

Handläggare:
Carina Stenbaek

Till
Dianagården

Telefon: 08 508 10 577

Dianagården

Verksamhetsberättelse VB 2013

Sammanfattande analys

Dianagårdens vård- och omsorgsboende ligger i Hjorthagen. På Dianagården finns vård- och omsorgspersonal dygnet runt som tillsammans svarar för att de som bor ska få en säker och trygg vård och omsorg, samt tillgång till olika aktiviteter och sysselsättning. I huset finns även den lokala hemtjänsten, Dianagårdens hemtjänst.

Dianagården har 48 lägenheter fördelade på fyra plan. 12 lägenheter på plan 1 är boende för personer med demenssjukdom. De övriga 36 lägenheterna är avsedda för personer med somatisk sjukdom. Alla boende har egna lägenheter och gemensam matsal samt vardagsrum på varje enhet. För att få flytta till Dianagårdens äldreboende krävs ett biståndsbeslut. Till det s k gruppboendet måste den äldre ha en utredd demenssjukdom. De som flyttar in här gör detta på grund av fysiska, sociala eller psykiska handikapp som gör att de inte klarar ett eget boende och att de har valt att flytta till enheten.

Varje plan har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och varje boende har kontaktman. Grunden för Dianagårdens arbetssätt är att upprätta genomförandeplaner tillsammans med den boende, dennes närstående, omvårdnadsansvarig sjuksköterska, arbetsterapeut, sjukgymnast och kontaktman. Detta skapar delaktighet, trygghet och kontinuitet för den boende. Anhöriga ska känna sig trygga i sin visshet om att det finns olika former av stöd när ett behov av hjälpinsatser uppstår. Dianagården har ett anhöriganbud på varje avdelning som är utbildad i anhörigstöd. Kontaktperson kontaktar anhöriga och har nära samarbete med anhöriganbud.

När det gäller delaktigheten för de anställda så arbetar Dianagården utifrån olika arbetsgrupper som kostgrupp, inkontinensgrupp, hygiengrupp, aktivitetsgrupp samt brandgrupp.

Dianagårdens hemtjänst har personallokal i huset. Hemtjänsten ger service, vård och omsorg till äldre i närområdet. I december 2013 hade Dianagårdens hemtjänst 12 brukare med varierande omsorgsbehov i hemmet och 6 brukare med larmtjänst.

Det har under året funnits ca 55 tillsvidareanställda personal på Dianagårdens vård- och omsorgsboende, totalt 47,7 åra på Dianagården och Dianagårdens hemtjänst 4,26 år. Följande personalkategorier har funnits på Dianagården under 2103 – enhetschef, biträdande enhetschef, samordnare, sjuksköterskor, arbetsterapeut, sjukgymnast och omvårdnadspersonal.


Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök



KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2 Invånare i Stockholm är självförsörjande

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Antal praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha	4 st		4 st	1600 st	VB 2013

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter			15 %	15 %	VB 2013
 Mängden matavfall som stadens verksamheter sorterar ut för biologisk behandling				öka	2013

Nämndmål:

En hållbar livsmiljö ska värnas och utvecklas på Östermalm


Beskrivning

Förvaltningen bidrar till en hållbar livsmiljö genom att minska miljöpåverkan från sina egna verksamheter och verka för att stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt. Stadens miljöprogram ger vägledning.

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan, ökad klimatanpassning och fler grönskande utomhusmiljöer.

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
-----------	------------------	--------------------------	--------	-------------	--------

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel anställda som går eller cyklar till arbetet	3,64 %	6,56 %	4 %		2013
Kommentar Endast ett fåtal anställda går eller cyklar till arbetsplatsen då det endast är ett fåtal anställda som bor tillräckligt nära arbetsplatsen för att detta ska vara möjligt.					

Åtagande:

Bra miljö för de boende

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

En effektiv miljöhantering och en hög miljömedvetenhet i organisationen.

