

Handläggare

Mary Babok

Telefon: 0850821544

Till

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

2026-02-19

Verksamhetsplan 2025

Älvsjögårdens vård- och omsorgsboende

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	4
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	9
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer	14
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	19
Redovisning av ekonomi	20
Resursanvändning	20
Budget 2025	21
Övrigt	21
Systematiskt kvalitetsarbete	21
Agenda 2030	23

Inledning

Enhetens uppdrag

Enhetens arbete utgår från äldreomsorgens värdegrund, värdegrunden lägger grunden för det dagliga arbetet. Enheten erbjuder vård och omsorg under dygnets alla timmar där fokus är de äldre, över 65 år, och den enskildes behov. Att alltid erbjuda individuella helhetslösningar med ett nära och personligt arbete som är flexibelt, kompetent och ödmjukt. Enheten ska genomsyras av nytänkande och framåtanda där tillräckliga resurser ska tillhandahållas för att bedriva en verksamhet med hög kvalitet.

Utvecklingsområden 2025

Under 2025 lägger enheten fokus på att fortsätta arbetet med att utveckla:

- det systematiska kvalitetsarbetet
- kontinensvården
- det palliativa arbetet
- implementeringen av beslutsstödet Visam
- dokumentation, både enligt SoL och HSL
- mat och måltider
- digitaliseringen
- synpunkter-och klagomålshanteringen
- kompetensförsörjningen
- arbetssättet kring hållbart vård-och omsorgsboende
- riskbedömningarna för medarbetarnas arbetsmiljö i den äldres lägenhet

Resurstjänster ska fortsätta införas i arbetet med att minska antalet visstidsanställda.

Organisationsbeskrivning

Älvsjögården bildar tillsammans med Älvsjö Servicehus enheten Älvsjö Särskilda boendeenhet. Enheten erbjuder vård och omsorg till äldre över 65 år som på grund av ålder, fysisk sjukdom och funktionsnedsättning inte längre klarar ett liv i hemmet.

Älvsjögården har 45 platser fördelade på fyra avdelningar. På en avdelning finns nio platser som nyttjas till korttidsboende. Varje avdelning har gemensamhetsutrymmen och kök. Lägenheterna är 28-51 kvadratmeter och utrustade med trinettkök, kylskåp och garderober. Badrummen är handikappanpassade. Några lägenheter har balkong. I varje lägenhet finns höj- och sänkbar säng med madrass. I övrigt möblerar den äldre själv. Boendet har även två stora gemensamma balkonger. Älvsjögården ligger nära Älvsjö centrum där affärer, konditori och restauranger finns. Bussar och pendeltåg finns även där. De äldre på Älvsjögården har tillgång till en grön fin innergård som används året om för olika aktiviteter.

Enheten leds av en områdeschef som har ett övergripande och strategiskt ansvar för verksamhetsområdet SÄBO och en enhetschef som ansvarar för verksamhet, personal och ekonomi på enheten. I verksamheten arbetar en administratör måndag till fredag samt sjuksköterskor och omvårdnadspersonal dygnet runt. Sjuksköterskorna är välutbildade med olika specialistkompetenser och av baspersonalen (42 medarbetare) är huvuddelen utbildade

undersköterskor. Arbetsterapeut och sjukgymnast finns i verksamheten alla vardagar. Läkaren kommer till verksamheten två gånger i veckan samt vid behov. Enheten har även en lokalvårdare.

Enhetens viktigaste styrdokument är budget, kommunfullmäktiges mål, stadsdelsnämndens mål, verksamhetsplan, socialstyrelsens föreskrifter och riktlinjer samt den nationella värdegrunden för äldre. De lagar som främst styr verksamheten är socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen och arbetsmiljölagen.

Enheten samarbetar med flera viktiga samverkanspartners, Familjeläkarna i Saltsjöbaden, ISS och medicinskt ansvariga sjuksköterska, verksamhetsutvecklare, dietist, stadens beställarenheter samt Apotek och dosleverantörer. Vid behov samverkar verksamheten även med Vårdhygien, Smittskydd Stockholm och Region Stockholm.

Medarbetarnas delaktighet

Medarbetarna har gjorts delaktiga i framtagandet av verksamhetsplanen 2025 genom bland annat arbetet med ombuds- och handledarroller. Arbetet kopplat till ombud och handledarroller har varit ett viktigt underlag för framtagandet av verksamhetens mål, indikatorer samt aktiviteter.

Verksamhetsplanen för 2025 kommer att gås igenom för enhetens medarbetare på APT- mötet den 5 februari 2025.

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 2025	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende	80 %	80 %	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 rättssäkra och likställiga, bidrar till delaktighet samt håller god kvalitet och hög kontinuitet.

