

Handläggare: Roger Blomqvist

Telefon: 08-508 22 440

Verksamhetsplan 2015 för Liljeholmens gruppbestäder

Inledning

Ett tryggt boende utifrån dina behov och förutsättningar.

Liljeholmens gruppboendestäder, som består av fem boendeverksamheter, erbjuder permanent boende med särskilt stöd enligt 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) för 36 vuxna personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd. Inom enheten finns en liten anpassad daglig verksamhet för två personer med omfattande behov. Verksamhetens budget 2015 omfattar drygt 33 mnkr.

De övergripande målen för vår verksamhet är de som anges i den nationella handlingsplanen för funktionshindrade:

- samhällsgemenskap med mångfald som grund
- full delaktighet i samhällslivet
- jämlikhet i levnadsvillkor.

Gemensamt för enheten är att vi arbetar med brukarens bästa i fokus. Stödet är individuellt anpassat och stor vikt läggs på god kvalitet samt trygghet i hemmet. Stödet styrs utifrån den enskildes behov, förutsättningar och delaktighet.

Responsgatans gruppboendestad, Responsgatan 3, ligger vid Telefonplan och startade 2010. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning i egna lägenheter. Brukarna är i åldrarna 57-84 år. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med vaken natt. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Gröndals serviceboendestad, Gröndalsvägen 179, ligger i Ekensberg och startade 1982. Gruppboendestaden består av totalt 12 lägenheter för 13 vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning. Brukarna är i åldrarna 34-86 år. Alla boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jourrum i servicelägenheten. Personal finns dygnet runt med sovande jour. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Fastlagsvägens gruppboendestad, startade sin verksamhet 1993 och ligger på Fastlagsvägen 50 i Midsommarkransen. Här bor fem vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning i egna lägenheter. Brukarna är i åldrarna 44-54 år. Lägenheterna är fullvärdiga. Lägenheterna ligger samlade med gemensamhetsutrymme i mitten. Personal finns dygnet runt med sovande jour. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Örnbackens gruppboendestad och serviceboendestad ligger i Aspudden på Torstens Alms gata 72, startade 2004 och har totalt sex boende. De boende är vuxna personer med lindrig till grav utvecklingsstörning. Brukarna är i åldrarna 44-73 år. Örnbacken har fem moderna lägenheter med direkt tillgång till gemensamma utrymmen. Till gruppboendestaden är också en ytterligare lägenhet kopplad (servicelägenhet). Gruppboendestaden har en uteplats. Personal finns dygnet runt med vaken nattpersonal. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Röda stugan startade sin verksamhet 2002 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan. Här bor sex vuxna personer med grav utvecklingsstörning och omfattande fysiska funktionshinder med behov av individuellt personalstöd dygnet runt. Brukarna är i åldrarna 24-48 år. Röda stugan är en fristående byggnad med moderna lägenheter, gemensamma utrymmen och en fin trädgård med uteplats. Personal finns dygnet runt med en vaken och en sovande jour. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet..

Röda stugans dagliga verksamhet startade sin verksamhet 2012 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan. Här har två vuxna personer med grav utvecklingsstörning och omfattande fysiska funktionshinder med behov av individuellt personalstöd sin dagliga verksamhet. Röda stugans dagliga verksamhet är uppbyggd kring sinnesförmågor, omvårdnad, kommunikation och trygghet. Verksamheten disponerar även en del av en fin trädgård med uteplats. Den dagliga verksamheten har även en egen buss som nyttjas till utflykter mm. Två personal, varav den ena är arbetsledare, svarar för verksamheten. Personalen har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Organisation

De fem gruppboendena och den dagliga verksamheten utgör tillsammans en enhet, Liljeholmens gruppboenden. Ledningen består av en enhetschef och en biträdande enhetschef. Biträdande enhetschef svarar för planering och uppföljning av verksamhetens arbete enligt verksamhetsplanen, kvalitetsgarantier och andra styrdokument. Det finns arbetsledare på samtliga verksamheter, dessa arbetar både administrativt och som vårdare i verksamheterna. Sammantaget är 48 vårdare anställda inom enheten.

Viktiga samarbetspartners är brukarnas anhöriga, gode män och andra företrädare, daglig verksamhet, biståndsbedömare, landstingets habiliteringscenter, vårdcentraler, idrottsförvaltningen m.fl.

