



Handläggare:  
Marie Aggesund-Karlsson, tel. 508 23 420  
Eva Lundgren, tel. 508 23 410

## Verksamhetsplan Stöd- och aktivitetsenheten

### Inledning

**Stöd- och aktivitetsenheten** består av boendestöd, neuropsykiatriskt boendestöd, servicebostad, träningslägenheter, gruppboendestöd, träfflokaler, sysselsättningsverksamheter och två dagliga verksamheter enligt både socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Enheten utför beviljade insatser till personer med psykisk och/eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, lindrig intellektuell funktionsnedsättning och/eller förvärvad hjärnskada. Behoven av enhetens insatser är biståndsbedömda enligt SoL förutom vid de dagliga verksamheterna och Höjdens servicebostad som är insatser enligt LSS. De två träfflokalerna är öppna verksamheter som inte kräver biståndsbeslut.

Enheten erbjuder individuellt utformade stödinsatser och aktiviteter. Våra insatser ska leda till att brukarna får det vardagsstöd de behöver, ibland i ett socialt sammanhang. Vi arbetar aktivt för att ge brukarna möjlighet till lämpliga aktiviteter utifrån sina egna förutsättningar. Detta i sin tur ska bidra till att brukarna känner att de får en meningsfull vardag som leder till att de kan bli mer självständiga. Vi arbetar för att underlätta brukarnas återhämtning. En del av verksamheterna arbetar för att den enskilde ska utveckla sina förutsättningar att komma närmare arbetsmarknaden.

Enheten har totalt 67 medarbetare inklusive två enhetschefer, en sjuksköterska /arbetsledare och en arbetsledare. Från och med februari 2013 finns även en administrativ assistent i enheten. Den ena enhetschefen ansvarar för stöddelen, dvs. boendestöd, gruppboendestöd, neuropsykiatriskt boendestöd och servicebostad. Den andra enhetschefen ansvarar för aktivitetsdelen dvs. sysselsättningsverksamheterna, de två träfflokalerna samt de dagliga verksamheterna Nätverket och Steget Framåt. Enhetscheferna har ett delat ledarskap, gemensamt ansvar för helheten och går in för varandra vid frånvaro.

**Boendestödet** består av 19 medarbetare som ger stöd till personer med psykisk funktionsnedsättning boende i egna bostäder i stadsdelen eller i någon av socialpsykiatriens 21 träningslägenheter. De beställda insatsernas mål är att ge brukaren möjlighet att med vårt stöd klara sitt vardagsliv. Insatserna utförs enligt beställning från biståndshandläggare och den genomförandeplan som brukare och boendestödare upprättar tillsammans. Boendestödet har kunskap om och arbetar aktivt med återhämtning hos brukaren som även uppmuntras till självständighet. De flesta av medarbetarna är utbildade i motiverande samtal (MI), som är en evidens-

baserad samtalsmetod. De medarbetare som inte redan utbildats vid årets ingång kommer att göra det under 2013. Enheten har även två utbildade MI-coacher som ska stötta sina kollegor i att hålla metoden levande. Boendestödet ger stöd till ca 170 brukare.

**Neuropsykiatriska stödteamet** (NP-teamet) består av åtta medarbetare som ger stöd till ca 65 personer. Teamet ger stöd till brukare från 16 år och uppåt med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning såsom autismspektrumtillstånd, ADHD mm. Det neuropsykiatriska stödet består till stor del av att ge brukaren stöd i att strukturera och schemalägga vardagen för att förbättra livskvaliteten samt hjälpa till i kontakter med myndigheter etc. Teamet arbetar utifrån metoder som är avpassade för brukarens specifika funktionsnedsättning.

**Höjdens servicebostad** ligger i Axelsberg. Servicebostaden består av fem lägenheter. Brukarna, som är unga personer med autismspektrumtillstånd får ett specialinriktat individuellt stöd av en för dem väl känd personalgrupp bestående av tre medarbetare. Servicebostaden är bemannad vardagar 15.00-9.00 samt dygnet runt på helger. Om behov finns är det möjligt att få stöd även vardagar 9.00-15.00. Nattbemanningen består av sovande jour.

På **Kyrkogatans gruppbofastad**, som består av tre våningsplan, bor sex-åtta brukare per våningsplan. Gruppbofastaden erbjuder ett omfattande individuellt stöd som utformas efter varje brukares behov. Målet är att brukaren ska få ett bra vardagsliv med hjälp av vårt stöd. Medarbetarna på gruppbofastaden arbetar för att brukarna ska vara delaktiga i sitt egna liv och ta vara på sina resurser för att få ett så självständigt liv som möjligt. På gruppbofastaden ingår frukost och middag som man äter gemensamt eller hemma i den egna lägenheten. Gruppbofastaden är bemannad dygnet runt, nattetid av en sovande jour. Arbetsgruppen består av nio medarbetare och en sjuksköterska/arbetsledare.

Träfflokalen **Kravatten** är en öppen mötesplats för unga vuxna mellan 18 och 35 år som inriktar sig på återhämtning. Verksamheten baseras på deltagarnas medbestämmande och behov. Kravatten erbjuder samvaro, studiecirklar, hjälp med att hitta arbete, praktikplats eller studier samt fysisk träning under ledning av verksamhetens hälsocoach. Kravatten ligger i Axelsberg och har ca 40 brukare. Där arbetar tre medarbetare (2,75 årsanställda).

