



Lagstadgad hållbarhetsrapport

RÄKNESKAPSÅRET 2024

Kavat Vård AB

556702-2511

Räkenskapsår 2024-01-01-2024-12-31

Innehåll

Affärsmodell	1
Verksamhet	1
Värdegrund och arbetssätt	1
Vår värdegrund i praktiken	1
Personlig	1
Nära.....	1
Småskalig.....	1
Intressenter och dialog	2
Identifiering av intressenter.....	2
Påverkan och dialog.....	2
Personal och arbetsmiljö	2
Personalpolicy	2
Värdeord	2
Grundläggande värderingar.....	3
Förväntningar på medarbetare	3
Rekrytering	3
Introduktion och mångfald	3
Visselblåstjänst	3
Medarbetarundersökning 2024.....	4
Policy för Kompetensutveckling	4
Systematiskt arbetsmiljöarbete	5
Digitalisering	6
Medlemskap i Vårdföretagarna	6
Etiska riktlinjer och kollektivavtal.....	6
Kvalitet och kundnöjdhet	7
Nöjd Kund Index	7
Vårdföretagarnas Kvalitetsdeklaration	7
Miljö- och klimatansvar	8
Miljömål	8
Miljöaspekter.....	8
Nyckeltal och uppföljning.....	8
Hållbar leverantörskedja	8

Socialt ansvar och hållbarhetsarbete	9
Jämställdhet och antidiskriminering.....	9
Lönepolicy.....	9
Mångfald och jämställdhet.....	10
Löneskillnader mellan män och kvinnor.....	10
Intressepolitiskt arbete.....	10
Riskbedömning och hantering.....	10
Kvalitetsbrister	11
Hantering av Kvalitetsrisker	11
Patientsäkerhetsberättelse	11
Bedrägeri och korruption.....	12
Hantering av bedrägeri och korruption	12
IT-säkerhetsrisker	12
Hur hanteras IT-säkerhetsrisker	12

Affärsmodell

Verksamhet

Kavat Vård bedriver vård- och omsorgstjänster i Stockholm, Norrtälje och Upplands Väsby. En viktig framgångsfaktor för Kavat Vård är friheten att ställa om, förändra och tjänsteutveckla verksamheten i samklang med de äldre och närståendes önskemål. Därför driver vi endast verksamhet i kommuner som har LOV (lagen om valfrihet).

Värdegrund och arbetssätt

Den boendes behov kommer i första hand. Vi finns till för de som bor hos oss och inte tvärtom. Varje satsad krona skall komma de äldre till del. Vi visar respekt för den enskildes egna val och behov av integritet. Vård, omsorg och service utformas med hög tillgänglighet, där vi erbjuder trygghet, inflytande, kontinuitet samt ett aktivt och meningsfullt liv.

Klimatet på våra äldreboenden kännetecknas av hög service och vänligt bemötande. Vi säger inte nej, utan tillgodoser alla behov och önskemål med hjälp av tilläggstjänster. Närståendes förtroende är avgörande och de ska alltid känna sig välkomna och ges möjlighet att vara delaktiga, aktiva och bidra med sin kompetens. Våra äldreboenden är boenden vi själva skulle välja och vi gör det ovanliga ovanligt bra.

Vår värdegrund i praktiken

Personlig

Verksamheten är personligt utformad och präglas av omtanke och genuint intresse för äldre baserat på mångårigt branschkunskande och kompetens. Vi känner personligt engagemang och ansvar för kvaliteten, bemötandet och omsorgen.

Nära

Ägare och ledning är aldrig långt borta. Vi är tillgängliga dygnet runt och tar aktiv del i arbetet ute på de enskilda boendena.

Småskalig

I Kavat Vård ska den enskilde boende och medarbetaren alltid kunna göra sin röst hörd.

Intressenter och dialog

Identifiering av intressenter

Kavat Vård huvudsakliga intressenter är kunder, medarbetare, ägare samt samhället i övrigt, vilket inkluderar till exempel myndigheter, fackliga organisationer och lagstiftare. De har identifierats utifrån att de väsentligt påverkas av och/eller påverkar hur Kavat Vård bedriver sin verksamhet.

