

Handläggare
Annecharlotte Persson

Telefon: 08-508 22 565

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-02-22

Verksamhetsplan 2024

Hägersten-Älvsjös hemtjänst

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 inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	8
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	9
Redovisning av ekonomi	12
Resursanvändning	12
Budget 2024	12
Övrigt.....	13

Inledning

Enhetens uppdrag

Hägersten-Älvsjö hemtjänst ska erbjuda insatser utifrån biståndsbeslut som formas utifrån ramtiden för att skapa trygghet, värdighet och självbestämmande för kunden. Vi arbetar för att alla som önskar ska kunna bo kvar i det egna hemmet med en god vård och ett gott bemötande utav oss.

Demensgruppernas uppdrag utgår ifrån Socialstyrelsens nationella riktlinjer, att ge personcentrerad omvårdnad och det innebär i korthet att upprätta en levnadsberättelse, att skapa en förtroendefull relation genom kontinuitet, att vara lyhörd och arbeta för att personen i så stor utsträckning som möjligt får sin personliga integritet och självbestämmande tillgodosett, att möta personen där den är just nu.

Utvecklingsområden 2024

Vi kommer fortsätta vidareutveckla hemtjänsten efter det individuella behovet hos varje brukare genom att kompetensutveckla personalen inom de områden där behov finns för att möjliggöra ett längre kvarboende i det egna hemmet. Detta gäller framför allt inom områdena demens och psykiska funktionsnedsättningar. Vi kommer att fortsätta fokusera på måltidssituationen i hemmet för våra brukare. Vidare ska vi arbeta med att se till att våra brukare har kontinuitet kring sig, såväl dag- som kvällspersonal då vi vet att detta är tryggheten i vårt arbete och för brukaren. Vi behöver även fortsätta med utvecklingsarbetet kring genomförandeplanerna utifrån ramtidsbeställningar.

Vi kommer även att fortsätta utvecklingsarbetet med ombuden i arbetsgrupperna. Vi kommer att fortsätta med utvecklingen av vår specialiserade hemtjänstgrupp med inriktning mot demens. Vi kommer arbeta med demensombuden i övriga arbetsgrupper och att de också gör levnadsberättelse. Vi kommer arbeta med stjärnmärkning i del av hemtjänsten till att börja med och försöka att fortsätta uppstart av demensgrupper i fler delar av enheten. Vår vision och vårt mål för demensgruppen är att en person som har en demenssjukdom och vill bo kvar hemma ska ha det minst lika bra i sin hemmiljö som på ett boende. Genom demensgruppens insatser ska personen kunna behålla sin personlighet, integritet, sitt självbestämmande och sina funktioner. Ett mål är att fortsätta utvecklingen av personalens kompetens och arbetssätt. Den specialiserade demensgruppen Silviacertifierades under 2018 och har certifikat till 2024 och de fortsätter arbetet med reflektionsmöten som de har en gång i månaden. Trekantens demensgrupp fortsätter med Stjärnmärkning i demens under året. Hemtjänstgruppen i Fruängen kommer under året starta upp en demensgrupp. Aspuddens demensgrupp kommer under året att arbeta med kvalitetsarbete.

Vi kommer förbättra reflektionsmötena i arbetsgrupperna som leds av reflektionshandledare ifrån arbetsgrupperna och som fått utbildning till reflektionshandledare.

Vi kommer att i mycket fortsätta våra pågående utvecklingsområden från det gångna året med beaktandet utifrån brukarundersökningen och mottagna synpunkter och avvikelser. Utvecklingsområdena kommer fortsätta att vara nutrition, demens, psykisk ohälsa och palliativ vård.

Ombuden i de olika ombudsområdena kommer att arbeta med egenkontroller under året.

