



Liljeholmens dagliga verksamhet

Tjänsteutlåtande
Dnr: 524-2015-1.2.1
Sid 1 (20)
2016-02-15

Handläggare
Amila Srabovic
Telefon: 08-508 22 490

Ulla Söderberg
Telefon: 08-508 22 420

Verksamhetsberättelse VB 2015 för Liljeholmens dagliga verksamhet

Liljeholmens dagliga verksamhet

08-508 22 490

stockholm.se

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	6
1. Ett Stockholm som håller samman	6
1.4 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla	6
2. Ett klimatsmart Stockholm	7
2.1 Stockholm är klimatneutralt	7
2.2 Transporter i Stockholm är hållbara	8
2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil	8
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	9
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	9
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	10
4.1 Stockholm är fritt från diskriminering	10
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	11
4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	15
Uppföljning av ekonomi.....	19
Uppföljning av driftbudget	19
Investeringar	20
Medel för lokaländamål	20
Övrigt	20
Synpunkter och klagomål.....	20
Övrigt.....	20

Sammanfattande analys

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, Örnsbergs dagliga verksamhet och Hunddagis Trofast. Liljans dagliga verksamhet har en inriktning mot skapande och konshantverk, Örnsberg dv mot sinnesupplevelse och musik och på Hunddagis arbetar vi med att ta hand om hundar. Daglig verksamhet (dv) är en insats som man kan ansöka om via lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Sammanfattande uppföljning av åtagande, indikatorer och aktiviteter

Enheten har under året nått målen i merparten av alla åtaganden, indikatorer och aktiviteter. Enheten har dock inte nått måluppfyllelse vad gäller att höja frisknärvaron. När det gäller AMI, aktivt medskapande index, har enheten visat ett resultat som hamnade strax under KF:s mål.

Hela enheten uppvisar ett ekonomiskt överskott som bland annat kan förklaras av att det under året har gjorts en del större besparingar i form av vakanshållningar, restriktivt vikarietillsättning, färre utbildningsinsatser samt inköpsstopp.

Aktiviteter som har genomförts

Örnsbergs dv

Under året har vi haft stort fokus på att skapa förutsättningar för delaktighet och medbestämmande. På Örnsbergs dv har vi vidareutvecklat arbetsmetoder för att arbeta med alternativ kommunikation. Varje dag, i samband med lunch, har en medarbetare och en brukare gått igenom flera tecken med samtliga. Även iPad som kommunikationshjälpmedel har används till flera brukare, i samarbete med Habiliteringen i Liljeholmen samt i Spånga. Majoriteten av brukarna har fått sitt dagliga schema med bildstöd på alla insatser. Vidare har man under sommaren erbjudit olika utåtriktade aktiviteter t ex gå på museer, lunchrestauranger, göra utflykter m m. Även interna sociala aktiviteter i form av sommar- och halloweenfest har gjorts. Enheten deltog på Vintervikens julmarknad i mitten av december, då en brukare sålde flera av sina keramikskålar, som han gjort på Örnsbergs dv.

Liljans dv

Året har präglats av diskussioner om vad ett gott bemötande innebär för alla på Liljan. Detta var tema för en hel konferensdag, samt månatliga brukarkonferenser. Efter sommaren ställdes broderade ikoner ut i Uppenbarelskyrkan som blev mycket välbesökt. Under året har Liljan även fått i uppdrag att trycka kassar till Intradagarnas konferens, då de hade tioårsjubileum. 450 kassar levererades till konferensen i september. Under julen har affären Gröna Liljan haft julmarknad, vi två tillfällen i december.

Hunddagis Trofast

På Hunddagis Trofast har vi under året genomfört en hunddagisutbildning och är numera diplomerade. Verksamheten har även vid några tillfällen tagit in en legitimerad hundcoach för

att fortbilda hela gruppen hundförare i hundkunskap. I slutet av året har vi vid två tillfällen haft en studiecirkel i Habiliteringens regi, riktad till hundförare, som handlade om sex, samlevnad och vänskap.

Gemensamt för hela enheten

Vi har upprättat Kvalitetsråd, med representanter från samtliga verksamheter inom enheten och där vi tillsammans lyfte olika frågor. Utgångspunkten har varit vår värdegrund. Vi träffades fyra gånger under året och arbetade med att ta fram en gemensam broschyr "Välkommen till Liljeholmens dagliga verksamheter". Efter att samtliga medarbetare kommit med synpunkter på flera utkast, är broschyren nu klar och ska till tryck i januari 2016.

