



Östermalm stadsdelsförvaltning
Dianagården

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2014-751-1.1.
Sid 1 (23)

Handläggare: Carina Stenbaek
Telefon: 08-508 10 577

Till
Östermalms stadsdelsnämnd

Verksamhetsplan 2015 för Dianagården

**Östermalms
stadsdelsförvaltning**
Dianagården

Artemisgatan 2
Box 24156
104 51 Stockholm
Telefon: 08-508 10 000
Fax: 08-508 10 099
ostermalm@stockholm.se
stockholm.se

Inledning

Dianagårdens vård- och omsorgsboende ligger i Hjorthagen med närhet till kommunikationer och grönområden. Det är ett boende för personer i behov av vård och omsorg dygnet runt med totalt 48 lägenheter, 36 platser med inriktning somatiskt vård och 12 platser med inriktning mot personer med demenssjukdom. Varje boendeenhet har gemensamma utrymmen för social samvaro och måltider samt tillgång till balkong. Varje lägenhet är utrustad med pentry, trygghetslarm och balkong. I entréplanet finns utöver gemensamma utrymmen och reception även en mindre lokal där socialtjänsten bedriver verksamhet.

Dianagården är bemannat med sjuksköterskor och omvårdnadspersonal dygnet runt. Vardagar arbetar även fysioterapeut och arbetsterapeut. Dianagårdens små boendeenheter ger möjlighet till en lugn och trygg miljö. Det anordnas ett flertal aktiviteter, i samlingssalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, högläsning, gruppgymnastik, promenader och utflykter. Fotvård, frisör och tandvård besöker regelbundet de boende på Dianagården.

Vid inflyttning till Dianagården upprättas en genomförandeplan tillsammans med boende, anhöriga och personal. Av genomförandeplanen framgår hur insatserna praktiskt ska genomföras utifrån den boendens specifika behov och önskemål. Varje boende har två kontaktmän som ansvarar för huvuddelen av utförande av omsorgen. Förutom hjälp med personlig omvårdnad och praktiska göromål ska kontaktmännen bidra till att den boende får en meningsfull dag. Dianagården bedriver kvalitetsarbete bland annat genom regelbundna kvalitetsråd, multiprofessionella, kostråd och aktivitetsgrupp.

Tendensen är att Dianagården upplever korta boendetider som i huvudsak beror på att många svårt sjuka äldre i livets slutskede flyttar in då vårdtiderna inom slutenvården är korta. En del äldre bor även i väntan på ett förstahandsval inom valfrihetssystemet. Den stora omsättningen med hög vårdtyngd ställer krav på verksamheten särskilt inom hälso- och sjukvårdsområdet.

När det gäller boendemiljön så är Dianagården i behov av stambyte samt viss ombyggnad. Micasa har inlett planering i frågan.

Socialstyrelsen har 2014 genomfört brukarundersökningar riktade till de boende på Dianagården. Högst andel positiva svar konstaterades kring bemötande, trygghet, allmän nöjdhet, förtroende för personalen och upplevelsen av att personalen lätt kunde kontaktas. Områden med lägst andel positiva svar rörde upplevd ensamhet, påverka när man får hjälp, vetskap var man lämnar synpunkter, maten och måltiderna och möjligheterna att komma ut. De största utvecklingsområdena och där fokus kommer att ligga på under året är att förbättra måltiden och möjligheten till att komma ut.

Administrativa uppgifter

Dianagårdens vård- och omsorgsboende

Enhetschef/verksamhetschef enligt 29 § HSL

Carina Stenbaek

Tfn: 08-508 10 577

e-post: carina.stenbaek@stockholm.se

Adress: Artemisgatan 2, 115 42 Stockholm

Organisations- och ledningsstruktur

Ledning och personal

Det finns totalt 55 anställda fördelat på en verksamhetschef, två samordnare, 44 omvårdnadspersonal inklusive natt, sju sjuksköterskor inklusive natt, 0,5 fysioterapeut, 0,75 arbetsterapeut och 0,5 vaktmästare. Dianagårdens vaktmästare delar sin tjänst som äldreomsorgens 0,5 vaktmästarservice/fixartjänst. Sjuksköterskor och omvårdnadspersonal bemannar verksamheten dygnet runt, övriga kategorier arbetar vardagar.

Interna möten och råd

Arbetsplatsträff - En gång per månad.

Morgonmöte - Ledning, sjuksköterska, fysioterapeut/arbetsterapeut träffar dagligen omvårdnadspersonalen på varje våningsplan för ett kort möte, ca 15 min, för planering av dagens arbete.

Hälso- och sjukvårdsmöten - Dianagårdens ledning, sjuksköterskor, fysioterapeut och arbetsterapeut träffas en gång per månad för genomgång av aktuella frågor.

Multiprofessionella möten – Genomgång av varje enskild boendes behov vad gäller social omsorg och hälso- och sjukvård. På dessa möten deltar sjuksköterska, fysioterapeut, arbetsterapeut och omvårdnadspersonal. Mötena genomförs en gång per vecka på varje våningsplan och syftet är att ge handledning i omvårdnad för omvårdnadspersonalen.

Kvalitetsråd - Genomgång av inkomna avvikelser, synpunkter och klagomål samt följer upp beslut om åtgärder från föregående möte samt genomgång av rutiner. Kvalitetsrådet har ett lärandeperspektiv. I kvalitetsrådets möten deltar ledning, sjuksköterska, fysioterapeut/arbetsterapeut och omvårdnadspersonal. Kvalitetsrådet träffas fyra gånger per år samt ytterligare möten vid behov.

Kostråd - Dianagårdens ledning och omvårdnadspersonal träffar matleverantören Sodexo fyra gånger per år för framförande av önskemål och synpunkter på de varma måltider som serveras de boende.

