

Handläggare:
Amila Srabovic,
Annette Silberman

Verksamhetsberättelse VB 2014 för Liljeholmens dagliga verksamhet

Sammanfattande analys

Liljeholmens dagliga verksamhet består av tre verksamheter: Liljans dagliga verksamhet, Örnbergs dagliga verksamhet samt Hunddagis Trofast. Enheten har 98 brukare samt 44 medarbetare som är fördelade på 41 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent. Enheten har två enhetschefer med delat ledarskap. Liljans dagliga verksamhet har en inriktning mot skapande och konshantverk, Örnberg dv mot sinnesupplevelse och musik och på Hunddagis arbetar vi med att ta hand om hundar.

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. Enheten har också ett antal åtaganden som endast delvis uppfyllt målet, dessa åtaganden rör tillgänglighet, bemötande och former för APT.

Enheten uppvisar ett underskott på 96 tkr som bland annat kan förklaras av att det under året har gjorts en del större investeringar.

Aktiviteter som har genomförts

Örnbergs dv

Kommunikation och bemötande har varit teman för handledning i år. Arbetsterapeuterna har tillsammans med brukarna genomfört brukarundersökning under april månad. Intervjuerna genomfördes med stöd av samtalsmatta och individuella bilder. Resultatet redovisades i maj och visar att majoriteten av brukarna är nöjda med sina aktiviteter. För att skapa mer utrymme för brukarnas delaktighet och medbestämmande har man utvecklat arbetet med bildstöd och teckenkommunikation. Verkstadsklubb har använts i större utsträckning som ett forum för delaktighet. Enheten deltog på Vintervikens julmarknad i mitten av december.

Liljans dv

Medarbetare inom verksamheten har initierat ett projekt om hur man arbetar med pedagogiken kring den skapande processen. Ett projekt som fortgår en tid framöver och förhoppningsvis kommer resultera i ett pedagogiskt material. Under våren har Ulrika Spång från Vuxenskolan varit i verksamheten och pratat om hälsa på ett för alla tillgängligt sätt. I Gröna Liljans butik har vi förbättrat arbetsmiljön med ett nytt mer funktionellt kök och med ny belysning i våra butiksfönster. Under våren tog vi emot ett uppskattat besök av musikerterapeuten Sten Bunne och en grupp japaner. Tillsammans med våra medarbetare och brukare musicerade de med anpassade instrument. Teater Liljorna gav en julföreställning som samtliga tre speltillfällen var fullsatt. Gröna Liljans butik öppnade upp för julmarknad under två helgdagar där man bjöd på pepparkakor, glögg och sålde en hel del av vårt hantverk. Ett arbete med att ta fram en gemensam värdegrund för alla påbörjades våren 2014 och kommer fortsätta en bit in på 2015.

Hunddagis Trofast

Under våren har vi renoverat i lokalerna, förbättrat ytskikt och lagt in nya golv. Medarbetarna har haft handledning under våren samt deltagit i flera utbildningar kring autism. Även på Trofast har vi arbetat med värdegrund och arbetstagarna har diskuterat fram hur man är en bra arbetskamrat, detta har resulterat i en tavla som nu hänger på väggen. Tre hundskötare har under andra halvan av året slutat på Trofast och en ny hundskötare har börjat, två nya är på väg in i början på 2015. Vid två tillfällen har några hundskötare och hundar varit iväg till

Upplands Väsby där man hyrt hall för att träna agility med riktiga hinder.

Gemensamma aktiviteter:

I början av året bjöd enheten in till en stor Vårfest i Vinterviken. Stora Blå daglig verksamhet medverkade med sång och musik från scen. Vi hade tipspromenad och det bjöds på fika och bakverk, en mycket uppskattad eftermiddag. Våra verksamheter har även deltagit i US-ruset samt FUB:s Skansendag.

Örnsberg och Liljan anordnade Öppet Hus på våren samt bjöd in anhöriga till soppkvällar på hösten. I december anordnades jullunch till alla i verksamheten.

På Örnsberg och Liljan har vi även i år tagit emot ett flertal japanska studiebesök. Det har varit allt från socionomstuderande till beslutsfattare. Verksamheterna har även tagit emot feriearbetande ungdomar under sommaren.

Förbättringsområden som finns inför 2015

Prioriterat område för 2015 är att höja frisknärvaron samt på olika sätt arbeta med bemötande inom personalgrupperna. Enheten kommer också att arbeta vidare med att bli bättre på att möjliggöra medbestämmande och delaktighet. Under 2015 önskar vi införa ett gemensamt kvalitetsråd med representanter från samtliga verksamheter inom enheten och där vi tillsammans lyfter olika frågor.

