



Handläggare
Marie Bergström
Telefon:08-508 23 541

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2023-02-23

Verksamhetsplan 2023

Fruängsgårdens servicehus

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	10
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	12
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	19
Redovisning av ekonomi.....	21
Resursanvändning.....	21
Budget 2023	22
Övrigt	22

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 2023

Personcentrerad vård- och omsorg:

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

- Vi fortsätter att utveckla kontaktmannaskapet 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 avvikelshanteringen samt klagomålshanteringen 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 efterbehov 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.

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 reminescensmetodik 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 nutitionsintag. 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 tilltugg. 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

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 städinsatserna i allmänna utrymmen samt kontorslokaler.

Fruängsgården trafikeras dagligen med ett flertal turer av en servicebuss som kör vidare mot Axelbergs 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 planeringsansvariga 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).

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 har diskuterats på APT den 25/1 2023 och kommer att presenteras vid APT i februari 2023.

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	Arsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	87 %	87 %	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i dagverksamhet	93 %	93 %	År
 Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänst	86 %	86 %	År

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

Beskrivning

Äldres hälsa och välbefinnande ska stå i fokus, med utgångspunkt i ett salutogent förhållningssätt, för äldreomsorgens verksamheter och insatser.

Äldreomsorgens förebyggande arbete är viktigt för att motverka ofrivillig ensamhet och isolering. Äldreomsorgen har 10 mötesplatser varav två aktivitetscenter för alla äldre över 65 år i stadsdelsområdet. Genom Seniorhälsans verksamhet erbjuds ett välorganiserat och brett utbud av olika aktiviteter, och äldreomsorgen fortsätter att utveckla möjligheter till ökat samarbete med pensionärsorganisationerna, föreningar och civilsamhället. Arbetet med hälsa och motion fortsätter att utvecklas i samarbete med vårdcentralerna och

för att nå ut till äldre som inte är kända av äldreomsorgen.

Verksamheterna arbetar efter stadens mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsmodellen Five Aspects Meal Model (FAMM). Arbetet med maten och måltiden är viktig för att förebygga undernäring samt bibehålla en god hälsa hos de äldre där äldreomsorgens dietist har en viktig roll. I samarbete mellan hemtjänst och primärvårdsrehabiliteringen pågår ett utvecklingsarbete där personal inom hemtjänsten ska bli bättre på att identifiera äldre som löper risk för undernäring. Inom vård och omsorgsboende och servicehus utbildas sjuksköterskor med särskilt nutritionsuppdrag (SNUD). Matlyftet fortsätter och hemtjänsten kommer utbilda måltidsobservatörer i syfte att förbättra måltidssituationen.

Hemtjänsten fortsätter att utveckla arbetet med att stärka kontinuiteten, bemanningen planeras så att brukaren får hjälp av samma personal så långt som möjligt för att bidra till ökad trygghet och nöjdhet samt att möta kravet på att den fasta omsorgskontakten är en undersköterska. Hemtjänsten arbetar för att Stjärnmärka hemtjänsten och profilera hemtjänsten till målgruppen äldre med psykisk ohälsa och/eller missbruk.

De äldre vid vård- och omsorgsboende ska erbjudas daglig utevistelse, sociala aktiviteter, mötesplatser och kulturupplevelser. För att främja sociala och kulturella upplevelser deltar verksamheterna i stadens satsning på kulturevenemang, ungdomsbesök samt vårdjur på vård- och omsorgsboendena och servicehus. En välfungerande samverkan och korrekt informationsöverföring säkrar en god och nära vård till den enskilde. Det är också en förutsättning för det tvärprofessionella teamarbetet. Vård- och omsorgsboendena och servicehusen ska vidareutveckla teambaserat arbetssätt där olika professioners kompetens tas tillvara och ger bästa möjliga effekt för den enskilde.

Utredningar och behovsbedömningar baseras på den enskildes individuella behov och resurser. Utredningar görs enligt stadens kartläggnings- och bedömningsinstrument vilket ger ett allsidigt underlag inför beslut. Arbetssättet tryggt mottagande för en säker och trygg hemgång efter sjukhusvistelse fortsätter.

Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen ska erbjudas möjlighet att vidareutbilda sig för att möta kommande kompetenskrav avseende undersköterskor och vårdbiträden. Undersköterskor erbjuds kompetensutveckling inom geriatrik och demens, sjuksköterskor erbjuds utbildning i geriatrisk specialkompetens. Satsningen på ökade språkkunskaper fortsätter under året. Under året erbjuds och genomförs utbildningsinsatser i bland annat förflyttningsteknik, ergonomi och palliativ vård.

Förväntat resultat

- Äldre känner sig trygga och är nöjda samt är delaktiga i utformandet av sin äldreomsorg.
- Kvinnor och män har en likvärdig äldreomsorg och att hög kontinuitet präglar insatserna.
- Äldre stärks i sin förmåga att leva värdig och självständigt.
- Äldres välbefinnande ökar med god kost och nutrition samt är nöjda med mat- och måltidssituationen.

-Verksamheterna bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete och att hälso- och sjukvården är patientsäker och följs upp systematiskt.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska erbjuda språkutbildning till berörda medarbetare i äldreomsorgen.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta att utveckla arbetet med digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska fortsätta utvecklingsarbetet utifrån stadens Mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsupplevelsen och måltidsmiljön.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska inom äldreomsorgens verksamheter uppmärksamma nationella minoritetsdagar.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka och tydliggöra ombudsrollerna i verksamheterna.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska stärka och utveckla teamarbetet inom verksamheterna samt samverka med läkarorganisationen för en personcentrerad vård och omsorg om den äldre.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa att äldreomsorgens medarbetare får kompetensutveckling kring bemötande av särskilt sårbara grupper - Våld i nära relation och HBTQI personer.	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämnden ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2023-01-01	2023-12-31

Enhetsmål: *Enheten erbjuder personcentrerade insatser av hög kvalitet*

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
Utveckling av den palliativa vården och omsorgen	2022-01-10	2023-05-31

Enhetsmål: Enheten utför insatser som främjar hälsa och välbefinnande

Förväntat resultat

- De äldre upplever att de bemöts med respekt och blir lyssnad på
- De äldre känner meningsfullhet och välmående

Arbetsätt

Verksamheten arbetar utifrån framtagna inflyttningsprocess genom att ha välkomstsamtal och vårdplanering. Utgångspunkten är den äldre i centrum där även anhöriga kan delta. Den äldre får en kontaktman och tillsammans med sin kontaktman utformas en genomförandeplan där det framgår hur den äldre önskar få sin vård och omsorg utförd. Genomförandeplanen uppdateras vid förändrat behov och ses över minst en gång per år. Arbetet med upprättandet av genomförandeplan finns beskrivet i en rutin.

Verksamheten arbetar med synpunkts- och klagomålshantering. Resultaten från synpunkter och klagomålshanteringen används systematiskt för att säkra och utveckla verksamhetens kvalitet.

Verksamheten har utsedda måltidsombud och ombuden stöttar övrig personal kring mat och måltider. Verksamheten arbetar för att måltiden ska vara en trevlig stund på dagen för den enskilde.

Verksamhetens värdegrunden är en viktig utgångspunkt när vi bemöter de äldre.

Uppföljning

För att följa upp det förväntade resultatet använder sig verksamheten av brukarundersökningen och kvalitetsuppföljningen på individnivå.

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utveckla/handleda i aktivitets- och måltidsombudens arbete	2022-01-01	2023-12-31

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 utbud av kultur, fritidsaktiviteter och föreningsliv

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens enheter integrerar kultur i verksamhetens vardagliga arbete. Särskilda medel finns avsatt för detta. Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. Förskolan är därför en given mötesplats som kan ge lika möjligheter till deltagande och skapande i enlighet med Stockholm stads kulturstrategiska program. Kulturpengen till förskolan samt stöd i hur arbetet med kultur kan utformas och utvecklas ökar förutsättningarna för att lyckas med intentionen.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. Unga får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. Fritidsgårdar och öppna mötesplatser erbjuder besökarna ett brett utbud av kulturaktiviteter som riktar sig och är tillgängliga för alla. Fritidsgårdarna samarbetar med lokalt civilsamhälle och andra fritidsgårdar för att tillsammans erbjuda ett brett verksamhetsutbud.