Påverkan och dialog

Genom en aktiv dialog kan Kavat Vård bättre förstå vilka förväntningar, synpunkter och krav som intressegrupperna har på oss och på så sätt kan vi fatta välgrundade beslut och göra bättre prioriteringar i hållbarhetsarbetet. Omvänt kan Kavat Vård genom dialog och kravställning exempelvis gentemot leverantörer påverka hur de bedriver sitt hållbarhetsarbete.

Personal och arbetsmiljö

Personalpolicy

Personalpolicyn syftar till att beskriva Kavat Vårds grundläggande värderingar, mål och aktiviteter för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Personalpolicyn ska understödja förnyelse och mångfald i verksamheten och bidra till respekt för individen. Policyn är en form av moraliskt åtagande som ska ge trygghet och kontinuitet i förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare. Den ska också bidra till Kavat Vårds anseende som en bra arbetsgivare. Policyn gäller inom hela Kavat Vård.

Värdeord

Alla inom Kavat Vård, Chef och medarbetare, ska känna till och leva efter våra värdeord.

MODIG: Vi gillar att utmana oss själva och hitta lösningar. Hos oss får du vara kreativ och prova nya saker. Vi står upp för det vi kan och det vi tror på. Vårt mod leder till engagemang och bidrar till utveckling. Vi säger inte nej utan hittar lösningar.

NYFIKEN: Vi vill veta mer om vem du är. Hos oss ska boende som flyttar in till oss kunna fortsätta leva det liv de levtt tidigare eller uppnå nya drömmar.

Vi är nyfikna på våra medarbetares åsikter, kompetenser och drivkrafter. Hos oss söker alla aktiv information och uppmuntras att hitta nya infallsvinklar.

PÅLITLIG: vi har chefer och medarbetare som är pålitliga så att boende, närstående och uppdragsgivare känner sig trygga. Vi håller vad vi lovar.

Grundläggande värderingar

Grundläggande värderingar Kavat Vård utgår från en grundsyn om alla människor lika värde och att vi har rättvisa förhållanden mellan individer och grupper.

Ingen ska diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, ålder, kön, sexuell läggning eller av något annat skäl.

Förväntningar på medarbetare

Att vara medarbetare på Kavat Vård innebär både skyldigheter och rättigheter. Som medarbetare ska du vara förtrogen med Kavat Vårds mål och arbeta resultatutveckling för att målen uppnås.

Medarbetarna ska vara flexibla och ta ansvar för att påverka Kavat Vårds utveckling genom ständiga förbättringar.

Medarbetarna ska vara serviceinriktad, ha gott samarbete och trevligt bemötande mot kollegor, boende, och andra som du möter i din yrkesutövning.

Rekrytering

Introduktion och mångfald

Rekrytering ska ske med beaktande av mål för jämställdhet och mångfald. Nyanställda ska känna sig välkomna att förstå sin roll i verksamheten. Introduktionen av nyanställda är ett viktigt instrument för att nå detta mål. Introduktionen av nyanställda består dels av en verksamhetsövergripande del, dels av en del som är ett personligt utarbetat introduktionsprogram.

Visselblåstjänst

För att tillgodose visselblåstjänsten som trädde i kraft i juni 2022 så har Kavat Vård anlitat en extern part för att garantera anonymiteten hos anmälaren. Funktionen är avsedd för allvarliga risker eller misstankar om oegentligheter och hanteras av en liten utsedd grupp som arbetar utifrån en fastställd process. Den externa parten möjliggör även uppföljning och kommunikation med visselblåstjänsten utan att röja vederbörandes identitet.

Vi strävar efter att uppnå transparens och hög affärsetisk nivå. Vår visselblåstjänst är till för att anställda, tidigare anställda, styrelse, praktikanter och arbetssökanden ska kunna göra Kavat Vård uppmärksam på misstankar om oegentligheter. Alla meddelanden kommer att hanteras konfidentiellt. Alla eventuella ärenden utreds internt och samtliga meddelanden är krypterade. Personen som skickar meddelandet förblir anonym även i en fortsatt dialog med de ansvariga som tar emot rapporten. Vi har ännu inte haft några anmälda fall.

