



Liljeholmens gruppbestäder

Tjänsteutlåtande
Dnr: Dnr 452-2015-1.1
Sid 1 (20)
2016-01-05

Handläggare
Roger Blomqvist
Telefon: 508 22 440

Verksamhetsplan 2016 för Liljeholmens gruppbestäder

Liljeholmens gruppbestäder

Hanna Paulis gata 4
12952 Hägersten
508 22 440
508 22 00
roger.blomqvist@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
2. Ett klimatsmart Stockholm	7
2.1 Energianvändningen är hållbar	7
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	8
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	8
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	9
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	9
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	10
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	13
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	15
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	15
Uppföljning av ekonomi.....	19
Resursanvändning	19
Budget 2016	19
Övriga frågor	19

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 2016 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 57-85 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 50-87 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 44-55 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, LSS-Hälsan, landstingets habiliteringscenter, vårdcentraler, idrottsförvaltningen m.fl.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsplan för 2016 har sedan våren 2015 varit en stående punkt på verksamheternas APT, eftersom verksamhetsplanen ses som ett levande dokument och medarbetarna fortlöpande ska kunna påverka kommande års verksamhetsplanering. Vid APT den 3 och 4 och 18 november samt den 2 december har VP-frågor särskilt diskuteras. Utskick av förslag text till verksamhetsplan 2016 skedde till samtliga medarbetare den 9 december med påföljande diskussioner vid APT den 15 och 16 december.

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har fått utkast på verksamhetsplan 2016 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 2016 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 gruppbestäder. 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 2015 och kommer fortsätta användas och utvecklas än mer under 2016.

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

Verksamhetsutveckling

Under 2016 kommer stor vikt att läggas på kvalitetsfrågor. Enheten kommer att systematiskt fortsätta att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. För Liljeholmens gruppbestäder gäller 2016:

- 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.
- att alla medarbetare ska få utbildning i stadens DigIT projekt, detta för att öka kunskapen om digitala hjälpmedel mm.
- alla medarbetare ska vid behov erhålla utbildning i förflyttningsteknik.
- brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus 2016.
- i samarbete med Hägerstens och Årstadals gruppbestäder söker enheten stöd/projektmedel för att utveckla ett kvalitetsmätningssinstrument rörande brukarnas upplevelse av kvalitet på gruppbestaden.

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 gruppbestäderna.

- 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 gruppbestäderna oavsett funktionsnedsättning. Under 2016 ska alla brukare ha erbjudits en individuell plan

utifrån rörelse och mat.

Friskvårdstid. Eftersom de allra flesta medarbetare arbetar på schemalagd arbetstid, dag, kväll och helg, 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 frisknärvaron ökar.

Delaktighetsmodellen som startade 2013 har fungerat mycket bra och flertalet brukare har upplevt boenderåden mycket positivt under åren. 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 gruppboendestäder och Årstadals gruppboendestäder. I konferensrummet hålls enhetens olika interna utbildningar och möten vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmässigt.

Verksamhetsplan för 2016 har sedan våren 2015 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 2016 skedde till samtliga medarbetare den 10 december 2015 och på verksamheternas APT den 15 och 16 januari samt den 25 februari 2016 diskuterades verksamhetsplanen 2016 och väsentlighet- och riskanalysen (VoR).

APT-kretsar 2016 Fastlagsvägens gb, Responsgatans gb och Röda stugan har APT på tisdagar ojämn veckor och Gröndals sb och Örnbacken har till en början på året på onsdagar ojämn veckor. Efter tänkt schemaomläggning kommer även Gröndals sb och Örnbacken ha sina APT på tisdagar. 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 2015 har påbörjats diskuterats inom verksamheterna. Alla verksamheter kommer under januari 2016 på APT följa upp sina medarbetarenkäter. En av verksamheterna hade lägre resultat än tidigare år varför enheten kommer att arbeta särskilt med utvecklings- och förändringsarbete med denna verksamhet under 2016.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Energianvändningen är hållbar

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Enhetsmål:

Vårt mål är 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 att använda miljöprodukter mm. Vi har miljöaspekten som en stående punkt på APT.

Resursanvändning

Ökad kunskap hos medarbetarna säkrar minskning av miljöpåverkan.

Uppföljning

På APT och i verksamhetsberättelsen för 2016.

Utveckling

Under 2016 ska vi utse en miljöansvarig på respektive verksamhet.

Vi ska se över material och förtäring. Vi ska sträva efter att använda mindre sköljmedel och mer miljömärkta varor. Varje gruppbostad ska källsortera efter förmåga och se över användandet av handskar och inkontinensskydd. Vi ska släcka lampor och TV-apparater ska stängas av när man ej är i rummet. Vi ska försöka stödja brukarna i att använda miljöprodukter både rörande hushåll och livsmedel.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 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.

Enhetsmål:

Vårt mål är 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 gruppbestäder. 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 gruppbestäderna 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 m.m. samt aktsamhet rörande bland annat material 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.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är jämställda. Resurser och makt fördelas lika mellan könen.

