



**Stockholms  
stad**

**Trekantens servicehus**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: HÅ 2023/643

2024-02-19

**Handläggare**  
Beata Torgersson  
Telefon: 08 508 21 555

**Till**  
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd  
2024-03-21

## **Verksamhetsberättelse 2023**

### **Trekantens servicehus**

**Trekantens servicehus**

08 508 21 555

beata.torgersson@stockholm.se  
start.stockholm

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande analys .....</b>	<b>3</b>
<b>Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål .....</b>	<b>6</b>
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 .....	11
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning .....	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	13
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd .....	15
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 .....	19
<b>Uppföljning av ekonomi .....</b>	<b>20</b>
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	20
Investeringar .....	21
Medel för lokaländamål.....	21
Övrigt.....	21
<b>Systematiskt kvalitetsarbete.....</b>	<b>21</b>
Redovisning av synpunkter och klagomål.....	22

# Sammanfattande analys

## Kvalitets- och utvecklingsarbete

Vi har arbetat strukturerat med alla resultat som inkommit via egenkontroller, synpunkter och klagomål, avvikelser, verksamhetsuppföljning, brukarundersökning, individuppföljning, arbetsmiljöronnd och medarbetarenkät. Resultaten har analyserats i olika forum, handlingsplaner har upprättats. Vi har arbetat med åtgärder och följt upp. Detta är ett led i verksamhetsutvecklingen på Trekanten.

Vi ser i brukarundersökningen att stor andel av våra boende besväras av ängslan, oro och ångest 46%. Teamarbete är viktigt för att fånga upp dessa besvär och vi fortsätter att stärka teamarbetet både inom verksamheten samt med läkarorganisationen.

Samverkan har under hela året skett med verksamhetsutvecklare, internkontroller ekonomi och dietist.

Resurspass är införda. Under våren har mycket tid lagts på att få till bra schema för baspersonalen som fått nya arbetstider och där hänsyn har tagits till 11-timmars dygnsvila.

Medarbetare på Trekantens servicehus har varit delaktiga i verksamhetens beslut och kvalitetssäkring samt i vårt utvecklingsarbete. Enhetens arbete har utgått från kommunfullmäktiges inriktningsmål och stadsdelsnämndens mål för äldreomsorgen. Verksamheten styrs av socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen, patientsäkerhetslagen, patient lagen och sekretesslagen. Socialstyrelsens föreskrifter och stadens riktlinjer samt interna riktlinjer bland annat från medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS). Kvalitets- och uppföljningsarbetet har utgått ifrån avvikelser och synpunkter, personalenkäten, brukarundersökningen samt kvalitetsobservationsrapport.

Interna avvikelser har dokumenterats på avvikelserapport/ blankett. Blanketten har sen lämnats till chef som har återkopplat till den som skrivit avvikelser och diskuterat åtgärdsplan på nästkommande avdelningsmöte. Avvikelser har sparats inne hos chef.

Vi har utvecklat arbetssätt gällande social samvaro och slagit ihop aktivitetsombud och kostombud till en och samma grupp. Aktiviteter och underhållning har genomförts varje dag där tisdagar har fastslagits till kostombuden som då tillagat en enklare måltid. Planering av socialsamvaro har gjorts av ombuden och vi har även tillfrågat de boende vad de önskar. Medarbetarna har på detta sätt tagit ansvar för vad och när planeringen ska vara klar och detta ger vår personal frihet, ansvar och inflytande i hur aktiviteten ska genomföras och hur målet med aktiviteten ska nås genom en tillitsbaserad styrning. Information om veckoschemat har man kunnat läsa på anslagstavlan.

Anhörigombuden har haft ett gemensamt möte stadsdelsövergripande. Tanken är att alla ombud i varje verksamhet ska arbeta likvärdig. Detta arbete fortsätter under året.

Det palliativa förhållningssättet har vi även samverkat internt och med läkarorganisationen. Analyser och uppföljningar av dokumentation i detta ämne samt samverkan med boende och anhöriga kommer vi fokusera ännu mer på under året som kommer. Implementering av

”DöBra” korten fortsätter.

