

Stefnumótun HSU Hornafirði 2018-2023



Hornafjörður, apríl 2018

Formáli

Heilbrigðisþjónusta er ein mikilvægasta grunnstoð hverju samfélagi. Árið 1996 hóf ríkið tilraun til að færa ábyrgð og rekstur heilbrigðisþjónustu nær notendum. Sveitarfélagið Hornafjörður var eitt þeirra sveitarfélaga sem tók þátt í því. Gerðir voru þjónustusamningar um reksturinn og hefur fyrirkomulagið hentað vel á okkar svæði. Þjónustusvæði er stórt, byggðin dreifð og vegalengdir til annarra þjónustusvæða miklar. Stjórnir sveitarfélagsins og stofnunarinnar hafa lagt metnað sinn í að standa vörð um örugga þjónustu og sýna ráðdeild í rekstri. Aukin samþætting hefur náðst í ýmsum þáttum þjónustu við íbúa með rekstrarfyrirkomulaginu, sem er í stöðugri þróun.

Við sameiningu heilbrigðisstofnanna í lok árs 2014 varð HSSA hluti af Heilbrigðisstofnun Suðurlands (HSU). Áfram er þó unnið eftir þjónustusamningi og var hann síðast endurnýjaður í október 2016.

Á árunum 2011-12 var unnin stefna fyrir heilbrigðisstofnunina með handleiðslu R3-Ráðgjafa. Árið 2017 var sú stefna endurskoðuð undir stjórn framkvæmdastjóra stofnunarinnar, Matthildar Ásmundardóttur. Að þeirri vinnu komu starfsmenn, heilbrigðis- og öldrunarnefnd, ýmsir hagsmunahópar og að lokum tók við yfirferð í öllum fastanefndum sveitarfélagsins. Ber að þakka öllum sem komu hér að vinnunni með einum eða öðrum hætti.

Það er von okkar sem komum að endurskoðun stefnunnar að hún muni halda áfram að nýtast vel í starfi HSU Hornafirði.

14. apríl 2018

Lovísa Rósa Bjarnadóttir

1. Inngangur

Heilbrigðisstofnun Suðurlands Hornafirði er rótgróin stofnun. Rekstur stofnunarinnar hefur gengið ágætlega síðustu 20 ár þó sum ár hafi að sjálfsgöðu verið erfiðari en önnur rekstrarlega séð. Mikil samþætting hefur átt sér stað í starfseminni og er mikilvægt að vinna að enn frekari samþættingu. Á næstu árum mun aldurssamsetning íbúa breytast, þ.e. íbúar eldast sem setur kröfur á starfsemina um aukna þjónustu við eldra fólk.

Í þessari stefnumótun er mótuð framtíðarsýn og gildi stofnunarinnar endurskoðuð. Sett eru fram markmið sem stofnunin mun leggja áherslu á næstu árin og þeim fylgir framsækin sóknaráætlun sem byggir á því góða starfi sem nú er unnið hjá stofnuninni og á þeim markmiðum sem hér eru lögð fram. Þessi stefnumótun byggir ofan á þá stefnu sem unnið hefur verið eftir undanfarin ár.

2. Stefnumótun – vinnuferli

Tekin var ákvörðun um að vinna að nýrri stefnumótun fyrir stofnuna snemma á árinu 2017. Farið var í mikla vinnu árið 2011-2012 að þeirri stefnu sem unnið hefur verið eftir síðustu ár. Heilbrigðis- og öldrunarnefnd tók ákvörðun um að hafa vinnuna í smærri sniðum að þessu sinni og byggja að hluta á síðustu stefnumótun sem gildi frá árinu 2012-2016.