Vidare har fyra medarbetare, bemötandeambassadörer, som tillsammans med enhetschefer varit på kick off i bemötande och som även deltog i work shop samt inspirerande föreläsning om bemötande utifrån ett normkritiskt perspektiv. Genomgång av det samt diskussion om hur man ska använda konkreta verktyg i bemötandefrågor har skett på samtliga enheter under hösten. Inom enheten har vi även påbörjat fortbildning i metodik för att ytterligare utveckla arbetssätt när det gäller bemötande av våra brukare.

I slutet av april anordnade vi en gemensam utbildnings- och inspirationsföreläsning med tema bemötande. Vi har blivit inspirerade av Annika R. Malmberg:s föreläsning "Att lyfta varandra- när vi gör varandra bättre".

Under maj månad bjöd vi in till Öppet Hus på Örnsbergs dv samt Liljans dv. Vi fick ovanligt många besökare och till Liljan kom det en hel klass elever från ett närliggande särgymnasium med estetisk inriktning och med vilken vi nu har upparbetat en kontakt för framtida samverkan.

Under oktober och november månad hade vi soppkväll för anhöriga och gode män på Liljan och Örnsberg, då kom många besökare.

Alla enheter har haft påsk- och jullunch.

På årets mässa kring Goda Exempel, den 5 maj, som hade fokus på bemötande representerade vi vår förvaltning med två exempel från vår enhet. Det handlade om anpassad introduktion med lättläst och tillgänglig information samt introducerande av mindfulness i samband med personalmöte.

Under maj och juni månad tog Örnsberg och Liljan emot två stora studiebesök från Turkiet. Först var det gymnasieelever som studerade vård och omsorg som via ett Erasmusprojekt var runt på studiebesök i Sverige. Sedan var det en annan grupp med lärare och politiker som kom på studiebesök.

Enheten tog även emot andra utländska studiebesök, både från Japan och från Tyskland. Under hösten hade enheten även besök av Socialdepartements samt en grupp politiker från Rumänien.

Under sommaren tog vi som tidigare år emot tre feriearbetande ungdomar.

Under hösten har tre nya brukare börjat på Örnsberg samt Liljan och vi har arbetat med introduktion av dem.

I ett led att höja frisknärvaron har vi även under perioden gjort flera insatser där också Previa varit en aktiv samarbetspartner.

Kompetensutveckling

Örnsberg

Under våren har tre medarbetare deltagit i tredagarskurs i "Grav utvecklingsstörning och delaktighet". Vidare har man i samarbete med Habilitering fortsatt att utveckla tecken som alternativ kommunikation. En logoped höll i flera utbildningstillfällen för de medarbetare som redan gått grundkurs i TAKK. Två medarbetare utsågs till bemötandeambassadörer och gick på både föreläsning samt work shop i bemötande, som staden ordnat. Under hösten var de på fortsatt inspirerande föreläsning i bemötande, denna gång utifrån normkritiskt perspektiv. Under maj och juni månad deltog alla medarbetare som jobbar i köket i en kurs kring livsmedelshygien. Samtliga medarbetare fick gå på förstahjälpen-utbildning.

Fortbildning i metodfrågor när det gäller bemötande av brukare, har genomförts en gång i månaden, under andra delen av 2015. Detta genomfördes av en legitimerad psykoterapeut, under konferenstid.

Liljan

En medarbetare har gått på en tredagarsutbildning i att skriva lättläst, i Vuxenskolans regi. Några medarbetare har gått på grundkurs livsmedelshantering, medan samtliga gick på utbildning i förstahjälpen, under maj och juni. Även på Liljan har man fått fortbildning av legitimerad psykoterapeut i metodfrågor när det gäller bemötande av våra brukare.

Hunddagis Trofast

Trofast har tagit i legitimerad hundcoach för fortbildning i hundkunskap. Man har även genomfört en hunddagisutbildning, och alla är numera diplomerade. Även på Trofast har medarbetare fått fortbildning i metodfrågor, kurs i Livsmedelshygien och första hjälpen.

Gemensamt för hela enheten

En inspirerande föreläsning i bemötande, av Annika R. Malmberg, "Att lyfta varandra- när vi gör varandra bättre", ordnades den 21 april, för samtliga medarbetare, med utgångspunkt i bemötande. Samtliga medarbetare fick gå på förstahjälpen-utbildning. Brandansvariga var tillsammans med chefen på utbildning i systematiskt brandskyddsarbete.