Medarbetarundersökning 2024

Kavat Vård genomför en årlig medarbetarundersökning med hjälp av en extern part, Enkätfabriken. Skalan är 1-5.

Frågeområde	Verksamhetschefer 2024	Kavat Vård 2024
NMI	3,95	3,74
Värdegrund och kvalitetsgarantier	4,90	4,45
Arbetsuppgifter	4,65	4,52
Arbetsbelastning	3,98	3,56
Information	4,78	4,36
Delaktighet samarbete och bemötande	4,77	4,15
Psykosocial arbetsmiljö	4,78	3,69
Utveckling	4,67	4,28
Ledarskap	4,73	4,33

Policy för Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen ska bidra till att Kavat Vårds mål på lång och kort sikt uppnås samt att verksamheterna utvecklas utifrån de behov som finns idag och de som kommer att finnas i framtiden.

Att organisationen, med utgångspunkt från verksamhetens mål, alltid har den sammansättning av kompetenser som krävs för att nå målen.

Individernas behov och önskemål om kompetensutveckling ska tillgodoses i så stor utsträckning som möjligt när dessa sammanfaller med verksamhetens krav och behov. Chefens uppgift är att tydliggöra verksamhetskraven och uppmuntra medarbetarna att själva komma med förslag till egen utveckling som ligger i linje med kraven. Plan för kompetensutveckling diskuteras vid utvecklingssamtalet årligen.

Kavat Vård ska ha de bästa medarbetarna i branschen och måste därför säkerställa att de får rätt utbildning. Vi har tydliga mål för vilken kompetens de olika befattningarna kräver.

All personal ska genomgå introduktion i enlighet med Kavats Vårds introduktionsplan. Introduktion kan gälla olika situationer, exempelvis nyanställning, omplacering till nya arbetsuppgifter, befordran, återkomst efter längre tids bortavaro (sjukdom, barnledighet, studier) eller praktiktjänstgöring.

Kompetens är också förmågan att inhämta, använda och sprida kunskap. Dit hör också värderingar, attityder, kontakter och nätverk, erfarenheter, perspektiv men också personliga egenskaper och kvalifikationer. Kompetensutveckling avser olika former av lärande eller aktiviteter som syftar till att öka förmågan för den enskilde, gruppen och enheten att uppnå Kavats Vårds mål och visioner. Dessa mål ska ha framtagits i en systematisk verksamhetsplanering. Investering i kompetensutveckling handlar således förutom om kunskapspåfyllnad i form av kurser och utbildningar även om att utveckla och skapa förutsättningar till lärande i det dagliga arbetet.

Kompetensförsörjning innebär alla de aktiviteter som har till uppgift att attrahera/skaffa/behålla/utveckla och avveckla personal. Kavats Vårds mål är att skapa en miljö som stimulerar och inspirerar våra medarbetare att söka och ta till sig ny kunskap.

Kavats Vårds chefer ska ha kontinuerlig kontakt med- och följa upp sjukfrånvaron hos medarbetare. HR-funktionen utbildar chefer i syfte att informera om hur de kan arbeta tillsammans med sin medarbetare för att minska sjukfrånvaron och återgång i arbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det övergripande målet med arbetsmiljöarbetet på Kavats Vård är att främja friskfaktorer. Genom ett förebyggande arbete ska Kavats Vård upptäcka och åtgärda risker för att förhindra arbetsskador såsom olycksfall och sjukdom relaterat till arbetet och därmed främja en god hälsa och arbetsmiljö. Arbetet omfattar såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Arbetsmiljöarbetet är systematiskt och ingår som en naturlig del av vår verksamhet genom rutiner för att löpande undersöka, riskbedöma, åtgärda risker och följa upp arbetsmiljöarbetet.