Träfflokalen **Tora** är en kombinerad studie-, aktivitets- och träfflokal. Tora erbjuder ett stort utbud av teoretiska och praktiska studiecirklar. På Tora erbjuds även möjligheten att delta i gemensam frukost och lunch. Båda måltiderna serveras till självkostnadspris. Här finns även möjlighet till stöd i vardagsgöromål och hantering av egna medel. Vissa lördagar förekommer verksamhet i kamrat-cirkelform i samverkan med Studieförbundet Vuxenskolan. Tora ligger i Örnberg och drygt 60 brukare besöker träfflokalen och/eller deltar i studiecirklar eller andra aktiviteter. Här arbetar fem medarbetare (3,6 årsanställda)

Till **träfflokalerna** är man välkommen om man har psykisk funktionsnedsättning och bor i stadsdelsområdet Hägersten-Liljeholmen eller har ett biståndsbeslut från någon annan stadsdelsförvaltning.

Droppen/Bruket/Hägergruppen erbjuder individuellt anpassad sysselsättning och arbetsträning. Här ingår också en **Fixargrupp** som tar hand om återvinningen och gör olika uppdrag för enheten. Droppen/Bruket/Hägergruppen/Fixargruppen sysselsätter cirka 50 brukare och har sex medarbetare (sex årsanställda).

**Droppen/Bruket**, som ligger i Västertorp, producerar och säljer olika varor beroende på årstid. Det kan vara marmelader, blomsterarrangemang och olika inläggningar. Under sommarhalvåret, april-oktober, förläggs verksamheten en till två dagar per vecka till odlingarna i Mariefred. Café Droppen är ett café som drivs av brukarna med stöd av personal. De har även en del cateringuppdrag.

**Hägergruppen**, som ligger i Fruängen, arbetar med hantverk, exempelvis tovning och textil, samt grafisk datorverksamhet. Hägergruppen samarbetar med olika företag om beställningar av produkter och gör även monteringsarbeten på uppdrag/legoarbeten. Försäljning sker också i den egna lokalen.

De **dagliga verksamheterna** vänder sig till personer som tillhör personkrets 1 och 2 enligt LSS, dvs. personer med diagnoserna autismspektrumtillstånd, förvärvad hjärnskada samt lindring intellektuell funktionsnedsättning.

**Nätverkets yrkesgrupp** är en daglig verksamhet som i första hand vänder sig till dem med neuropsykiatriska diagnoser. Nätverkets yrkesgrupp arbetar med datorer och media och får uppdrag från stadsdelsförvaltningen. Man gör hemsidor, broschyrer och visitkort mm. Arbetsuppgifterna är individuellt utformade. Lunch ätes gemensamt och gruppen går på gym varje vecka. Gruppen omfattar ca tio arbetsplatser. På Nätverkets yrkesgrupp arbetar två arbetskonsulenter (två årsanställda)

**Stegat Framåt** är en daglig verksamhet vid Telefonplan som vänder sig till personkrets 1 och 2 enligt LSS. Stegat Framåt vänder sig till personer som har önskemål om att komma ut på arbetsplatspraktik, d v s daglig verksamhet på öppna arbetsmarknaden med stöd av arbetskonsulent. Målet med verksamheten är att erbjuda meningsfull sysselsättning så att deltagarna kan närma sig arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar och förmågor. Stegat Framåt erbjuder deltagarna individuella upplägg genom kartläggning, coachning och individuellt anpassat stöd för att främja den personliga utvecklingen inför kommande praktik/sysselsättning. Verksamheten erbjuder även de två gemensamma aktiviteterna matlagning och "Balans i livet" som en del i kartläggningen men även för att öka deltagarnas medvetenhet och insikt om sig själva och sin roll i ett socialt sammanhang. Syftet med insatserna är att bryta isolering och skapa ett välbefinnande bland deltagarna. Stegat Framåt har idag plats för 25 personer åt gången. Verksamheten har fyra arbetskonsulenter (fyra årsanställda).

I enheten ingår också **Nätverkets datasal** för deltagare som har insats enligt SoL. Datasalen har individuellt utformad dataundervisning till främst personer som erhåller olika typer av bistånd från stadsdelsförvaltningen men även till personal. Datasalen erbjuder utbildning i data, hur man söker jobb via nätet och hur man skriver CV, samtidigt som man ingår i ett socialt sammanhang med fasta tider,

arbetskamrater och fikaraster. Deltagare från enhetens övriga verksamheter har möjlighet att använda sig av datasalen och dess handledare vissa tider. I Nätverkets datasal arbetar två datainstruktörer. (1,6 årsanställda)

Nätverkets yrkesgrupp och datasal finns i förvaltningshuset vid Telefonplan.

Några av de **styrdokument** som används är lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), socialtjänstlagen (SoL), Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd, stadens riktlinjer och policydokument, enhetens verksamhetsplan, brukarnas biståndsbeslut, brukarnas genomförandeplaner samt olika styrdokument gällande arbetsmiljö och personalpolitik.

