljölagen, Sekretesslagen, Socialstyrelsens föreskrifter samt interna riktlinjer och rutiner, exempelvis från Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS).

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet


Dialogen med medarbetare sker på dagliga möten och veckomöten, arbetsplatsträffar(APT) och i enskilda samtal som exempel utvecklingssamtal. Vi utgår i vårt arbete från äldreomsorgens gemensamma värdegrund som återkommande finns med i dialogen på våra

möten. Personalgruppen är delaktig i enhetens utveckling och informeras fortlöpande om det ekonomiska läget. Det är av stor vikt att all personal känner ansvar för verksamheten och att målen och verksamhetsidén är tydliga och implementerade hos alla.

Verksamhetsplanen diskuterats på APT den 31/1 2024 och kommer att presenteras vid APT i februari 2024.

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 samverka 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

- De äldre upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur hjälpen erbjuds
- De äldre erbjuds riskbedömningar för att kvalitetssäkra vården
- De äldre får en kvalitetssäkrad palliativvård

Arbetsätt

Tvärprofessionellt team runt den boende genomför riskbedömningar gällande fall, nutrition, trycksår, munhälsa och vid behov formuleras en hälsoplan. De nationella kvalitetsregistren Senior Alert och Svenska Palliativ registret bidrar till att kvalitetssäkra insatserna för den äldre. Tvärprofessionella teammöten bidrar till att se helheten och skapa samsyn kring den äldres behov av vård- och omsorg.

Verksamheten har utsedda palliativa ombud som stödjer sina medarbetare i arbetet. Enheten arbetar med att utveckla det palliativa arbetet i samarbete med läkarorganisationen.

Verksamheten har utsedda anhörigombud som ger stöd i arbetet och är delaktiga i att leda utvecklingen av anhörigstödet på enheten. Verksamheten erbjuder även ett anhörigsamtal inom en månad efter inflytt, det är kontaktmannen som bjuder in till det samtalet.

Alla brukare har en genomförandeplan. Det är kontaktmannen och den enskilde som upprättar genomförandeplanen tillsammans för att säkerställa att den enskilde har möjlighet att påverka var, när och hur hjälpen erbjuds.

Uppföljning

Förväntat resultat följs upp genom att ta del av resultat av brukarundersökningen och kvalitetsuppföljningen på individnivå. Verksamheten tar även del av resultat från eventuella kvalitetsobservationer samt resultat hämtat från palliativa registret.

Verksamheten genomför granskningar av genomförandeplaner för att säkerställa att den enskilde varit delaktig i upprättandet av planen och att planen är aktuell samt av HSL dokumentation. Verksamheten analyserar resultaten av granskningarna och vidtar eventuella åtgärder.


Verksamheten följer även upp förväntat resultat genom samtal på enhetens kvalitetsråd.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Använda BPSD-instrumentet för en personcentrerad vård och omsorg	2023-01-01	2024-12-31
Utveckling av den palliativa vården och omsorgen	2023-01-01	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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider		1,6 kg CO ₂ per kg livsmedel	År

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

- Enheten har minskat användningen av plast.
- Enheten har en inarbetad rutin för avfallshantering (sopsortering).

Arbetsätt

Enheten undviker att köpa in engångsartiklar såsom glas, tallrikar och bestick.

Enheten arbetar för att i möjligaste mån källsortera sina sopor. Enheten ser över att det finns rätt förutsättningar för att källsortera samt hantera matavfall genom dialog med fastighetsvärden Micasa om ett uppsamlingsrum, en rutin för avfallshantering finns.


Uppföljning

Det förväntade resultatet av minskad användning av plast följs upp genom att analysera de inköp enheten haft. Detta görs ca tre gånger per år i samband med uppföljning av verksamhetsplanen.

Enhetens avfallshantering (sopsortering) följs upp genom samtal på APT, att man där säkerställer att rutinen är känd för alla medarbetare samt även via de skyddsronder verksamheter genomför.