Ákveðið var að nefndin myndi halda utan um vinnuna með framkvæmdastjóra stofnunarinnar. Vinna hófst í apríl með vinnufundum með nefndinni, starfsfólki og íbúum á stofnuninni. Farið var yfir gildi, hlutverk og framtíðarsýn á þessum fundum, unnin SVÓT greining og PESTLE greining. Niðurstöðurnar voru notaðar sem uppbyggingarefni nýrrar stefnu. Framkvæmdastjóra var í kjölfarið falin uppsetning og ritun stefnunnar. Drög stefnumótunar voru lögð fram til yfirlstrar hjá nefndum sveitarfélagsins og hjá öldungaráði sveitarfélagsins. Einnig voru drög send til starfsmanna og kynnt íbúum stofnunarinnar til umsagnar.

3. Stöðugreining

HSU Hornafirði tók til starfa sem heilbrigðisstofnun árið 1996 þegar starfsemi hjúkrunarheimilis flutti á Víkurbraut 29-31. Áður var rekin heilsugæsla af ríkinu og hjúkrunarheimili af sveitarfélaginu. Árið 1997 hófst tilraunaverkefni á vegum ríkisins þar sem rekstur heilbrigðisstofnunarinnar var alfarið fluttur til sveitarfélagsins, stofnunin hefur því verið rekin af sveitarfélaginu samfleytt frá árinu 1997 eða í rúm 20 ár. Stofnunin hefur gengið í gegnum erfiða tíma líkt og aðrar stofnanir, erfiðlega hefur gengið að endurnýja rekstrarsamninga við ríkið í gegnum tíðina með tilheyrandi óvissu. Starfsemin hefur þó ávallt verið nokkuð stöðug. Síðustu 10 ár hefur verið erfitt að manna stöðu lækna með heimaþólki ásamt því að það getur verið áskorun að manna stöðu annars fagfólks svo sem hjúkrunarfræðinga, ljósmóður, sálfræðings, iðjuþjálfara og sjúkraþjálfara. Mönnun hjúkrunarfræðinga hefur verið nokkuð góð sérstaklega eftir að Háskólinn á Akureyri fór að mennta hjúkrunarfræðinga í fjarnámi. Stöðugleiki hefur verið í mönnun sjúkraþjálfara. Sálfræðingur hefur verið í verktakavinnu undanfarin ár frá Reykjavík en sem stendur er enginn sem sinnir þeirri þjónustu á heilbrigðisstofnuninni. Ljósmóðir er í verktakavinnu og kemur reglubundið til að sinna mæðravernd en ekki hefur verið ljósmóðir búsett á Hornafirði síðustu ár. Iðjuþjálfari hefur ekki verið starfandi við stofnunina.

Árið 2014 fóru fram umfangsmiklar sameiningar heilbrigðisstofnana um allt land. Þá var Heilbrigðisstofnun Suðausturlands og Vestmanneyja sameinuð Heilbrigðisstofnun Suðurlands á Selfossi. Við sameininguna varð til ein heilbrigðisstofnun á öllu Suðurlandi. Nú heitir stofnunin HSU

Hornafirði. Í kjölfar sameiningar var hafin vinna með HSU í hvernig mætti samþætta ýmsa starfsemi stofnananna. Það er ljóst að landfræðileg staða sveitarfélagsins gerir ávinning sameiningar erfiðan því lagði bæjarstjórn mikla áherslu á að endurnýja þjónustusamning við Sjúkratryggingar Íslands og tryggja þannig að reksturinn héldist áfram í höndum sveitarfélagsins. Nýir samningar voru gerðir um þjónustuna árið 2016 en sérstakur samningur var gerður um hjúkrunar- og dvalarheimilið með aðkomu Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu. Annar sjálfstæður samningur var gerður um rekstur heilsugæslu, sjúkrarýma og sjúkraflutninga við Sjúkratryggingar Íslands.