Aktivitetsråd - Ledning, arbetsterapeut/ fysioterapeut och en omvårdnadspersonal per våning träffas i aktivitetsrådet sex gånger per år för planering och genomgång av aktiviteter och utestelse.

Samverkan och information

Samverkan mellan den enskilda boende och personalen bygger framför allt på kontaktmanaskapet. På Dianagården finns olika former av samverkan med närstående och andra organisationer.

Förtroenderåd genomförs fyra gånger per år för samråd och ömsesidig information. På förtroenderåden deltar verksamhetschefen, valda representanter för boende och närstående, stadsdelsnämnden och nämndens pensionärsråd. Informationsmöten för anhöriga genomförs två gånger per år. Omvårdnadspersonal deltar regelbundet i nätverksträffar med andra Silviasystrar på vård- och omsorgsboendena på Östermalm. Vårdplanering genomförs vid inflyttning och vid behov tillsammans med den boende, anhörig, sjuksköterska och omvårdnadspersonal. Där efter skrivs en individuell genomförandeplan.

Samverkan sker även med Smittskydd Stockholm och Vårdhygien, Stockholms läns landsting. Det finns ett även ett samverkansavtal med Stockholms läns landsting vad gäller läkarresurser och läkemedel rörande Dianagården, Proffice ansvarar för läkarinsatserna. Läkaren besöker Dianagården en gång per vecka och kan alltid nås på telefon vardag. Jurläkarna på Legevisitten ansvarar för läkarinsatserna under kvällar, nätter och helger.

Det finns en informationspärm på Dianagården tillgänglig för brukare, anhöriga och andra besökare. I informationspärmen finns aktuell information samlad såsom kontaktuppgifter, protokoll från förtroenderåd och APT, verksamhetsplan, aktiviteter, foton från aktiviteter, information om brandlarm, åtgärder vid stöld, policydokument m.m.

Kvalitetsarbete

Verksamhetens kvalitetsråd träffas ca sex gånger per år och är en resurs för att utveckla rutiner och arbetssätt. Förtroenderådet är ett forum för att möjliggöra diskussion kring utvecklingsfrågor tillsammans med representanter för de boende. Stadsdelsförvaltningens årliga verksamhetsuppföljning ger en genomlysning av verksamheten och pekar på styrkor och förbättringsområden. Via klagomål- och synpunktshantering får enheten vetskap om eventuella brister och utifrån de synpunkter som framkommer upprättas vid behov en handlingsplan. Brukarenkätens resultat ger indikationer på eventuella åtgärder som behöver vidtas i verksamheten. Resultatet tas upp på planeringsdag och arbetsplatsträffar för genomgång och diskussion kring hur resultaten kan förbättras. Förbättringsförslag redovisas samt att i förekommande fall nya rutiner utarbetas.

Lokaler

Dianagården har totalt 48 lägenheter, 36 med inriktning somatiskt vård och 12 med inriktning demens. Lägenheterna är fördelade på fyra våningsplan, sammanlagt sju boendeenheter. Varje boendeenhet har gemensamma utrymmen för social samvaro och måltider samt tillgång till stor balkong. Varje lägenhet är utrustad med pentry, toalett, dusch och balkong samt brandlarm och trygghetslarm. I entréplanet finns reception, administrativa lokaler och gemensamma utrymmen för aktiviteter samt en altan för utevistelse. Det finns även en mindre lokal där socialtjänsten bedriver verksamhet. Dianagårdens lägenheter fördelar sig enligt nedan:

Plan	Inriktning	Lägenheter	Enheter
1	demens	6+6	2
2	somatik	6+8	2
3	somatik	6+8	2
4	somatik	8	1
Totalt		48	7

Brukare/Kunder/Klienter

Dianagårdens utgångspunkt är att de boende ska känna trygghet med den personal och med de insatser som utförs. Service, vård och omsorg ska utformas tillsammans med den enskilde så att han eller hon har möjlighet att påverka och bestämma över sitt eget liv. Verksamheten ska genomsyras av gott bemötande.

Vid inflyttning på Dianagården upprättas alltid en genomförandeplan tillsammans med den boende, dennes anhöriga, omvårdnadsansvarig sjuksköterska, arbetsterapeut, fysioterapeut och kontaktman. Genomförandeplanen ska uppdateras var sjätte månad eller vid behov. Varje boende på Dianagården har två kontaktmän. När ordinarie kontaktman är i tjänst är det alltid den som har huvudansvaret för den boendes omvårdnad så att kontinuiteten upprätthålls. Förutom hjälp med personlig omvårdnad och praktiska göromål ska kontaktmannen bidra till att de äldre får en meningsfull dag. Kontaktmannen ska skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga för att de ska känna sig trygga. Dianagården strävar efter att de boende ska ha en meningsfull tillvaro och en god måltidssituation. Utifrån de boendes förmåga och önskemål erbjuds vardagsnära aktiviteter och stimulans av olika slag både inom och utanför boendet.

På det dagliga morgonmötet på varje våningsplan ges en rapport av föregående kväll och den gångna natten samt genomgång av den aktuella dagens aktiviteter för varje boende. Omvårdnaden för de boende anpassas så långt som möjligt efter egna önskemål och normal dygnsrytm. Vid de multiprofessionella mötena träffas sjuksköterska, omsorgs- och rehabiliteringspersonal och går mer ingående igenom de boendes önskemål, resurser, risker, svårigheter och ex behov av hjälpmedel. Målet är att omvårdnaden ska genomsyras av grundtanken att den enskilde har förmåga att själv välja hur han eller hon vill leva sitt liv.