Delaktighet

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har fått utkast på verksamhetsplan 2015 mailat till sig och har sedan kunnat kommunicera dokumentet med enhetschefen. Alla medarbetarna och biträdande enhetschef har fått möjlighet att läsa och komma med synpunkter kring verksamhetsplanen. I samverkansgruppen, på arbetsplatsträffar (APT) och planeringsdagar har vi under året fortlöpande diskuterat olika behov av utbildning för medarbetarna. Vi kommer att fortsätta nyttja utbildningsinsatser genom stadens EU-projekt Carpe.

Brukarnas inflytande i verksamhetsplan 2015 och delaktighet

Brukarna framför fortlöpande (på t ex boendemöten) olika önskemål som vi i största möjligaste mån försöker uppfylla. En till två gånger per år har vi brukarråd då brukarnas gode män eller annan företrädare (t ex anhörig) träffar enhetschef och biträdande enhetschef. Syftet med dessa möten är att öka brukarnas delaktighet och insyn i verksamheten.

Ett tydligt utökande av brukarnas direkta inflytande på verksamheternas innehåll och utformning har skett genom en delaktighetsmodell som infördes 2013 i samarbete med Hägerstens gruppboenden. Genom fokusliknande "boendemöten" som kallas för BoendeRåd har brukarna fått möjlighet att kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande boendet, fritid och kultur. Delaktighetsmodellen har använts under 2014 och kommer fortsätta användas och utvecklas än mer under 2015.

Önskemål och förbättringsområden som framkommer i brukarnas genomförandeplaner, brukarundersökningar och i det dagliga samarbetet med brukarna, tillvaratas i utarbetandet av verksamhetsplan.

Verksamhetsutveckling

Under 2015 kommer stor vikt att läggas på kvalitetsfrågor. Enheten kommer att systematiskt fortsätta att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. För Liljeholmens gruppbostad gäller 2015:

- att alla medarbetare som saknar aktuell utbildning i hjärt-lungräddning (med inriktning hjärt- och kärlsjukdomar) ska erbjudas utbildning i detta.
- att alla medarbetare ska erbjudas brandskyddsutbildning.
- att medarbetare ska erbjudas utbildning i det IT-baserade dokumentationssystemet Parasol vid behov.
- alla medarbetare ska vid behov erhålla utbildning i förflyttningsteknik.
- brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus 2015.
- i samarbete med Hägerstens och Årstadals gruppbostad söker enheten FoU stöd/projektmedel för att utveckla ett kvalitetsmätningssinstrument rörande brukarnas upplevelse av kvalitet på gruppbostad.

Må bra

Utifrån en rapport från Socialstyrelsen om bristande hälsa hos personer med funktionsnedsättning fortsätter vi ett utvecklingsarbete för att minska ohälsa hos brukare på gruppbostäderna.

- Vi kommer under året i samarbete med Stockholm Fritid fortsätta erbjuda brukarna Må Bra-kurser.
- Vi kommer undersöka brukarnas önskemål rörande olika fysiska aktiviteter såsom promenader, besök på gym, bowling mm.
- Vi kommer bjuda in brukarna till föreläsning av dietist.
- Vi kommer höja kompetensen hos medarbetarna genom att anordna föreläsning i ämnet motion och kost.
- Vi kommer rikta ADL-medel till aktiviteter som uppmuntrar till fysiska och kulturella aktiviteter istället för aktiviteter som inte främjar hälsan.

Viktigt är att utvecklingsarbetet ska omfatta och erbjudas alla brukare på gruppbostäderna oavsett funktionsnedsättning. Under 2015 ska alla brukare ha erbjudits en individuell plan utifrån rörelse och mat.

Friskvårdstid. Eftersom allra största flertalet medarbetare arbetar på schemalagd arbetstid dag, kväll och helger har det varit svårt för ett antal av medarbetarna att kunna nyttja friskvårdstimmen. Dessutom har synpunkter inkommit från enheternas boenderåd om att brukare har upplevt personalens uttag av friskvårdstimme som negativt. Enheterna schemalägger därför friskvårdstimmen på så sätt att alla medarbetare har möjlighet att nyttja friskvårdstimmen och så att inte brukarna ska uppleva uttag av friskvårdstimmen negativt. Vi hoppas att effekten av detta ska bli att friskvårdsvaron ökar.

