



Handläggare: Lena Slotte

Årsredovisning 2009 Serafens vård- och omsorgsboende

Sammanfattande analys

Verksamhetsbeskrivning

Inom Serafens vård- och omsorgsboende finns 17 avdelningar varav 7 demensavdelningar, 1 korttidsavdelning, 2 avdelningar för äldre personer med psykisk diagnos och 7 avdelningar för somatik (sjukhem). Totalt 176 boende.

Totalt arbetar 136,82 helårsanställda vårdbiträden och undersköterskor, 16,74 helårsarbetande sjuksköterskor, 3 helårsarbetande sjukgymnaster och 3 arbetsterapeuter. Administrationen består av två samordnare och en vaktmästare på heltid.

Hälso och sjukvårdsbehovet tillgodoses genom sjuksköterskebemanning dygnet runt. Sjuksköterskorna är organiserade i olika arbetslag med schemalagd arbetstid. Läkare finns från Curera dagtid - vardagar. Under kvällar och helger kontaktas jourläkare via Curera. Sjukgymnaster och arbetsterapeuter finns tillgängliga samtliga vardagar dagtid.

Serafens vård- och omsorgsboende återgick i kommunal regi 15 mars 2009 efter att ha varit privat ett antal år.

En ny ledning har rekryterats under året som består av en enhetschef och tre bitr. enhetschefer.

Utveckling under året

Efter övertagandet inleddes arbetet med att ordna en mötesstruktur och nya tillfälliga scheman där tid för rapportering mellan arbetspassen möjliggjordes.

En total översyn av bemanningen är åtgärdad. Det resulterade i en utökning av antalet sjuksköterskor och omvårdnadspersonal. 15 oktober började personalen arbeta enligt ett nytt permanent schema vilket innebar att de långa passen på helgerna försvann och allas sysselsättningsgrad blev densamma som innan neddragningen hösten 2008. När det nya schemat var klart, visade det sig finnas 70 vakanta tjänster i varierande tjänstgöringsgrad. Ett omfattande rekryteringsarbete av omvårdpersonal inleddes.

Serafens ledning har tagit fram en handlingsplan som ligger till grund för hur Serafen ska arbeta under 2010 med ämnesområden såsom; arbetssätt och utveckling, ekonomi, medarbetare/chef, boende/anhöriga. För att öka

delaktigheten hos medarbetarna, har arbetsgrupper inom de olika områdena startat som återkopplar till ledningen kontinuerligt för beslut.

Under hösten internrekryterades två samordnare för att sköta Serafens hela bemanning och administration/reception.

På grund av minskad efterfrågan på korttidsplatser, omvandlades ett korttidsboende till ett boende för äldre med en psykisk diagnos med plats för 11. Det nya boendet har haft svårt att få nya boenden trots skriftlig information och möten med stadens boendesamordnare. Förhoppningen är att boendet vartefter det blir mer känt, får fler som flyttar in.

Med hjälp av pengar från Kompetensstegen och stimulansbidrag har omvårdnadspersonal frikopplats från vården för att hjälpa sina arbetskamrater i hur en dokumentation förs och hur en genomförandeplan skrivs. Detta i stadens databaserade dokumentationsprogram Parasol.

Varje avdelning har utsett ett kulturombud för att särskilt arbeta med aktiviteter inom Serafen. Gruppen leds av en arbetsterapeut och träffas minst en gång per månad. Antalet veckoaktiviteter har ökat från 4 till 8. Exempel på aktiviteter är bl a att förskolan som finns i huset har fruktstund/fikastund tillsammans med boende på demensenheten, medarbetare har utbildats i Quiqong och håller nu flera olika grupper på huset, Bio en gång/månad, utflykter, allsång, olika föredrag om städer i världen, musikterapi, årets traditioner uppmärksammas, en kör med de boende har bildats, Vårdhundskolans elever/hundar gör sin praktik på Serafens demensenheter, utespel på sommaren i närliggande park, m.m.

Arbetet inom Serafen har under året präglats av att bygga upp ett förtroende mellan ledning, personal och anhöriga där den boende varit i centrum.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s INRIKTNINGSMÅL 2:

2. Kvalitet och valfrihet ska utvecklas och förbättras

KF:s MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

2.4 Staden ska vara en attraktiv arbetsgivare

NÄMNDMÅL:

Kungsholmens stadsdelsnämnd ska vara en attraktiv arbetsgivare

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
<input checked="" type="checkbox"/> Chefsutveckling fortsätter	2009-01-01	2009-12-31	
<input checked="" type="checkbox"/> Falck Healthcares personalstöd erbjuds alla tillsvidareanställda	2009-01-01	2009-12-31	
<input checked="" type="checkbox"/> Medhjälp anlitas för sjuk- och friskrapportering	2009-01-01	2009-12-31	
<input checked="" type="checkbox"/> Second opinion och arbetsförmågebedömningar genomförs	2009-01-01	2009-12-31	



KF:s INRIKTNINGSMÅL 3:

3.Stadens verksamheter ska vara kostnadseffektiva

KF:s MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**3.1 Budgeten ska vara i balans****Analys av resultaträkning – Uppföljning av driftbudget****Resultatenheter****Analys av balansräkning****Investeringar****Försäljningar av anläggningstillgångar****Betydande projekt som inte är investeringar****Ombudgeteringar****Medel för lokaländamål****Övrigt****KF:s MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:****3.2 Effektivitet och fokus på kärnverksamheterna****NÄMNDMÅL:****Alla ska vara delaktiga i den ekonomiska planeringen och uppföljningen**

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
Ekonomiutfall, prognoser och eventuella <input checked="" type="checkbox"/> åtgärder för budgethållning diskuteras regelbundet vid arbetsplatsträffarna	2009-01-01	2009-12-31	

Synpunkter och klagomål

Synpunkterna under året har till stor del handlat om funderingar på kommande förändringar i och med övertagandet. Förväntningarna och förhoppningarna har varit stora och två anhörigmöten på plan 4 och 5 har anordnats i december.

Synpunkter har lämnats på maten och matrådsmöten med Sodexo har hållits en gång i månaden. På ett boende har köksmästaren från Sodexo träffat de boende för att diskutera maten. Personal från Sodexo har följt med några matvagnar ut på boendena för att se hur maten läggs upp och serveras.

Synpunkter har lämnats på bemötande från omvårdnadspersonal. Samtal har då förts med berörd person och mer övergripande har bemötande tagits upp på gruppmöten.

Tillgängligheten har också lämnats synpunkter på. Det gäller allt från svårigheter att få tag på rätt person till att komma in på boendet kvällstid. En administration med reception tillgänglig veckans alla dagar har nu öppat sedan 1 oktober 2009 för att kunna lotsa besökare vidare.

Under året har en Lex Sarah anmälan gjorts.

Övrigt

Personal

Inom Serafen har medarbetarna fått kompetensutveckling inom ramen för kompetensstegen och stimulansbidrag. Utbildningen har bestått av demensutbildning, social dokumentation, utbildning för handledare i dokumentation, utbildning i läkemedelsgenomgångar och quigong.

Under hösten har sjukgymnast/arbetsterapeut utbildats i förflyttningsteknik och liftteknik för att sedan vidare utbilda all omvårdnadspersonal. Dessa utbildningar kommer ske kontinuerligt.

Inför starten av nya boendet för äldre med psykisk diagnos har personalgruppen utbildats allmänt i olika diagnoser, men också bemötande/förhållningssätt och omvårdnadsåtgärder.

Två sjuksköterskor och en bitr. enhetschef har gått en utbildning på 7,5 poäng på Sofiahemmet i demenssjukdomar.

Två bitr. enhetschefer har påbörjat stadens ledarutbildning.

En sjuksköterska utbildats i rätten att förskriva inkontinenshjälpmedel.

Omvårdnadspersonalen har fått en föreläsning i kontaktmannaskap för att vidare diskutera hur Serafen ska arbeta med kontaktmannaskapet.

Miljöarbetet

Från i höstas köps enbart ekologiska mejeriprodukter och som konteras på särskilt konto.

Boendet källsorterar sopor, såsom glas, kartonger, papper etc.

Samverkan

Serafen har ett nära samarbete och regelbundna möten med förvaltningens beställarenhet och MAS - Medicinskt ansvarig sjuksköterska.

Ett gott samarbete sker med Curera som tillhandahåller läkare. Regelbundna möten med VC:s chef där frågor som rör samarbete och prioriterade områden diskuteras.



Sodexo tillhandahåller mat och livsmedel till Serafen. Möten mellan Sodexo och Serafens kostombud sker varje månad där kvalitet, önskemål och beställningar går igenom.

Miab- leverantör av städtjänst - under hösten har noggrann uppföljning av utförd städ gjorts.

Kvalitetsredovisning

Staden skickar årligen ut en brukarundersökning till samtliga boenden. Svarefrekvensen var i år låg - 44% (62 boenden) har svarat. Resultatet har förbättrats sedan 2008 inom samtliga områden. Dock ligger Serafen lägre än staden när det gäller möjligheten till utevistelse när jag vill.

Arbetsmiljö

APT har hållits en gång per månad. Stående punkt på dessa möten är arbetsmiljön och vid varje möte tas en policy/ämne enligt en årsplanering upp. Exempel på detta är hot och våld, arbetsskada och tillbud och kränkande särbehandling, m.m.

En lokalsamverkansgrupp har bildats och har träffats tre gånger under hösten

Under hösten har en skyddsronnd gjorts inom Serafen vilket resulterade i att en riskanalys/riskbedömning över arbetsmiljön hos varje boende påbörjades.

Årets medarbetarenkät visar på ett mycket positivt resultat, med ett NMI - Nöjd-Medarbetar-Index, på 70. Snittet för Kungsholmen ligger på 63 NMI.

Bilagor