De boende ska alltid veta var de kan lämna synpunkter och klagomål på verksamheten. I kvalitetsrådet och som en del i enhetens kvalitetsarbete redovisas avvikelser och inkomna synpunkter/klagomål från såväl brukare, anhöriga som medarbetare. Resultat från brukarundersökningar tas upp på arbetsplatsträffar för genomgång och diskussion kring hur resultaten kan förbättras. Förbättringsförslag redovisas samt att i förekommande fall nya rutiner utarbetas.

Chef- och ledarskap

Målsättningen med ledarskapet är att de boende på Dianagården ska få en individuellt utformad vård och omsorg. Ledningen strävar efter att vara synlig i verksamheten. Vid de dagliga morgonmötena tillsammans med omvårdnadspersonalen deltar alltid ledningen samt sjuksköterska, fysioterapeut eller arbetsterapeut. Ledningen finns alltid tillgänglig på telefonen samt vid behov även för enskilda samtal med både medarbetare, boende och anhöriga.

Genom verksamhetens åtaganden formuleras Dianagårdens mål och arbetssätt. De finns tillgängliga för både medarbetare, boende och anhöriga. Åtaganden och arbetssätt tas regelbundet upp för diskussion och vidareutveckling på Dianagårdens arbetsplatsträffar. Vid planeringsdagarna då all personal deltar, utvärderas hur vi under året uppfyllt våra åtaganden och hur vi kan utvecklas vidare.

En ledaruppgift är att lyfta fram medarbetarnas kompetens och kunskaper till gagn för bruka-

ren. En utgångspunkt för detta är det strukturerade återkommande medarbetarsamtalet efter genomgång av svar från medarbetarenkäten.

Medarbetare

På Dianagården finns sjuksköterskor omvårdnadspersonal tillgängliga dygnet runt. Det finns tillgång till fysioterapeut, arbetsterapeut, administrativ personal samt läkare. Varje plan har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och varje boende har en kontaktman.

Dianagårdens ledning har medarbetarsamtal med alla anställda en gång per år. Utifrån den anställdes profession, kunskapsnivå och intressen upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Internutbildning inom förflyttningsteknik, hygienrutiner, kost och måltidsordning anordnas regelbundet.Handledning utifrån den enskildes omvårdnadsbehov ges kontinuerligt av sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut. En checklista används vid nyanställning för att säkerställa introduktionen av den nya medarbetaren.

Värdegrund

Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre samt Stockholms stads värdegrund för äldreomsorgen ska genomsyra verksamheten. I stadens värdegrund är värdigt liv och välbefinnande centrala begrepp. Målet är att all personal ska arbeta i enlighet med värdegrundens intentioner. Arbetet med att konkretisera värdegrunden i det dagliga arbetet fortgår genom ex. diskussioner på möten och användande av utbildningsmaterial.

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.4 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla

Nämndmål:

Tidiga insatser och förebyggande arbete prioriteras

Beskrivning

Fokus ligger på det förebyggande arbetet samt tidiga insatser och åtgärder.

Förväntat resultat

Fler personer upplever ett ökat välbefinnande.

Åtagande:

Dianagården samarbetar med frivilligorganisationer

Förväntat resultat

Ett ökat och förstärkt samarbete med frivilligorganisationer.

Arbetsätt

Som ett komplement till Dianagårdens egen verksamhet sker samarbete med frivilliga organisationer såsom kyrka, förskola, väntjänst för att tillgodose de boendes olika behov och önskemål. Det är främst olika former av besöks- och väntjänster som tillhandahålls. Vi kommer att ta initiativ till ett fortsatt och förstärkt samarbete med frivilligorganisationerna samt bredda samarbetet med andra frivilligorganisationer inom området föreningar och intresseorganisationer. På Dianagården finns idag ett etablerat samarbete med Väntjänsten på Östermalm som bland annat håller i högläsningssgrupper på enheterna samt besöker enskilda personer. Engelbrekts församling och Frälsningsarmén kommer till enheten för andakter liksom förskolebarn.

Resursanvändning

Kyrka, förskola, väntjänst och andra frivilligorganisationer inom området föreningar och intresseorganisationer.

Uppföljning





Uppföljning av samarbetet och antal besök/aktiviteter under året som har gått.

Utveckling

Nå nya frivilligorganisationer.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.8 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personer som får en daglig utevistelse - vård och omsorgsboende		fastställs 2015	År
 Andelen nöjda omsorgstagare - vård- och omsorgsboende (äldreomsorg)	85 %	85 %	År
 Måltiden är en trevlig stund på dagen - Vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	77 %	77 %	År
 Omsorgstagarnas upplevelse av trygghet - vård och omsorgsboende (äldreomsorg)	90 %	90 %	År

Nämndmål:

Äldre är trygga och äldreomsorgen präglas av god kvalitet.

Beskrivning

Äldreomsorgen är hållbar, jämställd, tillgänglig och likvärdig. Alla äldre har rätt till tryggt boende och en vardag med hög livskvalitet. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Äldre kan påverka både innehåll i omsorgen och utförare. Trygga villkor för personalen är en förutsättning för en trygg äldreomsorg. Hälso- och sjukvården på vård- och omsorgsboenden är säker och av god kvalitet.

Förväntat resultat

Fler äldre upplever att de är trygga. Andelen nöjda omsorgstagare ökar. Hälso- och sjukvården inom de särskilda boendeformerna och dagverksamheterna är säkra och av god kvalitet.

Åtagande:

De boende på Dianagården får god och näringsriktig mat som serveras i en trevlig måltidsmiljö.

Förväntat resultat

Det serveras en god och näringsriktig måltid i trevligt sällskap. Stöd från personalen bidrar till att de boende får i sig tillräckligt med mat.