Genom att involvera personalen i årliga arbetsmiljögenomgångar, ta upp arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffar samt att uppmana medarbetarna att kontinuerligt rapportera funna risker och brister säkerställer Kavat Vård att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och att det utför en del av det dagliga arbetet.

Digitalisering

I slutet av 2024 implementerades FlexHR och FlexLön. Detta för att utesluta anställningsbevis och andra lönerelaterad information i pappersform.

Medlemskap i Vårdföretagarna

Etiska riktlinjer och kollektivavtal

Kavat Vård är medlem i arbetsgivarorganisationen Vårdföretagarna och bundna av de kollektivavtal de tecknat. Genom medlemskapet i Vårdföretagarna förbinder sig Kavat Vård att följa de etiska riktlinjerna för branschen och gällande kollektivavtal.

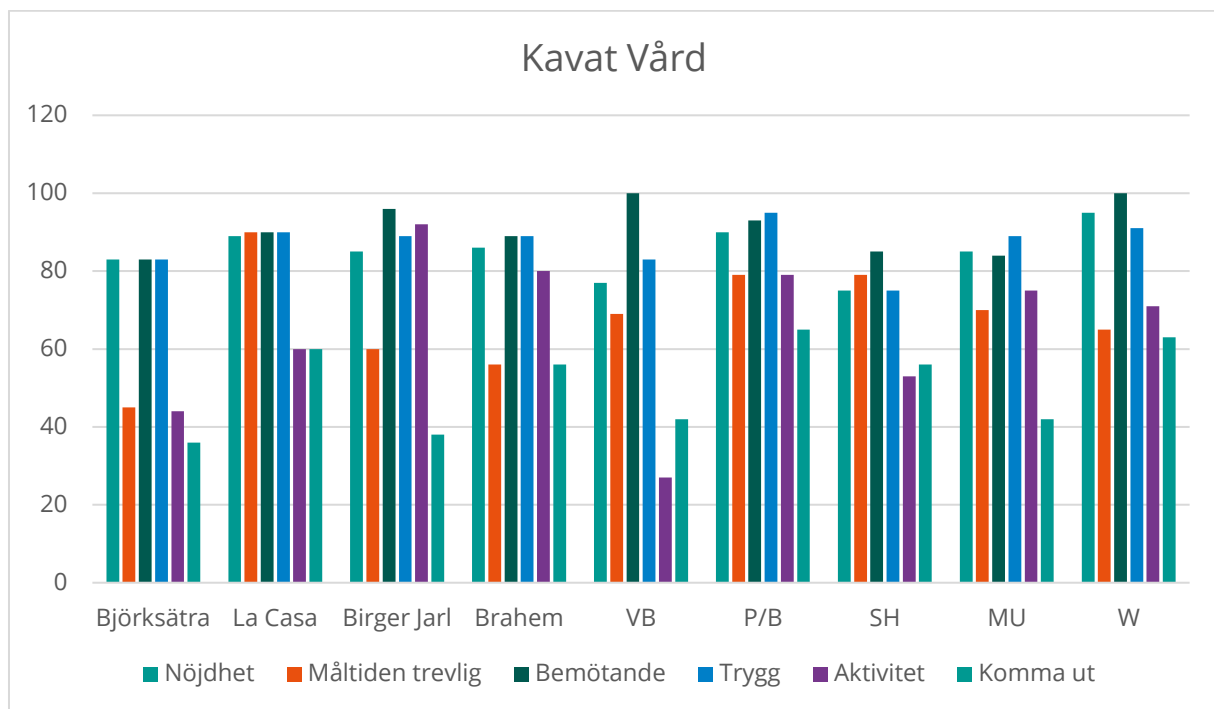
Medlemskapet i Vårdföretagarna innefattar även de anställdas rätt att gå med i de fackföreningar de önskar. Alla medlemsföretag inom Vårdföretagarna har ett ansvar för hur branschen verkar och hur den uppfattas. Detta gemensamma ansvar är avgörande för branschens goda utveckling och tillväxt och därmed för dess framtid.