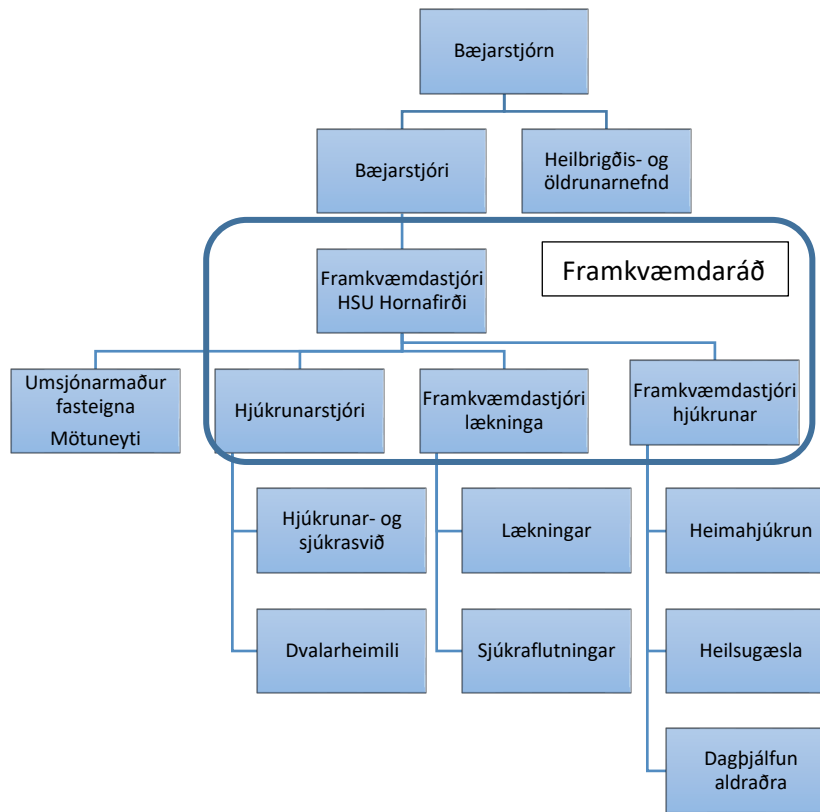
4. Innri greiningar

4.1. Mannauður: Hjá stofnuninni starfa að jafnaði um 80 starfsmenn. Starfsmannavelta hefur verið undir 10% undanfarin ár. Starfsaldur er nokkur hár en nokkrir starfsmenn eru komnir með yfir 30 ára starfsaldur. Stöðugleiki hefur verið í mönnun stjórnenda hjá stofnuninni. Erfitt hefur verið að manna stöðu lækna með búsetu á Hornafirði í gegnum tíðina. Síðustu ár hefur þó verið góður stöðugleiki eftir að gerður var samningur við Heilsuvernd ehf um lækniþjónustu. Þannig náðist að manna heilsugæsluna nokkurn veginn með sama hóp lækna en að jafnaði manna 4-6 læknar stöðu eins lækni sem starfar eina til tvær vikur í senn. Einn læknir er með fasta búsetu á Hornafirði og hefur verið með fasta stöðu frá árinu 2012. Starfsánægja er mæld reglulega á meðal starfsfólks og hefur hún mælst misgóð undanfarin ár. Síðustu tvær kannanir hafa þó sýnt vaxandi starfsánægju. Það er þó áhyggjuefni hversu mikil streita mælist reglubundið. Mikil samkeppni er um starfsfólk á svæðinu þar sem atvinnuleysi mælist vart. Stofnunin er bundin kjarasamningum og starfsmati þegar kemur að ráðningu starfsfólks og því oft erfitt að keppast um launagreiðslur. Starfsmannahópurinn er mjög fjölbreyttur og starfsmönnum af erlendum uppruna hefur fjölgað. Gerð er krafa um að starfsmenn í aðhlyningu hafi ákveðna grunn kunnáttu í íslensku.

4.2. Skipulag: Lítil yfirbygging er hjá stofnuninni. Starfandi er framkvæmdastjóri yfir allri stofnuninni og heyrir hann undir bæjarstjóra. Einnig er starfandi framkvæmdastjóri lækninga og framkvæmdastjóri hjúkrunar, hjúkrunarstjóri er yfir hjúkrunar- og sjúkrasviði. Þar sem stofnunin starfar samkvæmt þjónustusamningi er tenging við aðrar heilbrigðisstofnanir af skorum skammti. Stofnunin heyrir að nafninu til undir HSU en hvorki hefur verið mikið faglegt eða rekstralegt samstarf síðustu ár. Gott samstarf er við önnur öldrunarheimili í gegnum Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu.