Arbetsätt

Maten till Dianagården levereras av Sodexo då verksamheten saknar tillagningskök. Den mat som serveras ska vara vällagad och näringsmässigt anpassad till äldres behov. Personalen ska ha kunskap om betydelse av ett tillräckligt intag av energi, konsekvenser av undernäring samt att maten kan utgöra en av dagens viktigaste händelser. Dianagården följer rutiner för måltiden. Kostgruppen tillsammans med leverantör och ledning träffas regelbundet för att följa upp och säkerställa att rutiner och regler uppföljs. Egenkontroll genomförs av hantering av livsmedelshygien och regler kring godkänd hantering av råvaror och färdig mat följs.

Måltiderna är en av dagens viktigaste händelser och är för många en högtidsstund. Genom våra måltider ser vi till att de boende får god och näringsriktig mat i trevligt sällskap. Varje dag finns två rätter att välja till lunch och middag samt även möjlighet att välja tillbehör till maten. Vi strävar efter att ha en trivsamt och stimulerande måltid med trevlig dukning. Personalen äter gemensamt med de boende. För flera av våra boende är stödet från personalen av stor vikt för att man ska få i sig tillräckligt med mat.

Resursanvändning

Personalens kompetens. Personalen har kostutbildning för att kunna laga näringsriktig mat samt kunna tillgodose olika kostbehov.

Uppföljning

Uppföljning görs av omvårdnadsansvarig sjuksköterska, kostgruppen tillsammans med leverantör och ledning. Kostgruppen träffar 4 gånger om året för att följa upp och säkerställa att rutiner och regler uppföljs.

Egenkontroll av hygien, städning och livsmedelshantering

Socialstyrelsens brukarundersökning

Daglig dialog med de boende

Utveckling

I brukarundersökningen för 2014 ses en försämring vad gäller boendes uppfattning om hur maten smakar, 41 % har uppgett att maten smakar bra jämfört med 77 % år 2013. När det

gäller måltidssituationen har 53 % uppger att måltiderna är en trevlig stund på dagen. För att öka nöjdheten kommer vi att fortsätta arbetet med att utveckla mat och måltider ex vad gäller dukning och upplägg av mat. Måltiden skall upplevas även med ögat för att väcka lust att äta.

Åtagande:

De boende på Dianagården får service och omsorg av god kvalitet

Förväntat resultat

De boende är nöjda med service och omsorg.

Arbetsätt

Service och omsorg utformas tillsammans med den enskilde så att han eller hon har möjlighet att påverka och bestämma över sitt eget liv. Vi strävar efter att den boende ska erbjudas möjlighet att behålla sitt sociala nätverk. Samverkan mellan den boende och personalen bygger framför allt på kontaktmanaskap. Vi genomför all omvårdnad såsom av- och påklädning, hjälp med förflyttning, hygien och måltider med stor respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. Omvårdnaden av de boende anpassas så långt det är möjligt efter normal dygnsrytm, ex styrs inte sänggående av schemaläggning utan anpassas efter den enskildes förutsättningar, behov och önskemål. De boenden har rätt till dusch och hårvård varje dag och alla får gå på toaletten när man önskar. Lägenheter och gemensamma utrymmen städas så hygien och trivsel upprätthålls. Vi tvättar och vid behov lagar de boendes kläder. De boende ska alltid veta var de kan lämna synpunkter och klagomål på verksamheten.

Att bo på vård- och omsorgsboende handlar om att få tillgång till omvårdnad, social gemenskap och aktiviteter likaväl som att behålla sin självständighet och sina intressen. Att möta alla dessa behov är en utmaning för personalen. För att ge äldre en god vård och omsorg är det viktigt med engagerad, erfaren och utbildad personal. Medarbetare som trivs på jobbet gör ett bra arbete och personalen är den viktigaste resursen för att uppnå positiva resultat i verksamheten. Dianagården nyanställer endast omvårdnadspersonal med grundutbildning. Nyanställda får introduktion om rutiner, arbetsätt, hygienutbildning samt utbildning i lyftteknik. Kompetensen hos medarbetarna vidmakthålls och höjs genom undervisning och handledning. Det är viktigt att all personal behärskar det svenska språket i tal och skrift. Arbetet med att implementera stadens värdegrund fortgår.

På Dianagården finns både somatiskt vård och inriktning mot personer med demenssjukdom. Det är viktigt att personalen har den särskilda kompetens som krävs för att ge bästa möjlig vård till demenssjuka personer. Vi arbetar i enlighet med Nationella riktlinjer för vård och omsorg vid demenssjukdom. Alla anställda har sedan tidigare genomgått den nätbaserade utbildningen "Demens ABC".

Resursanvändning

Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete mellan kontaktman, sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut. Dokumentation och riskbedömningsinstrument ger ett tydligt underlag för åtgärder. Verksamhetens kvalitetsråd är en resurs för att utveckla rutiner och arbetsätt liksom enhetens olika mötesformer. Förtroenderådet möjliggör diskussion kring utvecklingsfrågor tillsammans med representanter

för de boende, anhöriga, lokala pensionärsrådet, Dianagårdens ledning. Närstående är en resurs som känner den äldre väl. Läkarorganisationen är en resurs för enheten i form av medicinsk expertis.

Uppföljning

Via klagomål- och synpunkts hantering får enheten vetskap om eventuella brister. Utifrån de synpunkter som framkommit upprättas en handlingsplan. Verksamheten arbetar sedan med att åtgärda fel och brister utifrån handlingsplanen. Genomförandeplaner följs upp var sjätte månad eller vid behov av kontaktpersonen. Avvikelse och riskbedömningar utifrån Socialstyrelsens kvalitetsindikatorer följs upp och rapporteras varje månad. Arbetsterapeut och sjukgymnast följer upp ordinerade hjälpmedel, ADL-status och förflytnings/motorisk status. Resultat från brukarundersökning

Utveckling

Resultatet från brukarundersökningen visar att endast 42 % av de boende vet var man ska vända sig om man har synpunkter och klagomål. Kvalitetsrådet ska vidareutveckla formerna för hantering och återkoppling av klagomål, synpunkter och avvikelser. Lokala rutiner följs upp och förbättras kontinuerligt. Socialstyrelsens brukarundersökning för 2014 visar att det är 89 % som känner sig förtroende för personalen och 83 % är sammantaget nöjda med Dianagården.