Enheten **samverkar** med andra professioner både internt och externt då deltagarnas problematik ofta är mångfasetterad. Externa samarbetspartners är landstingets psykiatriska öppen- och slutenvård, andra stadsdelsförvaltningar, Försäkringskassa, Arbetsförmedling inklusive Unga Funktionshindrade, Studieförbundet Vuxenskolan, Komvux, Lärvox, intresseorganisationer, personliga ombud, gode män, förvaltare och andra som våra brukare behöver ha stöd i kontakten med. En del av medarbetarna deltar i olika professionella nätverk med syfte att utveckla verksamheten.

För att kunna förbättra våra verksamheter lyssnar vi på **brukarnas önskemål** och åsikter. Detta gör vi genom att vara lyhörda i den dagliga kontakten med brukarna, ta tillvara åsikter på bomöten, stormöten och i brukarundersökningar samt samverka med socialpsykiatrins brukarråd.

Enheten beräknar en **omsättning** på 34,7 mnkr under 2013. Enhetens träfflokaler, inklusive studiecirkelverksamheten, är anslagsfinansierade och resterande del av verksamheten är intäktsfinansierad.

**Under 2013** kommer ytterligare en gruppboendestad inom socialpsykiatrin att öppnas. Den nya gruppboendestaden, som blir ett profilboende 55 +, kommer att ha plats för tio brukare. Stöddelen kommer också att utökas med en administrativ assistent under början av året.

Alla medarbetare har erbjudits att delta i **framtagandet av verksamhetsplanen**. Då enheten har många olika verksamheter har vi arbetat med minst ett specifikt åtagande per verksamhet.

Medarbetarna i boendestödet, NP-teamet, Höjdens serviceboendestad och Kyrkogatans gruppboendestad har haft en varsin planeringsförmiddag där alla deltagit i diskussionen om det verksamhetsspecifika åtagandet.

Medarbetarna i sysselsättningarna, träfflokalerna och de dagliga verksamheterna har under året gått igenom och diskuterat alla åtaganden på respektive arbetsplatsträff (APT). I mindre grupper och i olika konstellationer har vi arbetat med verksamhetens utveckling, våra åtaganden och verksamhetsplanen.

Åtaganden och verksamhetsplanen har under arbetets gång mejlats ut till alla medarbetare för åsikter och synpunkter vartefter de olika delarna blivit klara.

Verksamhetsplanen har behandlats på nedanstående arbetsplatsträffar:

- Sysslo, träfflokaler och sysselsättningsverksamheter 12 december
- Boendestödet 17 december
- NP-teamet 19 december
- Kyrkogatans gruppbostad 20 december
- Nätverket, Steget Framåt 21 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
Andel miljöbränslen i stadens miljöbilar	50 %	tas fram av nämnden/styrelsen	Halvår

**NÄMNDMÅL:**

### **Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning**

**ÅTAGANDE:**

### **Vi åtar oss att bedriva vår verksamhet med lägsta möjliga miljöbelastning.**

**Förväntat resultat**

Enhetens verksamhet bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

**Arbetsätt**

Alla verksamheter källsorterar. En medarbetare tillsammans med ett antal brukare lämnar sedan avfallet till återvinning. Enheten arbetar aktivt med att öka andelen ekologiska livsmedel och handlar ekologisk mjölk och ekologiskt kaffe. Enheten använder lågenergilampor och väljer miljömärkta kemtekniska produkter. Enhetens bil tankas i möjligaste mån med biogas. Dataskärmarna stängs av då datorerna inte används. Medarbetarna reser oftast med kollektivtrafik, cyklar eller går. På APT diskuteras verksamhetens miljöfrågor och vad

som kan förbättras ytterligare. Då det är möjligt informeras brukaren om lämpligt miljötänkande.

### **Resursanvändning**

Då det finns ett stort intresse för vår miljö överallt ute i samhället är detta en kunskap som finns mer eller mindre hos alla enhetens medarbetare. De medarbetare som har ett större engagemang i frågan delar gärna med sig till övriga medarbetare.

### **Uppföljning**

Åtagandet följs upp och förbättringsmöjligheter diskuteras på APT. Körjournal förs vid bilanvändning. Andel inköp av ekologiska livsmedel följs upp genom att det konteras på särskilt konto.

### **Utveckling**

Att engagera brukarna i ett sunt miljötänkande och göra dem mer delaktiga i de miljöval som sker både på verksamheterna och ute i samhället. Att tanka oftare med miljövänlig biogas och därmed sänka enhetens bensinförbrukning.

## **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 våra verksamheter och lokaler ska vara tillgängliga för alla.**

#### **Förväntat resultat**

Enhetens lokaler och verksamheter är tillgängliga, lätta att hitta och alla känner sig välkomna. Innehållet i verksamheterna präglas av kontinuitet, förutsägbarhet och trygghet.

#### **Arbetsätt**

Tillgänglighetskravet följs i enhetens lokaler. Vid eventuellt lokalbyte finns tillgänglighetskravet med. Information ska vara lätt att förstå för alla.