Húsnæðiskostur hjúkrunarheimilisins er allt of þröngur en 22 íbúar af 24 búa í tvíbýli. Lengi hefur verið barist fyrir stækkun heimilisins en ekkert gengið. Ekki er farið eftir viðmiðunarreglum sem Velferðarráðuneytið setur er varðað aðbúnað á hjúkrunarheimilum. Í október 2017 var birt uppbyggingaráætlun til ársins 2022 á vef Velferðarráðuneytis þar sem bygging hjúkrunarheimilis á Hornafirði er loksins sett á dagskrá. Það er því að vænta breytinga í húsnæðismálum stofnunarinnar.

Skipurit: Hér má sjá skipurit fyrir stofnunina.



4.3. Þekking: Mikil reynsla er til staðar hjá starfsfólki stofnunarinnar. Mikið er lagt upp úr öflugri símenntun og starfsfólk einnig hvatt til að sækja sér menntun með dyggum stuðningi stofnunarinnar. Mikið er lagt upp úr að starfsfólk taki þátt í umbótavinnu hvers kyns og einnig við mótun stefnu fyrir stofnunina.

4.4. Viðskiptavinir: Annað hvert ár framkvæmir stofnunin þjónustukönnun á meðal þjónustugega, þ.e. þeirra sem sækja þjónustu heilbrigðisstofnunarinnar. Mikil ánægja hefur verið með þjónustu undanfarin 5 ár heilt yfir. Kannanirnar hafa verið nýttar í umbótavinnu þar sem við á.

4.5. Fjárhagsleg staða: Rekstur heilbrigðisstofnunarinnar hefur gengið misjafnlega undanfarin ár. Afkoma af rekstri stofnunarinnar á árinu 2016 var jákvæð um 3,7 millj.kr. samkvæmt rekstrarreikningi. Eigið fé stofnunarinnar í árslok var neikvætt um 4,8 millj.kr. samkvæmt efnahagsreikningi. Afkoma ársins 2015 var neikvæð um 8,4 millj.kr. Stofnunin er skuldlaus og því með sterka fjárhagsstöðu.

5. Ytri greining:

PESTLE greining er tæki sem notað er til greiningar á almennum umhverfi fyrirtækja. Það hjálpar við að bera kennsl á helstu ógnanir í ytra umhverfi stofnunarinnar en PESTLE stendur fyrir; Pólitík, efnahagsmál, samfélag, tækni, lög og reglur og umhverfi. Einnig var notast við SVÓT greiningu við mat á ytra umhverfi stofnunarinnar.

PESTLE greining	Ógnanir	Tækifæri
Pólitík	<ul style="list-style-type: none"> • Kosningar • Síbreytilegar pólitískar stjórnir með mismunandi áherslur og óbundin fyrri ákvörðunum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kosningar • Sveitarfélagið vill taka þátt í rekstri stofnunarinnar
Efnahagsmál	<ul style="list-style-type: none"> • Óstöðugleiki í fjárveitingum • Mismunandi áherslur stjórnvalda • Mönnun – samkeppni um starfsfólk • Sveiflur 	<ul style="list-style-type: none"> • Uppstokkun í efnahagsmálum geta opnað nýjar dyr • Tækifæri þegar vel gengur og stjórnvöld leggja áherslu á heilbrigðismál.
Samfélag	<ul style="list-style-type: none"> • Aldurssamsetning samfélagsins, íbúar að eldast • Atvinnustig • Umtal • Ferðamenn • Fækkun/fjölgun íbúa • Einangrun og fjarlægðir 	<ul style="list-style-type: none"> • Ferðamenn • Atvinnustig • Umtal • Fjarmentun • Fækkun/fjölgun íbúa • Samheldnara samfélag vegna fjarlægða
Tækni	<ul style="list-style-type: none"> • Tækniröfur of miklar – hröð úrelding tækjabúnaðar • Fjarskipti • Raforkusveiflur • Breytir störfum • Úthýsing starfa 	<ul style="list-style-type: none"> • Fjarlækningar • Tækniþróun léttir vinnu starfsfólks • Fjarskipti
Lög og reglur	<ul style="list-style-type: none"> • Örar breytingar á reglum og viðmiðum. • Kostnaður vegna reglugerðabreytinga 	<ul style="list-style-type: none"> • Betra aðhald og auðveldara að sækja fjárveitingar á grundvelli laga og reglna • Nota lög og reglur til að krefjast bóta
Umhverfi	<ul style="list-style-type: none"> • Víðfermt þjónustusvæði • Vatnajökull • Sjórin • Erfiðar samgöngur t.d. vegna veðurs • Fjarlægðir • Náttúruhamfarir • Aukin umferð • Flugsamgöngur 	<ul style="list-style-type: none"> • Umhverfið laðar að og mikil atvinnutækifæri vegna þess