Åtagande:

Hälso- och sjukvården på Dianagården är säker och av god kvalitet.

Förväntat resultat

Hälso- och sjukvården bedrivs så att den uppfyller kraven på en god vård och tillgodoser den enskildes behov av trygghet och säkerhet i vården och behandlingen.

Arbetsätt

Hälso- och sjukvården ska omfatta erforderlig hälso- och sjukvårdsinsatser upp till och med sjuksköterskenivå, inklusive rehabilitering. Läkarinsats och specialistvård tillhandahålls av landstinget. Alla boende har en omvårdnadsansvarig sjuksköterska och det finns en sjuksköterska dygnet runt alla dagar i veckan. Vardagar dagtid finns både sjukgymnast och arbetsterapeut på Dianagården.

Hälso- och sjukvårdspersonalen ska identifiera vilka äldre som är i riskzonen för malnutrition, fallolyckor och trycksår samt följa Medicinskt Ansvarig Sjuksköterskas rutiner.

Riskbedömningar utförs på alla boende vid inflyttning samt kontinuerligt efter förändrat hälsotillstånd. För varje boende görs en rehabiliteringsbedömning och vid behov ska en rehabiliteringsplan upprättas. Vi arbetar förebyggande genom att bedriva systematiskt patientsäkerhetsarbete och tillämpar hygienrutiner för att förebygga smittspridning och vårdrelaterade infektioner. Vi tillhandahåller bl.a. medicintekniska utrustning, arbetsredskap och hjälpmedel och förbrukningsartiklar, inkontinensmedel m.m. som åtgår för att fullgöra åtagandet.

Tendensen är att många svårt sjuka äldre i livets slutskede flyttar in på Dianagården. Den ökade omsättning med hög vårdtyngd ställer krav på verksamheten särskilt inom hälso- och sjukvård.

Resursanvändning

Personalens kompetens

Uppföljning

Riskbedömningar har utförts på boende vid inflyttning samt kontinuerligt vid förändrat hälsotillstånd. Vårdplaneringar görs efter behov tillsammans med den boende, berörd personal och eventuellt anhöriga. Teammöten har genomförts regelbundet. Individuell utprovning av hjälpmedel har gjorts av legitimerad personal. Läkare har besökt enheten två gånger per vecka. Tillgång till läkare finns via telefon dygnet runt. Det har genomförts läkemedelsgenomgång tillsammans med läkare. Kontroll av narkotika och utgångsdatum på läkemedelsförpackningar har skett en gång i månaden. Årlig kontroll görs av apoteket.

Utveckling



Vi arbetar vidare med att utveckla och uppdatera våra lokala rutiner för hälso- och sjukvården. I hälso- och sjukvårdspersonalens dokumentation behöver vårdprocessen förtydligas.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholm är klimatneutralt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel av stadens verksamheter som sorterar ut matavfall för biologisk behandling		fastställs 2015	År
 Elanvändning per kvadratmeter		32 kWh	År

Nämndmål:

Verksamheterna är miljösmarta

Beskrivning

Nämnden 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 och kemikalieplan följs, liksom nämndens policy för resor i tjänsten.

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan, ökad klimatanpassning och fler grönskande utomhusmiljöer. Stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt.

Åtagande:

Dianagården strävar efter att minska negativa miljöeffekter.

Förväntat resultat

En effektiv miljöhantering och en hög miljömedvetenhet i organisationen. Minskat matsvinn.

Arbetsätt

Vi väljer miljömärkta produkter vid inköp av till exempel förbrukningsmaterial och tvättmedel. Vi har rutiner för källsortering, bl.a. hantering av förpackningar/kartonger och tidningsinsamling. Vi minskar elförbrukningen genom att släcka lampor i de rum vi inte vistas i och stänger av datorer när de inte används. Vi sorterar ut matavfall för biologisk behandling samt beställer en stor andel ekologiska livsmedel. Inkontinensgruppen arbetar med att inkontinensprodukter används effektivt och inte används i onödan. Vi följer stadens avtal för resor, transporter till och från dagverksamhet. Vi har miljöombud som träffas och deltar i stadens kurser om miljöfrågor.

Resursanvändning

Personalen. Inom enheten finns utbildade miljöombud.

Uppföljning


Vi följer upp på APT, miljöombud träffas

Utveckling

Ökad förståelse hur alla kan bidra till en bättre miljö.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	25 %	25 %	Tertial

Nämndmål:

En hållbar och giffri livsmiljö värnas och utvecklas

Beskrivning

Intensifiera arbetet med att kartlägga och ta bort gifter. Andelen ekologisk mat i verksamheterna ska öka. Stadens miljöplan och kemikalieplan följs.

Förväntat resultat

Ökad andel ekologiska livsmedel, minskad användning och exponering av skadliga kemikalier.

Åtagande:

Dianagården serverar en hög andel ekologisk mat

Förväntat resultat

Ökad andel av ekologiska livsmedel.

Arbetsätt

Vi köper ekologiska livsmedel i den mån det finns att beställa via stadens upphandlade leverantörer.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Stadens miljöprogram
Utbildade miljöombud. Tid avsätts för miljöombudsträffar

Uppföljning

Agresso, tertialrapporter och verksamhetsberättelse


Utveckling


Ökad förståelse hur alla kan bidra till en bättre miljö.

