



Handläggare:
Annette Silberman
Amila Srabovic

Telefon:
08-508 22 420
08-508 22 490

Verksamhetsplan 2015 för Liljeholmens dagliga verksamhet

Inledning

Vår verksamhetsidé

Vi erbjuder en meningsfull dag utifrån individuella behov och intressen. Vi utgår från varje enskild persons styrkor och förmågor och vårt arbete ska möjliggöra var och ens delaktighet och medbestämmande.

Liljeholmens dagliga verksamheter

Liljeholmens dagliga verksamheter består av tre verksamheter: Liljans dagliga verksamhet, Örnbergs dagliga verksamhet och Hunddagis Trofast. Daglig verksamhet (dv) är en insats som man kan ansöka om via lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Liljans dagliga verksamhet

Liljans dagliga verksamhet har inriktning mot konst, teater, trädgård, återvinning och media. Verksamheten har en affär i Gröndal som heter Gröna Liljan där brukarna tillsammans med personal säljer våra produkter.

Örnbergs dagliga verksamhet

Verksamhetens inriktning är "Där dina sinnen berörs" och mycket fokus ligger på musik, rörelse, sinnesstimulering, bild och form samt media. Verksamheten har även en kolonilott i Vinterviken, som brukare och personal sköter om på våren och tidig höst.

Hunddagis Trofast

På vårt Hunddagis arbetar våra brukare som hundskötare med ansvar för varsin hund. Utöver hundpromenader består arbetet av hundvård, agility och olika ansvarsområden vad gäller skötsel av lokalerna.

Brukare

Inom enheten arbetar totalt 98 brukare (Liljans dv 53 brukare, Örnbergs dv 34 brukare och Hunddagis Trofast tio brukare).

Medarbetare

Inom enheten arbetar totalt 44 medarbetare samt två enhetschefer i delat ledarskap. Medarbetarna är fördelade på 41 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent.

Lokaler

Liljans och Örnbergs dagliga verksamhet ligger i närheten av varandra på Instrumentvägen i Örnberg. Örnberg har även ett annex i Axelsberg och Liljan har en affär i Gröndal. Hunddagis Trofast har sin lokal på Valutavägen i Hägersten som är anpassad för verksamhet med hundar. Lokalen är dock inte fullt tillgänglig då det finns några trappor.

Viktiga styrdokument

Våra styrdokument är lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS), offentlighets- och sekretesslagen (OSL), arbetsmiljölagen, livsmedelslagen, Lex Sarah, Systematiskt brandskyddsarbete (SBA), beställningar från beställarenheterna, brukarnas genomförandeplaner, scheman och rutinpärmar m. m.

Budget 2015

Budgeten för 2015 har en omslutning på 27 mnkr och enheten går in i 2015 med budget i balans.

Viktiga samarbetspartners:

Enheten har flera viktiga samarbetspartners såsom brukarnas anhöriga och andra företrädare, gruppbofästigheter, biståndsbedömare, särskolor, Habiliteringen samt andra verksamheter som t ex Studieförbundet Vuxenskolan.

Medarbetarnas inflytande i verksamhetsplan 2015

Samtliga medarbetare och de tre arbetsplatsombuden från Kommunal har enskilt läst igenom ett första utkast på verksamhetsplan 2015, därefter har vi på varje verksamhet gemensamt diskuterat våra åtaganden. Verksamhetsplanen har behandlats på APT, Liljans dv den 10 februari 2015, Örnbergs dv den 12 februari 2015 och på Trofast den 11 februari 2015.

Brukarnas inflytande i verksamhetsplan 2015

Vår verksamhet bedrivs utifrån brukarnas behov och önskemål som vilket styr hela vårt arbete inför verksamhetsåret 2015. Brukarnas önskemål om verksamheten framkommer bl.a. i deras genomförandeplaner, i det dagliga samarbetet med brukarna samt i de årliga brukarenkäterna.

Kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling 2015

Vi fortsätter under 2015 att i verksamheterna arbeta med att vidareutveckla brukarnas delaktighet och medbestämmande. En förutsättning för detta är bland annat att miljön är förutsägbart och informationen är tillgänglig för våra brukare. Arbetet har redan påbörjats och vi kommer fortsätta arbeta med att öka brukarnas delaktighet och medbestämmande under 2015.