Lokala föreningar har möjlighet att söka verksamhetsbidrag och bidrar på det sättet att utveckla kultur- och fritidsverksamheter i stadsdelsområdet.

Förvaltningen initierar samarbeten som utvecklar och stärker nätverk till och mellan föreningar och deras verksamheter. Bland annat planeras kulturprojekt som i samverkan med föreningar, förskolor, skolor, fritidsaktiviteter bjuder in till samverkan, synliggör aktörerna och stimulerar till samarbete.

Ett utvecklingsarbete pågår för att bygga kontaktytor och samarbeten mellan olika föreningar och verksamheter. Syftet är att utveckla och bredda deltagandet, nå nya målgrupper, öka

social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Vid bidragsgivning till föreningar samordnas regler och arbetssätt med stadens andra bidragsgivare för en effektivare handläggning och bättre service. Arbeta pågår för att tydliggöra och utveckla regler och syfte med bidrag till föreningar samtidigt som en rättssäker process säkerställs och oegentligheter motverkas.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i stadsdelsområdet. Stadsdelsområdets parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation.

Förväntat resultat

- Kultur- och fritidsaktiviteter planeras för att nå nya målgrupper, bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.
- Kultur, fritidsaktiviteter och skapande integreras i verksamhetens ordinarie arbete.
- Barn på förskola och unga i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, träffpunkter och genom sina organisationer.
- Boende i stadsdelsnämndens grupp- och servicebostäder får stöd i att ha en rik fritid och att kunna delta i hälsofrämjande aktiviteter utifrån sina intressen.
- Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet. samarbete med föreningar och nätverks mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens äldreomsorg ska erbjuda de äldre kulturella aktiviteter.	2023-01-01	2023-12-31

Enhetsmål: Enheten erbjuder ett rikt utbud av kultur-och fritidsaktiviteter

Förväntat resultat

- Nöjda glada och stimulerade äldre
- De äldre motiveras att delta i kulturevenemang

Arbetssätt

Planering av året med teman för varje månad och till det erbjuds de äldre lämpliga aktiviteter.

Enheten har utsedda aktivitetsombud och möten med alla aktivitetsombud genomförs kontinuerligt. Ombuden ansvarar för att planera och arrangera aktiviteter utifrån brukarens intressen och önskemål.

Vid inflytt erbjuds den äldre att fylla i en levnadsberättelse. Levnadsberättelsen är ett viktigt verktyg för ökad delaktighet, för att den äldre ska få fortsätta stå i fokus i sitt eget liv. Alla

äldre har en utsedd kontaktman. Kontaktmannen informerar och motiverar den äldre att delta på olika aktiviteter.

Uppföljning

Det förväntade resultatet följs upp genom bland annat brukarenkäten men även på teammöten där den enskildes deltagande/förutsättningar att delta lyfts.

Uppföljning sker även genom att se över deltagandet, hur många deltar på respektive aktivitet för att på så sätt se vilka aktiviteter som är mest uppskattade.

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

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: Stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån stadens klimathandlingsplan samt miljöprogrammet i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan sträcker sig fram till slutet av 2023. Stadsdelsnämnden tar med sin handlingsplan ett krafttag vad gäller miljö- och klimatfrågorna, och växlar nu upp arbetet ytterligare i och med skärpta miljö- och klimatmål.

Stadsdelsnämnden arbetar 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 bland annat utbildningar i energieffektivt beteende i storkök och hållbara kontor, samt utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2023 ska tydliga miljökrav ställas för att minska nämndens indirekta klimatpåverkan.

Verksamheter som köper in livsmedel ska genom ökad medvetenhet minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska stadsdelsnämnden få ner sina utsläpp från livsmedel ytterligare under 2023. Livsmedelsinköp

är stadsdelsnämndens största källa av växthusgaser.

Stadsdelsnämnden kommer att utveckla former för att inkludera civilsamhälle och näringsliv i klimatarbetet i större utsträckning. En del i detta är att arbeta med utökad medborgardialog.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har slutfört samtliga aktiviteter i den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.
- Klimatpåverkan från konsumtion har minskat, stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation och klimatanpassningsåtgärder har vidtagits.
- Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin och matavfall sorteras i alla lokaler där det är möjligt.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning har minskat med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en 10 procentig minskning.
- Användningen av plast och engångsartiklar har minskat.