Organisationsbeskrivning



Hägersten- Älvsjö hemtjänst består av 1 enhetschef, 4 biträdande enhetschefer, 3 samordnare och 190 vårdbiträden/undersköterskor och vi hjälper cirka 900 brukare med omvårdnadsinsatser och serviceinsatser. Vi besvarar även trygghetslarm. Nattinsatsen anlitar vi oss av underleverantör. Personalen är uppdelad i arbetsgrupper som arbetar i de olika geografiska områdena, detta gäller såväl dag- som kvällspersonalen. Våra personallokaler finns på Lövholmsvägen 31, Riksdalervägen 4, Hanna Paulisgata 4, Hägerstenvägen 250 och Spikskogatan 1-3.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsplanen har tagits upp på arbetsplatsträffarna under december-januari i de olika arbetsgrupperna.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	87 %	87 %	År
 Antal personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagarsperiod	10	Max 10 personer	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 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: Enheten arbetar för att kunden ska vara delaktig och känna sig trygg med de goda service- och omsorgsinsatser vi utför.

Förväntat resultat

Enheten har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal. Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.

En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %.

Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.

Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %.

Arbetsätt

Enheten har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal. Varje kund har en utsedd kontaktman som har det övergripande ansvaret för kunden och den som utför huvuddelen av insatserna. Vi arbetar även med geografisk närhet.

Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.

Vi utför insatser enligt biståndsbeslut. Kontaktpersonen gör genomförandeplanens planering i samverkan med kunden och/eller närstående. Uppföljning av genomförandeplanen sker under året med kunden och dokumenteras. Verksamhetens medarbetare arbetar utifrån den personcentrerade omvårdnaden och där arbetar man med förutom genomförandeplaner även med levnadsberättelser.

En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %.

Enheten arbetar med synpunkt-och klagomålshantering. Vi är lyhörda för kundens önskemål. Vi arbetar för ökad kontinuitet. Att medarbetarna arbetar utifrån personcentrerad omvårdnad.

Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.

Utbildning för all personal i nutrition i syfte att alla medarbetare har kunskap i måltidssituationen så att man uppmärksammar kunder med ätsvårigheter. Vi använder oss av enkät med frågor gällande nutrition i syfte att fånga upp de kunder som har svårigheter gällande kosten. Måltidsombuden fortsätter att kompetensutvecklas av stadsdelens dietist och i sin tur vidareförmedlar information till kollegor.

Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %.

Lätt att få kontakt med hemtjänsten och meddela om tillfälliga förändringar. Vid första kontakten får kund informationsfolder.

Uppföljning

Enheten har en ökad personalkontinuitet utifrån stadens riktlinjer som är 10 personal.

Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn " Andel personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagars period" månadsvis.

Ökad andel kunder upplever att de har möjlighet att påverka var, när och hur insatserna erbjuds i samband med upprättandet av genomförandeplanen.
Efter en upprättad genomförandeplan görs en uppföljning inom sex månader för att se över om de beviljade insatserna är korrekta. Vid förändringar görs en omvårdnadsrapport som skickas till biståndshandläggaren.


En ökad andel nöjda omsorgstagare som ökar med 5 %
Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänsten.

Enheten ökar medarbetarnas kompetens i nutrition.
Kontinuerliga möten med måltidsombuden.
Kontinuerliga möten med dietist i stadsdelen och primärvårdens dietist.

Ökad andel kunder känner sig trygga hemma med hemtjänsten som ökar med 5 %.
Det förväntade resultatet följs upp genom indikatorn "Andelen trygga omsorgstagare i hemtjänsten.

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

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

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

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

Beskrivning

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

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

Medarbetarna har utökade kunskaper i att tänka miljösmart.
Vid inköp och beställningar väljs ekologiska livsmedel och tvättmedel.
Behovet av bilar minskar i verksamheten.

Arbetsätt

Medarbetarna källsorterar hos de kunder där det finns möjlighet att källsortera. Hos kunderna använder vi oss enbart av kemikalier som är miljövänliga. Vi använder oss av elcyklar, elbilar och gasbilar.