Underlagen (samtliga resultat) redovisas i enhetens tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

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	83	År
 Sjukfrånvaro	8,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	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

- Enheten följer Stockholms stads personalpolicy.
- Enheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda.
- Enhetens medarbetare har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.
- Alla medarbetare erbjuds kompetenshöjande utbildningar

Arbetssätt

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

Medarbetarna uppmanas till friskvård genom att alla anställda erbjuds en rad friskvårdsaktiviteter såsom gruppgympa, yoga, styrketräning, friskvårdstimme i mån av tid, friskvårdsbidrag m.m.

Alla medarbetare får en tydlig återkoppling på enhetens resultat, på APT. Om det rör enskilda resultat ges återkoppling på medarbetarsamtal.

Enheten har en enhetsgemensam introduktion för nya medarbetare. Enhetens introduktionsarbete finns beskrivet i en rutin.

Enhetens alla medarbetare har tillgång till sin respektive arbetsledare.

Enhetens medarbetare erbjuds utbildningar relevanta till yrkesrollen för kompetenshöjning.

Uppföljning

Det förväntade resultatet av "Enheten följer Stockholms stads personalpolicy" följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna (medarbetarsamtal, lönesamtal m.m.).

Det förväntade resultatet av "Enheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda" följs upp genom att enhetschefen följer upp att det råder ett gott arbetsklimat genom AMI samt regelbundna samtal med medarbetarna. Enheten har en årlig skyddsron och handlingsplan för arbetsmiljön. Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg för att följa upp det förväntade resultatet, verksamheten mäter bland annat hur många som kan rekommendera sin arbetsplats till andra i medarbetarenkäten.

Det förväntade resultatet av "Enheten har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid" följs bland annat upp genom kontinuerliga samtal med enheten medarbetare och på enhetens APT-möten.

Det förväntade resultatet av ”Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget” följs upp genom samtal med nyanställd.

De förväntade resultatet av kompetenshöjande utbildningar följs upp vid medarbetarsamtal och den individuella kompetensutvecklingsplan varje medarbetare har upprättad.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Verksamheten arbetar för en ansvarsfull resursanvändning där värdegrunden är en viktig utgångspunkt.

De viktigaste resurserna för verksamheten är alla medarbetare, sjuksköterskor, rehabpersonal, baspersonal, samordnare och chefer. Vi arbetar också genom ombudskap och handledarskap för att säkra upp att verksamheten har ett gemensamt arbetssätt gällande nutrition, dokumentation, aktivitet, hygien, palliation, reflektion, m.fl.

Verksamheten använder stadens och stadsdelsförvaltningens framtagna mallar för att underlätta arbetet för våra medarbetare såsom mall för genomförandeplan och för olika interna uppföljningar (mallar för egenkontroll).

Effektiv planering av befintliga resurser görs för att säkerställa att verksamhetens åtagande utförs på ett kontinuerligt och kostnadseffektivt sätt.

Verksamheten samverkar internt inom avdelningen gällande t.ex. erfarenhetsutbyte samt externt med läkarorganisation och Region Stockholm i övrigt och upphandlade entreprenörer.

Verksamheten arbetar för resurseffektiv digitalisering, till exempel genom digitala möten och digitala utbildningar.

Budget 2024

Verksamheten är intäktsfinansierad vilket gör att inkomsterna är beroende av hur många lägenheter som är uthyrda och delvis hur många timmar för insatser som är beställda. Detta påverkar även utgifterna då tomma lägenheter ger kostnader för tomgångshyror och uteblivna intäkter i form av förlorad grundersättning. Vi mottar s.k. rambeställningar från olika stadsdelar. Bemanningen anpassas fortlöpande utifrån omvårdnadsbehoven och tätheten i besöken hos brukare till den grad det är möjligt. Verksamhetens resursanvändning och ekonomisk resultatutveckling tas upp på arbetsplatsträffar för att medarbetarna kan få inblick i verksamhets ekonomiskläge och resurser samt öka kostnadsmedvetenhet. Fakturorna betalas i tid och inköpen planeras noga efter aktuella behov.