Enhetsmål: Enheten arbetar för att stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med 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 tertiärrapporter och verksamhetsberättelse.

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

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom tilldelad ekonomisk ram

Beskrivning

Verksamheterna ska bedrivas inom beslutad budget. Styrning och uppföljning ska vara tydlig. En tydlig ekonomistyrning och säkerhet i prognoser är en förutsättning för att skapa och behålla stabilitet i verksamheten. Enheterna följer regelbundet upp ekonomin genom kontakter mellan enhetschef, avdelningschef och controller inför månads- och tertialrapporter.

Nämndens lokalförsörjningsplan tas fram i samband med Underlag för budget 2024-2026. I lokalförsörjningsplanen slås nämndens långsiktiga arbete med lokaler fast, i syfte att tillgodose verksamheternas krav på ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler. Inriktningen framåt är att hyra lokaler av stadens fastighetsägande bolag. Under 2023 kommer nämnden att öppna en ny förskola om sex avdelningar i kvarteret Zachrisberg nära Årstabergets pendeltågsstation.

Förväntat resultat

- Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämnden hyr lokaler som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom sin ekonomiska ram

Förväntat resultat

- Enheten bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt, vilket innebär
- att enheten använder befintliga resurser optimalt och effektivt (ekonomi)
 - att enheten har förmågan att nå uppställda mål (effektivitet)

Arbetsätt

Beläggning - enheten arbetar för en hög beläggning genom att snabbt informera staden, köhanterarna om lediga lägenheter.

Kapacitet - enheten anpassar verksamhetens kapacitet utifrån behov, vilket kan innebära att vissa lägenheter inte finns till förfogande.

Optimal planering - enheten planerar sina åtaganden utifrån enhetens resurser och planerar och schemalägger utförandet av insatser på ett effektivt sätt. Det innebär bland annat att

enhetens ”planerare” samordnar och schemalägger planeringen av utförandet av insatser.

Aktuella beställningar - enheten arbetar för att beställningarna ska matcha brukarnas behov. Enheten meddelar berörd beställarenhet om förändrat behov av insatser. Här är samverkan med berörd beställarenhet viktigt.

Hantera fakturor - utsedd funktion inom enheten säkerställer att fakturor hanteras på rätt sätt. Om fakturan är korrekt godkänns fakturan av utsedd funktion. Enhetschefen attesterar fakturan därefter. Om fakturan inte är korrekt kontaktas utföraren/leverantören.

Kompetensutvecklingsplan - enheten tar varje år fram en kompetensutvecklingsplan och vid behov och möjlighet ansöker enheten om stimulansmedel samt medel för kompetensutveckling för att öka möjligheten att möta enhetens behov.

Risکانalyser - enheten arbetar förebyggande med risk- och konsekvensanalyser.

Coaching och stöd - enheten har utsedda funktioner som arbetar med att coacha och stödja samt vägleda medarbetare kring enhetens arbetssätt och metoder.

Planera och genomföra egenkontroll. Årets egenkontroller planeras utifrån vad som framkommer i enhetens riskanalyser, avvikelshantering och tidigare genomförda kontroller.

Uppföljning

Budgetläggning och månatlig ekonomiuppföljning med controller för att stämna av alla enhetens intäkter och kostnader.




Delaktiga medarbetare som varje månad får ta del av det ekonomiska läget.

Enheten sammanställer och analyserar enhetens resultat. Det rör resultat från genomförda egenkontroller och resultat från andra externa uppföljningar (t.ex. brukarenkäter, individuppföljningar osv). Ett viktigt underlag för kommande planering.

Stimulansmedel följs upp av enheten för utveckling och förebyggande arbete, enhetschefen skickar underlag till berörd enhet, efter aktuell överenskommelse. Medel för kompetensutveckling följs upp av enhetschef genom uppföljning av enhetens kompetensutvecklingsplan. Resultatet dokumenteras bland annat på en stadsgemensam mall för redovisning av medel för kompetensutveckling. Ifylld mall skickas därefter till berörd aktör.