Kommentar

På Dianagården används alltid om möjlighet finns miljövänliga produkter. Rutiner finns för hantering av förpackningar/kartonger och tidningsinsamling. Lampor släcks alltid i de rum där ingen för tillfället vistas, datorer stängs av, engångsmaterial används endast i undantag. Tvättmedel och hygienartiklar är miljövänliga. Dianagården har ett utbildat miljöombud. Frågor kring miljö tas regelbundet upp på APT.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

Nämndmål:

Invånare på Östermalm ska uppleva en rik, varierad och tillgänglig kultur och fritid

Beskrivning

Boende med heldygnsomsorg, deltagare i dagliga verksamheter och besökare i öppna träfflokaler samt barn i kommunal förskoleverksamhet ska få tillgång till stadens kulturutbud genom förvaltningens försorg.

Förväntat resultat

Äldre, ungdomar och barn i stadsdelen kommer att uppleva ett tillgängligt och innehållsrikt kulturutbud. Berörda inom förvaltningens verksamheter är nöjda med sina kulturupplevelser.

Åtagande:

De boende erbjuds ett varierat aktivitets- och kulturutbud

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

De boende känner meningsfullhet i vardagen. Att erbjuda de boende aktivering, träning, och stimulans samt samvaro och stöd för att kunna bibehålla fysisk, psykisk, social och andlig hälsa, självkänsla och livskvalitet

Kommentar

Alla som bor på Dianagården erbjuds dagligen att delta i någon form av aktivitet. På Dianagården finns en aktivitetsgrupp som består av aktivitetsombud från varje avdelning. Ombudens uppgift är att ta reda på varje boendes önskemål. Aktivitetsgruppen träffas fyra gånger per år för att göra ett aktivitetschema. Ett nära samarbete med enhetens arbetsterapeut och sjukgymnast finns.

Enhetens arbete med aktiviteter har gett resultat vilket kan ses i stadens brukarundersökning 2013. I denna angav 77 % av de boende att de var nöjda med de aktiviteter som erbjöds. Jämfört med tidigare år är detta en förbättring, 66 % angav 2012 att de var nöjda. I staden totalt angav 68 % att de var nöjda med boendets aktiviteter.

Även brukarnas nöjdhet med möjligheten till utevistelse har jämfört med 2012 förbättrats. I stadens brukarundersökning 2013 angav 75 % att de var nöjda med möjligheten att komma ut, medan motsvarande siffra 2012 var 50 %. I staden totalt angav som 66 % att de var nöjda med möjligheten till utevistelse.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarna upplever att de erbjuds valfrihet och mångfald

Nämndmål:

Invånare på Östermalm ska erbjudas valfrihet och mångfald


Beskrivning

Förvaltningen verkar för att olika typer av verksamheter och driftsformer inom respektive ansvarsområden blir kända.

Förväntat resultat





Informationen om valfrihet har nått ut och brukarna har gjort aktiva val. Att fler brukare upplever att de har valfrihet och vet var informationen finns för att kunna göra sina val.



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
-----------	------------	-----------	-----------

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Arbeta systematiskt för att informationen på Jämför service ska vara korrekt, tydlig och uppdaterad	2013-01-01	2014-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andelen nöjda omsorgstagare - vård- och omsorgsboende (äldreomsorg)	73 %	91 %	84 %	84 %	2013
 Maten smakar bra - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	77 %	61 %	76 %	76 %	2013
 Måltiden är en trevlig stund på dagen - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	71 %	76 %	76 %	76 %	2013
 Omsorgstagarnas upplevelse av trygghet - vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	83 %	94 %	90 %	90 %	2013

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnderna ska strukturerat arbeta med att förbättra brukarnas nöjdhet	2013-01-01	2013-12-31	
 Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att äldreomsorgens myndighetsutövning och kommunala utförare arbetar i enlighet med Stockholms stads värdegrund och värdighetsgarantier	2013-01-01	2013-12-31	

Nämndmål:

2. Personalen ska ha grundläggande yrkesutbildning

Beskrivning

All personal ska ha grundutbildning inom sitt specialområde och kontinuerligt erbjudas kompetensutveckling (utbildning, handledning). Andelen tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal med grundutbildning ska öka. Äldreomsorgens personal erbjuds

grundutbildning och vidareutbildning i framför allt demens. Genom validering av personal med lång praktisk erfarenhet kan behovet av kompletterande utbildningsinsatser kartläggas och åtgärdas. Personal inom hemtjänsten prioriteras. Inom socialtjänstavdelningen har all personal adekvat grundutbildning.