Stadsdelsnämndens uppsökande och förebyggande arbete spelar en viktig roll i att motverka

ofrivillig ensamhet och isolering. Mötesplatser och aktivitetscenter för seniorer ger möjligheter för socialt umgänge och deltagande i olika aktiviteter som främjar god hälsa. Äldre har tillgång till ett brett utbud av aktiviteter och erbjuds dagliga utevistelser. Äldreomsorgens verksamheter tar del av stadens satsning för kulturevenemang riktade till äldre.

Maten och måltidsupplevelsen inom äldreomsorgen ska fortsätta att förbättras för att förebygga undernäring och främja god hälsa. Utvecklingen av en personcentrerad vård inom hälso- och sjukvården kommer också att fortsätta. Dessutom kommer stödet till anhöriga fortsätta att utvecklas för att stärka anhörigperspektivet inom verksamheterna.

Medarbetare erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling utifrån behov. Satsningar fortsätter för att stärka kompetensen för språk, demensomsorg, geriatrik, psykisk ohälsa, palliativ vård, hbtqi, våld i nära relation och missbruksproblematik. Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen erbjuds kompetensutveckling via ESF-projektet "Kompetensförsörjning inom äldreomsorgen" 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 en patientsäker och personcentrerad vård och omsorg.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla nya arbetssätt och det systematiska kvalitetsarbetet.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
Alla äldre som är berättigade har erbjudits munhalsbedömning	100 %		År
Andel genomförda egenkontroller i HSL dokumentation enligt årshjul	100 %		År
Andel genomförda riskbedömningar (Trycksår, undernäring, fall)	90 %		Tertial
Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård och omsorgsboenden	75 %		År
Andelen patienter som har en genomförd läkemedelsgenomgång	95 %		År
Andelen äldre som har en nattfasta på 11 timmar eller mindre	90 %		Tertial
Genomförd punktprevalensmätning 2 g/år	100 %		År

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
I varje verksamhet finns måltidsombud	100 %		År
På varje enhet finns följande HSL ombud: Palliativt ombud, Dokumentationshandledare , Hygienombud och SNUDD	75 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska delta i ESF-projektet " Kompetensutveckling inom äldreomsorgen"	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla arbetet med digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla den interna och externa samverkan för en god och nära vård och omsorg samt förebyggande och hälsofrämjande insatser inom äldreomsorgen.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation, hbtqi och psykisk ohälsa.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska ta fram en kompetensutvecklingsplan för de medarbetare inom äldreomsorgen som inte uppnår kriterierna för skyddad yrkestitel.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska vidareutveckla arbetet kring kost, nutrition och måltidsupplevelsen i äldreomsorgen.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämnden ska öka kännedom och tillgänglighet för Nationella minoriteters rättigheter inom äldreomsorgens verksamheter.	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens verksamheter inom äldreomsorgen ska följa upp hur de idag arbetar med avvikelser samt lex Sarah och utifrån resultatet vidareutveckla sina arbetssätt	2025-01-01	2025-12-31

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

Förväntat resultat

1. En högre andel (från 69% till 75%) äldre anser att det är tryggt att bo på boendet.
2. En högre andel (från 62% till 70%) äldre är nöjda med sitt boende.
3. En högre andel (från 67% till 73%) äldre är delaktiga om hur hjälpen ska utföras.
4. En högre andel (från 54% till 70%) upplever att måltidssituationer är en trevlig stund på dagen.
5. En högre andel (från 69% till 75%) upplever att personalen bemöter dem på ett bra sätt.
6. Enhetens professioner samverkar i det tvärprofessionella teamet.
7. Hälso- och sjukvårdspersonalen har god kunskap om dokumentation enligt hälso- och sjukvårdslagen.
8. Baspersonalen har god kunskap om social dokumentation.