#### **Resursanvändning**

Vid eventuella lokalbyten samverkar vi med förvaltningens lokalintendent. Vi använder medarbetarnas kunskap om brukarnas behov för att göra verksamheten tillgänglig på olika sätt.

### **Uppföljning**

Åtagandet följs upp genom den årliga brukarundersökningen och diskussioner på APT.

### **Utveckling**

Medvetenheten om olika målgruppers behov finns alltid i fokus vid lokalbyte och verksamhetsutveckling. Vid behov ska vi använda oss av bildstöd och tydligare skyltar.

## **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 på ett tydligt och lättillgängligt sätt informera om verksamheterna.**

#### **Förväntat resultat**

Brukarna har möjlighet att göra ett medvetet val av vilken verksamhet de önskar. Information om verksamheten är lätt att hitta och förstå.

#### **Arbetsätt**

Verksamheterna presenteras i Jämför service på stadens hemsida och kan lätt nås av allmänheten. Varje verksamhet har en broschyr som beskriver den egna verksamheten. Broschyerna delas ut av enheten och finns på de verksamheter som enheten samverkar med. Enheten strävar efter att uttrycka sig enkelt. Brukarråd dokumenteras och protokoll förmedlas till de som deltagit samt delges övriga brukare. De olika verksamheterna inom enheten erbjuder alltid studiebesök så brukarna vet vad de ska välja.

#### **Resursanvändning**

På två verksamheter inom den egna enheten - Nätverkets yrkesgrupp och Hägergruppen - arbetar brukare med datorer och där kan man skapa och



tillverka broschyrer och annat informationsmaterial. Många i personalgruppen har kunskap om information och media.

### Uppföljning

Varje tertial kommer kontroll ske att informationen är uppdaterad samt diskussion föras på APT om olika vägar att nå ut till fler brukare.

### Utveckling

Hitta fler arenor att informera om enhetens verksamheter. Utveckla marknadsföringen.

#### 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 övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	0 %	tas fram av nämnden	År
Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	91 %	91 %	År

#### NÄMNDMÅL:

**Den enskilde ska erbjudas en god hälso- och sjukvård som är trygg, säker och förebyggande**

#### ÅTAGANDE:

**Vi åtar oss att följa de riktlinjer för hälso- och sjukvård som gäller för Kyrkogatans gruppbostad.**



**Förväntat resultat**

Gruppboenden kan erbjuda en god hälso- och sjukvård.

**Arbetsätt**

På gruppboenden har enheten ansvar för hälso- och sjukvård upp till sjuksköterskenivå. Verksamhetens sjuksköterska har i uppdrag att ansvara för dokumenterade ledningsuppgifter som har med hälso- och sjukvård att göra. Detta innebär att sjuksköterskan ansvarar för att det sker en god och säker vård och omsorg enligt de krav som ställs enligt hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och av förvaltningens medicinskt ansvariga sjuksköterska (MAS).

**Resursanvändning**

Verksamheten har en sjuksköterska som även fungerar som arbetsledare på verksamheten.

**Uppföljning**

Vi följer upp detta åtagande varje månad på APT. En årlig genomgång av avvikelser och utvärdering görs av sjuksköterska, verksamhetschef och förvaltningens medicinskt ansvariga sjuksköterska (MAS).

**Utveckling**

Sjuksköterskan utvecklar och förbättrar ständigt de rutiner som finns och upprättar nya vid behov.

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

Den enskilde känner sig respekterad och bekräftad.

**Arbetsätt**

Alla våra brukare ska bemötas med respekt och engagemang. Vi använder vår kompetens för att kunna möta brukaren på den egna nivån och strävar efter att vara lyhörda och tillgodose personens individuella behov. Vi ger positiv feedback och arbetar jagstärkande. Vi uppmuntrar och bekräftar. Vi skapar kontinuitet och förutsägbarhet för att få trygga relationer och ett tryggt klimat. Vi stödjer och möter brukarens intressen och hjälper till att hitta det som stimulerar för att sedan stödja personen i att nå sina egna mål. Vi strävar efter att bevara brukarens förmågor, att ge stöd i att utveckla nya så att brukaren ska leva ett så självständigt liv som möjligt. Vi arbetar för att alla medarbetare ska ha utbildning och kunskap som fungerar vägledande för medarbetaren i sitt

bemötande.

På våra verksamheter är vi noga med att hälsa på våra brukare, både då de kommer och går. Detta bidrar till att alla känner sig välkomna. Vi är tillgängliga per telefon. Vi deltar i raster för att främja en god stämning.

### **Resursanvändning**

Medarbetarna har utbildning inom verksamhetsområdet och de flesta lång erfarenhet av att arbeta med våra målgrupper. Medarbetarna har regelbunden handledning.

### **Uppföljning**

Åtagandet följs främst upp i enhetens brukarundersökningar. Synpunkter som kommer upp på brukarråd, stormöten, bomöten, i vardagliga samtal med brukaren, vid uppföljning av genomförandeplan och via inlämning av Synpunkter och klagomål tas tillvara och åtgärdas.

### **Utveckling**

Vi kommer att diskutera detta åtagande på våra arbetsplatsträffar under året.