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.3 Fler jobbar, har trygga anställningar och försörjer sig själva

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Antal praktiktillfällen som genomförs inom stadens verksamheter av de aspiranter som Jobbtorg Stockholm matchar		500 st	Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Stadsdelsnämnderna ska möjliggöra tidsbestämda anställningar, yrkesintroduktionsanställningar och lärlingsanställningar inom sina verksamheter.	2015-01-01	2015-12-31

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att ha budget i balans.

Beskrivning

Genom att både chefer och medarbetare är delaktiga i planering och uppföljning säkerställs en tydlig och kreativ styrning av verksamhet och ekonomi. Personal uppmuntras till att finna kostnadseffektiva lösningar.

Förväntat resultat

Budget i balans på alla enheter

Åtagande:

Dianagården arbetar för att ha en budget i balans.

Förväntat resultat

Budgeten är i balans.

Arbetsätt

Medarbetarna är delaktiga i budgetarbetet då genomgångar regelbundet sker på APT. Genomgång av budget ökar medarbetarnas kunskap om hur verksamheten finansieras utifrån Kommunfullmäktiges ersättningsnivåer samt förståelsen för att resurser användas på effektivaste sätt. Vi har en budgetprognos för hela året och månadsuppföljning av budget sker i samarbete med controller. Verksamhetschef granskar varje månad ekonomiska transaktionslistor, lönelistor och Paraplyintäkter m.m. Vid befarat överskridande vidtar vi åtgärder, vi anpassar bemanning och inköp efter vår budget.

Resursanvändning

APT där personalen blir delaktiga i budgetarbetet.

Månadsrapporter

Uppföljning

Månadsrapporter, tertialrapporter, verksamhetsberättelse.

Utveckling

Budgeten påverkas av stor omsättning av boende med ett stort vårdbehov. Korta vårdtider ställer krav på effektiva rutiner och processer.

Resursanvändning

Budget 2015

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Verksamheterna är fria från diskriminering.

Beskrivning

Arbetet mot diskriminering tydliggörs och intensifieras. Jämställdhetsplan och likabehandlingsplaner är kända av alla och efterlevs i verksamheterna.

Förväntat resultat

Inga klagomål och synpunkter gällande diskriminering.

Åtagande:

Dianagården arbetar förebyggande mot diskriminering

Förväntat resultat

All personal medverkar till att förhindra diskriminering i verksamheten genom att medvetandegöra, förebygga och uppmärksamma om det inträffar.

Arbetsätt

Vi tolererar inga former av kränkande särbehandling såsom trakasserier eller mobbing. Kränkande särbehandling är ett hot mot personals välbefinnande och arbetsglädje. Stadens diskrimineringspolicy är vägledande i vår kommunikation och vårt uppträdande. All personal måste känna till och följa policyn men verksamhetschefen har ansvar för att åtgärda varje form av kränkande handling de observerar eller hör talas om.

Resursanvändning

Personalen

Diskrimineringspolicy

Uppföljning

Medarbetarenkät



Utveckling

Genom ett aktivt arbete mot diskriminering skapas förutsättningar för att fler utvecklas som

människor.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Sjukfrånvaro		4,4 %	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14		tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare

Beskrivning

Personal har grundutbildning och erbjuds kompetensutveckling. Heltid är norm vid tillsvidareanställning. Nämndens friskvårdspolicy, rehabiliteringsprocess och rutiner vid sjukdom är väl kända. Samarbete sker med fackliga organisationer, företagshälsovård och försäkringskassa. Hög svarsfrekvens i medarbetarenkäten. Jämställdhet och mångfald eftersträvas och diskriminering motarbetas.

Förväntat resultat

Medarbetarenkäten visar att personalen känner sig motiverad och delaktig. Sjukfrånvaron är låg och förvaltningen rekryterar adekvat kompetens. Professionalitet och god kvalitet råder i verksamheterna

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2015-01-01	2015-12-31
Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning.	2015-01-01	2015-12-31
Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2015-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Alla medarbetare ges möjlighet att utvecklas, ta ansvar och påverka sitt arbete.

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner arbetsglädje och engagemang.

Arbetsätt

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.

Verksamhetschefen 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 omvårdnadspersonal har egna ansvarsområden. Verksamhetschef och sjuksköterska möjliggör nödvändiga möten, planeringstid, dokumentationstid, reflektionstid som stöd för medarbetarna.

Utbildningar, föreläsningar, konferenser är viktiga för nya kunskaper som främjar medarbetarna och verksamheten avseende ledarskap, verksamhetsutveckling och arbetsmiljö. Utbildningar, såväl grundutbildningar som kortare utbildningar, ger medarbetarna en större möjlighet till att på ett bra sätt klara av sitt arbete och utvecklas i sitt arbete.

Resursanvändning

Enhetens chef får stöd i sitt ledarskap av förvaltningens avdelningschef, HR-avdelning/konsulent, ekonomi- och lönecontrollers, IT-ansvarig.

HR-konsulent och företagshälsovård är resurser kring personal- och rehabiliteringsfrågor.

Verksamhetens arbetsplatsombud är en viktig resurs gällande arbetsmiljön. Verksamhetens arbetsplatsträffar är ett forum där verksamhetsnära frågor diskuteras. Utvecklingssamtal med medarbetare. Utbildningar, föreläsningar, konferenser är viktiga för nya kunskaper som främjar medarbetarna och verksamheten avseende ledarskap, verksamhetsutveckling och arbetsmiljö. Utbildningar, såväl grundutbildningar som kortare utbildningar, ger medarbetarna en större möjlighet till att på ett bra sätt klara av sitt arbete och utvecklas i sitt arbete.

Uppföljning

Diskussion på personalmöten, rapporter och sjuksköterskemöten. På arbetsplatsträffar (APT) diskuteras verksamhetsplanen, våra åtaganden och arbetsmiljön. Verksamhetschef arbetar tillsammans med HR-konsulent utifrån stadens rehabiliteringsprocess vid upprepad eller långvarig frånvaro och håller kontakten med de medarbetare som är långvarigt sjuka. Verksamhetschef genomför utvecklingssamtal med samtliga medarbetare och 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.

