



Handläggare: Cia Bergström
Telefon: 08-508 23 360

Verksamhetsplan Hägerstens gruppboendestäder

Inledning

Vår verksamhetsidé är att de som bor på gruppboendestäderna ska leva ett så självständigt liv som möjligt, utifrån sina olika förmågor och livserfarenhet.

Hägerstens gruppboendestäder utgörs av gruppboendestäder för vuxna personer med utvecklingsstörning. Verksamheten består av fem boenden på olika adresser i Hägersten. Enheterna har bemanning dygnet runt. Verksamheten bedrivs utifrån lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Stockholms stads riktlinjer.

Vi arbetar i brukarnas egna lägenheter, utifrån brukarnas behov och önskemål. Alla brukare ges utrymme att själva utföra de sysslor som förekommer i det egna hemmet, med olika grad av stöd och service. Brukarna får stöd till en aktiv och meningsfull fritid med kultur, kurser och semesterplanering. Vi eftersträvar att alla våra brukare ska få enskild tid tillsammans med personalen.

På gruppboendestäderna bor 29 personer i åldrarna 22-71 år. Av dessa har 26 personer daglig verksamhet. Verksamheten har intäkter på ca 22 mnkr och våra kostnader under året beräknas till lika mycket. Den största kostnaden är för medarbetarnas löner. Av 32 medarbetare saknar två grundläggande utbildning, en av dem studerar i dagsläget för att få grundutbildning. Den näst största kostnaden är för IT och data, därefter kostnader för el, som i sammanhanget bara utgör en femtedel av kostnaderna för IT och data. Vi eftersträvar att hålla nere våra kostnader, men när det gäller IT och data kan vi inte göra mer, vi har de billigast datorerna/ skrivarna och bara en av vardera per verksamhet. Vi kan därför inte påverka dessa kostnader mer.

Bandyvägens gruppboendestad ligger i en villa på Bandyvägen 3, i ett mindre villaområde. Gruppboendestaden byggdes 1995. Inom gruppboendestaden bor det sex personer med måttlig till lindrig utvecklingsstörning. Alla lägenheter inom gruppboendestaden är på två rum och kök och har balkong eller uteplats. Till gruppboendestaden hör en gemensam trädgård. Gruppboendestaden har dygnetruntbemanning med sovande jour. Samtliga medarbetare har lång erfarenhet och de flesta har utbildning.

Fruängens gruppboendestäder ligger på två adresser i Fruängen, Jenny Linds gata 22-24 och Fredrika Bremers gata 62-64. Inom gruppboendestaden bor det vuxna personer med måttlig till lindrig utvecklingsstörning. På gruppboendestaden på Jenny Linds gata bor det sex personer och på Fredrika Bremers gata bor det fem

personer. De brukare som bor på Jenny Linds gata har alla egna uteplatser till sina lägenheter. Gruppbestäderna har bemanning dygnet runt, med sovande jour. Samtliga medarbetare har utbildning och lång erfarenhet.

Västertorps gruppbestad ligger på Slättgårdsvägen 99-101 och består av två boenden. Gruppbestaden öppnade 1989 och var en av de första gruppbestäderna som byggdes med egna lägenheter för brukarna. På vardera boendet bor sex vuxna personer med lindrig till svår utvecklingsstörning. Till varje boende finns ett gemensamt utrymme i samma lokal som personalutrymmena. Boendena har ett nära samarbete med varandra. Det finns dygnetruntbemanning med sovande jour/vaken nattpersonal. Medarbetarna har lång erfarenhet och utbildning.

Organisation

På alla fem boenden finns en arbetsledare och utöver det finns en gemensam enhetschef, tillsammans är vi 33 medarbetare.

Samarbetspartners

I vårt dagliga arbete har vi många viktiga samarbetspartners, såsom brukarnas anhöriga, gode män, dagliga verksamheter, biståndsbedömare, landstingets habiliteringscenter, vårdcentraler med flera. Vi är med i projekt Carpe, som är ett utbildningsprojekt för enheter inom funktionsnedsättningsområdet, i kommuner i Stockholms län. Projektet finansieras via EU:s sociala fond.