Örnsbergs dagliga verksamhet (fd Ekensbergs dv)

Hunddagis Trofast

Antal brukare totalt: 95 brukare (Liljans dv 50 brukare, Örnsberg dv 36 brukare och Hunddagis Trofast nio brukare).

Antal medarbetare totalt: 44 medarbetare samt en biträdande chef och en enhetschef. Medarbetarna är fördelade på 41 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent.

Prognos på uppfyllelse av åtagande, indikatorer och aktiviteter: Prognosen ser positiv ut vad gäller att nå måluppfyllelse på våra indikatorer, aktiviteter samt åtaganden. Vi har dock ett åtagande där vi enbart delvis når måluppfyllelse och det gäller sjukfrånvaron som är fortsatt hög, vilket delvis har sin förklaring till av att vi har två medarbetare som är långtidssjukskrivna. Vi kommer under resterande del av året och sedan framöver lägga stort fokus på att öka frisknärvaron.

Kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling 2012 Under denna tertial har Liljans dagliga verksamhet haft fokus på Social dokumentation, stödpersonens uppdrag samt arbete med värdegrund och etikfrågor. Örnsbergs dagliga verksamhet har haft mycket fokus på flytt men också arbetat med visionsarbete, struktur och framtagande av rutiner. Hunddagis Trofast har haft fokus på en tillståndsansökan och att planera för att ta emot ytterligare en hund och en ny brukare.

Budget 2012: Budgeten visar ett underskott på 198 tkr för tertial 2. Underskotten är till följd av dels kostnader för flytt av fd Ekensbergs dagliga verksamhet till Örnsberg dels att två arbetstagare slutade strax före sommaren. Verksamheten har för 2012 en omslutning på ca 26,9 miljoner k

Medarbetarnas inflytande i tertial 2 2012: Den är behandlad på arbetsplatsträffarna (APT)

följande datum: 28 augusti på Liljans dv, 29 augusti på hunddagis Trofast och 30 augusti 2012 på Örnsholmen

Internkontroll Verksamheten följer den lokalt framtagna internkontrollen där bland annat löner, ekonomi och övrig uppföljning finns inskriven. Exakt när på året de olika uppföljningarna görs finns dokumenterade på årslinjalen. RoV analyserna på respektive e

Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel dubbdäck	0 %	0 %	0 %	tas fram av nämnden/styrelsen	2014
Analys Alla enhetens tre leasade bussar har kört med dubbfria vinterdäck.					
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	27,38 %	20,58 %	20 %	20 %	VB 2014
Analys 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.					
 Andel miljöbränslen i stadens etanol- och biogasfordon	60,84 %	54,32 %	45 %	tas fram av nämnd/styrelse	VB 2014
Analys I årets resultat har vi ökat andelen miljöbränsle i våra bussar.					

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi åtar oss att handla ekologiska livsmedel.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheterna når upp till att 20 % av de livsmedel som vi handlar är ekologiska.

Analys

Liljeholmens dagliga verksamhet har i första hand valt ekologiskt kaffe och frukt vid inköp till verksamheten. Detta har bidragit till att våra inköp av ekologiska livsmedel är mer än 20 % av den totala andelen inköp.

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

Under året har vi ökat vår andel av miljöbränsle i samtliga bussar samt använt dubbfria däck.

Åtagande:

Vi åtar oss att källsortera.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskad mängd sopor och ökad miljömedvetenhet.

Analys

Vi har källsorterat tidningar, metallburkar, batterier, glas, lampor, plast- och pappersförpackningar samt miljöfarligt avfall. Vi har medarbetare och brukare 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.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter och lokaler ska vara tillgängliga för alla

Förväntat resultat

Alla ska kunna besöka nämndens lokaler och ta del av nämndens information 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 delvis

Förväntat resultat

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

Analys

I samtliga verksamheter har vi arbetat med att regelbundet diskutera hur vi ytterligare kan anpassa och skapa förutsägbarhet i miljö, arbetsuppgifter, aktiviteter och inte minst skriftlig information och inbjudningar till möten. Våra arbetsterapeuter har under året tagit fram ytterligare rutiner och hjälpmedel för att underlätta i olika arbetsmoment. Bildstöd och annan alternativ kommunikation har använts i högre utsträckning än tidigare. Under året har vi arbetat aktivt med denna fråga. Det återstår en del arbete som kommer att arbetas vidare med under 2015.