Delaktighetsmodellen som startade 2013 har fungerat mycket bra och flertalet brukare har upplevt boenderåden mycket positivt under 2013 och 2014. Modellen kommer därför att permanentas. De medarbetare som deltar i modellen ska fortsätta att kompetenshöjas rörande delaktighet och brukarinflytande.

Enhetens kontor på Hanna Paulis Gata 4 är anpassad till enhetens behov. Där har enhetschef och biträdande enhetschef kontor och lokalen samnyttjas med enhetscheferna för Hägerstens gruppbofästigheter och Årstadals gruppbofästigheter. I konferensrummet hålls enhetens olika interna utbildningar och möten vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmässigt.

Verksamhetsplan för 2015 har sedan våren 2014 varit en stående punkt på verksamheternas APT, eftersom verksamhetsplanen ses som ett levande dokument och medarbetarna fortlöpande ska kunna påverka kommande års verksamhetsplanering. Utskick av förslag text till verksamhetsplan 2015 skedde till samtliga medarbetare 2015-02-03 och på verksamheternas APT den 25 februari diskuterades verksamhetsplanen 2015 och risk- och väsentlighetsanalysen.

APT-kretsar 2015 Fastlagsvägens gb, Responsgatans gb och Röda stugan har APT på tisdagar ojämna veckor och Gröndals sb och Örnbacken har på onsdagar ojämna veckor. På verksamheternas planeringsdagar inleds dagarna med enskilt APT. Vid särskilda behov inrättas enskilt APT per verksamhet. Ca 2 ggr/år har enheten gemensamt APT i syfte att stärka teamkänslan.

Medarbetarenkätens resultat 2014 har diskuterats inom verksamheterna. Tre av verksamheterna hade lägre resultat än tidigare år varför enheten kommer att arbeta särskilt med utvecklings- och förändringsarbete med dessa verksamheter under 2015.

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 ha så låg miljöbelastning som möjligt.

Förväntat resultat

Minskad miljöpåverkan.

Arbetssätt

All personal är medveten om vår påverkan på miljön. Verksamheterna köper enbart ekologiskt kaffe och mjölk. Samtliga verksamheter sorterar papper och papp, glas, metall och batterier. Vi uppmuntrar brukarna att använda kollektiva färdmedel. Vi har miljöaspekten som en stående punkt på APT.

Resursanvändning

Ökad kunskap säkrar minskning av miljöpåverkan.

Uppföljning

På APT och i verksamhetsberättelsen för 2015.

Utveckling

Vi ska 2015 utse miljöansvarig på samtliga verksamheter.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
 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 verksamheten kostnadseffektivt.

Förväntat resultat

Enheten har en god kvalitet och ekonomi.

Arbetssätt

Enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar och möjliga kostnadsminskningar. Medarbetarna ska bli än mer delaktiga och informerade om enhetens ekonomi på APT. Medarbetarna ska uppmuntras till att aktivt komma med förslag till kostnadsminskningar med bibehållen god kvalitet i verksamheten.

Vikarier tillsätts endast vid behov. Enheten ser fortlöpande över scheman och bemanning på samtliga gruppboendestäder. Vid vakant plats i boendet agerar samtliga inblandade skyndsamt.

Kostnader för kompetensutveckling för medarbetare kommer att minimeras och fokuseras till kortare kurser rörande omvårdnad, säkerhet, trygghet och andra för verksamheten aktuella utbildningsbehov. Enheten deltar i stadens EU-projekt Carpe och har på detta sätt tillgång till kostnadsfria kurser och temadagar.

Alla medarbetare har ledsagarkort/vårdarkort som i vissa fall berättigar till avgiftsfritt inträde (för ledsagare) och på så sätt sänker enhetens kostnader vid olika aktiviteter med brukare.

På gruppboendestäderna finns utsedda medarbetare för olika ansvarsområden. Bemanningsansvarig tillser att det finns rätt bemanning enligt aktuellt behov i dialog med arbetsledaren. Materialansvarig gör underlag till beställning av varor som biträdande enhetschef alltid ska godkänna innan beställning görs.

Resursanvändning

Rätt bemanning utifrån verksamhetens behov och relevant vikarietäckning vid sjukdom mm samt aktsamhet rörande material mm ger god resursanvändning.