Servicehusets ekonomi påverkas negativt beroende på tomma platser. Kostnaden förtomgångshyror belastar verksamhetens budget och utebliven grundersättning för tomma lägenheter drar ner intäkterna. Vi gör månadsprognoser med controllern vilket ger oss insikt i hur balansen i ekonomin ser ut samt ger grunden till åtgärdsplan.

Vi har arbetat för att få till ett bra schema för baspersonalen som fått nya arbetstider och där hänsyn har tagits till 11-timmarsdygnsvila tyvärr kan det ytterligare ha resulterat i att underskottet föregående år ökat. Vi fortsätter att se vad som kan göras med schemalaggningen kopplat till behovet.

Solkattens dagverksamhet är beroende av antal besök per vecka. Vi har en personalstat som är beräknad för fullt antal gäster och det innebär att om platserna inte fylls så blir det ett minusresultat. Det är en utmaning att dra ner på kompetent personal för att parera när det blir intäktsbortfall pga. tomma platser som kan påverka kvaliteten.

Vi arbetar kontinuerligt med att fånga upp de investeringsbehov som finns i verksamheten för att uppdatera vår investeringsplan.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

- synpunkter och klagomål
- avvikelser och lex Sarah/lex Maria
- externa granskningar/tillsyner/brukarundersökningar
- egenkontroller (vilka kontroller som avser att göras),
- övrigt utvecklingsarbete

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Rapporteringskyldighet enligt Lex Sarah informeras om vid introduktionen av nyanställda, på APT, kvalitetsråd och avdelningsmöten.

Personalens åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT, kvalitetsråd, olika möten för handledare och ombud samt avdelningsmöten.

Förbättringsförslag prövas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i verksamheten och vi lär av varandra. Ledarskapet är nära och bygger på positiv förstärkning.

Agenda 2030

Vi arbetar med nedanstående vilket bidrar till flera av målen i Agenda 2030

Mat- och måltidspolicyn våra måltidsombud har ett nära samarbete med äldreomsorgens dietist

Webbaserad utbildning för vård- och omsorgspersonal med fokus på mat och måltider

Matlyftet –genom att söka och tilldelas medel ges möjlighet att förbättra måltidsmiljön på vård- och omsorgsboenden samt ha aktiviteter där nutitionsinslag är en viktig del

God, hälsosam och klimatsmart mat –genom avtal och att samarbeta med den entreprenör som tillhandahåller måltiderna till boendet påverka vilka råvaror och livsmedel som köps in, rätter som tillagas och levereras till boendet samt genom att mäta matsvinnet och dess kategori.

Kvalitetsarbete

Synpunkter-och klagomål hanteras omgående av biträdande enhetschef och enhetschef.

Synpunkten eller klagomålet tas upp i arbetsgruppen för analys och eventuella ändringar av arbetssätt och rutiner samt kommuniceras i verksamheten. Återkoppling till den som lämnat synpunkt/klagomål sker vid mottagande samt efter utredning. Vid verksamhetsplanering tas hänsyn till det som framkommit i samband med de resultat och analyser som gjorts av verksamheten under det gångna året gällande förbättringsområden.

Anmälan avvikelse inom SOL och HSL utreds av biträdande enhetschef och verksamhetschef som också samarbetar med MAS om det är så att de ska bedömas som Lex Sarah eller Lex Maria. Därefter upprättas handlingsplaner för att förbättra rutiner och arbetssätt för att förhindra att händelsen sker igen. Återkoppling sker alltid till den som framfört händelsen och den diskuteras på APT och kvalitetsråd. Vid introduktion av nyanställda informeras om Lex Sarah och Lex Maria samt rapportskyldigheten som åligger alla medarbetare. 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.

Enheten har inget brukarråd men vi planerar att starta ett om intresse finns.

Medarbetarnas åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT veckomöten, ombudsmöten och medarbetarsamtal. Förslagslåda finns att lämna förslag i. Förbättringsförslag beslutas och prövas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i verksamheten och vi lär av varandra. Vi arbetar med ett nära och tillgängligt ledarskap i verksamheten.