Förväntat resultat

Professionalitet och god kvalitet i verksamheterna. Få klagomål. Ökad andel personal har grundläggande yrkesutbildning.

Åtagande:

Personalens kompetens och utbildningsgrad ska kontinuerligt öka.

 Uppfylls helt

Kommentar

Endast personer med grundutbildning anställs på Dianagården. Nyanställda får introduktion om rutiner, arbetssätt, hygienutbildning samt utbildning i lyftteknik. Kompetensen hos medarbetarna vidmakthålls och höjs genom undervisning och handledning. Under året har sjuksköterskorna genomgått vidareutbildning i VODOK samt att en sjuksköterska gått sårvårdsutbildning. Samtliga anställda på Dianagården har vidareutbildats i bemötande av extern utbildare. En medarbetare har under året genomgått utbildning i administration och ekonomi. Fyra medarbetare har avslutat grundutbildning till undersköterska.

Nämndmål:

3. Stadsdelsförvaltningens omsorgsverksamheter ska ha hög kvalitet, vara tillgängliga och präglas av trygghet, värdighet och valfrihet.

Beskrivning

Stadsdelsförvaltningens verksamheter ska vara tillgängliga och präglas av ett bra bemötande. Kvaliteten i myndighetsutövning säkras bland annat genom användning av beprövade och evidensbaserade utredningsmodeller och metoder samt genom en konsekvent uppföljning. Som ett led i att öka brukarinflytandet ska samarbetet med frivilligorganisationer stärkas liksom deras delaktighet i drift och utveckling av verksamheterna. Det förebyggande arbetet med äldre ska utvecklas. Vid ett förebyggande hembesök ska information, tips och råd ges som kan underlätta och förbättra livssituationen för den enskilde.

En viktig del i kvalitetsarbetet är att de personer som kommer i kontakt med stadsdelsförvaltningen uppfattar att de blir väl bemötta.

Förväntat resultat

Att få klagomål kommer in avseende tillgänglighet, bemötande och information, att kvaliteten i vården och omsorgen för alla som har behov höjs och att samverkan med landstinget förbättras.

Fler äldre personer liksom personer med funktionsnedsättning ska uppleva att de ha en innehållsrik vardag, fler anhörigvårdare ska vara nöjda med hur anhörigstödet fungerar, både gamla och unga i olika livssituationer ska känna sig trygga. Det förebyggande arbetet

bedrivs så att färre personer behöver socialtjänstens insatser.

Åtagande:

Alla boende på Dianagården får en god service, vård och omsorg

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

De boende är nöjda med service, vård och omsorg.

Kommentar

Tydliga rutiner finns vid inflyttning på Dianagården. Dagen för inflyttning välkomnas den boende och dennes närstående av biträdande enhetschef och kontaktperson. Kontaktpersonen ger en kort muntlig information och överlämnar en informationsfolder om enheten och avdelningen. Vid detta första möte upprättar kontaktpersonen i samråd med den boende/i förekommande fall närstående en preliminär genomförandeplan.

Måltiderna är för många äldre de viktigaste stunderna på dagen. Kontaktpersonen informerar om att det varje dag finns två rätter att välja till lunch och middag samt även möjlighet att välja tillbehör till maten.

Efter ca två veckor bjuder biträdande enhetschef eller omvårdnadsansvarig sjuksköterska in den boende och om han/ hon så vill närstående, till ett hälsosamtal. Vid detta möte deltar även den boendes kontaktperson, sjukgymnast och arbetsterapeut. Samtalet förs utifrån ett salutogent synsätt, det vill säga fokus är på den boendes tillgångar och möjligheter, inte på det sjuka. Närstående har ofta en viktig roll att komplettera och stötta den boende så att informationen blir så komplett som möjligt.

Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete mellan kontaktperson, samordnare, sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet för den äldre. Tillgång till arbetsledning, hälso- och sjukvårdspersonal samt läkare dygnet runt är en trygghetsfaktor.

Dokumentation och riskbedömningsinstrument ger ett tydligt underlag för åtgärder. Verksamhetens kvalitetsråd har 2013 träffats sex gånger och är en resurs för att utveckla rutiner och arbetssätt. Förtroenderådet möjliggör diskussion kring utvecklingsfrågor tillsammans med representanter för de boende.

Via klagomål- och synpunktshantering får enheten vetskap om eventuella brister kring bemötande och/eller trygghetsfrågor. Brukarenkätens resultat ger indikationer på eventuella åtgärder som behöver vidtas i verksamheten. Utifrån de synpunkter som framkommit upprättas en handlingsplan. Resultatet från stadens brukarenkät 2013 visade att 80 % av de boende menade att deras synpunkter och klagomål togs om hand. Detta är en förbättring jämfört med 2012 då 75 % menade att så skedde och ett bra resultat jämfört med staden totalt där 72 % var nöjda.

Vid 2012 års brukarenkät och medarbetarenkät framkom behovet av fördjupade kunskaper

vad gäller bemötande av de boende. Utifrån detta resultat har bemötande varit en central fråga 2013. Bemötande togs bland annat upp på enhetens planeringsdag med hjälp av extern utbildare. Resultat av stadens brukarundersökning visar att 96 % av de boende menade att de bemöttes på bra sätt. Detta är en liten förbättring jämfört med 2012 då 95 % ansåg detta, i staden totalt var 92 % nöjda med bemötandet.

Registrering har under året skett i Palliativa registret medan registrering i Senior Alert kvarstår som ett fortsatt utvecklingsområde.

Åtagande:

Dianagården åtar sig att öka samarbete med frivilligorganisationer

● Uppfylls helt

Kommentar

Under 2013 har Dianagården haft samarbete med Väntjänsten på Östermalm som har hållit i kulturgrupper på enheten samt besökt enskilda boende. Högläsning har regelbundet skett i samarbete med en frivilligorganisation. Engelbrekts församling och Frälsningsarmén har kommit till enheten för andakter.

Åtagande:

Utforma verksamheten så att de boende känner sig trygga.

● Uppfylls helt

Kommentar

Samtlig personal har under året genomgått brandutbildning. I samarbete med brand- och räddningstjänsten genomförs kontinuerligt informationsinsatser och förebyggande åtgärder för utökat brandskydd samt identifiering av risker. Handlingsplaner följs regelbundet upp avseende riskinventering och risk- och väsentlighetsanalys.

Nämndmål:

6. Hälso- och sjukvården på vård- och omsorgsboenden ska vara säker och av god kvalitet

Beskrivning

Stadsdelsnämnden ansvarar för hälso- och sjukvården upp till och med sjuksköterske-, arbetsterapeut och sjukgymnastnivå på de särskilda boendena.

Förväntat resultat

Hälso- och sjukvården inom de särskilda boendeformerna är säker, och riksbedömningar genomförs planenligt.

Åtagande:

Enheten åtar sig att säkerställa att den enskilde boende får den kost och näring som krävs, att skapa de bästa förutsättningarna, en harmonisk och bra mat miljö.

● Uppfylls helt

Kommentar

Enheten åtar sig att säkerställa att den enskilde boende får den kost och näring som krävs, att matmiljön är lugn och harmonisk och att måltiden med ögat väcka lust att äta. Den mat som serveras ska vara vällagad och anpassad utifrån de äldres behov.

Dianagården har en kostgrupp bestående av kostombud och sjuksköterska. Regler kring godkänd hantering av råvaror och färdig mat följs. Personalen ska ha kunskap om betydelsen av ett tillräckligt intag av energi, utveckling och konsekvenser av undernäring.