I sjuksköterskegruppen har vi talat om vikten av att få tillstånd ett brytpunktsamtal i samarbete med läkaren, kanske vid flera tillfällen under våra boendes vistelse hos oss. Vi behöver bli bättre på att tolka tecken i livets slut.

Vi har även lyft vikten av efterlevnadsamtal med anhöriga en tid efter bortgång av deras anhöriga.

Vi måste arbeta vidare med kontinuiteten i teamarbetet och att det är inbokat i tid samt att alla är förberedda i mötet.

En extern grupp, Seniorglädje med frivilliga seniorer har besökt oss varje måndag under några timmar. De har utfört stödsamtal och någon aktivitet med våra äldre. Fint komplement till övriga aktiviteter på Trekantens servicehus.

Under maj månad hade vi en Kvalitetsobservation från Äldreförvaltningen här. Vi har fått återkopplat både gällande utvecklingsområden samt styrkor.

Några utvecklingsområden var:

- Anordna kompetensutveckling inom ämnet psykiatri. Våra boende som kommer hit har mer en psykiatrisk diagnos.
- Handsprit stående inne i lägenheterna istället för att ha små i fickan. Repetera basala hygienrutiner åter under hösten.
- Utveckla att motverka social isolering på individnivå, till de som inte deltar på storaktiviteter på huset.
- Fortsätta utveckla teammöte och dess kontinuitet.

Några styrkor:

- Personalen har god kompetens i omvårdnad och att föra meningsfulla samtal med de äldre.
- Personalen hade ett salutogent förhållningssätt och var noga med att de äldre skulle bevara sina funktioner.
- Personalen tillagade enkla måltider och serverade näringsriktig kost.
- Måltidsrutinen fungerar bra på Trekanten.

#### *Värdegrundsarbete*

Vi har i olika tillfällen lyft upp innehållet i stadens värdegrund och samtalat om de värden som är grunden för god kvalitet i äldreomsorgen. Vi har även arbetat i smågrupper under APT med värdegrundsfrågor. Under reflektionsmöten med ledning av sjuksköterska har man fortfarande behov av att söka extern stöd för att utveckla färdigheten att samtala och reflektera över de existentiella frågor som framkommer i verksamheten och i vård- och omsorgsarbetet.

#### *Genomförandeplaner/dokumentation*

Vi har med kontinuerlig uppföljning sett en stor förbättring i upprättande av genomförandeplan. Vi har arbetat med att förbättra innehållet och tydlighet i formandet av texten i genomförandeplanen och den dagliga dokumentationen. Det ska tydligt framgå att

den vår boende haft inflytande i formandet av hur hjälpen ska utföras och vilka som har tagit del av planen. Uppdatering av genomförandeplaner har skett enligt rutin och egenkontroll har utförts. Vi chefer ser att man börjat dokumentera mer regelbundet nu under året. Vi på Trekanten har även en dokumentationsstödare som stöttar övrig personal.

### **Kompetensutveckling**

Möjlighet till utveckling inom yrket har erbjudits till medarbetare genom stadens utbildningar så som USK 3 och USK 4. Olika webbaserade utbildningar har varit ett alternativ för all personal. Många har saknat möjligheten att söka till en utbildning där man kan träffa andra studerande. Personal med anhörigstöd har vidareutbildats. Två medarbetare har utbildats till reflektionshandledare och har nu reflektion med personalen i mindre grupper. Lärande i arbetet har varit en viktig del av utveckling för enheten. Aktivitetsombuden har även varit på fysiska utbildningar på andra enheter samt att Staden erbjöd en utbildning. Våra palliativa ombud har gått på en utbildning som förvaltningen erbjöd.

Beslutsstöd ViSam används av sjuksköterska men är inte till fullo implementerat. Arbetet fortsätter under 2024.

### **Agenda 2030**

#### **Mål 2" Ingen hunger"**

Trekanten bidrar till mål 2 genom att arbeta inom ramen för mat och måltidspolicyn.

#### **Mål 3 "God hälsa och välbefinnande."**

Upprättandet av genomförandeplaner samt tydliggörandet av kontaktmannaskapet som en del av God och nära vård.