### **NÄMNDMÅL:**

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

### **ÅTAGANDE:**

**Vi erbjuder individuellt utformade dagliga verksamheter som syftar till att öka brukarnas självständighet och delaktighet i samhällslivet.**

### **Förväntat resultat**

Att brukarnas förmåga till självständighet och delaktighet i samhällslivet ökar genom en meningsfull daglig verksamhet tillsammans med andra.

### **Arbetsätt**

Nätverkets yrkesgrupp erbjuder individuellt anpassade arbetsuppgifter som ska ge arbetstagaren stimulans och vara utvecklande för den enskilde. Utbildning ges i de datorprogram som behövs för att utföra arbetet. Individuell handledning ges efter behov. Arbetsplatsmöte hålls varje vecka med arbetstagare och personal för gemensam planering och prioritering av inkomna uppdrag. Alla kan ta upp gemensamma frågor och förslag. Mötet protokollförs.

På Steget Framåt träffar arbetskonsulenten personen enskilt för att lära känna och kartlägga personens intressen och önskemål och kunna bedöma behovet av

stöd. Arbetskonsulenten är med vid introduktionen på praktikplats eller annan sysselsättning och ger kontinuerligt stöd till både brukare och personal. Om personen bedöms behöva annat än praktikplats i nuläget erbjuds annan sysselsättning som en förberedelse inför praktik. Man har också egna aktiviteter för brukarna, för närvarande en matlagingsgrupp och en grupp som handlar om hur man utvecklar balans i livet.

Brukarna på Nätverket och Steget Framåt är aktiva i planeringen av sin egen verksamhet och en genomförandeplan utformas av brukare och personal tillsammans. Med stöd av personalen ges möjlighet till ökad självkänedom och utveckling av strategier i att hantera tillvaron. Personalen har en helhetssyn och uppmuntrar den enskilde till att även ha en meningsfull fritid. På raster diskuteras aktuella samhällsfrågor, ges tips om föreläsningar, mässor etc.

När någon visat intresse för att börja i någon av verksamheterna börjar man alltid med studiebesök så att personen verkligen har möjlighet att välja en passande daglig verksamhet själv.

### **Resursanvändning**

Nära samarbete mellan de båda dagliga verksamheterna och datasalen utifrån brukarnas behov. Arbetskonsulenterna på Steget Framåt kan hjälpa brukare på Nätverket som önskar komma ut på praktikplats några dagar per vecka eller kanske helt gå över till arbetsplatspraktik. För dem som är ute på praktikplats via Steget Framåt erbjuds även datakurs på Nätverket vid behov. Datasalen lånar ut material och handledarna bistår vid behov.

### **Uppföljning**

Dokumentation sker i Parasol. Individuell genomförandeplan upprättas tillsammans med arbetstagaren och följs upp minst en gång per år tillsammans med biståndshandläggaren. Både staden och stadsdelsförvaltningen gör årligen anonyma brukarundersökningar. Arbetskonsulenten på Nätverkets Yrkesgrupp har utarbetat ett antal arbetsplatsfrågor som arbetstagaren svarar på individuellt en gång per år om trivsel, utveckling i arbetet och önskemål om framtiden. Sedan går arbetstagaren och arbetskonsulenten gemensamt igenom svaren och sätter tillsammans upp nya delmål.

På Steget Framåt görs regelbunden uppföljning med brukare och berörd personal på arbetsplatsen. Regelbundna enskilda samtal förs mellan brukare och arbetskonsulent.

### **Utveckling**

Fortsätta vårt friskvårdsarbete och medvetandegöra arbetstagarna om kostens och motionens betydelse för hälsa och välbefinnande.

Starta diskussionsgrupper för brukarna där man kan diskutera arbetsrelaterade frågor, få möjlighet att träffa andra och känna att man inte är ensam om sin funktionsnedsättning.

Utveckla samarbetsformer med arbetsplatser i närområdet för praktik. Utöka kontakten med Arbetsförmedlingen och Jobbtorg.

#### **ÅTAGANDE:**

**Vi i boendestödet åtar oss att brukaren får stöd med att ta egna beslut och kan leva ett självständigt liv.**

#### **Förväntat resultat**

Med detta arbetssätt stödjer vi brukaren i att ta egna beslut och leva ett så självständigt liv som han/hon förmår genom att erbjuda ett återhämtningsinriktat arbetssätt.

#### **Arbetssätt**

Vi uppmuntrar och motiverar till självständighet. Det återhämtningsinriktade arbetssättet innebär att vi arbetar jagstärkande. Vi ger brukaren stöd i att hitta sina resurser och förmågor, använda dem och lyckas behålla dem. Vi fokuserar på det som brukaren klarar och låter brukaren vara expert på sig själv. Vi stödjer egna lösningar. Vi använder oss av "Motiverande samtal" (MI), som är en evidensbaserad samtalsmetodik med målet att framkalla och stärka motivation till positiv förändring. Det återhämtningsinriktade arbetssättet används endast då brukaren själv har en vilja till förändring.

#### **Resursanvändning**

Medarbetare som har erfarenhet delar med sig av sina kunskaper till medarbetare som är nyanställda och/eller inte haft möjlighet att skaffa sig kompetensen. Den handledare som vi har i från januari 2013 är väl insatt i och stödjer arbetssättet. Vi kommer att skapa forum där vi kan hålla diskussioner om arbetssättet levande. Målet är att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och trygga i arbetssättet.