Utvecklingsområden

Under 2013 kommer vi att arbeta med att vidareutveckla vår verksamhet. Ett område som vi vill prioritera är att öka brukarnas inflytande och delaktighet i verksamheten. Vi kommer därför att starta ett gemensamt projekt tillsammans med Liljeholmens gruppbestäder som kallas delaktighetsmodellen. Genom fokusliknande "boendemöten" kommer brukarna få möjlighet att kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande boendet, fritid och kultur. Ett annat prioriterat område inom vår enhet är arbetet med att höja graden av hälsomedvetenhet, både när det gäller oss som arbetar, men även hur vi kan ge våra brukare ett bättre stöd med det. Vi planerar att utse friskvårdsombud i alla verksamheter, som tillsammans med enhetschefen ska försöka fånga upp medarbetarna hälsobefrämjande önskemål, samt planera för vilka hälsoinsatser som ska ske under 2013.

Under året kommer det att byggas en ny gruppbestad, som ska öppna i augusti 2013. Den utökade enheten medför en möjlighet för arbetsrotation inom enheten. Medarbetare som idag har en tillsvidareanställning i de befintliga verksamheterna kommer erbjudas att lämna önskemål om att arbeta i den nya verksamheten eller kanske i någon av de andra verksamheterna. Arbetet med att organisera arbetsrotationen, samt att starta upp och bemanna den nya verksamheten kommer att ta stort utrymme under våren.

Innehållet i verksamheten planeras på de enskilda boendenas planeringsdagar och personalmöten, vid dessa möten diskuterar vi vår målsättning och våra ekonomiska förutsättningar. Vi eftersträvar att göra våra brukare delaktiga genom att

anordna brukarmöten. Verksamhetsplanen behandlas på arbetsplatsträffar (APT) den 5 december och den 12 december 2012 samt i samverkansgrupp den 9/ januari 2013. Den mejlads också ut till alla medarbetare den 17 december 2012.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 1:

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

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	20 %	15 %	Tertial

NÄMNDMÅL:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att verksamhetens ska bedrivas med lägsta möjliga miljöbelastning.

Förväntat resultat

Verksamhetens miljöbelastning minskar.

Arbetsätt

Vi kommer att fortsätta med det inarbetade miljöarbetet. Alla enheterna har ett miljöombud i personalgruppen. På samtliga enheter görs sopsortering och elbesparing som sker genom t ex lågenergilampor. En av enheterna har en mycket hög elkonsumention på grund av eluppvärmning och kommer att framföra önskemål till hyresvärderna (Micasa) om inkoppling till fjärrvärmenätet. Vi uppmuntrar våra hyresgäster att göra inköp av ekologisk mat och miljövänliga produkter. Vi prioriterar kollektiva färdmedel istället för att åka färdtjänsttaxi med våra brukare, när det är möjligt.

Resursanvändning

Väl inarbetat arbetsätt som inte kräver ytterligare resurser.

Uppföljning

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Åtagande och målsättning som gäller den enskilda brukaren följs upp på den individuella planering som brukarna har en gång per år. Vid det mötet närvarar medarbetare från gruppboenden och daglig verksamhet samt god man och eventuellt anhöriga. På mötet får brukaren möjlighet att uttrycka hur det är att bo på gruppboendet eller att arbeta på daglig verksamhet. Vi pratar om året som varit och utvärderar det föregående mötet.

Utveckling

Att följa med det som händer inom miljöområdet och tillämpa det som passar vår verksamhet.

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

1.6 Stockholmarna ska vara nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

NÄMNDMÅL:

Boende i Hägersten- Liljeholmen upplever ett varierat och tillgängligt kultur- och idrottsliv

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att erbjuda alla våra brukare stöd och service för att de ska kunna uppleva ett rikt och varierat kultur- och idrottsliv.

Förväntat resultat

Att enhetens brukare har getts möjligheter till en rik och varierad fritid och semester.