Vi erbjuder social samvaro dagligen för att minska känsla av ensamhet för våra äldre.

Vi uppmärksammar högtider som påsk, midsommar, jul. Påsken firades med påskmat och extern underhållning med musik. Påsk pyssel tillsammans med personal och Ung Omsorg som besöker Trekanten på helgerna. Midsommar firades med tårta och extern underhållning. Stadens kulturella aktivitet har vi också haft besök av i form av dans. Senior glädje har besökt oss 1g/ vecka för enskilda samtal med boende samt aktiviteter i grupp som chokladprovning, målning, högläsning och spel. En matkulturell månad med mat från fyra olika kulturer har tillagats och serverats av personalen till våra boende vid fyra tillfällen. Det har uppskattats mycket och många olika smaker, kryddor och rätter har diskuterats vid den sociala samvaron. Under sommaren serverades glass som tema vid varma dagar. Kyrkan ordnade en sommarbuss utflykt till Nyckelviken för alla boende som önskade följa med.

#### **Mål 12" Hållbar konsumtion och produktion" samt**

#### **Mål 13"Bekämpa klimatförändringarna".**

Sortering av olika typer av sopor sker i miljöstugan. Vi tar upp miljöfrågor och tänker på hur vi i vår verksamhet kan bidra till minskning av miljöstörning. Ett exempel har varit att inte överdosera tvättmedel (det tvättas mycket) eller andra kemikalier som används i arbetet.

## Medarbetarnas delaktighet

Arbetsplatsträffar är ett forum för personalen att ta upp frågor och komma med förslag. Verksamheten har ett arbetsplatsombud, vilket bidrar till att kommunikation i arbetsmiljöfrågor har tagits upp snabbare och kunnat kommuniceras när det är aktuellt. Arbetsplatsombud har varit bra tillgång till både chef och personal för att öka medarbetarnas delaktighet. Från årets medarbetarenkät har personalen valt ut tre fokusområden att arbeta med under året.

- På vår arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
- Behandlas alla på min arbetsplats med respekt.
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

Handlingsplan är utformad och olika frågeställningar/ åtgärder har tagits upp av personalen. Uppföljning av handlingsplanen har skett under hösten vid interna möten tillsammans med chef.

Utöver APT hålls avdelningsmöten regelbundet flera ggr/månad. Här lyfter vi även goda positiva synpunkter som inkommit från boende och anhöriga. Vi chefer vill stärka medarbetarna i känslan att känna sig stolta över sitt arbete hos oss. Dessa möten hålls även för att stärka det aktiva medarbetarskapet. Arbetssätt/dilemman och goda exempel från verksamheten ses över i dialog med medarbetarna och målet är att skapa delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen. En transparent och tydlig ledarstil arbetar vi efter på Trekanten. Enheten är en god arbetsgivare.

Verksamhetsberättelsen har diskuterats och tagits upp på APT den 15/1-2024.



## Kvalitetsuppföljning på individnivå



Individuell kvalitetsuppföljningen har genomförts av biståndshandläggaren. Dessa visar bättre resultat än brukarundersökningen 2023.

## Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

**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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel omsorgstagare som upplever att de kan påverka hur hjälpen utförs i hemtjänsten	67 %			57 %	87 %	87 %	2023

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
<b>Analys</b> Få svarande i brukarundersökningen, dock höjning av andelen positiva till hur hjälpen utförs jämfört med förra året.							
  Andelen nöjda omsorgstagare i hemtjänst	67 %			73 %	86 %	86 %	2023
<b>Analys</b> Svarsfrekvensen är låg 57%. Detta kan påverka resultatet gällande nöjdhet i hemtjänsten. Viktigt att påminna våra boende att svar på brukarundersökningen.							