6. SVÓT greining

Til að taka saman niðurstöður fyrir innri og ytri greiningar var notast við SVÓT greiningu. Greiningin dregur fram með skilvirkum hætti styrkleika og veikleika í innri veruleika annars vegar og hins vegar ógnunum og tækifærum í ytra umhverfi.

<p>Innri þættir – Styrkleikar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hár starfsaldur • Góður rekstur • Starfsmannavelta lág • Starfsánægja rís • Ánægja með þjónustuna • Fjölbreytni í sérhæfingu lækna • Sveitarfélagið rekur stofnunina sem auðveldar samþættingu • Góð líðan starfsmanna • Góð samvinna á milli eininga • Samheldni • Gott upplýsingaflæði með fréttabréfi • Stuttir biðlistar • Mikil símenntun • Jafnrétti gott • Góður starfsandi • Margir sérfræðingar 	<p>Innri þættir – veikleikar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfitt að fá fagfólk • Stærð og ástand húsnæðis • Álag mikið • Fáir karlar starfa á stofnuninni • Hlutfall fagmenntaðra má vera hærra • Ekki stöðugleiki í mönnun lækna/ljósmóður • Álag vegna þrengsla/plássleysis • Starfsmannavelta • Töluverð veikindi hjá starfsfólki • Lítil nýliðun • Skortur á hjúkrunarfræðingum • Sveppur í húsakynnum • Tungumálaörðuleikar hjá erlendu starfsfólki
<p>Ytri þættir – tækifæri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heilsutengd ferðapjónusta • Nýta umhverfið á Hornafirði • Fá nýja byggingu • Sameining stofnana, tækifæri til að fá fjölbreyttara faglært fólk samnýtt með öðrum stofnunum. • Fjölgun ferðamanna • Hugmyndafræði „Lev og bo“ • Aukið samstarf við skóla og stofnanir • Pólitík – stærra húsnæði • Tækni <ul style="list-style-type: none"> ○ Bæta vinnuaðstöðu ○ Hjálpartæki • Fjarlækningar • Viðmiðunarreglur um aðbúnað íbúa á hjúkrunarheimilum • Íslenskukennsla fyrir erlent starfsfólk 	<p>Ytri þættir – ógnanir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygging hjúkrunarheimilis • Þjónum stærra svæði en er skilgreint fyrir stofnunina • Dreifð byggð, víðfermt þjónustusvæði • Skortur á íbúðarhúsnæði • Hátt verð á innanlandsflugi • Erfiðar samgöngur, einbreiðar brýr • Viðbragðstími langur • Einangrun/landfræðileg staðsetning • Tækni, – net- og rafmagnsleysi • Ferðapjónusta <ul style="list-style-type: none"> ○ Fjölgar ferðamönnum sem sækja þjónustu á stofnuninni ○ Fjölgar erlendu starfsfólki sem sækir þjónustu á stofnuninni ○ Færri sem sækja um störf • Þröng húsakynni • Náttúruhamfarir • Fámenni • Aldurssamsetning íbúa – hækkandi aldur