Arbetsätt

Vi håller oss uppdaterade på de olika kultur- och idrottsaktiviteter som våra brukare kan vara intresserade av. Vi informerar om de olika aktiviteterna och erbjuder ledsagning till de aktiviteter som brukaren vill göra. Alla boenden ska ha ett ombud i personalgruppen som ansvarar för att alla brukarna får information om det aktuella utbudet, och alla brukare som vill ska erbjudas ledsagning till de aktiviteter som de önskar besöka eller delta i. Vår målsättning är att erbjuda alla våra brukare möjligheten att enskilt göra aktiviteter tillsammans med personal. Under brukarnas semester försöker vi erbjuda aktiviteter i både grupp och enskilt, resor och dagsutflykter efter brukarnas önskemål. Under sommaren 2013 hoppas vi kunna erbjuda utflyttad verksamhet i flera veckor för en del brukare och dagutflykter med buss och chaufför för alla.

Resursanvändning

Arbete med att erbjuda alla brukare egen tid med personal vid aktiviteter tar en del resurser, men det är kanske en av de viktigaste uppgifterna som vi utför och är därför rimlig. När de dagliga verksamheterna stänger tre veckor på sommaren ska vi erbjuda alla enhetens brukare en bra semester. Kostnaden för bemanningen under de tre semesterveckorna är den högsta kostnaden under hela året.

Uppföljning

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Åtagande och målsättning som gäller den enskilda brukaren följs upp på den individuella planering som brukarna har en gång per år. Vid det mötet närvarar medarbetare från gruppbestaden och daglig verksamhet samt god man och eventuellt anhöriga. På mötet får brukaren möjlighet att uttrycka hur det är att bo på gruppbestaden eller att arbeta på daglig verksamhet. Vi pratar om året som varit och utvärderar det föregående mötet.

Utveckling

Genom pedagogiska hjälpmedel göra våra brukare mer delaktiga i val och önskemål av sina fritidsaktiviteter.

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

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att Hägerstens gruppbestäders verksamheter och lokaler är tillgängliga för alla.

Förväntat resultat

Alla brukare erbjuds lättläst information och högläsning vid behov samt att alla lokaler är tillgängliga.

Arbetsätt

Hägerstens gruppbestäder har tillgängliga lokaler, som är anpassade för att alla ska kunna komma in och vistas där.

På de fem boendena finns det utbildade läsombud, som är ansvariga för att våra brukare får tillgång till den information som de är intresserade av. Alla brukare uppmuntras till att ta del av högläsning, biblioteksbesök och så vidare.

**Resursanvändning**

Ingår i det ordinarie arbetet.

Uppföljning

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Utveckling

Att bli bättre på att anpassa information med bilder och andra hjälpmedel.

KF:s INRIKTNINGSMÅL 2:**2. Kvalitet och valfrihet ska 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

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge våra brukare ökade möjligheter att göra aktiva val genom tydlig och tillgänglig information.

Förväntat resultat

Enhetens brukare och anhöriga får den information som de behöver via Jämför service.

Arbetsätt

Vi informerar brukare och företrädare om informationen som finns på Jämför service. Vi ska se till att informationen om våra enheter är uppdaterad och att den stämmer.

Resursanvändning

Enheten kan inte själva uppdatera informationen i Jämför service och behöver därför ta hjälp av informatör.

Uppföljning

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Åtagande och målsättning som gäller den enskilda brukaren följs upp på den individuella planering som brukarna har en gång per år. Vid det mötet närvarar medarbetare från gruppbestaden och daglig verksamhet samt god man och eventuellt anhöriga. På mötet får brukaren möjlighet att uttrycka hur det är att bo på gruppbestaden eller att arbeta på daglig verksamhet. Vi pratar om året som varit och utvärderar det föregående mötet.

Utveckling

Att Jämför service blir en tillförlitlig informations källa.