**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 vårddjur 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	Avvikelse
✓ 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	
<b>Analys</b> Våra dokumentationsombud hjälper vissa medarbetare vid dokumentation. Denna lärande process kommer fortsätta under kommande år. Personalen kompetensutvecklas genom digitala utbildningar. Övrig digitalisering har inte varit stor i vår enhet.			
✓ Stadsdelsnämnden ska fortsätta utvecklingsarbetet utifrån stadens Mat- och måltidspolicy med fokus på måltidsupplevelsen och måltidsmiljön.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Kostombuden, dietist och chef har haft möten under året. Ett systematiskt förbättringsarbete pågår gällande Mat och måltids-situationen. Enligt kvalitetsobservationsrapport från Äldreförvaltningen, maj 2023, ligger dock Trekantens servicehus bra till gällande mat och måltidsupplevelse. Det var några styrkor enheten visade på. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns en rutin med ansvarsfördelning och arbetssätt vid måltider.</li> <li>• Personalen är ofta noga med att laga enklare måltider och servera näringsrik kost.</li> </ul>			



	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	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	
	<p><b>Analys</b></p> <p>Vi ser att vissa ombudsroller fungerar mycket bra i verksamheten. Andra ombudsroller som är kopplade till HSL området behövs det ett mer utarbetat/tydligt stöd/handledning av ssk. Handledningsuppdraget för ssk borde utvecklas mer inom äldreomsorgen.</p>			
✓	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	
	<p><b>Analys</b></p> <p>Vi ser i brukarundersökningen att stor andel av våra boende besväras av ängslan, oro och ångest 46%. Teamarbete är viktigt för att fånga upp dessa besvär och vi fortsätter att stärka teamarbetet både inom verksamheten samt med läkarorganisationen.</p> <p>Det vi ser är att vi måste arbeta med kontinuiteten i teamarbetet och att det är inbokat i tid samt att alla är förberedda i mötet.</p>			
✓	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	
	<p><b>Analys</b></p> <p>Under ett APT under året har vi talat om temat Lika rättigheter och Skyldigheter. Vi har använt Stadens reflektionskort och arbetar i bikupor med några medarbetare i varje grupp. Varje grupp har redovisat vad man kommit fram till i ämnet. Detta har varit uppskattat och man har fått bättre förståelse för varandra.</p>			
✓	Stadsdelsnämnden ska säkerställa kompetensen för de basala hygienrutinerna och att rutiner finns och följs upp.	2023-01-01	2023-12-31	
	<p><b>Analys</b></p> <p>I början på året bjöd MAS in Vårdhygien oss chefer samt hygienombudet till möte. Vi diskuterade de basala hygienrutinerna på Trekanten och har arbetat med egenkontroller i verksamheten under året som gått.</p> <p><b>Arbetsätt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Webutbildning basala hygienrutiner genomförs årligen.</li> <li>- Hygienombuden genomför två gånger per år (och vid behov) observation av följsamhet till basala hygienrutiner.</li> <li>- Självskattning av basala hygienrutiner.</li> <li>- PPM mätningen en gång per år</li> <li>- Kortare utbildningsfilmer på APT</li> </ul> <p><b>Brister/åtgärder</b></p> <p>Egenkontrollen visade brister i användningen av desinfektion gällande händer före och efter användningen av handskar. Ny egen kontroll under hösten visade nya rön såsom icke tillåtna lösnaglar.</p> <p>De brister vi ser efter samanställningen diskuterade vi på avdelningsmöten och individuella samtal.</p> <p>Vi har även visa utbildningsfilmer i basala hygienrutiner vid APT/avdelningsmöten.</p> <p><b>Uppföljning</b></p> <p>På avdelningsmöten och medarbetarsamtal.</p>			

**Enhetsmål: Äldre får personcentrerad vård och omsorg av god kvalitet som främjar trygghet och välbefinnande.**

 Uppfylls helt

## Förväntat resultat

Den äldre ska ha en vardag med hög livskvalitet, ha stora möjligheter till påverkan och inflytande på sin vardag. De äldre har enligt tidsbestämda insatser utevistelse, sociala aktiviteter, mötesplatser och kulturupplevelser. För att främja sociala och kulturella upplevelser deltar Trekanten i stadens satsning kring kulturevenemang, ungdomsbesök Ung omsorg.