Under 2015 kommer vi bilda ett gemensamt kvalitetsråd med personalrepresentanter från varje verksamhet. Kvalitetsrådet ska vara ett forum för att lyfta gemensamma frågor och rutiner. Vid samtliga verksamheter kommer vi att lägga fokus på hur vi i större utsträckning kan lära av varandra.

I syfte att öka frisknärvaron på enheten kommer vi under 2015 att fokusera på temat hälsa. Arbetet med hälsa som kommer att ske på olika nivåer, från det individuella till det mer övergripande. Vi kommer under året genomföra olika utbildnings- samt inspirationssatsningar. Det är även ett ämne som vi kommer ta upp och diskutera på det nybildade kvalitetsrådet.

Under 2015 kommer vi under våren bjuda in närstående och gode män till öppet hus under dagtid på Örnbergs dv och Liljans dv. Till Örnbergs dv och Liljans dv kommer vi till hösten bjuda in till soppkvällar, likt tidigare år. Örnbergs och Liljans dv kommer som tidigare anordna minst en brukarfest per år. I samband med julen bjuder vi på jullunch med tillhörande festligheter och musikunderhållning.

I början av 2015 kommer samtliga medarbetare att gå en utbildning i första hjälpen anordnad av Previa.

Liljans dagliga verksamhet

I början av 2015 kommer Liljans dv ha en liten utställning på biblioteket i Gröndal. Teaterliljorna kommer under 2015 sätta upp en ny produktion. Två medarbetare på Liljans dv har initierat ett nytt projekt som handlar om processpedagogik. Hela verksamheten kommer under 2015 att arbeta vidare med detta. Under våren 2015 kommer vi att satsa på utbildning kring förhållningssätt och bemötande i de mindre basgrupperna. Arbetet med att ta fram en gemensam värdegrund fortsätter och under början på året kommer vi att göra studiebesök i andra dagliga verksamheter för att se hur man där inkluderat arbetstagarna i arbetet.

Örnsbergs dagliga verksamhet:

Under 2015 kommer Örnsbergs dv att fokusera på att ytterligare öka brukarnas delaktighet och medbestämmande. Fokus kommer att vara på att utveckla alternativ kommunikation i syfte att stärka brukarnas medbestämmande. Att använda samtalsmatta i större utsträckning är en annan satsning. Örnsbergs dv kommer, likt Liljans dv, att göra utbildningsinsatser kring arbetsmetodik och förhållningssätt.

Hunddagiset Trofast

Under början av 2015 kommer medarbetarna att genomföra en hundutbildning som medför att verksamheten kommer bli diplomerad som Hunddagis. Efter genomgången utbildning kommer även våra hundskötare att utbildas i hundkunskap. Under våren kommer vi ta emot och introducera två nya hundskötare.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholm är klimatneutralt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
 Andel miljöbränslen i stadens etanol- och biogasfordon	45 %	tas fram av nämnd/ styrelse	Halvår

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi åtar oss att i så hög grad som möjligt använda miljöbränsle samt att inte köra våra bussar med dubbdäck.

Förväntat resultat

Mindre miljöpåverkan

Arbetssätt

Vi använder dubbfria däck till våra bussar samt väljer i första hand att tanka våra bussar med gas.

Resursanvändning

Vi har tre bussar i verksamheten och personal som ansvarar för att se till att bussarna tankas och servas. Vi använder OKQ8 samt Statoil för att tanka miljögas.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med arbetsplatsträff (APT) för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Vi kommer även under 2015 arbeta för att ytterligare öka tankningen av gas. I samband med att våra leasingavtal går ut till sommaren kommer vi ta beslut om vi fortsättningsvis endast ska leasa två bussar (istället för som nu tre).

Åtagande:

Vi åtar oss att källsortera.

Förväntat resultat

Minskad mängd sopor och ökad miljömedvetenhet.

Arbetssätt

Vi källsorterar tidningar, metallburkar, batterier, glas, lampor, plast- och pappersförpackningar samt miljöfarligt avfall. Vi har medarbetare och arbetstagare som är särskilt ansvariga för källsorteringen. En dag i veckan åker vår buss med arbetstagare och personal runt bland verksamheterna för att samla in grovsopor samt miljöfarligt avfall som ska till återvinningsstationen.

Resursanvändning

Vi använder verksamhetens buss för att åka till återvinningsstationen.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2015 kommer vi att utse några medarbetare och brukare till miljöombud

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utse miljöombud	2015-01-09	2015-03-31

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

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial

Nämndmål:

Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget

Förväntat resultat

Förvaltningen beräknar att verksamheterna kan bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget.