Enhetsmål:

Vårt mål är hög grad av jämställdhet inom enheten

Förväntat resultat

Att alla brukare och medarbetare upplever en hög grad av jämställdhet i boendet och i sitt arbete.

Arbetssätt

I samband med uppdateringar av genomförandeplaner och "Mitt behov av ditt stöd" ska verksamheterna se över om det finns skillnader baserade på kön.

Resursanvändning

På konferenser och vid planeringsdagar

Uppföljning

Följs upp i tertialrapport 2.

Utveckling

Lyfta frågan om jämställdhet och belysa eventuella olikheter i insatser på grund av

könstillhörighet.

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	83	År
 Aktivt Medskapandeindex		83	År
 Sjukfrånvaro		tas fram av nämnden	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 tertialrapport 2 redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2016-01-01	2016-08-31
Nyrekrytering av deltidsanställda ska endast ske efter noggrant övervägande.	2014-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vårt mål är att ha hälsofrågor i fokus

Förväntat resultat

Ökad frisknärvaro.

Arbetssätt

Alla medarbetare har schemalagd friskvårdstid. Vi uppmuntrar personal till fysiska aktiviteter.

Vi vill att brukarna får stöd till fysiska aktiviteter och att personalen gärna "samtränar" med brukarna.

Resursanvändning

Inom befintliga resurser och även i samarbete med andra aktörer t.ex. Stockholms idrottsförvaltning m.fl.

Uppföljning

Den schemalagda friskvårdstiden dokumenteras per individ och verksamhet. Varje vecka ska medarbetaren anteckna vad för aktivitet som hen gjort under veckan. Friskvårdstiden ska vara friskvårdstid. Alla verksamheter ska stödja brukarna till att upprätta en egen aktivitetsplan. I medarbetarsamtalet tas friskvårdsfrågan upp.

Utveckling

Belysa vikten av fysisk aktivitet och "Må bra"-inslag både på APT, konferenser och i boendemöten på verksamheterna.

Enhetsmål:

Vårt mål är att stödja medarbetare och chefer genom riktad kompetensutveckling.

Förväntat resultat

Kompetenta och kunniga medarbetare.

Arbetssätt

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 fem 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 tillsvidareanställda medarbetare får utbildning genom stadens DigIT-projekt, digitala hjälpmedel m.m.

Alla medarbetare ska vid behov få utbildning i förflyttningsteknik.

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

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

Vid medarbetarsamtal upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan.

Resursanvändning

Ökad kunskap gör att vi arbetar effektivare och bättre. Kostnadsfria utbildningsinsatser genom stadens projekt DigIT och Carpe mm. Införandet och utvecklandet av en delaktighetsmodell ger ett direkt stöd i kompetensutveckling. Varje verksamhet ska påbörja intern "studiecirkel" i ämne relaterat till utvecklingsbehov på den specifika verksamheten.

Uppföljning

Uppnått resultat/frekvens, det vill säga hur många av de anställa som gått utbildningar och hur många utbildningar som man deltagit i, ska redovisas i verksamhetsberättelsen för 2016.

Utveckling

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

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2015

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2016-12-31
Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vårt mål är 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 använder en timme arbetstid (schemalagd för flertalet) per vecka till friskvård. Enheten subventionerar friskvård. Frisknärvaro ska uppmärksammas.

2016 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 av sjukfrånvaron sker i verksamhetsberättelsen för 2016.

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 internt inom enheten.

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:

4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Alla som kommer i kontakt med förvaltningens verksamheter bemöts med respekt och lika värdighet.

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Samtliga enheter väljer ut ett utvecklingsområde med fokus på normkritik.	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Målet är att du ska få ett gott bemötande.

Förväntat resultat

Alla brukare ska bemötas på ett gott sätt. Alla ska känna sig trygga i sina hem.

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. Ska även följas upp när "Mitt behov av ditt stöd" uppdateras.

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. Alla brukares dokument "Mitt behov av ditt stöd" ska uppdateras och där ska även framgå utifall enskilda brukare har tydlig vilja om särskilt bemötande utifrån egna behov.

Nämndmål:

Förvaltningens verksamheter är fria från diskriminering**Beskrivning**

Inga klagomål eller synpunkter om diskriminering.

Förväntat resultat

Invånare och medarbetare upplever att nämndens verksamheter är fria från diskriminering.

Enhetsmål:

Vårt mål är en enhet fri från diskriminering

Förväntat resultat

Att varken brukare eller medarbetare känner sig diskriminerade.

Arbetssätt

Frågan om diskriminering kommer att vara en stående punkt på APT. Vi kommer också att ha en föreläsning som lyfter frågan om diskriminering och maktförhållanden. Vid rekrytering av ny personal ges sökande fallbeskrivningar med etiska frågeställningar rörande syn på människovärde.

Resursanvändning

Inom budgetram.

