

Handläggare
Marie Bergström

Telefon: 08-508 23 541

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-02-22

Verksamhetsplan 2024

Fruängsgårdens vård- och omsorgsboende

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 inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	10
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	11
Redovisning av ekonomi	13
Resursanvändning	13
Budget 2024	14
Övrigt.....	14

Inledning

Enhetens uppdrag

På Fruängsgårdens vård- och omsorgsboende är trygghet, delaktighet, kontinuitet och boendes individuella behov centrala för arbetet. Alla boende 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 ska genomföras.

Utvecklingsområden 2024

Personcentrerad vård- och omsorg:

- Det finns en väl utarbetad modell för inflyttningsprocessen som fortsatt implementeras i verksamheten
 - vi fortsätter att utveckla kontaktmannskapet samt planerings/hälso- och sjukvårdsansvaret för sjuksköterskor
 - Utveckla dokumentationen. Vi gör det genom att satsa på internutbildning och uppföljning/handledning för varje enskild medarbetare. Vi har ett flertal dokumentationshandledare samt 1 i HSL gruppen. Vi arbetar även med att förbättra avvikelshanteringen samt klagomålshanteringen på enheten.
 - Fortsatt utveckla den palliativa vården genom att utbilda och handleda medarbetare i att identifiera tidiga tecken inför livets slut samt genom samtal om viktiga saker i livet och när man närmar sig livets slut med hjälp av Döbra kortleken
 - förbättra teamsamarbetet
 - 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 i demensvården samt fortsätta med fortbildning/handledning inom demensområdet
 - utveckla den palliativa vården genom samarbete med Familjeläkarna AB och ett projekt för införande av tidiga samtal inför döden "DÖBRA". Vi har utbildade palliativa ombud som kommer att arbeta med att stödja sina medarbetare i utvecklingen av den palliativa vården.
 - Vi kommer att arbeta med implementeringen av beslutstöd ViSam för att säkerställa att äldre får god och säker vård genom att följa upp hur beslutstödet används samt även hur omvårdnadspersonalen använder sin kompetens gällande rapportering till sjuksköterska
 - Anhörigstöd - inbjuda till samtal. Vi har som mål att kontaktmannen ska bjuda in till anhörigsamtal inom 1 månad efter inflyttning. Vi har också utbildade anhörigombud som kommer att ge stöd i arbetet och vara med och leda utvecklingen av anhörigstödet på enheten.
- Hälsa och välbefinnande:*
- Nutrition - måltiden betydelse- observationer av måltidssituationen, vi arbetar vidare för att bryta nattfasta och en jämnare fördelning av matintaget under dagen
 - Aktiviteter - vi arbetar med vårt planerade årshjul för aktiviteter som är högtids- och

årstidsbundna. Till nära alla aktiviteter är det kopplat någon form av nutritionsintag. Stimulans i vardagen individuellt anpassat och i grupp är ett fortsatt prioriterat område. Vi fortsätter att utveckla individuell boendetid med kontaktmannen med aktivitet efter önskemål. 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 varje år webutbildning i basala hygienrutiner.

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
- Värdegrundsarbetet
- Undersköterskeutbildning
- Specialistutbildning av sjuksköterskor och undersköterskor
- BPSD-utbildning i team

Kvalitetsarbete

Stockholmarna i fokus

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

Helhetssyn:

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

Hållbarhet:

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

Handlingsutrymme:

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

Lärande

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

Öppenhet:

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

Organisationsbeskrivning

Fruängsgårdens vård- och omsorgsboende bedriver heldygnsvård och består av 112 lägenheter varav 32 har somatisk inriktning och 80 inriktning demens. Lägenheterna är fördelade på 7 våningsplan med 16 boende per plan.

Totalt har vi i nuläget 133 anställda och 115 årsanställda. Verksamheten leds av en Verksamhetschef/enhetschef som är ansvarig för alla verksamheter på Fruängsgården, 2,5 biträdande enhetschefer och 2,5 samordnare. Vi har 10 sjuksköterskor varav tre arbetar natt, vilket innebär att enheten är bemannad med sjuksköterska dygnet runt. Det finns en omvårdnadsansvarig sjuksköterska per våning. Vi har nattansvar för Axxgårdens vob samt konsultinsatser/natt till Fruängsgårdens servicehus. Vi har 2 arbetsterapeuter och 2 sjukgymnaster. 4,0 tjänster.

Vi har en omslutning nära 91 miljoner varav ca 74 miljoner är personalkostnader.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet


Dialogen med medarbetare sker på dagliga möten och veckomöten, arbetsplatsträffar (APT) och i enskilda samtal som exempel medarbetarsamtal. 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 verksamhetsidéerna är tydliga och implementerade hos alla.

Verksamhetsplanen diskuterats på APT den 24/1 2024 och kommer att presenteras vid APT i februari.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs på vård- och omsorgsboende	79 %	79 %	År

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

Beskrivning

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

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

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

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

Förväntat resultat

- Ökad andel äldre som känner sig trygga och nöjda med utformandet av sin äldreomsorg.
- Ökat välbefinnande och meningsfullhet hos seniorer genom förebyggande verksamhet.
- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla hälso- och sjukvården för att säkra en

patientsäker och personcentrerad vård för den äldre.

- Öka verksamhetens kvalitet genom att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet för att kvalitetssäkra insatserna för den äldre.

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

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

Förväntat resultat

- De äldre upplever att de är delaktiga, trygga och nöjda
- Måltidssituationerna är trevliga och ger stimulans och motverkar undernäring
- De äldre upplever att möjligheten att komma utomhus är bra
- De äldre är nöjda med de aktiviteter som erbjuds

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 fortsätter att utveckla arbetssättet kring kontaktsmannaskap.