Åtagande:

Vi åtar oss att bedriva daglig verksamhet på ett kostnadseffektivt sätt.

Förväntat resultat

Att verksamheten har en god kvalitet och en stabil ekonomi.

Arbetssätt

Alla medarbetare får varje månad på APT information om det ekonomiska läget samt olika nyckeltal. Medarbetarna uppmuntras att komma med förslag på olika sätt att effektivisera verksamheten och lägga pengar på rätt saker.

På APT diskuteras också om verksamheten behöver förändras för att bättre matcha brukarnas behov av daglig verksamhet. Alla medarbetare och enhetschefen marknadsför verksamheterna mot särskola och biståndsbedömare så att fler brukare får möjlighet att börja sin dagliga verksamhet hos oss om så önskas.

Resursanvändning

Verksamheten försöker i möjligaste mån lösa frånvaro (sjukdom, semester och utbildning) med befintlig personal.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Med anledning av att Örnbergs dv har några lediga platser i ingången till 2015 kommer vi att marknadsföra oss mot biståndsbedömare och särskolas elever.

Resursanvändning

Budget 2015

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår: 2015
Enhet : Liljeholmens dagliga verksamheter
Enhetschef: Anette Silberman & Amila Srabovic

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	13 220
Bidrag	85
Försäljning av verksamhet	13 142
Övriga externa intäkter	653
<i>Summa intäkter</i>	27 100
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	642
Personalkostnader	19 010
Övriga personalkostnader	306
Lokalkostnader	2 960
Entreprenader och köp av verksamhet	1 667
Övriga kostnader	2 515
<i>Summa kostnader</i>	27 100
<i>Summa netto</i>	0

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Den enskilde ska få ett gott bemötande.

Förväntat resultat

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter ska bemötas med kunskap och respekt.

Åtagande:

Vi åtar oss att ge alla ett gott och respektfullt bemötande.

Förväntat resultat

Brukare, närstående och medarbetare är nöjda, trivs och stannar i vår verksamhet.

Arbetssätt

Medarbetaren har en god och prestigelös samverkan med kollegor samt externa kontakter såsom anhöriga, handläggare och gruppbeståder. Vårt bemötande med brukarna kännetecknas av ett inkluderande förhållningssätt i aktiviteter /arbetsuppgifter samt i olika sociala situationer. Ett gott bemötande innebär att vi ska vara närvarande i våra möten, ha ögonkontakt, tänka på kroppsspråk, tonläge och hur vi uttrycker oss.

Resursanvändning

Det är viktigt att dessa diskussioner hålls levande på konferens, medarbetarsamtal och i det dagliga arbetet. Vi använder oss av handledning vid behov.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband vid APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vi analysera våra brukarundersökningar samt våra medarbetarenkäter.

Utveckling

Vi planerar att ha en gemensam inspirations- och utbildningsdag om bemötandefrågor.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Gemensam utbildningsdag kring bemötande	2015-01-09	2015-05-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	82	År
 Sjukfrånvaro		4,4 %	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser.

Beskrivning

Inom ramen för samverkansavtalet sker en fortlöpande dialog i arbetsmiljöfrågor mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare. I samverkan med företagshälsovården genomförs årligen arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga månadsanställda medarbetare. En god arbetsmiljö och likvärdig behandling av alla medarbetare förväntas leda till större arbetstillfredsställelse, ökad motivation och effektivitet. Ett ökat antal medarbetare förväntas också uppleva att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt samt att arbetssituationen är bra, vilket mäts i den årliga medarbetarenkäten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna och avdelningarna ska i verksamhetsberättelsen redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2015-01-01	2015-12-31
Enheterna och avdelningarna ska redovisa rekryteringsbehov, behov av avveckling och kompetensutveckling för kommande tolv månader.	2015-01-01	2015-12-31
Nyrekrutering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Vi åtar oss att APT ska vara ett forum för diskussion och medbestämmande.

Förväntat resultat

Att APT är ett forum som känns meningsfullt och bidrar till erfarenhetsutbyte.

Arbetsätt

För att skapa förutsättningar för medarbetarnas engagemang kommer vi på våra APT ta upp olika teman som hämtas från VP, värdegrund, förhållningssätt, arbetsmiljö m.m.