Uppföljning

Uppföljning av ekonomin sker noggrant genom månadsrapporter och tertialrapporter samt bokslut. Det sker internt en fortlöpande granskning av inkomster och utgifter och avvikelser åtgärdas snarast. Redovisning sker fortlöpande på APT.

Utveckling

Samtliga kostnader ses över inom enheten såväl rörande inköp som personalbemanning. På APT tas ekonomifrågor upp och all personal görs delaktiga i att se över kostnader och intäkter fortlöpande.

Resursanvändning

Rätt bemanning utifrån verksamhetens behov och relevant vikarietäckning vid sjukdomar mm samt aktsamhet rörande material mm ger god resursanvändning.

Budget 2015

Budgetår:	2015
Enhet :	Liljeholmens gruppbostäder
Enhetschef:	Roger Blomqvist

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	34 112
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	34 112
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	1 075
Personalkostnader	29 211
Övriga personalkostnader	1 190
Lokalkostnader	710
Övriga kostnader	1 926
<i>Summa kostnader</i>	34 112
<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 du ska få ett gott bemötande.

Förväntat resultat

Alla brukare ska bemötas på ett gott sätt.

Arbetssätt

Vi använder ett lågaffektivt arbetssätt på samtliga verksamheter. Det är vårt ansvar att se till att brukaren får information på så sätt att hen känner sig väl bemött och trygg

Resursanvändning

Samtliga medarbetare inklusive vikarier tar del av vårt arbetssätt.

Uppföljning

Fortlöpande på personalkonferenser och vid olika utbildningsinsatser tas arbetssättet upp. Utifrån stadens brukarenkäter och enhetens delaktighetsmodell tas brukarnas synpunkter på vårt bemötande upp och bearbetas.

Utveckling

Vi ska fortsätta utveckla metoden lågaffektivt bemötande. Checklistan vid introduktion av ny personal/vikarier ska uppdateras och frågor om bemötande ska ingå i checklistan tydligare.

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
Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Vi åtar oss att stödja medarbetare och chefer genom riktad kompetensutveckling.

Förväntat resultat

Kompetenta och kunniga medarbetare.

Arbetsätt

Alla tillsvidareanställda medarbetare som saknar aktuell utbildning i hjärt-lungräddning (med inriktning hjärt- och kärlsjukdomar) ska erbjudas utbildning i detta.

Alla tillsvidareanställda medarbetare ska erbjudas brandskyddsutbildning.

Alla arbetsledare och åtta vårdare deltar som "förmedlare" i delaktighetsprojektet och får på detta sätt en internutbildning bland annat i samtalsmetodik.

Alla tillsvidareanställda medarbetare ska utbildas i dokumentationssystemet Parasol.

Alla medarbetare ska vid behov få utbildning i förflyttningsteknik.

Genom strukturerade studiebesök mellan enhetens verksamheter ska medarbetarna öka sin kompetens om olika boendeformer och arbetsätt utifrån olika miljöförutsättningar.

Medarbetare som så önskar ska när det är möjligt erbjudas att prova på att arbeta på annat boende inom enheten (en enkel form av jobbrotation).

Vid medarbetarsamtal upprättas en kompetensutvecklingsplan.

Resursanvändning

Ökad kunskap gör att vi arbetar effektivare och bättre. Införandet och utvecklandet av en delaktighetsmodell ger ett direkt stöd i kompetensutveckling.

Uppföljning

Uppnått resultat/frekvens, dvs hur många av de anställda som gått utbildningar och hur många utbildningar som man deltagit i, ska redovisas i verksamhetsberättelsen för 2015.

Utveckling

Genom ökad kunskap säkrar vi kvaliteten inom verksamheten mer. All personal ska ha aktuella kompetensutvecklingsplaner.

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 arbeta för en minskning av sjukfrånvaron.

Förväntat resultat

Att personalen mår bättre och att frisknärvaron ökar.

Arbetssätt

Varje månad går biträdande enhetschef och enhetschef igenom rapporterad sjukfrånvaro. Vid hög sjukfrånvaro har enhetschefen rehabiliteringssamtal med medarbetaren, vid behov i samarbete med företagshälsovården.

Medarbetarna har rätt att, när verksamheten tillåter, använda en timme arbetstid per vecka till friskvård. Enheten subventionerar friskvård. Frisknärvaro ska uppmärksammas.