Arbetsätt

1. Enheten har en upprättad inflyttningsprocess där delar som välkomstsamtal och vårdplanering ingår och skapar delaktighet för de äldre i utformningen av sin vård och omsorg. Planeringsansvarig sjuksköterska planerar hälso- och sjukvårdsinsatser för boende på enheten. Enheten arbetar med kontaktpersonsuppdrag, varje enskild har en utsedd kontaktperson. Enheten arbetar i team där den äldre ingår och även närstående efter inhämtat samtycke. Enheten arbetar utifrån framtagna rutiner kopplat till avvikelshantering.
2. Enheten arbetar i enlighet med äldreomsorgens värdegrund och utifrån framtagna hälsoplaner och genomförandeplaner. Enheten arbetar med att erbjuda de äldre gemensamma aktiviteter och utevistelse varje dag. Enheten arbetar aktivt för att informera om vart de äldre ska vända sig om de vill framföra synpunkter eller klagomål på äldreboendet.
3. Kontaktpersonen tar fram en genomförandeplan tillsammans med den äldre som beskriver hur den äldre önskar att få sina insatser utförda. Genomförandeplanen följs upp varje år. Allt enheten gör ska bidra till att minska och förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Att arbeta personcentrerat där den äldre har huvudrollen i sitt liv är grunden. Självbestämmande är ett nyckelord i allt från mat och måltider, aktiviteter till social samvaro. Att ta reda på vad som är viktigt för den äldre och genomföra det ger möjlighet till ökad meningsfullhet. Nationella värdegrunden genomsyrar vårt arbete och är grunden för allt vi gör.
4. Enheten arbetar utifrån mat och måltidspolicyn och har utsedda funktioner, måltidsombud, måltidsobservatörer och SNUD för att arbeta med mat och måltider. Enheten har ett nära samarbete med stadsdelsförvaltningens dietist. Enheten utför ”omsorgsmåltider”, vilket innebär att personal sitter med de boende och äter samma mat. Små portioner/smakprov. Måltiderna är viktiga för att skapa lugn och ro under måltiden och bidra till en hemlik miljö. Verksamheten genomför nattfastemätning för att säkerställa att nattfastan inte överstiger 11 timmar.
6. Det tvärprofessionella teamet möts veckovis och följer upp den enskildes hälsotillstånd och omvårdnadsinsatser. I dialog med den enskilde utvärderas insatserna. Palliativ registret används för att förbättra och kvalitetssäkra vården i livets slutskede. 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.
7. HSL-personal har regelbunden kontakt med verksamhetsutvecklare/dokumentationsstödjare för att få stöd i uppdraget dokumentation.
8. Verksamheten har utsedda dokumentationshandledare som stöttar baspersonalen i arbetet med social dokumentation.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 69% till 75%) äldre anser att det är tryggt att bo på boendet" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

2. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 62% till 70%) äldre är nöjda med sitt boende" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten. Enheten följer upp utevister genom att ha signeringslistor.

3. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 67% till 73%) äldre är delaktiga om hur hjälpen ska utföras" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

4. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 54% till 70%) upplever att måltidssituationen är en trevlig stund på dagen" genom socialstyrelsens brukarenkät och de måltidsobservationer som genomförs. Enheten sammanställer och analyserar resultatet för att säkerställa att verksamheten arbetar med rätt åtgärder. Enheten följer upp resultatet av nattfastemätning i ledet att minska undernäringen hos äldre. Måltidsombuden har löpande återkoppling kring arbetet till enhetschef, minst tre gånger per år i samband med tertialrapportering.

5. Enheten följer upp det förväntade resultatet "En högre andel (från 69% till 75%) upplever att personalen bemöter dem på ett bra sätt" genom att sammanställa och analysera interna och externa uppföljningsresultat. Socialstyrelsens brukarundersökning och individuppföljningen som biståndsenheterna genomför är viktiga underlag i analysarbetet. Genom en samlad bedömning utifrån inkomna resultat vidtar verksamheten åtgärder i syfte att utveckla verksamheten.

6. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enhetens professioner samverkar i det tvärprofessionella teamet" genom egenkontroll. Verksamheten har en framtagen rutin som stöd i uppföljningen av samverkan i det tvärprofessionella teamet. Enheten följer upp resultat från egenkontroller Senior alert/palliativregistret samt av de kontinuerliga egenkontrollerna av riskbedömningar. Enheten sammanställer och analyserar resultatet för att säkerställa att verksamheten arbetar med rätt åtgärder.

7. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Hälso- och sjukvårdspersonalen har god

kunskap om dokumentation enligt hälso- och sjukvårdslagen" genom kontinuerliga egenkontroller av HSL- dokumentationen. Verksamheten har rutiner och framtagna underlag som stöd i uppföljningen.

8. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Baspersonalen har god kunskap om social dokumentation" genom kontinuerliga egenkontroller av den sociala dokumentationen. Verksamheten utgår från framtagna rutiner samt använder framtagna mallar för uppföljningen av social dokumentation.

Utöver interna och externa kontroller är avvikelshantering och inkomna synpunkter och klagomål ett viktigt underlag för att följa upp enhetsmålet med dess förväntade resultat.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt kultur- och föreningsliv

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden möjliggör för det lokala kulturlivet och arbetar för att erbjuda ett varierat utbud av kultur och evenemang för barn, unga och vuxna. Under 2025 ska ett särskilt fokus läggas på att i större utsträckning genomföra aktiviteter tillsammans med aktörer från civilsamhället samt att stärka samverkan med andra förvaltningar och bolag. För att komplettera och stärka utbudet som nämnden erbjuder fördelas föreningsbidrag i form av arrangörs- och verksamhetsstöd.

Inom förskolan erbjuds en utbildning där kultur i olika former utgör en naturlig del av undervisningen och där barn får erfara en mångfald av kulturuttryck både för, av - och med barn. Inom fritidsverksamheten erbjuds ett brett utbud av kulturaktiviteter samt möjligheten för unga att själva genomföra kulturprojekt. För äldre och personer med funktionsnedsättning erbjuds kulturaktiviteter som skapar stimulans och gemenskap.