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

KF:s indikatorer	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)	90 %	öka	År
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	73 %	öka	År
Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerade bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	tas fram av nämnden	År
Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	91 %	91 %	År
Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %	89 %	År

NÄMNDMÅL:**Den enskilde ska få ett gott bemötande****ÅTAGANDE:****Vi åtar oss att ge alla våra brukare ett gott bemötande.****Förväntat resultat**

Ett bemötande av hög kvalitet för gruppbestädernas brukare och medarbetare som stolta över sitt arbete.

Arbetsätt

Under 2011-2012 har vi utarbetat ett nytt arbetsätt där ett lågaffektivt bemötande står i centrum. Det lågaffektiva bemötandet innebär att vi bemöter och arbetar individuellt. Vi arbetar förebyggande och lösningsfokuserat. Vi är pedagogiskt korrekta genom att bemöta lågaffektivt och kravanpassar efter varje brukares dagsform. Vi är neutrala i vår framtoning, försöker vara värderingsfria och är serviceinriktade. Vår förhoppning är att arbetsättet ska arbetas in under året och vidareutvecklas. Som stöd för arbetslagen i deras arbete kommer vi att ha metodutbildning cirka sex gånger per enhet, spridda över året.

Alla brukare som bor i våra verksamheter har en stödperson i arbetslaget, som är den som sköter många kontakter utåt och har ansvar för att bevaka och se till att brukarnas behov blir tillgodosedda. Under året kommer nya rutiner för stödpersonalskap börjas användas. De nya rutinerna är utformade utifrån LSS och Carpes yrkeskrav och ska ge en mer täckande bild av vad uppdraget som stödperson i gruppbestaden innebär.

I alla verksamheter har arbetet med Carpes yrkeskrav inletts, vi hoppas att arbetet ska leda fram till en bild av vilka utbildningsområden som vi behöver förstärka för att kunna ge våra brukare det allra bästa bemötandet och en god omvårdnad. Ett utav de områden som vi har påbörjat vidareutbildningar i är inom demens.

Resursanvändning

Utbildningstillfällena sker på ordinarie mötestid och tar inga större resurser i anspråk.

Uppföljning

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Åtagande och målsättning som gäller den enskilda brukaren följs upp på den individuella planering som brukarna har en gång per år. Vid det mötet närvarar

medarbetare från gruppbestaden och daglig verksamhet samt god man och eventuellt anhöriga. På mötet får brukaren möjlighet att uttrycka hur det är att bo på gruppbestaden eller att arbeta på daglig verksamhet. Vi pratar om året som varit och utvärderar det föregående mötet.

Utveckling

Att kunna lära ut arbetssättet till alla nya medarbetare för att det ska finnas kvar även i framtiden.

NÄMNDMÅL:

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

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att erbjuda alla våra brukare individuellt riktade insatser som är av god kvalitet, tar tillvara den enskildes resurser och erbjuder delaktighet.

Förväntat resultat

Att enhetens alla brukare erbjuds individuella insatser utifrån deras önskemål och behov.

Arbetsätt

Allt arbete kring och med brukaren är utformat utifrån brukarens behov och önskemål. Brukaren och dennes anhöriga eller gode man ges utrymme att vara delaktiga i hur arbetet ska vara utformat genom träffar och möten. För att de dagliga rutinerna kring brukaren ska fungera krävs det en tydlig struktur för att kunna garantera brukaren en kontinuitet och trygghet i de insatser som utförs av och tillsammans med personalen. Alla brukares individuella rutiner ska vara tydligt dokumenterade och utgöra grunden för det dagliga arbetet på enheten. Stödpersonen ansvarar för att all dokumentation kring brukaren är uppdaterad och korrekt samt att den förvaras på ett säkert sätt. En gång per år på ett APT, diskuterar och informerar vi kring sekretess i vår verksamhet.

För att kunna erbjuda en trygghet i vilken personal som rekryteras, görs registerutdrag ut polisens misstanke- och belastningsregister. Härigenom säkerställer vi att vi inte anställer någon personal som begått våldsbrott, övergrepp eller annat brott som kan innebära en negativ inverkan på brukarnas trygghet.

Resursanvändning

Är grunden i det dagliga arbetet. Kräver inga ytterligare resurser.