Utveckling

Ytterligare utveckla arbetsplatsträffar och rapporter/ möten för att främja dialog och delaktighet. Fortsätta arbetet med validering och grundutbildningsinsatser så att alla medarbetare känner att de kan utvecklas och växa i sin yrkesroll. Fortsätta utbildningsinsatser för medarbetare som behöver förbättrade kunskaper i svenska språket.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.4 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

Nämndmål:

Våld och social oro minskar

Beskrivning

Personer som utsätts för våld i nära relationer får stöd. Samarbete sker inom trygghet- och säkerhetsarbetet för att stoppa våld och minska oro och utsatthet. Skyddsfaktorer uppmärksammas i utomhusmiljön.

Förväntat resultat

Ökad upplevelse av trygghet, minskad social oro. Personer som har utsatts för relationsvåld upplever att de har erbjudits stöd och vid behov skyddat boende.

Åtagande:

Dianagården uppmärksammar våld i nära relationer

Förväntat resultat

Alla medarbetare har kännedom om rutiner mot våld i nära relationer.

Arbetsätt

Inom alla verksamheter som jobbar med människor kan personalen möta personer som på olika sätt är utsatta för våld i nära relation. Äldre är en grupp i samhället som i många avseenden är mer sårbara för våld och övergrepp än andra. Dianagården ska ha en god beredskap för att kunna upptäcka, bemöta och agera i kontakter med boende som kan vara berörda av våld i nära relationer. Det kan vara olika typer av våld som kan förekomma mellan närstående, ex fysiskt, psykiskt och ekonomiskt våld eller försummelse av en person i beroendeställning. Vi utgår från förvaltningens rutiner som ger stöd i att våga se, fråga och agera. Genom att se och agera kan Dianagården bidra till att dessa människor får rätt stöd och hjälp.

Resursanvändning

Personalen erfarenhet och kompetens.

Förvaltningens lokala rutiner mot våld i nära relationer

Stadens program för kvinnofrid - mot våld i nära relationer

Uppföljning

APT

Utveckling

Ge personalen grundläggande kunskaper om våld i nära relationer och hur man ska agera vid upptäckt.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Nämndmål:

Verksamheterna präglas av tillgänglighet, delaktighet och ett gott bemötande.

Beskrivning

Verksamheterna är tillgängliga och präglas av ett gott bemötande. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för den enskildes önskemål och val.

Förväntat resultat

Personer upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Tillgängligheten i verksamheterna är hög och den enskilde upplever ett gott bemötande i kontakten.

Åtagande:

De boende på Dianagården är trygga och får ett bra bemötande

Förväntat resultat

De boende är trygga och bemöts med respekt.

Arbetsätt

Dianagårdens utgångspunkt är att de boende ska känna trygghet med den personal och med de insatser som utförs. Verksamheten ska genomsyras av gott bemötande av våra boende och deras anhöriga. Det är av största vikt att vi är lyhörda för våra boendes behov och önskemål samt har regelbundet kontakt med anhöriga/närstående och tar reda på deras uppfattning om trivsel och bemötande. Frågan om bemötande tas löpande upp, bland annat på enhetens planeringsdagar.

För att stärka tryggheten har vi tydliga rutiner för våra boende och ett genomarbetat arbetsätt. Personalen och ledning har hög tillgänglighet så de boende ska kunna lita på att deras behov av hjälp blir tillgodosedda. Dianagården strävar efter att ha god personalkontinuitet vid omsorgen. Tillgång till arbetsledning, hälso- och sjukvårdspersonal samt läkare dygnet runt är en trygghetsfaktor. Dianagården har låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning. Varje boende på Dianagården har två kontaktmän. När ordinarie kontaktman är i tjänst är det alltid hon/ han som har huvudansvaret för den boendes omvårdnad. Kontaktmannen ska skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga för att de ska känna sig trygga.

Det är viktigt att ha en inomhusmiljö som är trygg och funktionell. Gästerna ska kunna känna igen sig och hitta i lokalerna. Miljön på Dianagården är genomtänkt och harmonisk och tar hänsyn till att man kan ha svårt att uppfatta omgivningen på grund av demenssjukdom eller synnedsättning. Vi arbetar med förebyggande arbete för att öka upplevelsen av trygghet. Samtlig personal genomgår årligen en brandutbildning. I samarbete med brand- och räddningstjänsten genomförs kontinuerligt informationsinsatser och förebyggande åtgärder för utökat brandskydd samt identifiering av risker.

Resursanvändning

Medarbetarnas samlade kompetens och ett fungerande teamarbete mellan kontaktperson, samordnare, sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet och god omsorg för den äldre. Personalen utbildas kontinuerligt för att utvecklas i arbetet

Uppföljning

Brukarundersökning

Dokumentation och riskbedömningsinstrument ger ett tydligt underlag för åtgärder och uppföljning. Handlingsplaner följs regelbundet upp avseende riskinventering och risk- och väsentlighetsanalys.

Utveckling

Vi strävar efter att ha fortsatt bra resultat på brukarundersökningen. Resultatet för 2014 visar att 94 % känner sig trygga på Dianagården och 95 % av de boende upplever att får ett bra bemötande av personalen. .

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en demokratisk stad där medborgarna har inflytande

Nämndmål:

Invånarna har inflytande

Beskrivning

Den lokala demokratin stärks genom en tydlig information och brukarinflytande, t ex genom pensionärsråd, råd för funktionshinderfrågor, förtroenderåd, förskoleråd m fl. Formerna för ungdomars inflytande utreds. Öppna möten med stadsdelsnämnden och möjligheten att lämna medborgarförslag ökar möjligheten till att påverka. Alla utredningar präglas av delaktighet.