7. Niðurstaða greininga

Heilbrigðisstofnunin er öflug stofnun. Þar mælist góð starfsánægja, starfsaldur er hár og starfsmannavelta lítil. Það er erfitt að manna fastar stöður lækna og ljósmæðra. Mönnun ófaglærðra getur verið erfið sérstaklega á sumrin þar sem atvinnutækifæri eru mörg í sveitarfélaginu. Það er töluverð óvissa um framtíð stofnunarinnar innan sameinaðrar stofnunar HSU og erfiðlega hefur gengið að endurnýja þjónustusamninga í gegnum árin. Húsnæði undir öldrunarþjónustu uppfyllir ekki viðmiðunarreglur og er gríðarleg þörf á viðbyggingu. Það eru ýmis tækifæri sem fylgja aukinni tækniþróun, fjölgun ferðamanna og náttúru á svæðinu. Að sama skapi stendur stofnunin frammi fyrir ýmsum ógnunum svo sem dreifðri byggð, náttúruhamförum, fjölgun aldraðra, fámenni og einangrun landfræðilega.

8. Hlutverk, gildi og framtíðarsýn

HSU Hornafirði veitir góða, skilvirka og hagkvæma grunnheilbrigðisþjónustu samkvæmt þjónustusamningi við Sjúkratryggingar Íslands og í samræmi við lög og reglugerðir hvers tíma. Þjónustan er veitt íbúum og öðrum sem eftir henni leita. Þjónustusvæði HSU Hornafirði er Austur-Skaftafellssýsla sem er 6.317 ferkílómetrar að stærð. Næsta sjúkrahús er Landspítalinn í Reykjavík.

Starfsemi heilbrigðisstofnunarinnar skiptist í heilsugæslusvið annars vegar og hjúkrunar- og sjúkrasvið hins vegar.

Hlutverk heilsugæslustöðva:

- Veita almenna heilbrigðisþjónustu svo sem læknis- og hjúkrunarþjónustu, slysa- og bráðamóttöku og heimahjúkrun.
- Vinna að forvörnum fyrir alla aldurshópa, annast mæðra- og ungbarnavernd, heilsugæslu í grunnskólum og aðra heilsuvernd.
- Veita fjölbreytta sérfræðiþjónustu með reglubundnum komum sérfræðinga.

Hlutverk hjúkrunar- og sjúkrasviðs er að:

- Starfrækja hjúkrunar- og dvalarheimili og sinna öflugri öldrunarþjónustu.
- Starfrækja sjúkrarými og endurhæfingu.

HSU Hornafirði sér um sjúkraflutninga í sýslunni í góðu samstarfi við sjúkraflutninga á Suðurlandi og rekstraraðila sjúkraflugs á Íslandi. Stofnunin á í góðu samstarfi við HSU og í faglegu samstarfi við ýmsa sérfræðinga og Landspítala háskólasjúkrahús.

HSU vinnur að eflingu lýðheilsu starfsmanna og íbúa sveitarfélagsins með og í samstarfi hagsmunaaðila en Sveitarfélagið Hornafjörður er „Heilsueflandi samfélag“.

Framtíðarsýn HSU Hornafirði

Er leiðandi í að tryggja velferð og heilbrigði íbúa sveitarfélagsins með grunnheilbrigðisþjónustu og umönnun aldraðra og sjúkra

- Uppfyllir kröfur löggjafans og notenda um öryggi og gæði.
- Er eftirsóttur vinnustaður með starfsfólk í fremstu röð af báðum kynjum, með góða færni og faglegan metnað.

- Skapar hvetjandi umhverfi til rannsókna, nýsköpunar, þróunar og fjarlækninga.
- Er leiðandi í að efla lýðheilsu íbúa sveitarfélagsins.
- Sýnir ráðdeild í rekstri.
- Leitar leiða til að bæta þjónustuna með mælikvörðum á árangur sem stofnunin þarf og vill uppfylla.
- Stofnunin fylgir umhverfisstefnu Sveitarfélagsins Hornafjarðar og tekur þátt í loftslagsverkefni Landverndar og Sveitarfélagsins.