Uppföljning

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Utveckling

Genom att arbeta för ett ökat brukarinflytande, hoppas vi ge brukarna ett större inflytande i utformningen av deras vardag och fritid.

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

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

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex	79	öka	År
Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	10 %	öka	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	90 %	öka	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	90 %	öka	År
Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)		4,4 %	Tertial

NÄMNDMÅL:

Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Aktivt deltagande på arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Bidra med egna erfarenheter och förslag på hur mål, riktlinjer, förhållningssätt och policies kan verkställas i praktiken.	2013-01-01	2013-12-31
Arbetsplatsträffarna ska ha fokus på att öka medarbetarnas engagemang i arbetet med verksamhetens mål. Särskilda teman behandlas under året.	2013-01-01	2013-12-31
Samtliga enheter ska redovisa arbetet utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2013-2015	2013-01-01	2013-12-31
Stärkt medarbetarskap. Samtliga medarbetare har en individuell utvecklingsplan som fortlöpande uppdateras.	2013-01-01	2013-12-31

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
----------------------	------------	-----------

ÅTAGANDE:**Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare utbildning vid behov.****Förväntat resultat**

Ledningen har en bild av utbildnings- och kompetensbehovet i de olika verksamheterna och alla medarbetare har en plan för sin kompetens- och kunskapsutveckling.

Arbetsätt

Vi eftersträvar att alla medarbetare har en relevant utbildning för sitt arbete. Det som är grundläggande för alla enhetens medarbetare är en gymnasial utbildning inom området vård/omsorg/funktionsnedsättning, utöver det kan kompetensbehovet skilja sig mellan enheterna. Vi har påbörjat arbetet med Carpes utbildningskrav för att kunna fånga utbildningsbehovet i de olika arbetslagen. Vi avsätter tid på våra APT för att arbeta med yrkeskraven. För några av boendena eftersträvar vi att alla som arbetar där ska ha gått en gymnasie- eller högstskolekurs om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, för något annat boende är det aktuellt att öka kompetensen inom geriatrik. Nästan samtliga av verksamhetens medarbetare har grundutbildning och vidareutbildning inom autism och pedagogiskt ledarskap. Flera av medarbetarna har påbörjat utbildning i utvecklingsstörning och åldrande. Vi uppmuntrar samtliga medarbetare att ta del av Carpes olika utbildningserbjudanden och i medarbetarsamtalet pratar vi om vilken utbildning som kan vara aktuell för varje medarbetare framöver. Vi planerar att även nästa år kunna erbjuda alla utbildning i arbetsmetodik. Två av verksamhetens medarbetare har börjat en yrkeshögskoleutbildning på 200 poäng, vår förhoppning är att flera av våra medarbetare ska följa deras exempel. Yrkeshögskoleutbildningen kan bli en viktig del för en del av medarbetarna om Stockholms stad väljer att följa Göteborg och flera andra kommuners, mycket spännande arbete med att införa nya nationella arbetstitlarna för vårdarna, stödassistent och stödpedagog. De medarbetare som har 200 yrkeshögskolepoäng kommer då att kunna titulera sig stödpedagog och få en annan roll i det pedagogiska arbetet med brukarna. Vi hoppas att arbetet med den nya titulaturen inleds under året och att det även medför en process med validering samt att alla medarbetare som inte når upp till de två olika yrkestitlarna, får veta vad de behöver komplettera för att göra det.

Resursanvändning

Utbildningarna är till största del kostnadsfria genom projekt Carpe 2 och Forum Carpe och Kognus. Verksamhetens resurser används för att sätta in vikarier under ordinarie medarbetares studietillfällen.

Uppföljning

Alla medarbetare erbjuds minst ett medarbetarsamtal per år, vid de mötet diskuteras utbildning och en plan görs för kompetensutveckling. Under 2013 kommer vi att använda Carpes yrkeskravs kartläggningmaterial och en del egna frågor bundna till förvaltningens lönekriterier, som stöd för uppdaterande av medarbetarens kompetensplan.

Vi följer upp det vi har åtagit oss på våra personalkonferenser, APT och planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning. medarbetarnas individuella kompetensbehov diskuteras i medarbetarsamtalet.