I syfte att ytterligare stärka arbetet med kultur i stadsdelsnämndens verksamheter kommer ett nätverk för kulturombud att etableras under 2025.

Förväntat resultat

- Barn, unga, vuxna och äldre i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Samarbetet med civilsamhället stärks och utvecklas.
- Fler av stadsdelsnämndens verksamheter har kulturombud.
- Antalet förskolor där kultur på minoritetsspråk finns representerade i lärmiljön ökar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens verksamheter som arbetar med kultur utser ett kulturombud	2025-01-01	2025-05-31

Enhetsmål: Enheten erbjuder kulturaktiviteter

Förväntat resultat

1. Att äldre har tillgång till kulturupplevelser utifrån önskemål

Arbetsätt

1. Aktiviteter planeras med utgångspunkt från den äldres önskemål, genomförandeplan och levnadsberättelse. Aktivitets- och kulturombuden har som uppgift att utföra detta tillsammans med kontaktpersonerna. Aktivitetsansvarig upprättar årshjul med högtider och viktiga händelser för nationella minoriteter, uppmärksammar mat och måltidstider, kultur och aktiviteter. Detta baserat på de boendes intressen och önskemål om stimulans. Avdelningarna har veckoplanering för aktiviteter som utförs dagligen av baspersonal. Måltidsombud och Aktivitets- och kulturombuden samverkar för att öka kvaliteten på erbjudna aktiviteter. Ett samarbete sker med Ung Omsorg och Senior Glädje samt att enheten samarbetar med Älvsjö servicehus vad gäller kulturaktiviteter.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Att äldre har tillgång till kulturupplevelser utifrån önskemål" genom att kontaktpersonen följer upp om den äldre anser att de aktiviteter som erbjuds är/har varit anpassade efter dennes önskemål och detta sker i samband med uppföljning av genomförandeplan. Inkomna synpunkter och klagomål är även ett viktigt underlag för att följa upp enhetsmålet med det förväntade resultatet. Ombud och chef har möten månadsvis för att följa upp arbetsmetoder och utvecklingsområden.

Nämndmål: Nämnden erbjuder platser och aktiviteter som inbjuder till lek, rörelse och rekreation för alla

Beskrivning

Målet nås genom att berörda verksamheter erbjuder rum och aktiviteter för respektive målgrupp, i enlighet med stadens program för idrott, motion och friluftsliv. Programmet beskriver hur stadens verksamheter ska arbeta utifrån målet att alla ska ha möjlighet att röra på sig samt ta del av den natur staden erbjuder.

Målet nås även genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån ett tillgänglighets- och jämställdhetsperspektiv i verksamhetsplaneringen samt den dagliga driften av stadsmiljön. Insatser görs löpande för att utveckla park- och naturområden och spontanidrottsytor i syfte att de ska vara tillgängliga och inbjuda till lek och rörelse för alla.

Förväntat resultat

- Verksamheter erbjuder sina målgrupper aktiviteter som går i linje med Programmet för idrott, motion och friluftsliv.

- Tillgänglighets- och jämställdhetsfrågor genomsyrar nämndens arbete med rekreationsytor och rörelsefrämjande aktiviteter.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens verksamheter som har uppdrag i stadens program för idrott, motion och friluftsliv ska formalisera sina arbetssätt kring uppdragen	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Enheten erbjuder aktiviteter som främjar fysisk rörelse

Förväntat resultat

1. De äldre inbjuds till rörelsefrämjande aktiviteter

Arbetssätt

1. Aktiviteter planeras med utgångspunkt från den äldres önskemål, genomförandeplan och levnadsberättelse. Aktivitets- och kulturombuden har som uppgift att utföra detta tillsammans med kontaktpersonerna. Aktivitetsansvarig upprättar årshjul med högtider och viktiga händelser för nationella minoriteter, uppmärksammar mat och måltidstider, kultur och aktiviteter. Detta baserat på de boendes intressen och önskemål om stimulans. Avdelningarna har veckoplanering för aktiviteter som utförs dagligen av baspersonal. De boende har möjlighet att nyttja verksamhetens gymlokal. Ett samarbete sker med Ung Omsorg och Senior Glädje samt att enheten samarbetar med Älvsjö servicehus vad gäller aktiviteter.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "De äldre inbjuds till rörelsefrämjande aktiviteter" dels i samband med uppföljning av genomförandeplanen, dels genom analys av inkomna synpunkter och klagomål. Ombud och chef har möten månadsvis för att följa upp arbetsmetoder och utvecklingsområden.