Förbättringsområden som finns inför 2016

Prioriterat område för 2016 är att höja frisknärvaron samt på olika sätt arbeta vidare med bemötande och värdegrund inom personalgrupperna. Under 2016 önskar vi än mer utveckla kvalitetsråden med representanter från samtliga verksamheter inom enheten samt bemötandeambassadörer och där vi tillsammans lyfter olika frågor. Enheten kommer också att arbeta vidare med att bli bättre på att möjliggöra medbestämmande och delaktighet för våra brukare.

Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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:

Den enskilde ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv

Förväntat resultat

Den enskilde ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

Vi åtar oss att vår dagliga verksamhet ska vara trygg och av god kvalitet.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Brukare, handläggare, närstående och medarbetare är nöjda med verksamheten.

Analys

Alla brukare på verksamheten har genomförandeplaner som är anpassade efter individuella behov. De har följts upp minst en gång om året, och reviderats utifrån behov, tillsammans med brukare eller dennes företrädare. Vi har använt oss av alternativ kommunikation, bildstöd samt andra hjälpmedel för att skapa förutsättningar för brukare så långt som möjligt att kunna förstå och påverka sin dag. Arbetssätt och metod har utvecklats med hjälp av både arbetsterapeuternas kompetens samt fortbildning i metod när det gäller förhållningssätt gentemot våra brukare. Varje brukare har haft en utsedd stödperson som har haft aktivt samarbete med brukarens habilitering såsom sjukgymnast, arbetsterapeut, logoped, i syfte att erbjuda rörelseträning, hjälpmedel, m.m.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

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.

Analys

Brukarens delaktighet och medbestämmande ska vara ett naturligt inslag i allt vi gör på daglig verksamhet, från samtal, aktiviteter/arbetsuppgifter till uppföljningar. På Örnbergs dv har man vidareutvecklat arbetsmetoder för att arbeta med alternativ kommunikation. Varje dag, i samband med lunch, går en medarbetare och en brukare igenom flera tecken med samtliga. Även iPad som kommunikationshjälpmedel har används till flera brukare, i samarbete med Habiliteringen i Liljeholmen samt Spånga. På Örnberg har man erbjudit olika utåtriktade aktiviteter under sommaren, t. ex. gå på museer, lunchrestauranger, göra utflykter m.m. Liljan har haft utställning på Gröndals bibliotek under våren, för att sedan under sommaren ställa ut broderade ikoner i Uppenbarelsekyrkan. Under hösten fick Liljan i uppdrag att trycka kassar till Intradagarnas konferens. På Hunddagis Trofast har brukare fått fortbildning av legitimerad hundcoach i hundkunskap.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholm är klimatneutralt

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.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Mindre miljöpåverkan

Analys

Vi har under 2015 arbetat för att ytterligare öka tankningen av gas. Våra chaufförer använde OKQ8 samt Statoil för att tanka miljögas. I samband med att våra leasingavtal gick ut till sommaren tog vi beslut om vi fortsättningsvis endast ska leasa två bussar.

Åtagande:

Vi åtar oss att källsortera.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskad mängd sopor och ökad miljömedvetenhet.

Analys

Vi har källsorterat metallburkar, batterier, glas, lampor, plast- och pappersförpackningar samt miljöfarligt avfall. Vi har medarbetare och brukare, så kallade miljöombud, som är särskilt ansvariga för källsorteringen. En dag i veckan har vår buss åkt med brukare och medarbetare runt bland verksamheterna för att samla in grovsopor samt miljöfarligt avfall som ska till återvinningsstationen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Utse miljöombud	2015-01-09	2015-03-31	
Analys På verksamheterna finns medarbetare och brukare som har i uppdrag att vara miljöombud.			

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.2 Transporter i Stockholm är hållbara

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel miljöbränslen i stadens etanol- och biogasfordon	69,73 %	60,84 %	45 %	tas fram av nämnd/styrelse	VB 2015
Analys Vi använder oss av miljöbränsle och jobbar ständigt på att förbättra oss.					