Verksamheten erbjuder de äldre gemensamma aktiviteter och utevistelse varje dag. De enskildas önskemål lyssnas in och individuella aktiviteter erbjuds därefter.

Verksamheten arbetar utifrån mat och måltidspolicyn och har utsedda funktioner, måltidsombud och måltidsobservatörer, för att arbeta med mat och måltider. Verksamheten arbetar med att skapa en trevlig måltidsmiljö som stimulerar till god nutrition. Enheten har ett nära samarbete med stadsdelsförvaltningens dietist.

Uppföljning


För att följa upp det förväntade resultatet använder sig verksamheten av brukarundersökningen och kvalitetsuppföljningen på individnivå. Men även genom samtal på de tvärprofessionella teammötena, uppföljning av riskbedömningar och hälsoplaner samt genom att analysera resultatet av genomförda måltidsobservationer.

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
BPSD	2024-01-01	2024-12-31
Utveckling av den palliativa vården och omsorgen	2024-01-01	2024-12-31
Utveckling/handledning i aktivitets- och måltidsombudens arbete	2024-01-01	2024-12-31

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

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

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

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

Beskrivning

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

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att

Åstadkomna beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämndens verksamheter som serverar mat ska mäta sitt matsvinn samt arbeta för att minska svinnet.	2024-01-01	2024-12-31

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

- Verksamheten har minskat sitt matsvinn.
- Verksamheten har minskat användningen av plast.
- Verksamheten har en inarbetad rutin för avfallshantering (sopsortering).

Arbetsätt

Verksamheten genomför mätningar på matsvinn i enlighet med instruktioner ifrån staden. Utifrån resultat vidtas åtgärder. Verksamheten säkerställer dock att alla boende får den mat de är ordinerade.

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

Verksamheten arbetar för att i möjligaste mån källsortera sina sopor. Verksamheten ser över om avdelningarna har rätt förutsättningar eller om verksamheten behöver beställa hem sopkärl eller liknande, en rutin för avfallshantering finns. Dialog förs med Micasa om ett uppsamlingsrum för avfall.

Uppföljning


Det förväntade resultatet av minskat matsvinn följs upp genom att jämföra resultaten från de mätningar som görs avseende matsvinn. Verksamheten tittar på om matsvinnet minskat.

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

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

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

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

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

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

Beskrivning

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

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

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

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

Förväntat resultat




-Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.

-Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

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

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	83	År
 Sjukfrånvaro	8,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

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

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

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

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

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

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

Förväntat resultat

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

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

Förväntat resultat

- Verksamheten följer Stockholms stads personalpolicy.
- Verksamheten är en arbetsplats där personalomsättningen är låg och där medarbetarna är nöjda.
- Verksamhetens medarbetare har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid.
- Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget.

Arbetsätt

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

Medarbetarna uppmannas till friskvård genom att alla anställda erbjuds en rad

friskvårdsaktiviteter såsom gruppgympa, yoga, styrketräning, friskvårdstimme i mån av tid, friskvårdsbidrag m.m.

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

Verksamheten har en enhetsgemensam introduktion för nya medarbetare. Verksamhetens introduktionsarbete finns beskrivet i en rutin.

Verksamhetens alla medarbetare har tillgång till sin respektive arbetsledare.

Uppföljning

Det förväntade resultatet av "Verksamheten 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. Verksamheten 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 "Verksamheten har alltid tillgång till en arbetsledare under arbetstid" följs bland annat upp genom kontinuerliga samtal med enhetens 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.

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

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

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

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

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

Verksamheten använder stadens och stadsdelsförvaltningens framtagna mallar för att

underlätta arbetet för våra medarbetare såsom mall för genomförandeplan och för olika interna uppföljningar (mallar för egenkontroll).

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

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

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

Budget 2024

Enhetens är intäktsfinansierad och under året räknar vi med en beläggning på 98 % vilket motsvarar 94 777 000 kr i budget. Ersättningen per vård dygn har ökat med 4,6 % sedan föregående år. De största utgifterna är personalkostnader, mat och inkontinensmaterial. Personaltätheten är 0,67 % boende. Enheten samarbetar med övriga verksamheter inom Fruängsgården vad gäller personalbemanning för att om möjligt minska personalkostnaderna. Budgeten som är lagd utgår ifrån ett 0-resultat men det finns svårigheter att uppnå det eftersom beläggningen kan variera, risk för smitta kräver extrapersonal. Hög sjukfrånvaro är också en bidragande orsak som vi arbetar med att minska. Vi har budgetuppföljning varje månad med ekonomikontroller och avdelningschef för att tidigt identifiera avvikelser som är möjliga att åtgärda i tidigt skede. Ekonomin diskuteras vid varje APT och en dialog i arbetsgruppen hålls levande gällande möjligheter till besparingar. 2023 hade vi ett större underskott som vi i år hoppas ska minska till ett 0 resultat. Vi har vidtagit åtgärder med förändrad schemaläggning bla samt förändrade inköpsrutiner som vi hoppas ska ge ett positivt resultat.

Investeringsbehov diskuteras på APT-möten, i HSL-gruppen och även resultatet från arbetsmiljöromden kan klargöra behov. Det är ett stort slitage i verksamheten och också på lokalerna. Det är fastighetsägaren som ansvarar men många kostnader tillfaller alltid oss vilka inte finns med i budgeteringen.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

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

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

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

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

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

Agenda 2030

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

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

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

Matlyftet –genom att söka och tilldelas medel ges möjlighet att förbättra måltidsmiljön på vård- och omsorgsboenden samt ha aktiviteter där nutritionsinslag 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.