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 2025	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel		1,5 kg CO2 per kg livsmedel	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är klimatsmarta

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. Samtliga verksamheter ska ha

goda möjligheter att kunna analysera sitt klimatavtryck samt kunna agera handlingskraftigt i den gröna omställningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Klimatpåverkan från inköpta livsmedel minskar.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar under 2025 med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.
- Nämndens chefer och andra relevanta funktioner känner till och jobbar mot målen i stadens nya miljöprogram.
- Livsmedel och måltider som köps in till förvaltningen vid konferenser, planeringsdagar, seminarier, möten, frukostar etc har gått över till att vara vegetarisk.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
Utfasade tvättlappar i plast	90 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens samtliga chefer utbildas i Miljöprogram 2030	2025-01-01	2025-06-30
Stadsdelsnämndens vård- och omsorgsboenden samt servicehus tar fram handlingsplaner utifrån vägledningen Hållbart vård- och omsorgsboende	2025-01-01	2025-06-30

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

1. Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast.
2. Enheten arbetar för att minska matsvinn
3. Enheten har en hög medvetenhet om avfallssortering.
4. Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel uppgår till max 1,5 kg CO2 per kg livsmedel.

Arbetssätt

1. Genom översyn av förbrukningsmaterial och skyddsmaterial kan användningen av plast reduceras. Enheten använder flergångsmaterial istället för engångsmaterial i plast.
2. Enheten arbetar utifrån stadens anvisningar för att mäta matsvinn.
3. Enheten arbetar aktivt i dialog med fastighetsägaren för att skapa förutsättningar för sortering av avfall. Samverkansmöten sker kvartalsvis. Enheten arbetar enligt upprättad rutin för avfallshantering.
4. Enheten beställer upphandlade livsmedel från Agresso.

Resursanvändning

Enhetschef
Måltidsombud

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enheten arbetar aktivt för att minska användning av plast" genom att enheten analyserar statistikunderlag av de inköp verksamheten gjort.
2. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enheten arbetar för att minska matsvinn" genom att jämföra resultaten från de mätningar som görs under året avseende matsvinn. Resultaten analyseras och åtgärder vidtas.
3. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enheten har en hög medvetenhet om avfallssortering" genom att minnesanteckningar upprättas vid samverkansmöten med fastighetsägaren för att bland annat underlätta uppföljningen av vidtagna och planerade åtgärder. 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.
4. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel uppgår till max 1,5 kg CO2 per kg livsmedel" genom att enhetschefen följer upp verksamhetens inköp tre gånger per år.

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2025	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor	70 %	70 %	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Beskrivning

Målet nås genom att nämndens enheter beställer ekologiska livsmedel, inklusive fika. Nämnden kommer under året utveckla stödet till verksamheterna för att öka andelen ekologiska livsmedel genom att bland annat lyfta goda exempel och skapa forum för kunskapsutbyte mellan exempelvis förskolor och daglig verksamhet. Ekologiskt producerade livsmedel gynnar den biologiska mångfalden bland annat genom att inte använda kemiska bekämpningsmedel eller konstgödsel.

Förväntat resultat

- Samtliga enheter bidrar till att nå målet om att ekologiska livsmedel utgör 70 % av inköpta livsmedel.
- Flertalet åtgärder som föreslås i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald vidtas.

Enhetsmål: Enheten bidrar till att öka den biologiska mångfalden

Förväntat resultat

1. Andel ekologiska livsmedel utgör minst 70 % av inköpta livsmedel

Arbetssätt

1. Ekologiska varor väljs om möjligt vid inköp från Agresso.

Uppföljning

1. Enheten följer upp och analyserar inköp inför varje tertial.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bidrar till invånarnas goda hälsa och en ren miljö genom giftfria verksamheter.

Beskrivning

Målet nås genom att säkerställa ett systematiskt arbete med en säker kemikaliehantering samt utfasning av de kemikalier som är skadliga för människor och miljö. Arbetet utgår ifrån Stockholms stads kemikalieplan. Chemsoft och Byggvarubedömningen används som kartläggande verktyg. En ny rutinbeskrivning av kemikaliehantering på verksamhetsnivå ska kunna användas som stöd i arbetet.

Förväntat resultat

- Verksamheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier samt med att ha en säker kemikaliehantering.
- Exponeringen av skadliga kemikalier minskar.
- Särskild vikt i arbetet läggs vid att öka kunskapen om sårbara grupperns påverkan av skadliga kemikalier.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska uppdatera och implementera rutinbeskrivningen för arbetet med kemikaliehantering samt utfasning av skadliga kemikalier.	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Enheten bidrar till en god livsmiljö och har giftfria verksamheter

Förväntat resultat

1. Enheten arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier.
2. Exponeringen av skadliga kemikalier minskar.
3. Ökad kunskap om skadliga kemikalier.

Arbetssätt

1. Enheten väljer miljövänliga produkter vid inköp i Agresso.
2. Enheten kommer under året att samverka med förvaltningen kring upprättande av rutin om kemikaliehantering samt implementera arbetssättet.
3. Enheten genomför en utbildningssatsning för all personal under året för att öka kunskapen om skadliga kemikalier.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Enheten arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier" genom att använda Chemsoft för att kartlägga befintliga produkter som används i verksamheten.
2. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Exponeringen av skadliga kemikalier minskar" genom att enhetschefen följer upp implementeringen av nytt arbetssätt av kemikaliehantering.
3. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Ökad kunskap om skadliga kemikalier" genom att enhetschefen följer upp att medarbetarna har genomfört utbildning om skadliga kemikalier.