#### **Uppföljning**

Enheten följer främst upp åtagandet genom vår årliga brukarundersökning men även i samtal med brukaren i det dagliga arbetet.

#### **Utveckling**

De flesta medarbetare har utbildats inom det återhämtningsinriktade arbetssättet. De som ännu inte utbildats kommer att ges chansen till det under 2013. Alla medarbetare kommer att få möjlighet att gå MI-utbildning under 2013. Verksamheten har två MI-coacher som tillsammans med enhetschefen arbetar för att hålla arbetssättet levande på verksamheten. Fler MI-coacher kan komma att utbildas på enheten under 2013.

**ÅTAGANDE:**

**Vi i neuropsykiatriska stödteamet åtar oss att ge ett specialanpassat stöd till brukare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.**

**Förväntat resultat**

Brukarna får en fungerande vardag och metoder som de kan använda hjälper dem att bli mer självständiga och att få en ökad livskvalitet.

**Arbetsätt**

Enhetens neuropsykiatriska team ger stöd till brukarna genom pedagogiska metoder och individanpassade lösningar. Alla brukare har olika behov och stödet anpassas därefter. I många fall handlar det om att stötta brukaren i att hitta fungerande rutiner som gör att vardagen kan börja fungera. Detta kan vara att upprätta dags-/veckoschema, lära ut hur man kan använda en kalender, lära ut hur man gör listor, ge stöd i vad som ska prioriteras, visa hur vardagliga sysslor utförs, göra samma sak på samma sätt varje gång man ses mm. Det kan även innebära att man ständigt påminner brukaren, sätter gränser, föregår med gott exempel, uppmuntrar och berömmar samt utför stödet flexibelt beroende på brukarens dagsform. Arbetet är långsiktigt och bygger på kontinuitet. Många brukare behöver lång tid på sig för att bygga upp en trygg relation med boendestödjaren. De pedagogiska metoderna baseras på kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

**Resursanvändning**

Teamet delger varandra den erfarenhet de får genom att arbeta med dessa funktionsnedsättningar. Några av medarbetarna i teamet har specialkunskap om ungdomar. Teamet kan även delge sina kunskaper om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar till sina samarbetspartners inom stadsdelen.

**Uppföljning**

Vi följer främst upp åtagandet i den årliga brukarundersökningen men även då vi gör uppföljning av genomförandeplaner samt i det dagliga arbetet med brukaren.

**Utveckling**

Under 2013 kommer hela arbetsgruppen att utbildas i motiverande samtal (MI). Enheten har även egna MI-coacher för att hålla arbetssättet levande. Arbetsgruppen kommer att ha utbildning/handledning av en person som har

stor kunskap och erfarenhet inom området. I arbetsgruppen skapas forum för att delge varandra de erfarenheter man får genom det dagliga arbetet. Vi söker även efter litteratur, föreläsningar och bevakar ny forskning inom ämnet.

**ÅTAGANDE:****Vi i träfflokalerna och sysselsättningsverksamheterna åtar oss att ha ett återhämtningsinriktat arbetssätt****Förväntat resultat**

Att brukaren stärker sin förmåga att leva ett gott och självständigt liv.

**Arbetssätt**

Fokusera på individens resurser. Stärka brukaren i att hitta sin egen motivation och sina drivkrafter. Stödja brukaren att behålla och utöka sina förmågor. Vara mycket lyhörda och respektfulla. Brukaren är delaktig i sin genomförandeplan. Ge möjlighet för inflytande i planering av verksamhet genom enskilda samtal, stormöten och brukarråd.

**Resursanvändning**

De flesta medarbetarna har gått utbildning i Återhämtning och MI. Det finns en stor samlad kunskap inom arbetsgruppen. Alla har handledning för möjlighet till dialog och reflektion.

**Uppföljning**

Brukarundersökningar. Genomförandeplaner och uppföljningar av dem.

**Utveckling**

På enheten har vi ambitionen att skapa förutsättningar för att ha aktuella och utvecklande dialoger om arbetssättet. Målet är att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och trygga i det återhämtningsinriktade arbetssättet. Fler medarbetare ska gå MI och vi kommer fortsätta diskussionen.

**ÅTAGANDE:****Vi på Kyrkogatans gruppbostad åtar oss att arbeta för att våra boende ska vara delaktiga i sina dagliga liv.****Förväntat resultat**

Brukarna är delaktiga i sitt dagliga liv och så självständiga som de själva önskar.

### **Arbetsätt**

Brukaren är delaktig i allt som rör hans/hennes bostad och vardagsliv. Personalen har en ständig dialog med brukaren och då det behövs vägleder de och väntar in brukarens svar. Man arbetar jagstärkande, säger hellre ja än nej och återkommer till brukaren med ett svar om man inte har det på en gång. Vi bemöter brukaren med respekt och ser det som att man är gäst i brukarens hem. Ständiga diskussioner förs om hur brukarna kan stöttas individuellt för att bli mer självständiga. Brukarna har möjlighet att önska vad de vill ha till frukost, önska maträtter till de gemensamma middagarna, bestämma om de vill äta tillsammans med andra eller i avskildhet. Det stöd och den omvårdnad som brukaren behöver försöker medarbetarna ge på önskad tid och på önskat sätt. Om brukaren behöver få kontakt med läkare, öppenvård, träfflokal, god man etc. stöder man brukaren i detta och upprättar inte kontakt om inte brukaren är med.