Implementeringen av digitala nycklar fortlöper och målet är att bilanvändningen minskar då nycklar inte behöver hämtas från lokalerna vid larmutryckning.


Uppföljning

I samband med att vi gör riskbedömningar ute hos kunden och där det finns en fråga om hantering av miljövänliga kemikalier så följs det upp kontinuerligt.

Cyklarna ses över kontinuerligt.




Bilarna ses över kontinuerligt samt servas enligt avtal.

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

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	79	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

Ökad arbetsmiljömedvetenhet hos medarbetarna.

Det bedrivs ett systematiskt arbete med att utveckla friskfaktorer för ökad frisknärvaro.

Bemanningen består av en högre andel tillsvidareanställda, 80 %.

Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod.

Införandet av lokal samverkansgrupp under året.

Arbetsätt

Ökad arbetsmiljömedvetenhet hos medarbetarna.

Tar upp årshjulet på arbetsplatsträffar. Riskbedömningar genomförs ute hos kunden i syfte att uppmärksamma risker i arbetsmiljön.

Det bedrivs ett systematiskt arbete med att utveckla friskfaktorer för ökad frisknärvaro.

Medarbetar- och omtankessamtal hålls för att fånga upp tidiga signaler.

Vi arbetar för god arbetsmiljö på enheterna genom att ha en positiv inställning och ha ett närvarande ledarskap.

Vi uppmuntrar till att nyttja friskvårdsbidraget.

Bemanningen består av en högre andel tillsvidareanställda, 80 %.

Verksamheten arbetar för att utveckla rekryteringsprocessen.

Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod.

Metod och reflektionsmöten utvecklar medarbetarnas förmåga att hitta lösningar på utmaningar. Enheten har utsedda reflektionshandledare.
Båda medarbetare och ledare stödjer varandra och tar lärdom av varandra.
Enheten arbetar för aktivt medarbetarskap genom handledare- och ombudsroller.

Införandet av lokal samverkansgrupp.
Enhetens skyddsombud och chefer startar en lokal samverkansgrupp i början av nästa år.

Uppföljning

Ökad arbetsmiljömedvetenhet hos medarbetarna.
Enheten har en årlig skyddsronnd och handlingsplan för arbetsmiljön.
Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar och kommande samverkansgrupp.
Det förväntade resultatet följs upp med hjälp av medarbetarenkäten och regelbundna samtal med medarbetarna (medarbetarsamtal, bedömningssamtal).

Det bedrivs ett systematiskt arbete med att utveckla friskfaktorer för ökad frisknärvaro.
Genomför och ser effekter av genomförda omtankessamtal.
Analyserar och arbetar utifrån resultatet av sjukfrånvarostatistik

Bemanningen består av en högre andel tillsvidareanställda, 80 %.
Följer upp månadsvis.

Ledarskapet präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod.
På arbetsplatsträffar.
Resultat av medarbetarenkät.
Vid lokala ledningsmöten.

Införandet av lokal samverkansgrupp.
Utvärdering av samverkansgruppen i slutet av 2024.

Enhetsmål: Enheten är en verksamhet som ger medarbetaren möjlighet att utvecklas och växa i sin yrkesroll.

Förväntat resultat

Medarbetarna arbetar för god kvalitet och har ett professionellt förhållningssätt.
Medarbetarna upplever att de har rätt kompetens för sitt yrke samt att de fördjupar sina kunskaper.
Ombuden i de olika områdena tillvaratar sina kunskaper och vidareförmedlar till sina kollegor och även till nyanställda medarbetare.

Arbetssätt

Medarbetarna arbetar för god kvalitet och har ett professionellt förhållningssätt.
Webbutbildningar.

Arbetsplatsnära utbildningar.
God introduktion.

Medarbetarna upplever att de har rätt kompetens för sitt yrke samt att de fördjupar sina kunskaper.
Vi motiverar och stöttar medarbetare så att de kan gå stadens utbildningsinsatser.