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 2025	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	88	83	År
 Sjukfrånvaro	4 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	1,5 %	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. 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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska arbeta aktivt med utveckling av medarbetarskap	2024-01-01	2025-06-30

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

Förväntat resultat

1. Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 86 % till 88 %
2. Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket.
3. Enheten har 90 % tillsvidareanställda på heltid.
4. Enheten har ett närvarande ledarskap.
5. Frisknärvaron ökar från 95,5 % till 96 %.

Arbetsätt

1. Medarbetare och chefer verkar tillsammans för en god arbetsmiljö. Medarbetarens uppfattning om arbetsmiljö tillfrågas och förbättringsförslag fångas upp. Enhetens chefer och skyddsombud samverkar och skyddsronder genomförs årligen.

Medarbetarskap

Enheten arbetar för att stärka medarbetarskapet genom att bland annat använda förvaltningens material kopplat till medarbetarskapet på enhetens APT, dels genom utsedda ombuds- och handledarroller. Genom att utse ombud- och handledarroller inom olika områden ökar medarbetarnas förutsättningar till att delta i enhetens utvecklingsarbete. Enheten har även en förslagslåda där medarbetarna kan komma med förslag för utveckling av verksamheten. Medarbetarna är även delaktiga i framtagandet av nya rutiner och arbetssätt. Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och kunskap tas tillvara genom ombuds- och handledarrollerna.

2. Medarbetare i verksamheten erbjuds kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. Enheten tar årligen fram en kompetensutvecklingsplan utifrån medarbetarna individuella kompetensutvecklingsplan.

3. Vid varje rekrytering ska enheten erbjuda en heltidstjänst. Medarbetare som arbetar ofrivilligt på deltid erbjuds en heltidsanställning. Enheten använder resurspass vid frånvaro för att minska behovet av timanställda.

4. Enheten har från januari 2025 en enhetschef på heltid. Enhetschefen har ett närvarande ledarskap och finns tillgänglig i verksamheten måndag till fredag. Enheten har en implementerad rutin för arbetsledning under jourtid.

5. Medarbetarna uppmanas till friskvård, att ta del av Stockholms stads rabatterade friskvårdsaktiviteter. Enheten följer rehabiliteringsprocessen.

Uppföljning

1. Uppföljning av det förväntade resultatet "Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar från 86 % till 88 %" sker genom den årliga medarbetarenkäten. Uppföljning sker även genom att ta del av resultatet från genomförda skyddsronder. Uppdraget som utsedd handledare eller ombud följs upp via medarbetarsamtalen.
2. Uppföljning av det förväntade resultatet "Medarbetare har den kompetens som krävs för yrket" sker genom dialog med medarbetarna där medarbetarsamtalet är ett viktigt forum. Uppföljning sker även i samband med uppföljning av kompetensförsörjningsplanen.
3. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har 90 % tillsvidareanställda på heltid" sker genom att analysera statistik från personalsystem.
4. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enheten har ett närvarande ledarskap" sker genom analys av den årliga medarbetarenkäten samt genom löpande dialog med medarbetarna där APT är ett viktigt forum.
5. Det förväntade resultatet "Frisknärvaron ökar från 95,5 % till 96 %" sker genom att analysera sjukfrånvaron, vilket sker vid varje tertial.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap för oväntade händelser

Förväntat resultat

- Kartläggning av förskolornas beredskapsförmåga är genomförd
- Enhetens beredskapsplan är anpassad och testad.
- Resurser som är av vikt för enhetens beredskap är inventerade och kända för de som behöver ha informationen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i dataskydd	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens medarbetare går stadens utbildning i informationssäkerhet	2025-01-01	2025-12-31
Stadsdelsnämndens samhällsviktiga verksamheter genomför åtgärder som identifierats i deras risk- och sårbarhetsanalyser.	2025-01-01	2025-12-31

Enhetsmål: Enheten har hög beredskap och stark rådighet råder i verksamheten

Förväntat resultat

1. Enheten har en aktuell kontinuitetsplan som är känd av chefer och medarbetare.
2. Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare och chefer.

Arbetsätt

1. Enheten arbetar aktivt för att ha aktuella risk- och sårbarhetsanalyser och handlingsplaner vid händelse av en kris. Enhetschefen har en tät samverkan med avdelningens övriga chefer i arbetet, detta sker bland annat genom kontinuerliga workshops. Kontinuitetsplanen är känd av chefer och medarbetare. Rutiner som tas fram utifrån upprättade handlingsplaner går igenom på APT för enhetens medarbetare.