Under året har enheten fokuserat på att utveckla mat och måltider under ledning av stadsdelsförvaltningens dietist. Undervisning har skett vad gäller dukning och upplägg av mat, men samtal har även skett med matleverantör angående matens kvalitet och anpassning utifrån äldre personers preferenser. I stadens brukarundersökning 2013 kan en förbättring ses vad gäller boendes uppfattning om hur maten smakar. År 2013 angav 77 % att maten smakar bra jämfört med endast 64 % 2012. I staden totalt angav 76 % att maten smakade bra.

Åtagande:

Hälso- och sjukvården på Dianagården ska vara säker och av god kvalitet. .


● Uppfylls helt

Kommentar

Hälso- och sjukvårdspersonalen ska identifiera vilka äldre som är i riskzonen för malnutrition, fallolyckor och trycksår samt följa Medicinskt Ansvarig Sjuksköterskas (MAS) rutiner. Alla boende har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och det finns en sjuksköterska dygnet runt på enheten. Vardagar dagtid finns både sjukgymnast och arbetsterapeut på Dianagården. Riskbedömningar utförs på alla boende vid inflyttning samt kontinuerligt efter förändrat hälsotillstånd. Vårdplaneringar görs efter behov tillsammans med berörd personal, den boende och eventuellt anhöriga. Vi har team möte regelbundet med kontaktmän. Individuell utprovning av hjälpmedel görs av legitimerad personal. Läkarbesök på enheten 2 ggr/v samt tillgång till läkare via telefon dygnet runt. Läkemedels genomgång tillsammans med läkare. Kontroll av narkotika och utgångs datum på läkemedels förpackningar sker en gång i månaden. Årlig kontroll görs av apoteket.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Sjukfrånvaro	4,9 %	4 %	4,4 %	4,4 %	VB 2013

Nämndmål:


Stadsdelsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare



Beskrivning

Alla chefer med personalansvar ska arbeta med förebyggande insatser och för personalens delaktighet och trivsel. Förvaltningens friskvårdspolicy ska vara välkänd av medarbetarna. Förvaltningens enheter ska aktivt samarbeta med personalenhet, företagshälsovård, försäkringskassa och fackliga organisationer. Cheferna ska ha aktiv kontakt vid nya sjukfall och vara väl förtrogna med och arbeta i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess. Enheterna ska aktivt följa och analysera utvecklingen av sjukfrånvaron. Varje arbetsplats ska ha skriftliga och väl kända rutiner vid sjukdom.

Förväntat resultat

Resultatet skall vara att personalen känner sig motiverad och delaktig, att sjukfrånvaron är låg och att förvaltningen kan rekrytera nödvändig kompetens.

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Svarefrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	78,18 %		77 %		2013

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Samtliga medarbetare har informerats om enkätens resultatet.			
 Erbjudna praktikplatser för personer med funktionsnedsättning från Jobbtorg Resurs, Arbetsförmedlingen, olika	2012-01-01	2013-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
arbetsmarknadsprojekt/åtgärder) samt utse ansvarig för praktikanter med funktionsnedsättning.			
✓ Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning.	2012-01-01	2013-12-31	
✓ Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Under året har medarbetarna varit engagerade och delaktiga i processen vid utformning av verksamhetsplanen.			

Åtagande:

Medarbetarna ska ha möjlighet att utvecklas, ta ansvar och kunna påverka sitt arbete.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner arbetsglädje och engagemang.

Kommentar

Ledningsfilosofin på Dianagården följer stadens personalpolicy avseende ledarskap samt har utgångspunkt i ett nära och stödjande kommunikativt ledarskap. En ledares uppgift är att ge sina medarbetare en målinriktad vägledning till den människosyn och de värderingar som ska genomsyra arbetet samt att ge stöd och ”feed back” i planeringen av omvårdnadsarbetet. Ledningen deltar regelbundet i morgonmöten för avstämning på varje våningsplan.