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	37,51 %	27,38 %	25 %	25 %	VB 2015
Analys					

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
Verksamheterna har i första hand valt ekologiskt kaffe och frukt, detta har bidragit till inköp 20 % av den totala andelen inköp av livsmedel till enheten					

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,97 %	99,99 %	100 %	100 %	VB 2015
Analys Enhetscheferna har under 2015 gått igenom månadsprognoser med controller varje månad, för att i tid kunna förutse eventuella ekonomiska risker framöver. Detta har resulterat i ett nettoöverskott på enheten. Enhetscheferna och personal har löpande diskuterat de ekonomiska förutsättningarna för verksamheten på APT eller andra möten. Vi har då försökt att titta så verksamhetsnära som möjligt på intäkter och utgifter så att det blir konkret och så att medarbetarna får en känsla för den egna verksamhetens ekonomi. Under året då många brukare slutat, särskilt på Örsberg, arbetade vi med att marknadsföra oss mot skolor och handläggare. Vi har tagit emot många studiebesök, även från andra länder, såsom Turkiet, Tyskland och Japan. Detta har resulterat i att vi har fått två nya brukare till Örsberg i augusti, och en till Liljan, från och med september. Vi har även omorganiserat på Örsberg så att befintlig personal klarar av pågående vakanshållningar samt besparingsåtgärder.					

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.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att verksamheten har en god kvalitet och en stabil ekonomi.

Analys

Enhetscheferna har under 2015 gått igenom månadsprognoser med controller varje månad, för att i tid kunna förutse eventuella ekonomiska risker framöver. Detta har resulterat i ett

nettoöverskott på enheten.

Enhetscheferna och personal har löpande diskuterat de ekonomiska förutsättningarna för verksamheten på APT eller andra möten. Vi har försökt då även titta så verksamhetsnära som möjligt på intäkter och utgifter så att det blir konkret och medarbetarna får en känsla för den egna verksamhetens ekonomi.

Under en period under året då många brukare slutade, särskilt på Örnberg, arbetade vi med att marknadsföra oss mot skolor och handläggare. Detta resulterade i att vi i augusti fick två nya brukare till Örnberg och en till Liljan, från och med september. Vi har kontinuerligt omorganiserat och anpassat verksamheterna utifrån de ekonomiska förutsättningarna.

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.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

På enheten har vi haft återkommande diskussioner om vad som kännetecknar ett gott bemötande hos oss. Vidare har fyra medarbetare tillsammans med enhetschefer varit på kick off i bemötande och deltagit i work shop samt i en inspirerande föreläsning om bemötande utifrån normkritiskt perspektiv. Under hösten har samtliga verksamheter inom enheten gått igenom vad vi lärde oss under workshops och föreläsningen och även diskuterat hur vi kan använda konkreta verktyg i bemötandefrågor.

Inom enheten har vi även påbörjat fortbildning i metodik för att ytterligare utveckla arbetssätt kring bemötande gentemot våra brukare.

Bemötande har även varit centraltema för diskussion i nybildad Kvalitetsråd, som har representanter från samtliga verksamheter. Tillsammans med enhetschefer samt samtliga

kollegor på respektive verksamhet, har man diskuterat om vad som är viktigt när man jobbar med våra brukare på hela enheten. Detta har resulterat i broschyren " Välkommen till Liljeholmens Dagliga verksamheter", och ska ges i tryck i början av 2016.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Gemensam utbildningsdag kring bemötande	2015-01-09	2015-05-31	
Analys Den 21 april har medarbetare från samtliga enheter varit på en gemensam utbildnings- och inspirationsdag kring tema bemötande. Vi har lyssnat på en mycket inspirerande föreläsning med Annika R Malmberg som handlade om "Att lyfta varandra - när vi gör varandra bättre".			

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	78	80	82	82	2015
Analys Enligt 2015:års medarbetarenkät blev resultatet för enhetens AMI 82, vilket innebär att vi uppfyllde KF:s mål. På Örsbergs DV blev AMI 85, på Liljan 81.					
  Sjukfrånvaro	7,1 %	10,8 %	6,9 %	4,4 %	VB 2015
Analys Under året har vi arbetat med många hälsofrämjande aktiviteter som resulterat i att sjukfrånvaron ligger på 7,07 % på en rullande 12-månadersperiod. Detta är en glädjande ökning av frisknärvaro med 3 procentenheter sedan VB 2014, då det låg på 10,76% . Sommar- och julaktiviteter med festligheter har erbjudits till medarbetare på enheten. Vi har pratat mycket om stress och stresshantering, vilket resulterade i att vi använder oss av mindfulnessövningar vid varje konferens. Detta var även ett av social omsorgs bidrag på Goda exempelmässan. Previas insatser kring både kort- och långtidssjukskrivna har kopplats in, vilket har resulterat i att man snabbt kunde sätta in förebyggande åtgärder. Flera långtidssjukskrivna medarbetare kom successivt tillbaka till arbetet medan vissa gick i pension, började omskola sig eller bytte jobb.					
  Sjukfrånvaro dag 1-14	2,8 %		2,5 %	tas fram av nämnden	VB 2015
Analys Under en rullande tolv månaders period (siffror från oktober) har vi haft en sjukfrånvaro dag 1-14 på 2,86 %. Om man jämför med föregående period, T2, är det varken en försämring eller förbättring, då den låg på 2,89 %.					