2. Enheten arbetar för ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationsöverföring. Enhetens medarbetare genomför årligen utbildningarna i Dataskydd samt Informationssäkerhet. Rutiner kopplat till ämnena tas upp på APT minst en gång per år.

Uppföljning

1. Uppföljning av det förväntade resultatet "Enhetens kontinuitetsplan är känd av chefer och medarbetare" sker genom att riskanalyser och handlingsplaner utvärderas kontinuerligt och uppdateras minst 1 gång/år och vid behov. Uppföljning av att medarbetarna har god kännedom om hur man ska agera vid oförutsedda händelser såsom händelse av kris sker vid genomgång av rutinen på enhetens APT.

2. Uppföljning av det förväntade resultatet "Ökad kunskap och kompetens om dataskydd och informationshantering bland medarbetare och chefer" sker genom att enhetschefen följer upp att alla medarbetare genomfört de årliga utbildningarna i dataskydd samt Informationssäkerhet.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Nämndmål: Stadsdelsnämnden deltar i kraftsamlingen mot välfärdsbrott

Beskrivning

Nämnden strävar efter att förebygga och minska risken för välfärdsbrott genom att höja kunskapsnivån och medvetenheten bland medarbetarna, samt förbättra rutinerna för att upptäcka och hantera avvikelser. Det är viktigt att medarbetarna har en gedigen kunskap om välfärdsbrott, inklusive felaktig folkbokföring, identitetsbrott, falska intyg, samt bedrägeri och oegentligheter i stadens upphandlade tjänster. Det strategiska arbetet inriktas på att förebygga risker och minska brottslighet genom ett strukturerat tillvägagångssätt där risker utvärderas och krav fastställs för att på så vis arbeta förebyggande. Nämnden genomför även

avtalsuppföljningar med verksamheter som ligger på entreprenad. Regelbunden uppföljning sker på individ- och verksamhetsnivå för att säkerställa att insats och debiteringar sker i enlighet med den enskildes behov och gällande avtal.

Kompetensökning sker om otillåten påverkan genom att medarbetarna gör den utbildning som finns på området under året.

Förväntat resultat

- Fler kontroller genomförs med syfte att motverka förekomsten av välfärdsbrott
- Noggrannare uppföljningar av avtal.
- Samtliga medarbetare har genomgått utbildning om otillåten påverkan

Enhetsmål: Enheten bidrar till arbetet för att motverka välfärdsbrott

Förväntat resultat

1. Medarbetare har kännedom om otillåten påverkan
2. Följsamhet till riktlinjer och delegation vid upphandling

Arbetssätt

1. Otillåten påverkan tas upp på APT en gång per år och utbildning ingår i introduktion av nyanställda. Utbildningen genomförs en gång per år för övriga medarbetare. Riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv tas upp på APT för att säkerställa att medarbetare är medvetna om och följer gällande etiska och juridiska riktlinjer. Enheten tar stöd av förvaltningens årshjul vid planeringen och upprättandet av agendan för enhetens APT.
2. Enheten arbetar utifrån gällande riktlinjer vid upphandling av vara eller tjänst för att minimera risken för att anlita företag som begår välfärdsbrott.

Uppföljning

1. Enheten följer upp det förväntade resultatet "Medarbetare har kännedom om otillåten påverkan" genom att följa upp att alla medarbetare och nyanställda har genomgått framtagna utbildning i otillåten påverkan. Att alla medarbetare har tagit del av riktlinjen för representation, gåvor, uppvaktningar, mutor och jäv följs upp genom dialog på APT.
2. Enhetschefen följer upp det förväntade resultatet "Följsamhet till riktlinjer och delegation vid upphandling" genom avtalsuppföljning.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

De resurser enheten har ska användas så effektivt som möjligt, varav enheten kommer att fortsätta fokusera på en effektiv daglig planering för att möta de ekonomiska

förutsättningarna. Enheten 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 2025

Budgetomfånget är 39 958 tkr. Enhetens är intäktsfinansierad och under året räknas med en beläggning på 98%. Budget som är lagd visar att utgifterna är något högre än intäkterna. De största utgifterna är personalkostnader, mat och inkontinensmaterial. Utgifterna för kost kommer minska från föregående år då vi har ändrat rutiner för hur vi beställer.

Personaltätheten är 0,66 ÅA/boende. Enheten har låg andel administrativ personal. Enheten kommer att öka samarbetet med Älvsjö servicehus i nyttjandet av personal för att om möjligt minska personalkostnaderna. Vi arbetar kostnadseffektivt men har även ett miljötank i allt vi gör.

Ersättningarna för vårddygnet har ökat med 5% sedan föregående år. 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 arbetsmiljörom och på APT.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Kvalitetsarbete

Enheten har ett ledningssystem för att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra kvaliteten i verksamheten. Under året kommer enheten digitalisera ledningssystemet med stöd av verktyget 2c8.