Enhetschef organiserar och strukturerar arbetet tillsammans med medarbetarna så att det inte råder osäkerhet kring ansvar och uppdrag. Detta innebär, att alla medarbetare vet vad som förväntas av dem. Såväl hälso- och sjukvårdspersonal som omsorgspersonal har egna ansvarsområden. Enhetschef och samordnare möjliggör nödvändiga möten, planeringstid, dokumentationstid, reflektionstid som stöd för medarbetarna.

På arbetsplatsträffar (APT) diskuteras verksamhetsplanen, våra åtaganden och arbetsmiljön. Enhetschef arbetar tillsammans med HR-konsulent utifrån stadens rehabiliteringsprocess vid upprepad eller långvarig frånvaro och håller kontakten med de medarbetare som är långvarigt sjuka. Enhetschef har under året genomfört utvecklingssamtal med samtliga medarbetare. Individuell kompetensplan upprättas för varje medarbetare.

I samband med att genomförandeplanen skrivs/revideras upprättas även en arbetsmiljöriskanalys där fokus är på hur arbetsmiljön kring den boende är utformad, såväl den fysiska som den psykosociala.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Nämndmål:

Stadsdelens budget ska vara i balans

Förväntat resultat

Säkra prognoser och budget i balans.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse	Kommentar
✓	Alla chefer och medarbetare med kostnadsansvar ska vidta åtgärder för att få budget i balans vid befarat överskridande.	2013-01-01	2013-12-31		
✓	Alla medarbetare ska av sin chef få information om förvaltningens samt enhetens budget och kostnadsutveckling under året.	2013-01-01	2013-12-31		Medarbetarna har informerats regelbundet om enhetens och förvaltningens budgetläge i samband med enhetsmöten och APT.

Åtagande:

En budget i balans.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enhetens budget är i balans in av Kommunfullmäktige fastställda ersättningsnivåer. Medarbetarna är delaktiga i budgetarbetet och har en förståelse för hur verksamheten finansieras för att befintliga resurser ska användas på ett så effektivt sätt som möjligt.

Kommentar

Enhetens budget är i balans. Medarbetarna har varit delaktiga i budgetarbetet då genomgångar

regelbundet skett på APT. Genomgång av budget har ökat medarbetarnas kunskap om hur verksamheten finansieras utifrån Kommunfullmäktiges fastställda ersättningsnivåer samt förståelsen för att resurser användas på effektivaste sätt.

Månadsvis prognos har tagits fram i samverkan med ekonomicontroller som också medverkat vid upprättandet av tertialrapporter. Enhetschef har varje månad granskat ekonomiska transaktionslistor, personal lönelistor och Paraplyintäkter.

Åtagande:

IT används för utveckling av verksamheten.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

IT blir ett hjälpmedel för alla medarbetarna i deras dagliga arbete, vilket innebär snabbare informationsvägar, tydligare och säkrare kommunikation och ökad trygghet för de boende genom användandet av de nationella kvalitetsystemen.

Kommentar

Det finns en dator i varje gruppboende och samtliga medarbetare har tillgång till stadens intranät samt att alla har e-post. All dokumentation såväl inom Hälso- och sjukvården som social omsorg sker huvudsakligen i datajournaler.

Uppföljning av driftbudget

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Nämndmål:

Effektivitet och fokus på stadsdelsnämndens kärnverksamheter

Beskrivning

Den gemensamma administrationen ska ge effektiv service till enheterna till en så låg kostnad som möjligt, så att stadsdelsnämndens resurser huvudsakligen används i kärnverksamheterna och kommer invånarna till del.

Förväntat resultat

Enheterna upplever att de får ett bra stöd från den gemensamma administrationen. De administrativa kostnaderna och lokalkostnader (verksamhet 0xxx, gemensam administration)

fortsätter att vara låga och helst minskar ytterligare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Alla medarbetare ska uppmuntras till att föreslå kostnadseffektiva arbetsmetoder.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Medarbetarnas förslag på kostnadseffektiva arbetsmetoder har diskuterats i samband med information om budget på enhetsmöten och APT.			

Synpunkter och klagomål

Övrigt