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	Avvikelse
✓ Enheterna och avdelningarna ska i verksamhetsberättelsen redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2015-01-01	2015-12-31	
Analys Under 2015 har vi bjudit in föräldralediga medarbetare till sociala sammankomster såsom julluncher och sommaraktiviteter. Vidare har de bjudits in till lönesamtal i samband med lönerevision. Vi har även försökt skicka hem viktig information i syfte att hålla den föräldralediga medarbetaren uppdaterad på senaste nytt. De medarbetare som har önskat om att förlägga förkortad arbetstid de har barn under 12 år, har fått det beviljad. I samband med rekryteringen har vi skrivit i annonsen att vi gärna ser en bredd i sökande utifrån jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Vi har under hela året 2015 arbetat aktivt med bemötandefrågor utifrån en mängd olika perspektiv. På varje enhet finns utsedda medarbetare som var tillsammans med enhetschefer på olika föreläsningar och workshop i dessa frågor. Sista föreläsning i december med utgångspunkt i normkritiskt perspektiv, innehöll både diskussion och övningar kring hur vi kan arbeta med jämställdhet, mångfald och likabehandling i våra verksamheter.			
✓ Enheterna och avdelningarna ska redovisa rekryteringsbehov, behov av avveckling och kompetensutveckling för kommande tolv månader.	2015-01-01	2015-12-31	
Analys Inom enheten har vi haft ett antal medarbetare som ej har omvårdnadsutbildning eller likvärdig grundutbildning, vilket idag krävs enligt Socialstyrelsens senaste direktiv. Vi har därför haft ett behov av att kompetensutveckla delar av personalen i grundläggande teoretiska kunskaper inom LSS och funktionsnedsättning. Vidare har vi sett ett behov av att ytterligare fördjupa kunskapen kring AKK (alternativ kommunikation), anpassningar för ökad delaktighet och medbestämmande samt tydliggörande pedagogik. Tre medarbetare från Örnberg har varit på en tredagarskurs i "Grav utvecklingstörning och delaktighet" samt ytterligare två medarbetare har varit på kurs i "Bildstöd". På Liljan har en medarbetare gått på en tredagarsutbildning i att skriva lättläst i Vuxenskolans regi. Medarbetare på Hunddagis Trofast har under året genomfört en hunddagisutbildning och är numera diplomerade.			
✓ Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Vid nyrekrytering har enbart heltidsanställningar utannonserats.			

Åtagande:

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



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Medarbetarna har uppmuntrats att komma in med olika förslag på teman som ska vara underlag för diskussion på APT. Diskussionspunkter har varit kända en vecka innan, så att man kunnat förbereda sig för ökad delaktighet. Utifrån medarbetarundersökningen kan man dra slutsatsen att medarbetarna upplever mötena som effektiva, med utrymme för diskussioner och medbestämmande.

Åtagande:

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



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Samtliga medarbetare har haft ett utvecklingssamtal då även de individuella kompetensutvecklingsplanerna har reviderats.

Under första halva året har medarbetare deltagit i olika kurser och föreläsningar, främst via Carpe och Blåkllocka. Tre medarbetare från Örnberg har deltagit i tredagars kurs "Grav utvecklingsstörning och delaktighet", medan två andra var på workshop i "Bildstöd". En medarbetare från Liljan har gått en tredagarskurs i att skriva lättläst i Vuxenskolans regi, medan flera andra har gått på föreläsning om delaktighet i dokumentation. Trofast har haft en hunddagisutbildning och är numera diplomerade. Vidare har man tagit in legitimerad hundcoach för att fortbilda hela gruppen hundförare i hundkunskap. Under slutet av året har vi vid två tillfällen haft en studiecirkel i Habiliteringens regi, riktad till våra hundförare, som handlade om sex, samlevnad och vänskap.

Vidare har vi i samarbete med auktoriserad psykoterapeut haft fortbildning i metodfrågor rörande bemötande gentemot våra brukare.