Enheten genomför riskbedömningar, såväl på verksamhetsnivå som på individnivå för att undvika att oönskade händelser sker. Enheten upprättar även årligen en väsentlighets- och riskanalys (VoR) i nära samarbete med avdelningens övriga boenden. Verksamheten genomför regelbundna kontroller inom flera områden för att säkerställa att arbetet görs enligt fastställda rutiner för att uppnå ställda mål. 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 informationsmaterial samt information om synpunkter och klagomål.

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.

Enheten har arbetssätt för att göra personalen delaktig i att identifiera, rapportera och analysera avvikelser i syfte att utveckla verksamhetens kvalitet. Enheten arbetar i enlighet med avdelningens rutin för avvikelshantering samt förvaltningens rutin för rapportering, utredning och anmälan av missförhållande till IVO. Vid introduktion av nyanställda informeras det alltid om rapporteringsskyldigheten och personalen informeras minst en gång per år om rapporteringsskyldigheten, på APT enligt enhetens årshjul.

Kvalitetsråd genomförs varje månad och det är chef som kallar. Mötena planeras in för ett halvår i taget. Chef mailar ut dag och tid till deltagarna i god tid innan. HSL-personal deltar och de utsedda kvalitetsombuden; en från varje avdelning. Syftet med kvalitetsrådet är att på ett systematiskt sätt hantera alla inkomna oönskade händelser både vad gäller SOL och HSL, klagomål och synpunkter. Föregående månads avvikelser i Vodok hanteras. Likaså inkomna SOL-avvikelser, synpunkter-och klagomål men även beröm. Analyser genomförs för att försöka utröna varför händelsen inträffat och vad vi kan göra för att försöka förhindra att det sker igen. Åtgärder beslutas. Individuella åtgärder följs upp på teammöten, vårdplaneringar och rapporter. Förändringar av rutiner följs upp på kommande kvalitetsråd och APT.

Kvalitetsombuden har ansvar för att på kommande APT berätta om det gjorts förändringar i rutiner och varför.

Fokusområden

Under året kommer enheten fokusera på förhållningssätten: helhetssyn och handlingsutrymme utifrån stadens kvalitetsprogram.

Helhetssyn:

Enheten arbetar ständigt med att de personer är till för är i fokus. För att vård och omsorg ska bli så effektiv, säker och god som möjligt samverkar enheten med olika aktörer både inom och utanför staden. Detta för att undvika stuprör. Som exempel samverkar enheten med regionen, stadens olika funktioner och näringslivet för att den äldres behov i så hög grad som möjligt ska blir tillgodosedda och en ökad personcentrering ska komma till stånd. Enheten ser till helheten och inte bara till det som faller inom vårt uppdrag.

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 en självklarhet att våga prova nytt. Och att misslyckas. Det som inte skapar värde ska upphöra och nya arbetssätt provas. Medarbetarna har mandat att prova nya ideer.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Rapporteringsskyldighet enligt Lex Sarah informeras om på APT, kvalitetsråd och avdelningsmöten.

Personalens åsikter och förbättringsförslag tas tillvara på APT, kvalitetsråd, olika möten för ombuden och avdelningsmöten. Förslagslåda finns att lämna förslag i.

Medarbetarna ges frihet och ansvar att utveckla enheten. Förbättringsförslag prövas på bestämd tid och följs upp. Goda exempel sprids i verksamheten och vi lär av varandra. Ledarskapet är nära, transparent och bygger på positiv förstärkning.

Agenda 2030

Enhetens hållbarhetsarbete utifrån Agenda 2030 bidrar till både bättre livskvalitet för de äldre och en hållbar utveckling för samhället som helhet. Det handlar om att balansera sociala, ekonomiska och miljömässiga faktorer för att skapa en långsiktigt hållbar äldreomsorg.

Mål 2: Ingen hunger

Enheten arbetar för att säkerställa att alla äldre får rätt näring för att må bra och samtidigt bidrar arbetet till en mer hållbar livsmedelskedja. Genom att kombinera näringsriktig mat, minskat matsvinn och sociala måltider förbättras både de boendes hälsa och välbefinnande.

Mål 3: God hälsa och välbefinnande

Enheten arbetar med att förebygga sjukdomar, förbättra livskvaliteten och erbjuda individuellt anpassad vård skapar en trygg och hälsofrämjande miljö för de äldre.

Mål 5: Jämställdhet

Enheten arbetar för att säkerställa att vården är personcentrerad och att ge alla lika möjligheter, motverka diskriminering och skapa en trygg och respektfull vardag för alla.

Mål 10: Minskad ojämlikhet

Enheten arbetar för att säkerställa att alla äldre får likvärdig vård oavsett bakgrund, ekonomisk situation eller eventuella funktionsnedsättningar. Främja social inkludering genom aktiviteter och gemenskap.

Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Enheten använder resurser på ett hållbart sätt, till exempel genom att minska matsvinn, återvinna och välja miljövänliga produkter. Effektivisera energianvändning och avfallshantering i boendet.