Utveckling

Att samtliga medarbetare inom Hägerstens gruppbestäder har en adekvat utbildning.

NÄMNDMÅL:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2012

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder.	2013-01-01	2013-12-31
Arbete med rehabiliteringsprocessen	2013-01-01	2013-12-31
Följa stadens rehabiliteringsprocess. Regelbundna möten mellan chefer, försäkringskassa, HR-konsulter, personalkonsulent och företagshälsovård. Fackliga representanter deltar där den anställde så önskar.	2013-01-01	2013-12-31
Minska antalet timavlönade	2013-01-01	2013-12-31
Beskriva arbetet med att minska upprepade korta sjukfrånvarotillfällen.	2013-01-01	2013-12-31
Beskriva det långsiktiga arbetet att främja hälsan hos de anställda.	2013-01-01	2013-12-31
Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.	2013-01-01	2013-12-31
Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron per enhet. Cheferna hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras.	2013-01-01	2013-12-31

ÅTAGANDE:**Vi åtar oss att arbeta för att sänka sjukfrånvaron.****Förväntat resultat**

En högre medvetenhet kring hälsofrågor bland oss som arbetar inom enheten. Den ökade medvetenheten kan förhoppningsvis leda till en ökad frisknärvaro.

Arbetsätt

Vi uppmuntrar alla våra medarbetare till att ta ut sin friskvårdstimme varje vecka. Vi uppmuntrar till en rök- och snusfri arbetsmiljö. Vi informerar alla medarbetare om möjligheten att köpa ett träningskort på Stockholms simhallar till rabatterat pris eller att få 500 kr ersättning vid inköp av annat träningskort. Under 2013 kommer vi att arbeta mer med hälsomedvetenheten på våra APT. Utöver det kommer vi ha träffar för enhetens friskvårds-/hälsoombud, som tillsammans med enhetschefen ska utforma de teman som ska ligga till grund för diskussionerna på APT.

Resursanvändning

Vi kommer att använda befintliga resurser och mötestider.

Uppföljning

Alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år med enhetschefen där vi följer upp friskvårdsaktiviteter och sjukfrånvaro.

Utveckling

Att flera av enhetens medarbetare får stöd med att sluta röka och inspireras till att ta ut sin friskvårdstimme.

KF:s INRIKTNINGSMÅL 3:**3. Stadens verksamheter ska vara kostnadseffektiva****KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:****3.1 Budgeten är i balans**

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar (alla nämnder)	100 %	100 %	Tertial



NÄMNDMÅL:

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

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att hålla vår budget i balans.

Förväntat resultat

En budget i balans.

Arbetssätt

Hägerstens gruppboendestäder är resultatenheter och har en budget på 22 mnkr. Den största kostnaden i budgeten är för personalens löner.

Vi arbetar med att försöka fördela våra resurser där det behövs, vilket innebär att medarbetarna arbetar de tider då de boende behöver stöd och hjälp. Under dagen då de boende är på sina dagliga verksamheter och arbeten har vi mycket låg bemanning. Vi försöker även att bara sätta in vikarier de tider som de verkligen behövs och vi har inga vikarier som arbetar på förmiddagarna. Medarbetarna och arbetsledarna på de olika enheterna går igenom från gång till gång om det t.ex. behövs vikarietäckning vid sjukdom eller semester.

På somrarna gör vi ett speciellt sommarschema, som matchar personalbemanningen med hur många boende som är på respektive gruppboendestad. Vi behöver ha en hög bemanning de veckor som den dagliga verksamheten

är stängd, så att alla våra brukare får en bra semester och en avkopplande ledighet. Vi erbjuder våra brukare olika semesteraktiviteter. En del brukare åker på resor genom idrottsförvaltningens regi och andra åker med på dagsutflykter eller kortare resor som vi själva anordnar. Vi har ett samarbete med förvaltningens dagliga verksamheter som låter oss låna deras bilar de veckor som den dagliga verksamheten är stängd.