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	Avvikelse
✓ Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Vi har arbetat aktivt med att främja hälsan och har haft ett fortsatt nära samarbete med Previa kring långtidssjukskrivna men även kring korttidsfrånvaro. Vi har direkt tagit ett samtal med medarbetaren vid upprepade korttidsfrånvaro. Under först halvåret har vi på Örnberg, tillsammans med handledare, haft uppföljning en gång i kvartalet kring den handledning som föregående år fokuserade på den psykosociala arbetsmiljön. Vid dessa tillfällen har den psykosociala handlingsplanen följts upp. I slutet av april bjöd vi in			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
samtliga medarbetare till en inspirationsföreläsning med fokus på friskfaktorer och hur vi plockar fram varandras styrkor. I juni arrangerade vi en guddad skulpturvandring för Örnberg och Liljan. I december har vi haft en gemensam julavslutning, med middagsbuffé på en etiopisk restaurang.			
 Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Enhetscheferna har följt upp sjukfrånvaro enligt stadens rehabiliteringspolicy. Vi har haft ett antal långtids- och korttidsjukskrivna personer som vi i samarbete med Previa har arbetat med.			

Åtagande:

Vi åtar oss att höja frisknärvaron.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Personalen trivs och verksamheten har en högre frisknärvaro.

Analys

Under året har vi arbetat med många hälsofrämjande aktiviteter som resulterat i att sjukfrånvaron ligger på 7,07 % på en rullande 12-månadersperiod. Detta är en glädjande ökning av frisknärvaro med 3 procentenheter sedan VB 2014, då det låg på 10,76 %.

Sommar- och julaktiviteter med festligheter har erbjudits till medarbetare på enheten. Vi har pratat mycket om stress och stresshantering, vilket resulterade i att vi använder oss av mindfulnessövningar vid varje konferens. Detta var även bidrag från social omsorg på Goda exempel-mässan.

Previas insatser kring både kort- och långtidsjukskrivna har kopplats in, vilket har resulterat i att man snabbt kunde sätta in förebyggande åtgärder. Flera långtidsjukskrivna medarbetare kom successivt tillbaka till arbetet medan vissa gick i pension, började omskola sig eller bytte jobb.

Samtliga medarbetare på enheten har haft möjlighet att ta ut en friskvårdstimme per vecka. Arbetsgivaren subventionerade en friskvårdsaktivitet med 500 kr/år per medarbetare.

Under hösten delades en enkät ut för fysisk skyddsron som sedan sammanställdes och gicks igenom på APT. Vid detta tillfälle upprättades även handlingsplaner på hela enheten.

Deltagande i medarbetarundersökningen, som är den psykosociala skyddsronen, var högt, och resultaten har börjat analyseras.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Eftermiddag med mindfulness/stresshantering	2015-09-01	2015-11-30	
Analys Vi hade först börjat med att använda oss av mindfulness på Liljan, vid alla konferenstider, för att vidare även börja med det på andra verksamheter. Detta har gett positiv effekt, och det blev ett av bidragen på Goda exempel-mässan i år.			

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.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

All viktig information som berör våra brukare har skrivits på lättläst svenska samt med bildstöd. Inför mässan Goda exempel skapade vi en särskild pärm med allt lättläst material. Pärmen används numera vid studiebesök samt vid andra former av marknadsföring. På Liljan har en medarbetare deltagit i en tredagarskurs i att skriva lättläst i Vuxenskolans regi.

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	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	100 %	89 %	85 %	85%	2015
Analys Andel personer som anser att "Personalen lyssnar på mig" var på Liljans dv 80 % och på Örnbergs dv 78 %. Detta är en lägre siffra jämfört med föregående år, särskilt för Örnbergs Dv, som förra året hade 100 %. Då					

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
det många gånger är god man eller annan som svarar åt brukarna så kan dessa siffror ibland vara missvisande varför vi nästa år även kommer att komplettera med vår egen brukarundersökning.					
  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	93 %	77 %	68 %	68 %	2015
Analys På frågan "Jag har själv varit med och planerat min dagliga verksamhet" i den centrala brukarundersökningen var resultatet för hela enheten att 78 % ansåg att de själva varit med och planerat. På Liljan låg resultatet på 70 %, på Hunddagis 60 % samt på Örsnäs på 71 %. Detta är en förbättring med förra året då resultatet var på 63 %.					
  Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerande bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	82 %	86 %	83 %	tas fram av nämnden	2015
Analys Ej aktuellt.					
  Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	95 %	95 %	85 %	85 %	2015
Analys Utifrån svar på frågan "Jag är nöjd med min dagliga verksamhet" i den centrala undersökningen uppger 87 % av brukarna på hela enheten att de är nöjda. På Liljan var det 91 % och på Örsnäs 70 % som var nöjda. Detta tyder på att en försämring har skett. Förra årets resultat var 100 % nöjda brukare. Då det många gånger är god man eller annan som svarar åt brukarna så kan dessa siffror ibland vara missvisande varför vi nästa år även kommer att komplettera med vår egen brukarundersökning.					