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

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 2023	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	83	År
 Sjukfrånvaro	9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	3,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet att ha fokus inom områdena; anställningar, arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap.

Goda och trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. Rekryteringsprocessen säkerställer att rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med verksamhetens kompetensförsörjningsplan och bemanningsstrategi.

Systematiskt arbete inom arbetsmiljöområdet är 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. För skyddsombud och chefer hålls gemensam utbildning i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete regelbundet.

Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat. Friskvård är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Som personalförmån kan medarbetare i stadsdelsnämnden ta ut friskvård på arbetstid när arbetet och verksamheten så tillåter. Förvaltningen arbetar systematiskt med kort- och långtidsfrånvaro enligt den rehabiliteringsprocess som är gemensam för staden.

Under perioden augusti – november utför alla enheter arbetsmiljöronder som även inkluderar ett avsnitt rörande årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av den årliga uppföljningen summeras på avdelnings- respektive nämndnivå och följs upp i samverkansgrupper tillika arbetsmiljökommittéer. Resultatet analyseras och eventuella åtgärder som är gemensamma för en stor del av stadsdelsnämnden samordnas.

Ett aktivt strategiskt kompetensförsörjningsarbete utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Varje verksamhet planerar kompetensutvecklingsinsatser och för att bibehålla en kontinuitet i verksamheten och stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering. Inom äldreomsorgen kommer den genomförda kartläggningen av formell kompetens ligga till grund för vidare utvecklingsinsatser för att säkerställa kompetensbehovet på kort och lång sikt. Vid rekrytering av chefer är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekrytering och urval.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på bästa sätt kunna leda sin verksamhet och i det uppmuntra medarbetare att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus.

Chefer som är nya i sin chefsroll, genomgår chefsintroduktion för att få en god grund till vad som förväntas i uppdraget kopplat till personalansvar och att vara arbetsgivarföreträdare. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom stadens chefsutvecklingsprogram och upphandlade insatser.

Förväntat resultat

- För de anställningar som ingås ska normen vara tillsvidareanställning på heltid.
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.
- Planering av kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.

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

Arbetsätt

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 gruppgymna, 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.

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

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap i alla verksamheter

Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden utför ett genomgripande arbete för att identifiera och analysera stadsdelsnämndens viktiga och samhällsviktiga verksamheter och processer. Stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete är samordnat så att de hänger ihop, är effektivt och känt för de som berörs. Kunskapshöjande insatser inom krisberedskap och civilt försvar genomförs i stadsdelsnämndens verksamheter. Arbetet med

krisstödsorganisation fortsätter, i syfte att ge stadsdelsområdets invånare stöd vid kriser. Stadsdelsnämnden avsätter resurser för att implementera de lokala tillämpningsanvisningarna för informationssäkerhet. Stadsdelsnämndens beredskap att hantera kriser och samhällsstörningar stärks genom ett systematiskt planeringsarbete samt övning.

De lokala anvisningarna för informationssäkerhet ska implementeras och alla medarbetare ska känna till hur nämnden arbetar med informationssäkerhet och dataskydd. Detta sker bland annat genom att de obligatoriska utbildningarna genomförs för samtliga medarbetare och genom det nätverk av informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer som finns på förvaltningen.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämndens verksamheter har en hög beredskap inför kommande kriser.
- Risk- och sårbarhetsanalysen är genomarbetad, dynamisk och välkänd för relevanta funktioner.
- Samhällsviktiga verksamheter och de verksamheter som är av vikt för dessa har en kontinuitetsplan som är övad.
- Stadsdelsnämnden har tre permanenta trygghetspunkter.
- Nödvändig information om dataskydd och informationssäkerhet har nått och är begriplig för samtliga medarbetare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare ska genomgå de obligatoriska utbildningarna om dataskydd och informationssäkerhet	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga chefer ska genomgå utbildningen i informationssäkerhet och dataskydd som är framtagen för målgruppen	2023-01-01	2023-12-31
Samtliga verksamheter ska ta fram en beredskapspärm där rutiner för krishantering ska finnas	2023-01-01	2023-12-31
Stadsdelsnämndens verksamheter som bedöms vara samhällsviktiga eller är av vikt för dessa ska ha en uppdaterad kontinuitetsplan som är övad	2023-01-01	2023-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är öppen, jämställd och demokratisk