En välfungerande samverkan och korrekt informationsöverföring säkrar en god och nära vård till den enskilde. Fokus fortsätter på en nära samverkan med läkarorganisationerna för en personcentrerad vård och omsorg för den äldre. Arbetssättet med ombudsroller ska fortsätta att utvecklas. På Trekanten erbjuds individuella riskbedömningar för fall, undernäring, trycksår samt munbedömning. Dessa registreras i patientjournalen och i det nationella kvalitetsregistret Senior Alert och ligger till grund för planeringen av den boendes individuella vård och omsorg.

## Analys

I brukarundersökningen från 2023 ser vi att målet trygghet, förtroende och tillgänglighet är något vi måste arbeta vidare med under 2024.

Vi i ledningen får arbeta tydligare med verksamhetsmålen för Trekanten och lyfta dessa frågor med personalen på APT. Tydliggöra undersköterska uppdraget kopplat till verksamhetsmålen. Viktigt att vi för en dialog med personalen hur de ställer frågor till våra boende samt att våra äldres önskemål och förväntningar kan leda till en personcentrerad vård här på Trekanten.

Tydlighet med kontaktmannens uppdrag och att man som chef ger förutsättningar till att utföra uppdraget.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Arbeta vidare med det palliativa förhållningssättet.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Arbetet med samtalsverktyget DöBra har påbörjats under hösten. Workshops har hållits för vårdpersonal där man övat på hur man presenterar, genomför och dokumenterar samtalet med våra boende. Ca 12 boende har nu fått dessa samtal hos oss. Med HSL personalen har vi talat om vikten av att få till stånd ett brytpunktsamtal i samarbete med läkaren, kanske vid flera tillfällen under våra boendes vistelse hos oss. Vi behöver bli bättre på att tolka tecken i livets slut. Vi har även lyft vikten av efterlevnadsamtal med anhöriga en tid efter bortgång. Detta arbete måste fortsätta under nästa år.			
✓ Implementera klinisk bedömning och beslutstödet ViSam.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Alla våra ssk har genomgått utbildningen. Vi har börjat använda arbetssättet men behöver arbeta vidare med det innan det är helt implementerat. Vi fortsätter att arbeta utifrån årshjulet med uppföljningar/ egenkontroller gällande HSL arbetet under kommande år. I våra HSL forum några ggr/år följer vi upp hur arbetet fortskrider.			
✓ Utveckla mat och måltider tillsammans med dietist, måltidsombuden och SNUD.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Snudd arbetet har påbörjats med ny dietist hos oss. Dock har vår snudd ssk varit sjuk/semester då en del möten hållits under hösten. Detta arbete får fortsätta under kommande år.			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
<p>HSL gruppen årshjulet Nutrition, Egenkontroll; Brister;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kartlagt hälsotillstånd</li> <li>Mätvärde- Dagligt energi- vätske-protein behov</li> <li>Fylla i listan för vätskeregistrering.</li> <li>Servering av mat på boendes tallrik.</li> </ul> <p>Åtgärder;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Återfå en bra rutin för bokning och planering av teammöte.</li> <li>Stöd från ny dietist gällande mätvärden för sjuksköterskor.</li> <li>Utbildning av sjuksköterska till omvårdnadspersonalen gällande vätskeregistrering</li> <li>Måltidsombuden utbildar resterande personal gällande upplägg/servering av mat på avdelningsmöte.</li> </ul>			
<p>✓ Utveckla och följa upp HSL dokumentationen.</p>	2023-01-01	2023-12-31	
<p><b>Analys</b></p> <p>Under senare delen av året har vi haft en del sjukfrånvaro i ssk gruppen. Detta har påverkat arbetet med att utveckla dokumentationen i HSL. Årshjulet med egenkontroller utförs och dokumentationsarbetet måste fortsätta under kommande år.</p>			

## 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	Avvikelse
✓ Stadsdelsnämndens äldreomsorg ska erbjuda de äldre kulturella aktiviteter.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Vi har erbjudit social samvaro dagligen för att minska känsla av ensamhet för våra äldre. Kulturella aktiviteter har funnits inplanerat dagligen hos oss. Även projekt som Matlyftet har gett oss möjlighet att umgås socialt. Vi har även fått stöd av Seniorsglädjen, en extern aktör som kommit till oss en ggr/v. Senior glädje har även fört enskilda samtal med boende samt aktiviteter i grupp som chokladprovning, målning, högläsning och spel.			