Åtagande:

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

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

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

Analys

Trafikkontoret har fattat beslut om att åtgärda vissa delar av det trafikproblemen som fortfarande finns utanför Örnbergs DV. Övergångsställe kommer att göras under första halvåret 2015.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarna upplever att de erbjuds valfrihet och mångfald

Nämndmål:

Brukarna ska ges ökade möjligheter till aktiva val genom en tillgänglig och tydlig information om verksamheten och utförare

Förväntat resultat

Brukarna ska på ett välinformerat sätt kunna välja en utförare som ger den insats som brukarna önskar och fått beviljad.

Åtagande:

Samtliga verksamheter har informationsmaterial på lättläst.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att våra arbetstagare, nya som gamla, kan så långt som möjligt tillgodogöra sig information om vår verksamhet och därmed göra val.

Analys

All information på enheten som delas ut till brukare är utformad på lättläst. Även enhetens presentationsbroschyr är utformad på lättläst och med bilder.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	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)	89 %	85 %	84 %	84%	2014
Analys Andel personer som anser att "Personalen lyssnar på mig" var på Liljans dv 78 % och på Örnbergs dv 100 %. En mycket glädjande siffra för Örnberg samt en lägre för Liljans dv som inte riktigt når upp till KF:s årsmål. Då det många gånger är god man eller annan som svarar åt arbetstagarna så kan dessa siffror ibland vara missvisande varför vi varje år även kompletterar med vår egen brukarundersökning. Vår egen brukarundersökningen har i år genomförts av våra två arbetsterapeuter på Örnbergs dv, med stöd av samtalsmatta och individuella bilder. Detta år fokuserade vi på frågor som handlade om hur man trivs med olika aktiviteter. Resultatet från Örnbergs dv visade att nästan samtliga upplevde stor trivsel med sina aktiviteter.					

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	77 %	64 %	74 %	74%	2014
Analys Resultatet för Liljans dv var 83 % och för Örnbergs dv 63 %. Anledningen till den lägre andelen på Örnberg beror på att där har personer med större omvårdnadsbehov sin sysselsättning. Beroende på större kognitiva svårigheter har de svårare att dels svara på en sådan fråga och dels själva kunna påverka insatsens utformning.					
  Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerade bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	86 %	83 %	83 %	tas fram av nämnden	2014
  Andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	7,7 %	2 %	2 %	tas fram av nämnden	2014
Analys Liljeholmens dagliga verksamhet vänder sig till en målgrupp som inte har möjlighet till arbete på den öppna arbetsmarknaden					
  Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	95 %	85 %	91 %	91 %	2014
Analys I år har vi haft 92 % nöjda brukare på Liljan och 100 % på Örnberg.					

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 Örnbergs dv har man fortsatt med handledning kring bl.a. bemötandefrågor.

På Trofast har personal och brukare tillsammans arbetat fram en värdegrund kring bemötande.

På Liljan har man påbörjat arbetet med att ta fram ett värdegrund som ska gälla för både brukare och medarbetare. Under höstens planeringsdag arbetade Liljan vidare med det insamlade materialet.

Enligt brukarundersökningen 2014 anser 89 % av brukarna vid Liljans dv och Örnbergs dv att de blir väl bemötta av personalen. Enheten uppfyller således årsmålet vad gäller bemötandet gentemot brukarna.

Även om enheten i stort genomsyras av ett gott och respektfullt bemötande visar den senast gjorda medarbetarenkäten att det finns en del att arbeta med i medarbetarskapet. En betydande andel upplever att de inte helt känner sig respekterade av sina kollegor samt att man inte kan säga vad man tycker på arbetsplatsen. Detta är ett område som blir prioriterat under 2015.

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 daglig verksamhet ska vara trygg och av god kvalitet.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Under året har rutinpärmar tagits fram. Enheten har samarbetet med den enskilde brukarens nätverk, vilket har fungerat bra. Detta framkommer i både stadens brukarundersökning samt i vår eget.