Gildi HSU Hornafirði

Grunngildi Heilbrigðisstofnunar Suðurlands Hornafirði eru: Öryggi – Alúð – Fagmennska.

Öryggi

Lögð sé áhersla á aðgengilega, trausta og örugga þjónustu fyrir alla. Öryggi starfsmanna og þjónustuþega sé ávallt í hávegum haft.

Alúð

Starfið á HSU Hornafirði einkennist af alúð og umhyggju við einstaklinga og aðstandendur hvort heldur þeirra sem þiggja þjónustu á heilbrigðisstofnuninni eða starfa þar. Leitast er við að koma fram af virðingu og með gleði að leiðarljósi.

Fagmennska

Starfsfólk vinnur af fagmennsku og býr yfir góðri þekkingu og færni. Starfsfólk er framsækið og leitar ávallt leiða við að auka við þekkingu sína með stuðningi yfirmanna.

9. Sóknaráætlun

Markmið með sóknaráætlun er að fylgja eftir greiningu á stöðu stofnunarinnar og er þetta kjarni stefnumótunarinnar. Sóknaráætlunin inniheldur 5 meginmarkmið og eru nákvæmari starfsmarkmið undir hverju þeirra. Undir hverju starfsmarkmiði eru síðan settar upp aðgerðir. Meginmarkmið sóknaráætlunarinnar eru 5:

Góður húsa- tækjakostur

Öflug öryggismenning

Aðlaðandi vinnustaður

Góð þjónusta

Ábyrgur rekstur

SÓKNARÁÆTLUN HSU HORNAFIRÐI					
Atriði	Ábyrgð	Upphaf	Endir	Framvinda	
1. Góður húsa- og tækjakostur					
Starfsmarkmið 1.1: Að risið verði nýtt hjúkrunarheimili fyrir árið 2022 sem uppfyllir viðmiðundarreglur Velferðarráðuneytis og með framtíðarsýn í huga.					
Gera samning við ráðuneytið um framkvæmdina.	Framkvæmdastjóri og bæjarstjóri	1.1.2018	1.2.2018		
Skipa vinnuhóp um verkefnið.	Framkvæmdastjóri	1.1.2018	1.3.2018		
Vinna verkefnaáætlun um bygginguna	Framkvæmdastjóri	1.1.2018	1.6.2018		
Tryggja fjármagn í framkvæmdina	Bæjarstjóri	1.1.2018	1.6.2018		
Starfsmarkmið 1.2: Tryggt sé að tækjakostur stofnunarinnar uppfylli kröfur nútímans.					
Staða tækjabúnaðar kortlagður og gerð þarfagreining.	Stjórnendur á hverju sviði.	1.1.2018	1.5.2018		
Tækjabúnaður og mælitæki séu stöðluð.	Stjórnendur	1.1.2018	31.12.2018		
Metin þörf á kaupum á fjarlækningabúnaði í samráði við stefnu yfirvalda.	Framkvæmdastjóri lækninga og hjúkrunar.	1.5.2018	31.12.2018		
2. Öflug öryggismenning					
Starfsmarkmið 2.1: Öflugt gæðastarf, gæðavísir RAI sé undir landsmeðaltali í 90% tilvika. Fjöldi lyfjaatvika sé <5 og fall/byltuatvik séu undir 30 á ári.					
Gæðahandbók gefin út.	Stjórnendur	1.12.2017	31.12.2018		
Aðgerðaráætlun til að fyrirbyggja helstu atvik, s.s. byltur og lyfjaatvik.	Stjórnendur	1.3.2018	1.10.2018		
Starfsmarkmið 2.2: Efla fagleg vinnubrögð starfsfólks					
Leggja fram símenntunaráætlun fyrir starfsfólk.	Stjórnendur	1.1.2018	1.3.2018		
Leggja fram skýra verkferla fyrir starfsfólk á öllum sviðum.	Stjórnendur	1.3.2018	31.12.2019		
Starfsmarkmið 2.3. Tryggja öryggi starfsmanna á vinnustaðnum. Engin vinnuslys árið 2018					
Framkvæmd öryggisúttekt á öllum starfsstöðvum	Öryggisnefnd	1.5.2017	1.5.2018		
Endurskoða áætlun um aðbúnað, öryggi og hollustuhætti á vinnustaðnum.	Öryggisnefnd	1.1.2018	30.5.2018		
3. Aðlaðandi vinnustaður					
Starfsmarkmið 3.1. Að starfsánægja mælist yfir 90% og streita undir 40%					
Leggja fram mönnunarmódel og viðhalda góðu vinnuskipulagi	Stjórnendur	1.9.2018	1.10.2018		
Halda uppi öflugri heilsueflingarstefnu og fylgja henni eftir með dagskrá.	Stjórnendur	1.1.2018	28.2.2018		