Vårdföretagarnas medlemsföretag förväntas inte bara följa samhällets lagar och förordningar utan också att arbeta i linje med Vårdföretagarnas uppförandekod och krav på att arbeta med en hög kvalitet och en god etik.

Kvalitet och kundnöjdhet

Nöjd Kund Index

Socialstyrelsen genomför årligen en extern kundundersökning. Syftet med enkäten är ge de äldre en röst och samla in kvantitativa data om äldreomsorgen utifrån deras perspektiv. När resultatet har kommit analyser vi det och upprättar handlingsplaner.



Vårdföretagarnas Kvalitetsdeklaration

Kavat Vård har sedan 2016 varje år valt att kvalitetsdeklarera. Vi vill vara öppna med vår kvalitet, det vi gör bra och det vi kan göra bättre.

- Kvalitetsdeklarationen innehåller följande;
- Hur verksamheten systematiskt arbetar med kvalitet och utveckling.
- Hur verksamheten uppfyller nationella krav.
- Hur verksamheten uppfyller nationella riktlinjer och arbetar evidensbaserat.
- Verksamhetens resultat i nationella kundundersökningar.

Deklarationen ger en god bild av kvaliteten, samlad i ett dokument som uppdateras årsvis. Kavat Vård redovisar öppet deklarationen på hemsida tillsammans med Kvalitetsstämpeln som är ett bevis på att vi uppfyller kraven för transparent redovisning.

Miljö- och klimatansvar

Kavat Vård vill bidra till ett hållbart samhälle. Vi vill aktivt minska vår negativa miljöpåverkan. Vi betraktar lagar, förordningar och andra riktlinjer som den lägsta nivån för vårt miljöarbete.

Miljömål

Kavat Vård arbetar med att ständigt öka andelen av miljömärkta kemitekniska produkter och öka kännedomen om rutiner för källsortering.

Kavat Vård har hundra procent kännedom om hur matavfall sorteras. Andelen ekologiska köp av kontinentalvaror ska öka.

Miljöaspekter

En miljöutredning upprättas där Kavat Vård identifierar och kartlägger betydande miljöaspekter som företaget ger upphov till och som är möjliga att styra och påverka. Identifierade miljöaspekter värderas och rangordnas. Miljöutredningen uppdateras årligen och utgör underlag för planering av Kavats Vårds lång- och kortsiktiga miljöarbete.

Kavat Vårds viktigaste generella miljöaspekter innefattar kemikalier, matsvinn, inköp, källsortering och svinn av inkontinenshjälpmedel.

Nyckeltal och uppföljning

Nyckeltal är under utveckling för att kunna följa ovan framåtriktat.

Hållbar leverantörskedja

Kavat Vård präglas av god affärssed, hög affärsetik, opartiskhet och högt ansvarskännande. Det är avgörande att var och en som företräder Kavat Vård agerar korrekt i varje relation och situation för att undvika risker för mutbrott och annan olaglig påverkan.

Genom våra policys och interna riktlinjer som exempelvis personalhandböcker, hållbarhets- och medarbetarpolicy framgår det på hur vi på etiskt och moraliskt sätt tar ansvar och minimerar risker.

Kavat Vård ställer krav på sina leverantörer och andra samarbetspartner för att undvika att medverka till missförhållanden, så som miljöförstöring, korruption och undermåliga arbetsförhållanden. Inför ett inköp eller upphandling inventeras potentiella leverantörer utifrån fastställda krav, bland annat att leverantören ska ha tecknat kollektivavtal, inneha registrering- och F-skattebevis. Leverantörsprocessen fortsätter med uppföljningar av avtal och avtalsvillkor tillsammans med en leverantörsdialog med tillhörande utvärdering.

Socialt ansvar och hållbarhetsarbete

Kavats sociala ansvar tar sin utgångspunkt i hur Kavat Vård tar ansvar för hur vi påverkar samhället ur ett socialt perspektiv.

Jämställdhet och antidiskriminering

Kavat Vård har störst påverkan genom de tjänster vi levererar till våra boende. Vi har förtroendet att tillhandahålla 437 äldreomsorgsplatser och vara arbetsgivare till 490 personer. Det gör vi genom att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt arbeta för allas lika rättigheter och möjligheter.