Förväntat resultat

Invånarna känner sig delaktiga och har haft möjlighet att påverka.

Åtagande:

De boende på Dianagården har inflytande över sin vardag

Förväntat resultat

Att den enskildes upplever självbestämmande och delaktighet.

Arbetsätt

Service, vård och omsorg utformas alltid tillsammans med den enskilde så att han eller hon har möjlighet att påverka. Målet är att omvårdnaden genomsyras av grundtanken att den enskilde har förmåga att själv välja hur han eller hon vill leva sitt liv.

Dianagården har tydliga rutiner för kontaktmanaskap. Kontaktmannen ansvarar för att den

boendes individuella genomförandeplan upprättas, följs upp och revideras samt ansvarar för att samtliga i personalen som möter den boende är väl informerade och känner till vad genomförandeplanen innehåller. Hjälpinsatserna utformas tillsammans med den boende för att ta tillvara dennes resurser och tankar och ge möjlighet till inflytande över vardagen. För de personer som inte kan föra sin egen talan ska kontaktmannen efter samtycke utforma insatserna tillsammans med den person som för den boendens talan. Detta samtal kan handla om ex levnadsberättelse, närståendes kunskaper och resurser. Det är viktigt att kontaktmannen strävar efter att skapa en tillitsfull relation till den boende och dennes anhöriga. Kontaktmannen är den som primärt ska vara behjälplig med personlig omvårdnad och praktiska göromål samt bidra till att de äldre får en meningsfull dag. Kontinuitet är en viktig del i arbetet för att ge trygghet och djupare kunskap om den boende så en individuell omsorg kan ges.

Resursanvändning

Personalens kompetens och erfarenheter. Personalen har utbildning i kontaktmannaskap. Den boendes dokumentation, t.ex. genomförandeplan. Ett fungerande teamarbete mellan kontaktman, sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut är den viktigaste resursen i arbetet för att skapa trygghet och god omsorg om den äldre.

Uppföljning

Dokumentation ger ett tydligt underlag för åtgärder och uppföljning.
Brukarundersökning

Utveckling

Resultatet från brukarundersökningen visar att endast 43 % av de svarande upplever att man kan påverka vilka tider man får hjälp. Detta är ett fortsatt utvecklingsområde.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.7 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

Tillgången till kulturaktiviteter är god.

Beskrivning

Boende med heldygnsomsorg, deltagare i dagliga verksamheter och besökare i öppna träfflokaler, ungdomar i fritidsverksamhet samt barn i förskolor ska få tillgång till stadens kulturutbud och i verksamheten stimuleras till eget skapande.

Förväntat resultat

Brukarna upplever ett rikt och varierat kulturutbud

Åtagande:

De boende på Dianagården erbjuds utevistelse och ett varierat aktivitets- och kulturutbud

Förväntat resultat

De boende upplever meningsfullhet i vardagen. Förmåga och vilja till aktivitet upprätthålls.

Arbetsätt

Dianagården erbjuder de boende fysisk, psykisk, social och kulturell stimulans utifrån varje boendes förutsättningar och behov. De boende ska känna gemenskap och uppleva sin dag som meningsfull. Det finns en aktivitetsgrupp som träffas regelbundet under året för. Gruppen består av aktivitetsombud från varje avdelning. Det finns ett nära samarbete med enhetens arbetsterapeut och fysioterapeut.

Ombudens uppgift är att planera aktiviteter, att göra aktivitetsprogrammen men också att inventera varje boendes individuella önskemål. Personalen strävar efter att anpassa aktiviteterna efter de boendes önskemål och intressen. Det är också viktigt att anpassa utbudet efter de boendes förutsättningar, ex som bristande ork, syn eller hörsel, så att även de mest sjuka boende får stimulans.

Alla som bor på Dianagården erbjuds dagligen att delta i någon form av aktivitet och utevistelse. Dianagården erbjuder ett brett utbud av gemensamma aktiviteter, i samlingssalen och på respektive enhet, exempelvis underhållning, hjärngympa, filmvisning, högläsning, musikstunder, grupp gymnastik och utevistelse. På sommaren anordnas exempelvis bouletturnering och tipspromenad. Det anordnas större arrangemang efter årstid, ex midsommarfest, sill-, grill-, kräft- och surströmmingsfest eller nobelfest, luciafirande samt julfest. Utflykter genomförs regelbundet. Verksamheten besöks av ungdomar, främst under sommaren, som erbjuder deltagande vid promenader, spel, högläsning och anordnande av sommarcafé. Frivilligarbetare och Väntjänsten bidrar med högläsning och kyrkan anordnar andakt. Anpassning med ex extrapersonal genomförts vid behov för att så många boenden som möjligt skall kunna delta vid aktiviteterna.

De boenden ska även erbjudas individuella aktiviteter - egen tid - tillsammans med ex sin kontakman. Dessa tillfällen är viktiga för att bevara identiteten och bidra till meningsfullhet i vardagen

Resursanvändning

Personalens kompetens. Sång- och aktivitetsmaterial anpassat efter säsong och aktivitet.

Uppföljning

Brukarundersökning, utvärderingar av aktiviteter. Statistik över genomförda utevistelser. Dialog med boende, närstående och personal.

Utveckling

Utvärderingar visar att de boende uppskattar de olika arrangemangen men

brukarundersökningen för 2014 visar att nöjdheten när det gäller aktiviteter är 67 % vilket är en minskning från år 2013. Brukarnas nöjdhet med möjligheten till utevistelse har minskat avsevärt i jämförelse med 2013, från 75 % till 36 % som är nöjda. Det kommer att vara fokus på att förbättra nöjdheten med aktiviteter och utevistelse samt genomförande av egen tid.

Övriga frågor