Ombuden i de olika områdena tillvaratar sina kunskaper och vidareförmedlar till sina kollegor och även till nyanställda medarbetare.

Ombuden i de olika områdena har nätverksträffar och även har en stående punkt på arbetsplatsträffar där de informerar kollegor ny information.

Ombuden håller i utbildningar för medarbetare.

Uppföljning

Medarbetarna arbetar för god kvalitet och har ett professionellt förhållningssätt.

Deltagarförteckning.

Diplom, intyg och betyg.

Medarbetarna upplever att de har rätt kompetens för sitt yrke samt att de fördjupar sina kunskaper.

Medarbetarsamtalet.

Ombuden i de olika områdena tillvaratar sina kunskaper och vidareförmedlar till sina kollegor och även till nyanställda medarbetare.

Medarbetarsamtalet.

Arbetsplatsträffar.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Resursanvändning för hemtjänsten är enhetens vårdbiträden, undersköterskor, planerare samordnare, biträdande enhetschefer och enhetschef. Vi arbetar med ombud över hela enheten för att säkra upp att enheten har ett gemensamt arbetssätt. De ombud som finns i verksamheten är måltidsombud, hygienombud, demensombud, palliativa ombud, anhörigombud, reflektionshandledare, språkombud, digitala ombud och ParaSolombud. Vi använder oss av verksamhetssystem som ParaSol, SchemOs osv. Vi har personallokaler geografiskt i stadsdelen för att ha närhet till kunderna. Vi använder oss av miljöklassade bilar och elcyklar. Planerarna i arbetsgrupperna gör planeringen så effektiv som möjligt. Personalresurser fördelas mellan geografiskt område utifrån det dagliga behovet.

Budget 2024

Förväntat resultat

Budget i balans

Arbetsätt

Biträdande enhetschefer har uppföljning av beställda och utförda timmar kontinuerligt med planerarna.

Enhetens ekonomi diskuteras på arbetsplatsträffar.

Bemanning och den dagliga planeringen anpassas efter behov.

Enhetschef och biträdande enhetschefer har månatliga uppföljningar med ekonomicontroller.

Medarbetare tillsammans med planerare är uppmärksamma och meddelar biståndshandläggare snarast om kundens behov förändras.

Uppföljning

Lönelistor, kundlistor och sjukfrånvaro följs upp månadsvis.

Inköp anpassa efter enhetens behov.

Prognos görs månadsvis med ekonomicontroller.

Tertialrapporter.

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

- synpunkter och klagomål

Enheten arbetar kontinuerligt med avvikelser och inkomna synpunkter och klagomål.

Inkomna synpunkter och klagomål besvaras av biträdande enhetschefer/enhetschef och tas upp på arbetsplatsträffar. Enheten har rutiner för avvikelshantering och synpunkts- och klagomålshantering.

- avvikelser och lex Sarah/lex Maria

Information om Lex Sarah tas upp årligen på arbetsplatsträff.

- externa granskningar/tillsyner/brukarundersökningar

Vi arbetar med resultatet för att utveckla verksamheten. Vi utvecklar, förbättrar och följer upp rutiner årligen och vid behov.

- egenkontroller (vilka kontroller som avser att göras),

Utför egenkontroller utifrån verksamhetsnära arbete som ska genomföras under året.

- övrigt utvecklingsarbete

Fortsätter arbetet med att utveckla de lokala ledningsgrupperna. Arbeta med gemensamma verksamhetsanpassade egenkontroller.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Personalen behöver ha kännedom om Lex Sara och att vi har en skyldighet att rapportera.

Information om Lex Sarah tas upp årligen på arbetsplatsträff. Enhetens kvalitetsarbete tas kontinuerligt upp på arbetsplatsträffar. Det är viktigt att biträdande chefer/enhetschef är

tydliga att enhetens kvalitet till stor del beror på medarbetarnas utförda insatser hos våra kunder.