I Kavat Vårds ledningssystem finns policys gällande jämställdhet, diskriminering, hållbarhet samt arbetsmiljö där det framgår tydligt att Kavat Vård tar avstånd från alla typer av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och att verksamheten inte accepterar ett sådant förekommande på arbetsplatsen.

Lönepolicy

Kavat Vårds lönepolicy är utformad för att undanröja särbehandling där samma principer för lönesättning ska gälla för både kvinnor och män för liksom yngre och äldre medarbetare. Lönesättningen grundar sig i Kavat Vårds lönekriterier som finns tillgängliga för alla medarbetare. Utöver policydokument är arbetet med att motverka diskriminering en ständigt pågående process och att det finns ett utarbetat arbetssätt för de fall vi har skäl att misstänka eller få kännedom om att någon blivit utsatt för kränkande särbehandling.

Kavat Vård arbetar strategiskt för att fånga upp eventuella brister genom medarbetarundersökningar och lönekartläggningar.

Mångfald och jämställdhet

Kavat Vård bedriver ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Kavat Vård vet att olikheter främjar utveckling och det gör att vi lättare kan lösa de utmaningar och behov våra boende har. Kavat Vård strävar efter en god dynamik på arbetsplatsen och ser det som gynnsamt att medarbetare har olika bakgrunder och kunskaper. Kavat Vård har övervägande kvinnor i ledande befattningar och Kavat Vård behöver arbeta för ökad diversifiering. Nyckeltal är under utveckling för att kunna följa detta framåtriktat.

Löneskillnader mellan män och kvinnor

Kavat Vård genomför lönekartläggning årligen för att leva upp till de lagkrav som finns men även som en naturligt led i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen för att upptäcka, åtgärda, motverka och förhindra oskäligen skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Lönekartläggningen ska alltid göras på ett sätt som inte missgynnar någon på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annat som kan ses som diskriminerande. Kavat Vårds lönepolicy ska stimulera till professionell vidareutveckling samt spegla och premiera goda prestationer.

En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att Kavat Vård kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Med denna bakgrund ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män.

Intressepolitiskt arbete

Kavat Vårds VD ingår i Vårdföretagarna - bransch Äldreomsorgs styrelse. En stor del av det intressepolitiska arbetet bedrivs genom VD:s engagemang där. Vårdföretagarna representerar hela vårdsektorn och bedriver ett omfattande näringspolitiskt arbete genom en kontinuerlig dialog med myndigheter och politiker. Vårdföretagarna följer myndigheternas arbete för att ta tillvara företagarnas intresse och deltar även vid seminarium, paneldebatter och driver opinion i press och på sociala medier.

Riskbedömning och hantering

Alla Kavat Vårds verksamheter behöver arbeta med risker på ett förebyggande sätt. Det är en hållbarhetsrisk att inte agera i enlighet med de riktlinjer, åtaganden och ambitioner som ligger till grund för företagets hållbarhetsarbete.

Kavat Vårds riskhantering syftar till att uppmärksamma och värdera risker, identifiera bakomliggande orsaker och att föreslå åtgärder som minskar riskerna och/eller dess konsekvenser.

Kvalitetsbrister

Risken för att medarbetare inte följer Kavats Vårds rutiner och processer och i stället utformar egna arbetssätt och förhållningssätt gentemot våra boende är möjlig. Risken kan uppstå i samband med hög personalomsättning, bristande ledarskap och dåligt arbetsklimat. Konsekvensen kan leda till att den boende inte får den vård och omsorg som vi utlovar.

Andra faktorer är brister i ledningssystemet, processer och rutiner.

Hantering av Kvalitetsrisker

Kavat Vård har ett ledningssystem som alla medarbetar kommer åt. Kavats Vård arbetar även med egenkontroller inom verksamheten för att minimera och upptäcka brister. Årligen genomförs också en intern kvalitetsrevision i syfte att granska följsamhet till ledningssystem, riktlinjer, rutiner och beslutade arbetssätt och leds av kvalitetschef/Mas.