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

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.

Analys

För att skapa förutsättningar för medbestämmande och delaktighet för våra brukare, har vi aktivt jobbat med att anpassa all kommunikation utifrån individuella behov. Av denna anledning har vi haft kompetenshöjande insatser kring kommunikation. Sex medarbetare på Örsnäs dv har deltagit och slutfört kursen TAKK /Tecken som alternativ kompletterande

kommunikation. På Örnbergs dv har vi dagligen haft genomgång av dagens tecken i samband med lunch när alla är samlade. Detta har gjorts av en medarbetare och en brukare. Bildstöd har används i betydligt högre utsträckning på samtliga enheter. På Liljan har man haft planeringsdagar i basgrupperna och då har man fått jobba med frågan om hur man skapar förutsättningar för delaktighet och medbestämmande i respektive grupp, samt hur man kan förbättra detta. På Trofast har man haft månatliga stormöten, där vi har diskuterat gemensamma frågor. Tre medarbetare från Örnbergs dv har deltagit i tredagarskurs "Grav utvecklingsstörning och delaktighet". På Liljan har flera medarbetare gått på kurs i hur man skapar delaktighet i social dokumentation. Allt material som delas ut till brukare är skriven på lättläst svenska med bildstöd för att skapa förutsättningar för medbestämmande och delaktighet. Verkstadsklubben har varit ett viktigt forum för att lyfta upp viktiga frågor samt diskutera aktuella ämnen både lokalt och stort.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Utbildningsinsatser ordnas kring delaktighet och medbestämmande.	2015-01-09	2015-12-31	
Analys Under 2015 har medarbetare från Örnberg deltagit i en tredagarsutbildning kring grav utvecklingsstörning och delaktighet. Carpe anordnade även ett dialogcafé med fokus på delaktighet och bildstöd som flera av våra medarbetare deltog i. Från Liljans dv har några medarbetare varit på utbildning kring delaktighet och genomförandeplan. Genom sitt samarbete med Habiliteringen har Örnberg börjat använda iPad som kommunikationshjälpmedel i syfte att öka medbestämmande. I övrigt har vi haft regelbundet upp till diskussion hur vi kan utveckla vårt arbetssätt för att öka delaktighet och medbestämmande. All information till våra brukares har skrivits på lättläst och med bildstöd. En medarbetare från Liljan har gått en tredagarsutbildning i att skriva lättläst i Vuxenskolans regi.			

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.



Uppfylls helt

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.

Analys

På Trofast har man med stöd av arbetsterapeuten tagit fram ett dagsschema med bildstöd över

samtliga hundskötare och deras arbetsuppgifter och ansvarsområden under dagen. På Örsberg har man arbetat med att ta fram bildstöd på samtliga aktiviteter samt använt bildstöd för att göra miljön mer tillgänglig. Tecken som alternativ kommunikation har använts dagligen. Flera brukare har även fått iPad som kommunikationshjälpmedel. På Liljan har man efter genomförda planeringsdagar börjat med att bättre strukturera upp i de olika grupperna för att öka tillgänglighet och struktur. Detta har utvecklats löpande på månatliga brukarkonferenser.

Åtagande:

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



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Vi har under året fört en dialog med trafikkontoret för att se över och öka tillgängligheten vid Örsberg dagliga verksamhet, då det har varit riskfyllt med många transportbilar när våra brukare hämtats och lämnats. Detta har resulterat i att trafikkontoret har beslutat om att bygga ett övergångsställe, vid Instrumentvägen 29. Arbetet har påbörjades i november och beräknas vara klart i februari 2016. I samband med det kommer det även finnas mer utrymme för på- och avstigningszon.

I samband med att nya brukare har börjat i verksamheten har vi sett över vilka anpassningar som eventuellt behöver göras i lokalen och i samband med aktiviteter och arbetsuppgifter. När vi har undersökt och beaktat frågor som har med tillgänglighet att göra har vi tagit hjälp av våra arbetsterapeuter. En av dem har av denna anledning ökat sin arbetstid till ytterligare en dag i veckan, då hon på den tiden inte arbetar som vårdare.