2015 ska präglas av uppmärksamhet kring positiva aktiviteter som t ex gemensamma fysiska och sociala aktiviteter.

Medarbetarna erbjuds minst ett medarbetarsamtal per år med enhetschefen.

Resursanvändning

Högre frisknärvaro bidrar till att arbetsuppgifterna fördelas jämnare och effektivare i verksamheterna, vilket i sin tur leder till lägre arbetsbelastning för medarbetarna.

Uppföljning

Uppföljning och redovisning sker i verksamhetsberättelsen för 2015.

I enhetschefens årliga internkontroll (rörande omsorg, verksamhet, personal och ekonomifrågor) med den biträdande enhetschefen följs frågor rörande hälsofrämjande arbete

upp.

Vid nyttjande av friskvårdstimme ska aktivitet, tid och person dokumenteras per verksamhet och sammanställning redovisas i verksamhetsberättelsen 2015.

Frisknärvaro ska uppmärksammas vid medarbetarsamtal.

Utveckling

Ännu högre frisknärvaro och lägre vikariekostnader gör att verksamheten kan utveckla kvaliteten mer för brukarna, t.ex. genom att de får mer "egentid".

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.4 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

Nämndmål:

Den som utsatts för våld i nära relation ska få ett samordnat och professionellt stöd.

Förväntat resultat

Den som utsatts för våld i nära relation ska få stöd och sina rättigheter tillgodosedda så att personen kan leva ett fortsatt liv utan våld.

Åtagande:

Vi åtar oss att vara uppmärksamma på risken för våld i nära relation.

Förväntat resultat

Att risk våld i nära relation ska minimeras.

Arbetssätt

Vid misstanke om utsatthet för våld i nära relation får brukarna aktivt stöd av personal och vid behov stöttas brukaren i att få kontakt med stadsdelens team mot våld i nära relation.

Resursanvändning

Samtliga medarbetare är i det vardagliga arbetet med brukarna uppmärksamma på om brukarna utsätts för våld i nära relation. Arbetsledningen informerar om stadsdelens team mot våld i nära relation.

Uppföljning

På personalkonferenserna tar vi alltid upp brukarnas behov av stöd i frågor som rör deras välbefinnande samt eventuella risker.

Utveckling

Informera på APT och konferenser om att brukarna är en riskgrupp med stor utsatthet för våld och olika övergrepp.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
 Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		83%	År

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:

Vi åtar oss att brukarna får tillgång till information och stöd i kommunikation

Förväntat resultat

Brukarna har tillgång till LättLäst och erbjuds högläsning oftast ur just böcker från LättLäst.

Arbetssätt

Vi uppmuntrar brukarna att nyttja bibliotek, museum och andra inrättningar som erbjuder information om samhället. Alla verksamheter har tillgång till olika former av t ex piktograf, board maker eller annat kommunikationshjälpmedel. Medarbetarna uppmuntras att gå kurser om begåvningshjälpmedel, Klara mera mm.

Resursanvändning

Alla verksamheter är observanta på brukarnas behov av kommunikation. Verksamheterna har digitala kameror och använder ofta bilder som stöd i samtal.

Uppföljning

På personalkonferenser, planeringsdagar och vid enskilda brukares nytillkommande behov av stöd i kommunikation och information.

Utveckling

Att än mer ta del av olika begåvningsstöd och förankra anpassat stöd till brukarna.

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
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %	89 %	År
 Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	83 %	83%	År

Åtagande:

Vi åtar oss att förstärka brukarnas delaktighet på gruppbostaden.

Förväntat resultat

Att brukarna ska ha ett reellt inflytande i verksamheten och att de ska tillförsäkras en god kvalitet på gruppbostaden.

Arbetsätt

Genomförandeplaner finns upprättade i samarbete med varje brukare. Dessa uppdateras årligen eller vid behov.

Genom delaktighetsmodellen ges alla brukare möjlighet att på fokusliknande möte och även individuella möten kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande kvalitet på boendet, fritid och kultur. Erfarenheter och synpunkter diskuteras inom enheten och beslut om eventuella förändringar i utförandet och svar till brukarnas ges skriftligt och muntligt.