### **Resursanvändning**

Ständig dialog bland medarbetarna hur man ska arbeta för att brukarna ska känna sig delaktiga.

### **Uppföljning**

Åtagandet följs främst upp genom den årliga brukarundersökningen men medarbetarna är lyhörda för synpunkter som uppkommer på gruppbestadens bomöten och i det dagliga arbetet.

### **Utveckling**

Under året kommer arbetsgruppen tillsammans med sjuksköterska/arbetsledare och enhetschef att ha minst två planeringsdagar per termin där diskussioner förs om hur brukarnas individuella delaktighet ska ökas samt hur vi ska utföra ett mer pedagogiskt arbete som stödjer brukaren i att behålla sina funktioner.

### **ÅTAGANDE:**

**Vi åtar oss att erbjuda hälsofrämjande insatser för våra brukare.**

### **Förväntat resultat**

Enhetens brukare får ett ökat intresse för en hälsosammare livsstil.

### **Arbetsätt**

Alla hälsofrämjande insatser utgår från individens egna behov och önskemål och tvingas inte på någon. För en del brukare kan det vara lika viktigt att begränsa informationsflödet och stödja personen att hitta rätt balans mellan aktivitet och vila. Hela enheten arbetar med att motivera sina brukare till fysisk aktivitet. Bangolf, utflykter och lägerverksamhet anordnas på flera av verksamheterna .



Träfflokalerne Tora och Kravatten erbjuder även studiecirkel i hälsosam kosthållning och t ex yoga. Man erbjuder också olika kulturella upplevelser, exempelvis teaterbesök vilket främjar hälsan.

Frukosten som brukarna kan köpa till självkostnadspris på träfflokalen Tora har hälsosam inriktning.

Droppen/Brukets Årstidsprodukter har tillgång till en odlingslott som man under säsong besöker ett par dagar per vecka för att odla, ta hand om och skörda. Sedan bearbetas det skördade. Arbetet med odlingarna ger kontinuitet, struktur och social samvaro.

På träfflokalen Kravatten finns en hälsocoach som arbetar med träning för personer mellan 18 och 35 år. Träningen kan bestå av fotboll, boxning, styrke-träning, löpning etc och sker både individuellt och i grupp. Inom enheten finns också en hälsocoach som tränar med brukare på träfflokalen Tora, på sysselsättningsverksamheterna Droppen/Bruket och Hägergruppen samt på Kyrkogatans gruppbostad. Träningen består av promenader, stavgång, simning eller sittgymna. Hälsocoacherna för diskussioner med brukarna om deras önskemål av aktiviteter. Deltagande i Blodomloppet har blivit tradition och möjlighet finns att även delta i andra lopp.

Nätverkets yrkesgrupp promenerar till lunchen dagligen, går på gym/simning en gång i veckan, deltar i stegtävlingar och har ofta diskussion om hälsa vid uppföljningssamtal.

Stegat Framåt har gruppverksamhet varje vecka: Balans i livet och matlagning som båda arbetar med att främja hälsan. Deltagarna kan få stöd i att börja träna.

### **Resursanvändning**

Alla medarbetare har ett medvetet hälsotänkande i det dagliga arbetet med brukarna. Då det är möjligt utförs aktiviteterna i förvaltningens befintliga lokaler eller utomhus.

### **Uppföljning**

Enhetsen följer upp detta åtagande genom den dagliga kontakten med brukarna, statistik över deltagande i de olika aktiviteterna samt den årliga brukarundersökningen.

### **Utveckling**

Enhetsen avser att fortsätta med sin hälsoinriktning under 2013. Vi kommer starta en sluta röka-grupp för de brukare som vill delta. Sätta upp individuella hälsomål för den brukare som önskar, det kan t ex handla om att röra på sig mer eller utveckla egna strategier att hitta en balans mellan aktivitet och

avslappning. Ha mer hälsosam inriktning på den mat som serveras och/eller tillagas inom enheten. Bjuda in dietist till några av verksamheterna. Inventera och använd oss av medarbetarnas, brukarnas och studiecirkelledarnas kunskaper inom hälsoområdet mer.

#### **ÅTAGANDE:**

**Vi åtar oss att ge stöd och praktisk hjälp med att hitta och påbörja studier, praktikplats eller arbete till de brukare som så önskar.**

#### **Förväntat resultat**

Fler av enhetens brukare påbörjar studier eller praktik.

#### **Arbetsätt**

De som efterfrågar stöd med att söka praktikplats, studier eller arbete ska få det.