Samtliga medarbetare har skyldighet att rapportera avvikelser och missförhållanden som upptäcks. Dessa följs sedan upp systematiskt av vår kvalitetschef/Mas. Boende har även möjlighet att lämna klagomål och synpunkter.

Patientsäkerhetsberättelse

Enligt patientsäkerhetslagen ska Kavats Vårds verksamheter varje år upprätta en patientsäkerhetsberättelse. Syftet med patientsäkerhetsberättelsen är att öppet och tydligt redovisa strategier, mål och resultat av arbetet med att förbättra patientsäkerheten.

Patientsäkerhetsberättelsen ska ha en sådan detaljeringsgrad att det går att bedöma hur arbetet med att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra kvaliteten har bedrivits i verksamhetens olika delar samt att informationsbehovet hos externa intressenter tillgodoses.

Patientsäkerhetsberättelsen ska vara färdig senast den 1 mars varje år, finnas tillgänglig för den som vill ta del av den och den bör utformas så att den kan ingå i vårdgivarens ledningssystem för patientsäkerhet.

Bedrägeri och korruption

Kavat Vård har flera avtal bland annat LOV-avtal och individavtal med kommuner och leverantörsavtal med många leverantörer. Avtalen tecknas på olika nivåer inom företaget. Risker finns avseende relationer med kunder och affärspartners, att en enskild anställd agerar oetiskt genom att ta emot mutor. Korruption och bedrägeri ger oftast rättsliga påföljder och kan skada Kavat Vård ekonomiskt men även Kavat Vårds rykte.

Hantering av bedrägeri och korruption

Anställda får inte ta emot gåvor eller ersättningar från boende, kunder eller närstående. Hållbarhetspolicyn understryker även att kontakterna ska kännetecknas av opartiskhet och följa god affärssed. Med hjälp av rutiner och attestregler, och uppföljning av avtal arbetar Kavat Vård kontinuerligt med bedrägeri och korruption. Kavat Vårds visselblåsarfunktion är ett medel för att förebygga missförhållanden, bedrägeri och korruption i verksamheten. Vi gör bakgrundskontroller och referenstagning innan anställning.

IT-säkerhetsrisker

Det föreligger ett generellt försämrat omvärldsläge sedan en längre tid. Den uppdaterade hotnivån förväntas bestå under en längre tid. Kavat Vård ser att det finns en ökad risk för cyberattacker och desinformation.

Hur hanteras IT-säkerhetsrisker

Kavat har tillsammans med sin IT-partner, IT-omsorg sett över säkerhetsskyddet och förbättrat IT-säkerheten bland annat genom externa back-up tjänster, förstärka login-konton, säkerställt att alla datorer har uppdaterade operativsystem och viruskydd. Kavat Vårds servermiljö har säkrats för att förhindra överbelastningsattacker.

I arbetet med hållbarhetsrapportern och utifrån väsentlighetsanalysen har det utkristalliserat sig att Kavat Vård har prioriterade områden att arbeta med. Vi bedömer att detta behövs för att förstärka vårt hållbarhetsarbete och tydliggöra kvalitetsarbetet.

Följande huvudaktiviteter ska prioriteras under 2025:

- Utveckla verksamhetens kvalitetssäkring bland annat genom utökade egenkontroller.
- Fortsätta utveckla ledningssystemet och arbetssätten.
- Fortsätta utveckla boendes delaktighet i vård- och genomförandeplan.
- Skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling genom centrala utbildningsblock, stjärnmärkning av verksamheterna, digitala utbildningar och ledarskapsutbildningar.
- Arbeta aktivt med resultatet i medarbetarundersökningen och se över förbättringsförslag.
- Aktivt arbeta med resultatet i kundundersökningen för att öka kundnöjdheten och se över förbättringsförslag.
- Ökat fokus på krisberedskap utifrån myndigheternas uppmaning för att säkerställa en fungerande verksamhet även under eventuella kriser.

Kavat Vård – Hållbar omsorg för en bättre framtid.