	Halda áfram útgáfu fréttabréfs og vekja athygli á því.	Stjórnendur og starfsmenn	1.1.2018	ótímabundið	
Starfsmarkmið 3.2. Koma á formlegri teymisvinnu innan stofnunarinnar, a.m.k. tvö teymi starfandi fyrir lok árs 2018.					
	Skilgreina markhópa og forgangsraða verkefnum.	Framkvæmdastjóri	1.3.2018	1.8.2018	
	Endurskoða heilsuefandi heimsóknir eldri íbúa.	Framkvæmdastj. hjúkrunar	1.11.2017	1.3.2018	
	Samþætta enn frekar heimaþjónustu í sveitarfélaginu.	Framkv.stj. og framkv.stj. hjúkrunar	1.9.2017	31.12.2018	
4. Góð þjónusta					
Starfsmarkmið 4.1. Halda áfram innleiðingu „Lev og bo“ í öldrunarþjónusta					
	Setja á mánaðarlega fundi þar sem innleiðingu er fylgt eftir	Hjúkrunarstjóri Skjólgarðs	1.1.2018	Ávallt í gildi	
	Setja upp fræðsluefni um hugmyndafræði fyrir starfsfólk og kynna fyrir nýju starfsfólki	Hjúkrunarstjóri Skjólgarðs	1.1.2018	30.5.2018	
Starfsmarkmið 4.2. Innleiða „Þjónandi leiðsögn“ í alla starfsemi stofnunarinnar fyrir lok árs 2018.					
	Stjórnendur styðji mentora til að fræða og leiðbeina starfsfólki.	Stjórnendur	1.1.2018	1.3.2018	
	Fjölga mentorum inn á vinnustaðnum.	Stjórnendur	1.1.2018	31.12.2018	
	Setja upp fræðslu til allra starfsmanna um þjónandi leiðsögn.	Stjórnendur	1.2.2018	30.5.2018	
Starfsmarkmið 4.3. Koma á rafrænum/gagnvirkum þjónustuleiðum. Mæla fjölda lyfjaendurnýjana í heilsuveru.					
	Efla notkun Heilsuveru í sveitarfélaginu í tímabókunum og lyfjaendurnýjun.	Framkvæmdastjóri	1.1.2018	31.12.2018	
	Skoða möguleika á gagnvirkum þjónustuleiðum í dreifbýlinu.	Framkvæmdastjóri	1.9.2018	1.1.2019	
	Fjárfesta í nauðsynlegum tækniúnaði	Framkvæmdastjóri	1.9.2018	1.1.2019	
Starfsmarkmið 4.4. Stuðla að aukinni umhverfisvernd á vinnustaðnum. Flokkun á lífrænum úrgangi verði hafin fyrir lok maí 2018.					
	Huga að umhverfisvænum kostum er kemur að endurnýjun bifreiða	Framkvæmdastjóri	1.1.2018	31.12.2018	
	Flokkun fyrir lífrænan úrgang verði hafin	Framkvæmdastjóri	1.2.2018	31.5.2018	