Uppföljning av ekonomi

Uppföljning av driftbudget

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Blankett till Årsredovisning 2015 - intäktsfinansierade verksamheter

Enhet : Liljeholmens dv
Enhetschef: Amila Srabovic Ulla Söderberg
**Beloppen
anges i TKr !**

	Utfall i bokslut 2015
Intäkter	
Förvaltningsinterna intäkter	12 275
Bidrag	340
Försäljning av verksamhet	13 831
Övriga externa intäkter	606
Summa intäkter	27 052
Kostnader	
Förvaltningsinterna kostnader	1 301
Personalkostnader	18 612
Övriga personalkostnader	211
Lokalkostnader	2 920
Entreprenader och köp av verksamhet	1 671
Övriga kostnader	1 686
Summa kostnader	26 401
Resultat netto	651
I fond från 2014	1 815
Resultat efter resultatdisposition	2 466

Enheten har haft budgethållningsåtgärder efter tertialrapport 1 2015 och i har lyckats med att uppfylla majoriteten av dem.

Allmänna restriktioner av tillsättande av vikarier resulterat i 120 tkr, samtidigt som man hade vakanshållning som resulterade i mer än 120 tkr. I slutet av året blev flera medarbetare långtidssjukskrivna, vilket man täckte med timvikarier och inte med visstidanställda. Detta för att flera brukare slutade på enheten och befintlig personal omorganiserade arbetet så att de kunde täcka upp för varandra.

Vidare har man lyckats med att dra ner kostnader för inköp av både livsmedel och förbrukningsmaterial på 10 tkr.

Inköp av brukardatorer gjordes till en del, då bra en ny dator köptes in till Örnberg resp. Liljan, istället för flera. Då sparades 50 tkr in.

Under andra halvåret har man även dragit ner på utbildningsinsatser för medarbetare, för inga vikarier fick bokas in för det och på detta sätt sparades in 50 tkr.

Åtgärder som inte genomfördes är att man skulle byta städleverantör och därmed sänka ner kostande för lokalstädning. Den centrala avtalsupphandlingen blev dock inte klar under 2015.

Konsekvenser av dessa åtgärder stämde överens med det som kom fram i riskanalys, som upprättas med medarbetare och arbetsplatsombud i maj 2015. Ytterligare en möjlig konsekvens som blev är att resultaten av brukarundersökning blev sämre på vissa frågor, avseende kvalitet av insatser, framförallt på Örnberg.

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

Synpunkter och klagomål

I våra kvalitetsgarantier har vi använt lättläst språkbruk för att underlätta för brukaren att förstå hur de kan framföra sina eventuella klagomål eller om de har synpunkter och förbättringsförslag. Vi följer stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering.

Under perioden har det inte inkommit några synpunkter eller klagomål.

Fem händelser har rapporterats som missförhållanden till förvaltningen enligt lex Sarah, utav fyra från Örnberg och en från Hunddagis Trofast.

Övrigt

VB har behandlats på följande APT: Örnbergs dv: den 28 januari, Liljans dv: den 26 januari, Hunddagis Trofast den 27 januari 2016.

Arbete med Jämställdhets- och mångfaldsplanen: Enheten beaktar jämställdhets- och mångfaldsplanen vid rekrytering, hantering och inkluderande av föräldralediga samt i bemötandefrågor på verksamheterna.

I samband med rekrytering skrivs det in i annonsen att vi ser en bredd i sökande utifrån jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Under föräldraledighet bjuder vi in medarbetaren till sociala sammankomster såsom julluncher och sommaraktiviteter. Den föräldralediga medarbetaren bjuds in till lönesamtal i samband med lönerevision. All viktig information skickas hem i syfte att hålla den föräldralediga medarbetaren uppdaterad på senaste nytt. I största möjliga mån försöker man tillmötesgå önskemål kring vilka tider de medarbetare som har barn under 12 år önskar förlägga förkortad arbetstid.

Enheten arbetar aktivt med bemötandefrågor utifrån en mängd olika perspektiv. Flera medarbetare och enhetscheferna har deltagit i olika föreläsningar och work shop, samt tagit upp bemötande som diskussion på konferens. Minst en gång per år på APT tar man upp policydokument kring kränkande särbehandling samt plan för jämställdhet- och mångfald.