Vi uppmuntrar medarbetare att komma in med förslag på diskussionsteman till våra APT.

Resursanvändning

Vi använder konferenstid en eftermiddag i månaden till APT.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2015 kommer vi fortsätta att arbeta med olika teman på APT samt lägga till "Bemötande" under rubriken arbetsmiljö.

Åtagande:

Vi åtar oss att ta fram en kompetensutvecklingsplan till varje medarbetare.

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner att deras kompetens tas tillvara samt att de utvecklas i sin yrkesroll.

Arbetssätt

Alla medarbetare har medarbetar- och lönesamtal med ansvarig enhetschef minst en gång per år. Vid dessa samtal tar vi gemensamt fram en kompetensutvecklingsplan som grundar sig på medarbetarens behov av påbyggnad och utbildning samt verksamhetens inriktning.

Verksamhetens arbetsterapeuter erbjuder information, workshops och handledning kring olika hjälpmedel till de medarbetare som så behöver.

Alla medarbetare får kontinuerlig fortbildning i ParaSol och enhetens dokumentationsstödjare gör punktinsatser och stöttar vid behov. Vi uppmuntrar varandra att ta del av de nätverk som finns inom den egna yrkesrollen för att diskutera de speciella frågeställningar som kan uppstå.

Under året ges möjlighet att individuellt eller gruppvis boka in tid för studiebesök på andra verksamheter.

Verksamheterna har extern handledning när behov uppstår.

Resursanvändning

Vi använder oss av de utbildningar som erbjuds inom ramen för Carpe, Lärgården, Blåklockan och ABF.

Vad gäller stöd i dokumentationen använder vi oss av enhetens dokumentationsstödjare. Enhetens arbetsterapeuter finns även som resurser vad gäller att anordna workshops med olika teman.

Uppföljning

I medarbetar- och lönesamtalet följer vi upp tidigare kompetensutvecklingsplan samt diskuterar eventuella nya behov av olika kompetenshöjande utbildningar.

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2015 kommer vi ytterligare se över hur vi på bästa sätt kan skapa forum för att ta tillvara de föreläsningar/utbildningar som olika medarbetare varit på.

Enhetschefer kommer att uppmuntra medarbetare att ansvara för del av APT, planeringsdag eller annan konferenstid.

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2014

Förväntat resultat

Sjukfrånvaron ska minska genom att samtliga chefer använder de verktyg som förvaltningen, staden och företagshälsovården tillhandahåller.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31
Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Vi åtar oss att höja frisknärvaron.

Förväntat resultat

Personalen trivs och verksamheten har en högre frisknärvaro.

Arbetssätt

Verksamheterna har två utsedda friskvårdscoacher som bland annat informerar om olika STAR-aktiviteter. På exempelvis planeringsdagar har friskvårdscoacherna uppdrag att lägga in lite pausaktiviteter. Medarbetare har stor möjlighet att ta ut friskvård, vilket med få undantag, samtliga gör varje vecka. Friskvårdstimmen är "delvis" schemalagd såtillvida att de flesta har en förutbestämd timme på morgon alternativt eftermiddag som i förväg skrivs in i planeringen och påminns om på morgonavstämningen.

En gång per år ansvarar enhetschef för att dela ut enkät för fysisk skyddsron som sedan sammanställs och går igenom på APT. Vid detta tillfälle beslutar vi om eventuella åtgärder.

En gång per år genomförs stadens medarbetarundersökning där även frågor kring den psykosociala miljön tas upp. Sammanställningen från denna blir ett underlag att diskutera och

sedan arbeta vidare med om det framkommer förbättringsområden.

Enhetschef ansvarar för att hålla rehabsamtal vid upprepad korttidsfrånvaro eller annan frånvaro samt ringa medarbetaren på andra sjukdagen. Personalfunktionen samt Previa finns även till hands om det skulle behövas.

Samtliga medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år.

I samband med sommar- och julavslut samlas vi för att gemensamt fika under lite festligare former. Vi försöker anordna minst en personalfest per år.

Att se varandra, uppmuntra och ge beröm är andra viktiga faktorer för att öka trivsel och höja frisknärvaron.

Resursanvändning

När verksamheten tillåter finns möjlighet att ta ut en friskvårdstimme per vecka. Arbetsgivaren subventionerar en friskvårdsaktivitet med 500 kr/år.