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

 Uppfylls helt

### **Förväntat resultat**

De äldre upplever en ökad känsla av gemenskap, och får berikande upplevelser genom kulturella aktiviteter och stimulans för alla sinnen

### **Analys**

Vi har erbjudit social samvaro dagligen för att minska känsla av ensamhet för våra äldre.

Kulturella aktiviteter har funnits inplanerat dagligen hos oss. Även projekt som Matlyftet har gett oss möjlighet att umgås socialt. Vi har även fått stöd av Seniorglädjen, en extern aktör som kommit till oss en ggr/v.

Senior glädje har även fört enskilda samtal med boende samt aktiviteter i grupp som chokladprovning, målning, högläsning och spel.

## **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: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en 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*

 Uppfylls helt

### **Förväntat resultat**

Minskat miljöpåverkan

### **Analys**

Sortering av olika typer av sopor sker i miljöstugan. Vi tar upp miljöfrågor och tänker på hur vi i vår verksamhet kan bidra till minskning av miljöstörning. Ett exempel kan vara att inte överdosera tvättmedel (det tvättas mycket) eller andra kemikalier som används i arbetet.

Boende hos oss har egen lägenhet och de bestämmer hur de vill ha det med sopsortering.

Servicehuset har sopnedkast från varje våningsplan, huset är utformat på detta sätt.

## **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*

◆ Uppfylls delvis

#### **Förväntat resultat**

Budget i balans.

#### **Analys**

Verksamheten är intäktsfinansierad vilket gör att inkomsterna är beroende av hur många lägenheter är uthyrda och delvis hur många timmar för insatser som är beställda. Detta påverkar även utgifterna då tomma lägenheter ger kostnader för tomgångshyror och uteblivna intäkter i form av förlorat grundersättning. Vi mottar s.k. rambeställningar från olika stadsdelar. Bemanningen anpassas fortlöpande utifrån omvårdnadsbehoven och tätheten i besöken hos brukare till den grad det är möjligt. Verksamhetens resursanvändning och

ekonomiska resultatutveckling tas upp på arbetsplatsträffar för att medarbetarna kan få inblick i verksamhetens ekonomiska läge och resurser samt ökad kostnadsmedvetenhet. Fakturorna betalas i tid och inköpen planeras noga efter aktuella behov.




Servicehusets ekonomi påverkas negativt beroende på tomma platser. Kostnaden för tomgångshyror belastar verksamhetens budget och utebliven grundersättning för obebodda lägenheter drar ner intäkterna. Månadsprognoser görs på Trekanten tillsammans med controllern. Detta ger kunskaper om balansen mellan intäkter och utgifter och grunden till åtgärdsplan.

Under våren har mycket tid lagts på att få till bra schema för baspersonalen som fått nya arbetstider och där hänsyn har tagits till 11-timmars dygnsvila.

Schemaförändring är genomförd. Resursspass i verksamheten används då verksamhetens antal biståndstimmar tillåter det. Neddragning på timpersonal har blivit följd och en mer kontinuerlig arbetsstyrka för våra boende.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Effektiv schemaläggning på Trekanten.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Schemaförändring är genomförd. Resursspass i verksamheten används då verksamhetens antal biståndstimmar tillåter det. Minskning av timpersonal har inneburit mer kontinuerlig arbetsstyrka för våra boende.			

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

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
♦  Aktivt Medskapandeindex	78			74	83	83	2023
<b>Analys</b> En höjning sen förra året, dock fortsätta arbeta med medarbetarskapet.							
♦  Sjukfrånvaro	10,1 %			9,1 %	9 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023
<b>Analys</b> Korttidssjukfrånvaron har minskat på Trekanten, dock fortsatt relativt hög sjukfrånvaro gällande långtidssjukfrånvaro.							
●  Sjukfrånvaro dag 1-14	1,9 %			3,76 %	3,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023



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*

 Uppfylls helt

### **Förväntat resultat**

Ökat frisknärvaro, stabil personalgrupp, inga arbetsskador. Kartlagda arbetsmiljöriskanalyser.