Resursanvändning

Se beskrivning under arbetssätt.

Uppföljning

Vi följer kontinuerligt upp verksamhetens ekonomi, genom månadsrapporter och tertialrapporter. Medarbetarna informeras om resultat och budgetutfall på våra APT och personalmöten.

Utveckling

Att fortsätta det mycket goda arbetet med att bibehålla en hög ekonomisk medvetenhet i alla verksamheter.

Resursanvändning

Enheten har en hög medvetenhet kring vår resursanvändning. Tillsammans har vi en mycket god framförhållning och kontroll över vad vi vill att enhetens resurser ska användas till. Det innebär bland annat att vi bara har en bemanning där det behövs och att alla inköp planeras noga. Prioriterade områden är en aktiv fritid och semester för alla brukare samt att alla medarbetare ska ha en adekvat utbildning.

Budget 2013

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår:	2013
Enhet :	Hägerstens gruppbestäder
Enhetschef:	Cia Bergström
Beloppen anges i TKr	Budget
Intäkter	
Förvaltningsinterna intäkter	22 186
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	22 186
Kostnader	

Verksamhetsplan Hägerstens gruppbestäder

Förvaltningsinterna kostnader	0
Personalkostnader	19 495
Övriga personalkostnader	297
Lokalkostnader	1 216
Entreprenader och köp av verksamhet	93
Övriga kostnader	1 086
Summa kostnader	22 186
Summa netto	-0

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**3.2 Alla verksamheter staden finansierar är effektiva****NÄMNDMÅL:****Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig**

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Internkontroll ska genomföras och dokumenteras inom samtliga avdelningar och enheter.	2013-01-01	2013-12-31

ÅTAGANDE:**Vi åtar oss att styrningen och uppföljningen av verksamheten och ekonomin är tydlig.****Förväntat resultat**

Enheten sköter styrningen och uppföljningen av verksamheten som planerat.

Arbetsätt

Vi följer upp vår verksamhet genom personalmöten och planeringsdagar. Verksamhetens ekonomi går vi igenom en gång per månad, samt extra vid vid tertialuppföljningarna. De enskilda boendenas ekonomi följs upp på respektive personalmöte en gång per månad.

Resursanvändning

Kräver inga ytterligare resurser.

Uppföljning

Vi följer kontinuerligt upp verksamhetens ekonomi, genom månadsrapporter och tertialrapporter. Medarbetarna informeras om resultat och budgetutfall på våra APT och personalmöten.

Utveckling

Att fortsätta med det väl fungerade arbetssättet.

Övriga frågor

Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vi har regelbundna möten och träffar för våra brukare och deras anhöriga/god man, där det ges utrymme för synpunkter, klagomål och förbättringsförslag. Under året kommer en ny metod prövas som syftar till att ta tillvara brukarnas önskemål och synpunkter på ett bättre sätt.

Vi eftersträvar att bemöta klagomål och synpunkter så snabbt som möjligt. De klagomål och synpunkter som vi får, diskuteras på personalkonferensen på det boende som det berör. Alla boenden har personalkonferens en gång per vecka och APT cirka en gång i månaden. Alla klagomål dokumenteras.

Analys av uppföljningen av 2012

Uppföljningen inom verksamheten sker på våra gemensamma möten och genom de olika analysverktyg vi har, t.ex. månadsprognos, medarbetarenkät och risk- och väsentlighetsanalys. Uppföljningen är en väl integrerad del av arbetet inom verksamheten och resultatet av uppföljningen styr och påverkar planeringen för det fortsatta arbetet. Vi är mycket nöjda med vårt arbete under 2012 och vill fortsätta med det. Vi har just avslutat genomgången av medarbetarenkäten i alla verksamheter och kommer att jobba vidare med resultatet och handlingsplanerna fram till respektive verksamhets planeringsdag 2013. Vi kommer även att titta på resultatet av brukarundersökningen som är gjord 2012.

Bilagor

- Rapport[1]
- Risk_&_Vasentlighet_Indikatorer[1]
- Risk_&_Vasentlighet_vasentliga_processer[1]