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

På samtliga verksamheter har vi arbetat med att skapa förutsättningar för ökad delaktighet hos brukarna. Ett led i detta arbete är att inkludera brukarna i arbetet med att skapa en gemensam värdegrund, detta har gjorts på Liljan och Trofast. Vi har även genomfört vår egna brukarundersökning med stöd av samtalsmatta, detta är ett annat sätt att öka möjligheten till delaktighet hos brukarna. På Örnsbergs dv har man vidareutvecklat arbetsmetoder för att arbeta med alternativ kommunikation.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	80	80	80	80	2014
Analys Enligt 2014:års medarbetarenkät blev resultatet för enhetens AMI 83, detta är en ökning jämfört med föregående år då AMI var 81. Svarsfrekvensen var mycket hög på enheten.					
  Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	42,5 %	22,92 %	100 %	100 %	2014
Analys Vi har inga ofrivilligt deltidsanställda på Liljeholmens dv.					
  Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	91 %	91 %	90 %	80 %	2014
Analys En hög andel av medarbetarna, 94 %, upplever att enhetscheferna ställer tydliga krav på sina medarbetare.					
  Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	93 %	93 %	93 %	92 %	2014
Analys 94 % av medarbetarna vet vad som förväntas av dem i deras arbete på enheten.					
  Sjukfrånvaro	10,8 %	9,2 %	5,8 %	4,4 %	VB 2014
Analys Sjukfrånvaron ligger fortsatt mycket högt. För enheten ligger den på 10,76 (oktober) på en rullande 12-månadersperiod.					

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2013

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
-----------	------------	-----------	-----------

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys - Enheten, då främst Örnberg dv, har haft handledning med målet att förbättra kommunikation och bemötande i personalgruppen. Syftet med handledningen har varit att främja hälsa och öka frisknärvaro bland medarbetare. - Vi har uppdaterat mallen för medarbetarsamtal med fokus på friskfaktorer på ett mer individuellt plan och använt mallen vid höstens samtal. - Samarbetet med Previa kring korttidsfrånvaro har under andra hälften av året ytterligare förstärkts. - Ett stort antal av medarbetarna deltog i STAR:s stegtävling. - Vi har vid några tillfällen på Liljan testat att införa fem minuters mindfulness innan möte, detta har varit mycket uppskattat och något som vi önskar pröva inom hela enheten nästa år.			
 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 ett antal långtids- och korttidsjukskrivna personer som vi i samarbete med Previa har arbetat med.			

Åtagande:

Vi åtar oss att höja frisknärvaron.

 Uppfylls inte

Förväntat resultat

Personalen trivs och verksamheten har en högre frisknärvaro.

Analys

Hälsocoacher har löpande informerat om hälsofrämjande aktiviteter samt utfört aktiviteter under APT samt planeringsdagar. Majoriteten av medarbetarna har deltagit i stegtävlingen under hösten och därmed fått STAR:s medlemskap för nästa år. Enheten har under året även haft handledning i bemötande och kommunikation. Sommar- och julaktiviteter med festligheter har erbjudits till samtliga medarbetare på enheten. Previas insatser kring både kort- och långtidssjukskrivna har kopplats in på enheten. Trots att vi detta år har arbetat med många hälsofrämjande aktiviteter fortsätter sjukfrånvaron att ligga högt, 10,76 % på en rullande 12-månadersperiod. Målet att höja frisknärvaron har inte uppnåtts utan vi jobbar vidare med detta.

Nämndmål:

Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

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
✓ Chefer ska registrera deltidsanställdas önskemål om utökad tjänstgöringsgrad i systemet.	2014-01-01	2014-04-30	
Analys Samtliga anställda har heltidstjänst på verksamheten sedan 2014-03-14.			
🎯 Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Samtliga nyrekryteringar har varit heltidsanställda.			

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

Under året har vi tillsammans med medarbetarna reviderat vår dagordning för APT. En punkt är verksamhetsplanering där tanken är att vi tillsammans med medarbetarna ska lyfta frågor från VP för att underlätta uppföljningar samt skapa förutsättningar för delaktighet. En annan ny punkt berör kvalitet där många viktiga aspekter från vår verksamhet berörs. Medarbetarna har uppmuntrats att komma in med olika förslag på teman som ska var underlag för diskussion på APT, något som vi gärna ser blir mer förslag till nästa år. Under hösten har våra APT på grund av tidsbrist dessvärre inte varit forum för diskussion och medbestämmande i den utsträckning som vi önskat, utan vi arbetar vidare med att åstadkomma detta.