Enhetschefen arbetar tillsammans med personalfunktionen och Previa för att på ett effektivt sätt arbeta med olika rehabärenden samt i det förebyggande arbetet.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Ett respektfullt bemötande och god kommunikation är centrala delar i arbetsmiljö och bidragande orsak till frisknärvaro varför vi ytterligare kommer satsa på det under 2015.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Eftermiddag med minfullness/stresshantering	2015-09-01	2015-11-30

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Nämndmål:

Kommunikationen och informationen är tydlig och tillgänglig.

Förväntat resultat

Andelen invånare som vet var information finns för att komma i kontakt med stadens verksamheter ska öka.

Andelen medarbetare som har tillgång till den information de behöver för arbetet ska öka.

Åtagande:

All information som berör våra brukare ska vara tillgänglig.

Förväntat resultat

Våra brukare ska kunna tillgodogöra sig information om verksamheten så långt som möjligt.

Arbetsätt

Enhetens information till brukarna behöver inventeras för att reda på vad som behöver göras om till lättläst. En medarbetare som ansvarar för översättning av information ska utses, förslagvis en från mediagruppen.

Resursanvändning

Våra arbetsterapeuter kan vara stöd i arbetet. Utbildningsinsatser kring att skriva på lättläst ska ordnas.

Uppföljning

Vi följer upp åtagandet i samband med APT, tertialrapport, och vid höstens planeringsdag.

Utveckling

Använda det nybildade kvalitetsrådet som forum att arbeta med åtagandet.

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv.

Förväntat resultat

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt och uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	85%	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	68 %	68 %	År
 Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerande bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	83 %	tas fram av nämnden	År
 Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	85 %	År

Åtagande:

Vi åtar oss att vår verksamhet ska ge möjlighet till delaktighet och medbestämmande.

Förväntat resultat

Våra brukare upplever en känsla av sammanhang genom att dagen är begriplig, de känner att de kan påverka samt att dagen känns meningsfull.

Arbetssätt

Vi stödjer brukaren att själv, så långt som det är möjligt, vara delaktig i utformningen av dagen. För oss är det viktigt att fokusera på brukarens resurser och styrkor och med hjälp av dessa erbjuda aktiviteter och arbetsuppgifter där brukaren känner sig så delaktig och självständig som det är möjligt. Brukarens delaktighet och medbestämmande ska genomsyra allt vi gör på den dagliga verksamheten, från samtal och aktiviteter/arbetsuppgifter till uppföljningar.

Tillsammans med brukare upprättar vi en genomförandeplan som baseras på beställningen från biståndsbedömare. Utifrån genomförandeplanen får brukare ett eget dag-/veckoschema där hans/hennes aktiviteter är inskrivna. Schemat ska vara utformat så att brukaren, så långt det är möjligt, kan förstå det själv.

Verkstadsklubben är brukarnas eget forum för medbestämmande där man kan ta upp olika viktiga frågor som berör arbetsplatsen eller annat ute i samhället. Ett annat forum för delaktighet är de månatliga stormöten man har på Trofast, där man lyfter frågor som man gemensamt vill diskutera.

Resursanvändning

På våra brukarkonferenser en gång i månaden diskuterar vi bland annat brukarnas delaktighet och rätt till medbestämmande. För att utveckla våra arbetsmetoder använder vi oss av arbetsterapeuternas kompetensområden.

Uppföljning

Årligen görs uppföljningar genom olika brukarundersökningar samt i samband av uppföljningen av genomförandeplanen.

Vi går igenom åtagandet vid tertiärrapport i samband med APT, för att se om vi behöver förändra något i vårt arbetssätt.

Utveckling

För att skapa förutsättningar för medbestämmande och delaktighet för våra brukare, anpassas all kommunikation utifrån individuella behov. Av denna anledning kommer vi att göra kompetenshöjande insatser kring kommunikation.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utbildningsinsatser ordnas kring delaktighet och medbestämmande.	2015-01-09	2015-12-31

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens lokaler ska vara tillgängliga för alla.

Förväntat resultat

Alla ska kunna besöka nämndens lokaler utan att eventuell funktionsnedsättning ska utgöra ett hinder för detta.

Åtagande:

Vi åtar oss att arbetsdagen ska vara förutsägbar och aktiviteter anpassade utifrån brukarens behov.

Förväntat resultat

Våra brukare vet så långt det är möjligt hur dagen kommer att se ut samt är så delaktiga och självständiga som det är möjligt i olika arbetsuppgifter/aktiviteter.