Beskrivning

Målet nås genom att Agenda 2030 utgör ett stöd och genomsyrar nämndens verksamhets arbete med mänskliga rättigheter. Som beskrivs under respektive verksamhetsmål arbetar nämndens verksamheter med de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 genom att vidareutveckla arbetet med barns rättigheter, jämställdhet, jämlikhet och nationella minoriteter. I detta sammanhang kommer nämnden se över och uppdatera handlingsplanen mot rasism och förvaltningens tjänsteutlåtande genomförs både en jämställdhetsanalys och en barnkonsekvensanalys i ärenden där detta är relevant. Arbetet med att nå klimat- och

miljömålen sker systematiskt inom de verksamheter där det är möjligt och tryggheten och servicen i stadsdelsområdet stärks och utvecklas genom medborgardialoger.

Äldreomsorgen verkar för att skapa forum för dialog med målgruppen inom särskilda boende samt med seniorerna i den öppna verksamheten. I arbetet för en Äldrevänlig stad pågår ett utvecklingsarbete för samverkan med föreningar och andra aktörer för dialog, informations-, erfarenhets-, och idéutbyte med fokus på det gemensamma arbetet med att tillgodose de äldre medborgarnas behov av socialt innehåll, kultur, hälsa, fritid, vardagsmotion, social delaktighet och samvaro samt medmänskligt stöd.

Medborgardialoger kommer att genomföras för att stärka lokaldemokratin och nämnden ska även utreda möjlighet och genomföra medborgarbudet som ett sätt att utveckla det demokratiska inflytandet. Ett led i det är att arbetet med det lokala utvecklingsprogrammet ska återupptas och nämndens ambition är att programmet kommer att bidra till ett öppnare och mer inkluderande samtal och möten med stadsdelsområdets invånare.

Stadsdelsnämndens medborgarkontor i Älvsjö ger stöd och samhällsvägledning till stadsdelsområdets invånare. En prioriterad målgrupp är nyanlända. Nyanlända erbjuds samhällsvägledning i samband med inflyttning till stadsdelsområdet via mobil samhällsvägledning. Samhällsvägledarna förmedlar information om var det finns föreningsdrivna aktiviteter som ger möjlighet till språkträning, socialt nätverk och en meningsfull fritid. Utvecklingen av stödet till nyanlända fortgår i samarbete med Arbetsmarknadsnämnden och SHIS där frågor om arbete och bostad har särskilt fokus. Samverkan med föreningar och civilsamhället ska stärkas genom gemensamma aktiviteter på Medborgarkontoret. Vidare planerar medborgarkontoret att införa besöksräkning och genomföra en kundundersökning.

Stadsdelsnämndens parker och grönområden ska i så stor utsträckning som möjligt vara tillgänglighetsanpassade. Nämnden arbetar med att få bort lätt avhjälpna hinder från lekplatser och bevakar tillgänglighetsfrågan i samtliga processer.

Förväntat resultat

- Att nämndens dialoger och inbjudan till deltagande om stadsdelsområdets utveckling ger nämnden tydligare kunskap om invånarnas önskemål och behov
- Att nämndens verksamheter har kunskap om stadens kvalitetsprogram och har stärkt sitt systematiska kvalitetsarbete
- Stadsdelsområdets invånare är nöjda med den service som medborgarkontoret erbjuder.
- Nyanlända som flyttat in i genomgångsbostäder i vårt stadsdelsområde har skaffat eget varaktigt boende.

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 tex 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 2023

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	-504
Hysesintäkter	-1 164
Bidrag	0
Försäljning	-22 630
Övriga intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	-24 298
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	17 827
Övriga personalkostnader	220
Lokalkostnader	2 804
Entreprenader och köp av verksamhet	1 686
Övriga kostnader	1 760
<i>Summa kostnader</i>	24 297
<i>Summa netto</i>	-0

Övrigt

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 nutritioninslag 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.

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.