Resursanvändning

Medarbetare från olika verksamheter deltar som språkrör/intervjuare på verksamheter där de inte själva arbetar. Detta för att brukarna ska känna sig helt bekväma med att kunna framföra olika synpunkter på/om verksamheten och kvalitet.

Uppföljning

Fyra till fem gånger per år genomförs delaktighetsmodell på varje verksamhet. Uppföljning sker vid varje tillfälle.

Utveckling

Förstärkning och förtydligande av modellen ska ske under 2015.

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 lokaler och verksamheter ska vara tillgängliga för brukarna.

Förväntat resultat

Brukarna känner sig trygga med den stora tillgängligheten till sociala kontakter mm.

Arbetssätt

Liljeholmens gruppbestäders gemensamhetslokaler är tillgängliga för brukarna när helst de har relevanta behov av att nyttja dessa. Personal finns tillgänglig för brukarna dygnet runt årets alla dagar.

Vi stödjer aktivt brukarna att ta del av samhällsinformation och uppmanar och stödjer till besök på bibliotek m.m. Vi uppmanar brukarna till socialt umgänge med sina grannar i gruppbestaden.

Stadens tillgänglighetsguide finns på gruppbestäderna.

Resursanvändning

Uppmuntra till återkommande aktiviteter i våra gemensamma lokaler t ex bjuda in brukare till gemensamma fester för flera boenden.

Uppföljning

Uppföljning sker årligen i internkontroll och på boendemöten.

Åtagandet ska följas upp på boendemöten i fokusgrupper och redovisas i verksamhetsberättelsen 2015.

Utveckling

Mer samnyttjande av lokalerna mellan verksamheterna.

Övriga frågor

Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vid regelbundna boendemöten har brukarna möjlighet att framföra klagomål, synpunkter och förbättringsförslag. Klagomål och synpunkter dokumenteras och åtgärdas vid behov. Under

året fortsätter vi med delaktighetsmodellen inom enheten. Syftet är att öka brukarnas direkta inflytande och att tillvarata deras synpunkter och förbättringsförslag.

Företrädare eller god man inbjuds till brukarråd två gånger per år. Vid dessa möten tas alltid frågor om förslag till förbättringsmöjligheter upp.

Inkomna klagomål, synpunkter och förbättringsförslag tas upp i berörd personalgrupp för att åtgärdas snarast möjligt.

Synpunkter på verksamheten välkomnas i syfte att utveckla och förbättra verksamheten.

Enheten följer stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering.

APT och samverkansgrupp

Verksamhetsplan för 2015 har sedan våren 2014 varit en stående punkt på verksamheternas APT, eftersom verksamhetsplanen ses som ett levande dokument och medarbetarna fortlöpande ska kunna påverka kommande års verksamhetsplanering. Utskick av förslag text till verksamhetsplan 2015 skedde till samtliga medarbetare 2015-02-03 och på verksamheternas APT den 25 februari diskuterades verksamhetsplanen 2015 och risk- och väsentlighetsanalysen.

Rehabiliteringsprocessen

Enheten följer noggrant sjukfrånvaro och använder vid behov stadens rehabiliteringsprocess.

Chefsutveckling

Arbetsledarna får fortlöpande utbildningsinsatser rörande arbetsledning mm. Samtliga arbetsledare ingår aktivt i delaktighetsmodellen, får internutbildning rörande stadens inköpsrutiner, deltar i verksamheternas handledning samt går kurser inom Carpe mm.

Uppföljning och analys av verksamhetsplan 2014

Verksamhetsplanen och enhetens åtaganden diskuteras fortlöpande på APT och andra konferenser. Vi följer stadsdelens anvisningar rörande ekonomiuppföljning.

Medarbetarenkäter och brukarundersökningar redovisas, diskuteras och analyseras för att på så sätt bidra till utveckling av arbetsmetoder i kommande verksamhetsplan (i detta fall vp 2015).

I stort har verksamheten på ett gott sätt genomfört verksamhetsåret 2014 och goda exempel (t ex delaktighetsmodell och utarbetandet av nya arbetsmetoder) tas därför med till verksamhetsåret 2015.

Uppföljning av enhetens internkontrollplan och aktiviteter i RoV

Årligen och vid behov ser enheten över aktiviteterna i internkontrollplanen och Rov.

Behandlas och redovisas i samverkansgruppen och på verksamheternas APT.