Arbetssätt

När en ny brukare börjar finns våra arbetsterapeuter till hands för att ta reda på vilka behov brukaren har. Arbetsterapeuterna tar reda på vilka anpassningar som behöver göras och hur man på bästa sätt skapar förutsägbarhet, så att brukaren vet vad som kommer att hända under dagen. Genomförandeplanen dokumenteras så att vi sedan kan följa upp om vi behöver göra förändringar.

Varje brukare har ett eget schema som är anpassat så att han eller hon själv ska veta vad som kommer att hända under dagen.

Resursanvändning

I vår verksamheter har vi två arbetsterapeuter som tillsammans med medarbetarna ser över brukarens behov av anpassningar och eventuella hjälpmedel.

Uppföljning

Vi går igenom tertiärrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

När vi en gång per år följer upp de individuella genomförandeplanerna tittar vi på om brukaren har ett tydligt schema, om dagen är förutsägbar och om aktiviteter/arbetsuppgifter är anpassade eller om vi ytterligare behöver göra något.

Utveckling

Vi kommer under 2015 fortsätta att arbeta med tema delaktighet och medbestämmande. Dessa frågor kommer vi att hålla levande bland annat på de månatliga brukarkonferenserna. På Liljans dv kommer vi under 2015 se över formerna för brukarkonferenser med syftet att de blir så meningsfulla som möjligt.

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en god tillgänglighet till och i våra lokaler.

Förväntat resultat

Våra brukare kan på ett enkelt och säkert sätt förflytta sig till våra lokaler samt i lokalen mellan olika rum och aktiviteter.

Arbetsätt

I samband med att ny brukare börjar i verksamheten ser vi över vilka anpassningar som eventuellt behöver göras i lokalen och i samband med aktiviteter och arbetsuppgifter.

Resursanvändning

När vi undersöker och beaktar frågor som har med tillgänglighet att göra tar vi hjälp av våra arbetsterapeuter.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetsätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Vi har en dialog med trafikkontoret för att se över och öka tillgängligheten och säkerheten utanför våra entréer på Instrumentvägen.

Övriga frågor**Hantering av klagomål, synpunkter och förbättringsförslag**

Vi uppmuntrar våra brukare och deras närstående att inkomma med olika förbättringsförslag så att vi på bästa sätt ska kunna utveckla vår verksamhet utifrån våra brukares behov. När vi tillsammans med brukaren följer upp genomförandeplanen informerar vi om möjligheten att lämna för synpunkter, klagomål och förbättringsförslag. Vi överlämnar också en klagomål/synpunktsblankett.

Som ett komplement till stadens brukarundersökningar genomför våra arbetsterapeuter årliga brukarundersökningar inom vår enhet. Dessa intervjuer genomförs med samtalsmatta och anpassas utifrån brukarens individuella behov av bildstöd. Dessa undersökningar sammanställs sedan och vi tar hänsyn till de synpunkter som kommit fram när vi planerar för kommande VP.

Våra verkstadsklubbar har varje termin stormöte då man samlar hela verksamheten och tar upp ämnen som inkommit under terminen. Ibland kan det röra sig om olika förbättringsförslag eller andra synpunkter man vill lyfta. Dessa beaktas när vi planerar för kommande VP.

Örnsbergs dv och Liljans dv anordnar på våren ett öppet hus då anhöriga är välkomna att under dagtid hälsa på i verksamheten. På hösten har vi en anhörigträff på kvällstid då vi bjuder på enklare mat och informerar om senaste nytt. Under dessa kvällar uppmuntrar vi samtliga att komma med synpunkter och förbättringsförslag som vi kan beakta när vi planerar och utvecklar vår verksamhet.

Vårt arbete med analys av uppföljningen under 2014 i arbetet med VP 2015

I samband med tertiärrapporterna under 2014 har resultaten analyserats på APT och diskussioner har förts om vi behövt ändra något i arbetssätt och åtaganden inför skrivande av VP 2015. På Örnberg, Liljan och Trofast har samtliga medarbetare fått läsa och komma med synpunkter på åtaganden och arbetssätt. På APT i februari har vi sedan haft gemensamma diskussioner kring åtaganden, arbetssätt samt utveckling. I samband med analys av medarbetarenkäten har vi även tagit med delar från de handlingsplanerna till satsningar för 2015.