### **Analys**

Arbetsätt/dilemman och goda exempel från verksamheten ses över i dialog med medarbetarna och målet är att skapa delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen. En transparent och tydlig ledarstil arbetar vi efter på Trekanten. Enheten är en god arbetsgivare.

Arbetsplatsträffar är ett forum för personalen att ta upp frågor och komma med förslag. Verksamheten har ett arbetsplatsombud, vilket bidrar till att kommunikation i arbetsmiljöfrågor har tagits upp snabbare och kunnat kommuniceras när det är aktuellt. Arbetsplatsombud har varit bra tillgång till både chef och personal för att öka medarbetarnas delaktighet.

Från årets medarbetarenkät har personalen valt ut tre fokusområden att arbeta med under året.

- På vår arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
- Behandlas alla på min arbetsplats med respekt.
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetsätt för att utveckla verksamheten.

Handlingsplan är utformad och olika frågeställningar/ åtgärder har tagits upp av personalen. Uppföljning av handlingsplanen har skett under hösten vid interna möten tillsammans med chef.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Ett synligt och nära ledarskap.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Intern utbildningen för chefer är genomförd.			

## 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 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	Avvikelse
✓ 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	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
<b>Analys</b> Pärm finns med kontinuitetsplan samt kontaktregister. Pärmerna måste utvecklas mer under 2024.			
✓ 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	
<b>Analys</b> Genomgång av kontinuitetsplan gjord under året.			

## Uppföljning av ekonomi

### Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Enhet : Trekantens servicehus

Enhetschef: Beata Torgersson

Beloppen anges  
i TKr !

	Utfall i bokslut 2023
<b>Intäkter</b>	
Taxor och avgifter	0
Hysesintäkter	140
Bidrag och ersättningar	330
Försäljning av verksamhet	28 960
Övriga externa intäkter	0
<b>Summa intäkter</b>	<b>29 430</b>
<b>Kostnader</b>	
Personalkostnader	28 756
Övriga personalkostnader	972
Lokalkostnader	4 216
Entreprenader och köp av verksamhet	914
Övriga kostnader	1 972
<b>Summa kostnader</b>	<b>36 830</b>
<b>Resultat netto</b>	<b>-7 399</b>

## Investeringar

### Medel för lokaländamål

#### Övrigt

Effektiv resursanvändning:

Sett över schemaläggning och effektivitet i planeringen av hemtjänstinsatser. Sett över antal timanställd personal som tas in på verksamheten. Vi har även sett över schemaläggningssystemet Schemos. Vi kommer se över möjligheten att kanske gå över till arbetskort istället under 2024. Övriga servicehus i stadsdelen har redan arbetskort och de ser att man då kan effektivisera våra resurser i verksamheten.

Inventerat kompetenser på verksamheten, vilka möjligheter och talanger finns i arbetsgruppen på huset. Nyttja de kompetenser vi ser hos personalen till olika aktiviteter på Trekanten.

Samverkat internt med teammöte över yrkeskategorier, allt för att ge våra boende en personcentrerad vård.

Samverkat externt med olika aktörer för att uppnå god kvalitet både för våra boende samt för vår personal.

Effektiva inköp enligt avtal. Talat på möten APT mm om vikten att handla smart och med ett ekonomiskt tänk.

Servicehusets ekonomi påverkas negativt beroende på tomma platser. Kostnaden för tomgångshyror belastar verksamhetens budget och utebliven grundersättning för obebodda lägenheter drar ner intäkterna. Dock har vi sett under våren att vi haft ett jämt inflöde av nya boende vilket är glädjande. En stor del av intäkterna är kopplade till beviljade timmar därför har vi haft kontinuerlig kontroll beställda timmar, jämfört med baspersonalens timmar. Månadsprognoser görs på Trekanten tillsammans med kontrollern. Detta ger kunskaper om balansen mellan intäkter och utgifter och grunden till åtgärdsplan.