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 en individuell kompetensutvecklingsplan upprättats. Under hela året har medarbetare deltagit i olika kurser och föreläsningar, främst via Carpe och Blåklocka.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljksamhet efter resultatöverföringar	99,99 %	99,96 %	100 %	100 %	VB 2014
Analys Enheten visar på ett nettounderskott på 96 tkr. Underskottet kan förklaras av att vi under året gjort en del större investeringar. Enheten har under 2014 genomfört renovering av enhetens hunddagis. Gröna Liljans butik har bytt ut det gamla köket till ett mer funktionsdugligt. På Örsnberg har vi bättrat på ljudisoleringen mellan olika aktivitetsrum på plan ett. Dessa åtgärder och investeringar har vi gjort i linje med våra handlingsplaner från genomförd skyddsround 2013. Vi har haft en del pensionsavgångar bland brukarna och några brukare har valt att gå till andra verksamheter. Tack vare att vi har väl upparbetade kontakter med handläggare och skolor har vi till stor del snabbt lyckats fylla tomma platser. Dock har verksamheten haft tomma platser under kortare perioder vilket också förklarar årets något sämre resultat jämfört med resultatet för 2013.					

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

Enheten visar på ett nettounderskott på 96 tkr. Underskottet kan förklaras av att vi under året gjort en del större investeringar. Enheten har under 2014 genomfört renovering av enhetens hunddagis. Gröna Liljans butik har bytt ut det gamla köket till ett mer funktionsdugligt. På Örsnberg har vi bättrat på ljudisoleringen mellan olika aktivitetsrum på plan ett. Dessa åtgärder och investeringar har vi gjort i linje med våra handlingsplaner från genomförd

skyddsround 2013.

Vi har haft en del pensionsavgångar bland brukarna och några brukare har valt att gå till andra verksamheter. Tack vare att vi har väl upparbetade kontakter med handläggare och skolor har vi till stor del snabbt lyckats fylla tomma platser. Dock har verksamheten haft tomma platser under kortare perioder vilket också förklarar årets något sämre resultat jämfört med resultatet för 2013

För att kunna förutse eventuella ekonomiska risker har enhetscheferna gått igenom månadsprognoser med controller varje månad. Nyckeltal har tagits upp på APT. Vi har under året tagit emot ett stort antal studiebesök från olika sargymnasium och haft flera elever på praktik inom enheten.

Uppföljning av driftbudget

Enhet : Liljeholmens dv
Enhetschef: Amila Srabovic Annette Silberman
**Beloppen
anges i TKr !**

	Utfall i bokslut 2014
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	12 207
Bidrag	149
Försäljning av verksamhet	12 895
Övriga externa intäkter	522
<i>Summa intäkter</i>	25 772
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	708
Personalkostnader	18 433
Övriga personalkostnader	122
Lokalkostnader	3 057
Entreprenader och köp av verksamhet	1 605
Övriga kostnader	1 943
<i>Summa kostnader</i>	25 868
<i>Resultat netto</i>	-96
<i>I fond från 2013</i>	1 911
<i>Resultat efter resultatdisposition</i>	1 815

Kommentar: Till resultatfonden överförs 1,815 mnkr.

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Nämndmål:

Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig

Förväntat resultat

Genom hög delaktighet i framtagandet av verksamhetsplan, anvisningar och uppföljningsrapporter säkerställs en tydlig styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Internkontroll ska genomföras och dokumenteras i ILS-webben inom samtliga avdelningar och enheter.	2014-01-01	2014-12-31	
Analys Internkontroll är genomförd och dokumenterat i ILS-webben och följs regelbundet upp			

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en tydlig styrning och uppföljning av både verksamhet och ekonomi.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

All personal är medvetna om verksamhetens förutsättningar och om det ekonomiska läget.

Analys

Medarbetare får löpande information om verksamheten och ekonomi på olika möten och via informationsbrev. Beslutsmallen har dock inte använts i den omfattning som det var tänkt från början. Detta är förbättringsområde inför 2015.

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, synpunkter och/eller förbättringsförslag. Vi följer stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering.

Under året har vi genomfört våra egna brukarintervjuer med samtalsmatta. Vi har anordnat soppkvällar för anhöriga och gode män. På dessa träffar har vi informerat vi om vad som är på gång i våra verksamheter. Vi får i samband med dessa träffar också en möjlighet till dialog

med de anhöriga och gode män och får höra deras åsikter.

Till verksamheten i år har det kommit in ett klagomål och synpunkt som vi har hanterat och avslutat. Fyra händelser har rapporterats som missförhållanden till förvaltningen enligt lex Sarah.

Övrigt

VB har behandlats på följande APT: Örnsbergs dv: 15 januari, Liljans dv: 13 januari, Hunddagis Trofast 14 januari 2015.

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