Uppföljning

På APT, konferenser, planeringsdagar och vid medarbetarsamtal. I stadens medarbetarenkät finns frågan om upplevelse av eventuell diskriminering.

Utveckling

Enheten ser till att frågan fortlöpande tas upp i varje verksamhet.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 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.

Enhetsmål:

Vårt mål är att vara uppmärksamma på risken för våld i nära relation.

Förväntat resultat

Att risk för 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 för olika övergrepp.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personal med grundutbildning inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning		Fastställs 2016	Tertial
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	88%	År

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	76 %	76 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne och utemiljö är tillgänglig och användbar. (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	60 %	tas fram av nämnden	År
 Andel personer som upplever att de varit delaktiga i upprättandet av genomförandeplaner		Fastställs 2016	År
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	90 %	År
 Nöjda brukare - 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)		89 %	År

Nämndmål:

Kommunikationen och informationen är aktuell, tydlig och tillgänglig.

Beskrivning

Information på webb och jämför service och intranät ska vara aktuell och tydlig.
Information som tas fram i verksamheterna ska anpassas för den aktuella målgruppen.

Förväntat resultat

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

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Information på jämför service, webb och intranät ska uppdateras kontinuerligt.	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vårt mål är att brukarna får tillgång till information och stöd i kommunikationen.

Förväntat resultat

Andelen brukare med tillgång till digitala hjälpmedel ökar och personalens kompetens om tillgänglig information förstärks. Brukarna får bättre tillgång till information.

Arbetsätt

Vi uppmuntrar brukarna att nyttja bibliotek, museum och andra inrättningar som erbjuder information om samhället. Alla verksamheter har tillgång till olika former av

kommunikationshjälpmedel såsom piktogram eller board maker. Medarbetarna uppmuntras att gå kurser om begåvningshjälpmedel vid StoCKK - Stockholm center för kommunikativt och kognitivt stöd. Alla medarbetare ska delta i stadens utbildningsprojekt DigIT. Utbildningen DigIT förväntas öka personalens kompetens kring tillgänglig information och digitala hjälpmedel samt öka andelen brukare med tillgång till digitala hjälpmedel och möjlighet till tillgänglig information. Vid uppdateringen av brukarens individuella dokument: "Mitt behov av ditt stöd" ska varje brukares behov av eventuellt ökat stöd av information och kommunikation särskilt belysas.

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. 2016 kommer alla medarbetare att delta i stadens utbildningsprojekt DigIT

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett självständigt liv och delta på lika villkor i samhället.

Beskrivning

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Den enskildes behov av stöd och insatser ska utredas på ett rättssäkert sätt. Beviljade insatser ska utföras med god kvalitet.

Förväntat resultat

Den enskilde ska uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen. Den enskilde ska vara nöjd med den beviljade insatsen.

Enhetsmål:

Vårt mål är att förstärka brukarnas delaktighet på gruppboenden.

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

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

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

Resursanvändning

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

Uppföljning

Två till tre gånger per år genomförs BoendeRåd, enligt delaktighetsmodellen, på varje verksamhet. Uppföljning sker vid varje tillfälle.

Utveckling

Förstärkning och förtydligande av modellen ska ske under 2016.

Enhetsmål:

Vårt mål är att öka brukarnas valmöjligheter rörande stödperson (kontaktperson).

Förväntat resultat

Brukarna blir mer delaktiga och nöjda i sitt val av stödperson.

Arbetssätt

Varje brukare får i maj 2016 välja ut två av personalen som de tycker ska bli deras stödperson. Verksamheten ser till att en av dessa verkligen blir stödperson till hen.

Resursanvändning

Större delaktighet för brukarna leder till ökad nöjdhetsfaktor.

Uppföljning

Uppföljning och redovisning sker i verksamhetsberättelsen för 2016.

När brukare haft en stödperson i två år (maj 2018) görs nytt val av stödperson. I verksamhetens internkontroll följs frågor rörande hur verksamheten kunnat hantera enhetsmålet om val av stödperson upp.

Utveckling

Uppdatering av stödpersonens arbetsuppgifter görs innan maj 2016.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

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

Budget 2016

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår:	2016
Enhet :	Liljeholmens Gruppbostäder
Enhetschef:	Roger Blomqvist

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Bidrag	33 751
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	33 751
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	29 746
Övriga personalkostnader	550
Lokalkostnader	550
Entreprenader och köp av verksamhet	1 480
Övriga kostnader	
<i>Summa kostnader</i>	33 751
<i>Summa netto</i>	-0

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 en gång 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.

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

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 2017).

I stort har verksamheten på ett gott sätt genomfört verksamhetsåret 2015 och goda exempel (t.ex. delaktighetsmodell och utarbetandet av nya arbetsmetoder) tas därför med till verksamhetsåret 2016.

Uppföljning av enhetens internkontrollplan och aktiviteter i RoV

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

Behandlas och redovisas i samverkansgruppen och på verksamheternas APT.