## Systematiskt kvalitetsarbete

Systematiskt kvalitetsarbete

*Beskrivningen ska omfatta följande områden:*

### Synpunkter och klagomål

#### Avvikelse och lex Sarah/lex Maria

Interna avvikelser har dokumenterats på avvikelse rapport/ blankett. Blanketten har sen lämnats till chef som har återkopplat till den som skrivit avvikelsen och diskuterat åtgärdsplan på nästkommande avdelningsmöte. Avvikelse har sparats inne hos chef.

Lex Sarah web- utbildning har erbjudits under året till all personal på Trekanten. Stort antal

av medarbetarna har gjort utbildningen.

## Externa granskningar/tillsyner/brukarundersökningar

**Egenkontroller** (vilka kontroller som gjorts, resultat samt vidtagna åtgärder och om möjligt vilka effekter det har medfört)

## Övrigt utvecklingsarbete

## Redovisning av synpunkter och klagomål

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Beröm	Antal beröm		4	2	6 st	Beröm från en anhöriga att personalen på Trekanten är trevlig och har ett fint bemötande. Anhörig ringer till chef och vill framföra ett stort tack till personalen för den fina vård deras pappa fick vid livets slut.
Från vem har klagomål, synpunkt eller avvikelser inkommit?	Annan (t.ex. okänd)					
	Brukare/patient		1	1	2 st	Ett klagomål på att boendes tvätt har tvättats på 95 grader.
	Medarbetare/verksamhet inom förvaltningen					
	Närstående (anhörig, god man, etc.)		1	2	3 st	Anhörig hade synpunkter på att städningen ej var utförd på rätt sätt hos sin mamma. Anhörig hade besökt boende och ingen personal kom till lägenheten när dörrlarmet löste ut.
	Patientnämnden			1	1 st	
	Samverkanspart (ex annan förvaltning, Region Stockholm, Polis)					
Vad gällde klagomålet, synpunkten eller avvikelser?	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)		1		1 st	
	Bemannning (Kontinuitet, vikarieanskaffning)					
	Bemötande					
	Beslut (missnöje, avsaknad av beslut, ej kommunicerat etc.)			1	1 st	Några klädesplagg har blivit förstörda då det tvättades för varmt.

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
	Brister i information (utebliven info, obegriplig info, etc.)					
	Brister i rutiner/utförande av insats eller verksamhet			1	1 st	
	Fråga/idé					
	Fysisk inne- eller utemiljö (ej städad, avsaknad av material etc.)			1	1 st	Anhörig tyckte att det ej var ordentligt städad hos sin mamma.
	Hantering av personuppgifter					
	Klagomål som gäller hälso- och sjukvård		1		1 st	
	Kompetens					
	Mat och måltider					
	Teknik, verksamhetssystem och IT-relaterade frågor					
	Tillgänglighet (öppetider, telefontider, fysisk miljö)					
	Utebliven/försenad insats eller aktivitet		1	1	2 st	Boende har dörrlarm som aktiveras varje gång ytterdörren öppnas. Ingen personal kom till lägenheten fast larmet hade gått.
Varav antal avvikelser som lett till (ej incidenter som rapporteras i IA)	Lex Maria					
	Lex Sarah					
Återkoppling	Antal klagomål där återkoppling har lämnats		3	3	6 st	Återkoppling till boende om vad som informerats till personalen på avdelningsmötet samt ersättning till boende för klädesplagg som blivit förstörda. Återkoppling till anhörig om samtalet med personalen som städad i lägenheten. Återkoppling till anhöriga gällande samtalet med personalen på avdelningsmötet och rutinen vid boendes larm.
Åtgärder	Antal klagomål där åtgärder vidtagits		2	3	5 st	Diskussion och information med personalen på avdelningsmötet gällande tvättrutiner och

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
						<p>skötselråd av kläder.</p> <p>Samtal med personalen som hade städlat i lägenheten.</p> <p>Genomgång av rutinen på avdelningsmötet gällande att svara på boendes larm.</p>