Boendestödet och NP-teamet länkar vidare till någon av våra träfflokaler. På träfflokalen Tora och sysselsättningsverksamheterna Droppen/Bruket och Hägergruppen ger man stöd till de som önskar, hänvisar dit de kan få praktisk hjälp samt följer upp. Man informerar om möjligheten att få hjälp att söka praktikplats via IPS projektet (Individual Placement Support). Samarbete sker också med Alfa som informerar och vägleder personer med psykisk funktionsnedsättning om sysselsättning, studier, praktik och arbete. Alfa är ett EU-projekt som drivs av Stockholms stad och där även Huddinge kommun, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Stockholms läns landsting och brukarorganisationerna RSMH och IFS ingår.

På Kravatten har man startat en praktikgrupp varannan vecka som är öppen för alla brukare inom enheten som vill ha stöd i grupp med att börja praktisera.

Stegat Framåts verksamhet är en praktikinriktad daglig verksamhet och även Nätverkets yrkesgrupp stödjer och uppmuntrar de deltagare som så önskar att börja praktisera.

De medarbetare inom enheten som arbetar med praktikplatser har startat ett nätverk för praktikanordnare inom stadsdelsförvaltningen där även Jobbtorg och Arbetsförmedlingen ingår. I nätverket kan deltagarna få stöd och utbyta erfarenheter.

### **Resursanvändning**

Medarbetarna ska under året beredas möjlighet att dela erfarenheter med varandra internt för att alla ska kunna dra nytta av den stora samlade kompetens som finns inom enheten vad gäller att hjälpa brukare till studier och praktik.

### **Uppföljning**

Enheten gör en uppföljning i slutet av året som redovisas i verksamhetsberättelsen.

### **Utveckling**

Enhetschef och medarbetare från träfflokaler och sysselsättningar kommer besöka Alfa/IPS för ökat kunskapsutbyte. Vi kommer under 2013 att utöka samarbetet med arbetsmarknadsförvaltningen och Arbetsförmedlingen.

### **ÅTAGANDE:**

**Vi åtar oss att planera och följa upp de beställda insatserna tillsammans med brukaren samt dokumentera det man enats om i en genomförandeplan.**

### **Förväntat resultat**

Alla brukare med beställda insatser ska ha en genomförandeplan som de varit delaktiga i att utforma.

### **Arbetsätt**

Efter beställning av insats planerar kontaktpersonen tillsammans med brukaren hur insatsen ska utföras för att mål och delmål ska nås. Planeringen dokumenteras i genomförandeplanen som godkänns av brukaren. Genomförandeplanen följs upp kontinuerligt och ändras vid behov. Ny genomförandeplan upprättas vid varje ny beställning.

### **Resursanvändning**

Genomförandeplanen skrivs i stadens Parasolsystem.

### **Uppföljning**

Enheten följer upp åtagandet via den årliga brukarundersökningen och genom att stämma av antal gjorda genomförandeplaner i förhållande till antal beställda insatser. Kontinuerliga uppföljningar av genomförandeplanen görs med brukaren för att stämma av att insatsen utförs enligt plan.

### **Utveckling**

Enheten ska arbeta för att alla ska ha godkända genomförandeplaner som brukaren varit delaktig i att upprätta.

**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

**ÅTAGANDE:**
**Vi åtar oss att erbjuda medarbetarna relevant och aktuell kompetenshöjande utbildning.**

### **Förväntat resultat**

Medarbetarnas kompetens höjs genom föreläsningar, utbildningar och handledning som rör verksamhetsområdet.

### **Arbetssätt**

Medarbetarna informeras via mejl och på våra arbetsplatsträffar om aktuella utbildningar och föreläsningar som erbjuds vår enhet. Vi bevakar och delger varandra aktuell forskning, information om föreläsningar och utbildningar. Vi tipsar varandra om intressant litteratur. Vi gör och tar emot studiebesök. Några av medarbetarna är med i olika nätverk. Alla verksamheter erbjuds regelbunden handledning. På medarbetarsamtalen diskuterar enhetschef och medarbetare individuellt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses vilket dokumenteras i en kompetensutvecklingsplan.

### **Resursanvändning**

Medarbetarna deltar i första hand i de kostnadsfria utbildningar som finns inom verksamhetsområdet. Det är stadens egna utbildningar i exempelvis MI och (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det är Forum Carpe som tidigare enbart vände sig till utförare inom LSS men nu även riktar sig till biståndshandläggare och utförare inom socialpsykiatri. Det är projekten Kognus och Concensus som riktar sig till personer som arbetar med socialpsykiatri eller neuropsykiatri. De medarbetare som har gått en utbildning eller varit på en föreläsning delger så långt det är möjligt innehållet till övriga medarbetare.

### **Uppföljning**

Detta åtagande följs upp på APT samt vid medarbetarsamtal då medarbetarens eventuella behov av kompetenshöjning diskuteras.

### **Utveckling**

Enheten kommer att se över kompetensförsörjningsbehovet. Vi avser att vara mer aktiva i omvärldsbevakningen av utbildningar och föreläsningar som har med vårt verksamhetsområde att göra.

### **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

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
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 verka för en hälsosam arbetsmiljö som kan bidra till en hög frisknärvaro.**

#### **Förväntat resultat**

Medarbetarna mår bra, trivs på sin arbetsplats och ser fram emot att gå till jobbet.

#### **Arbetsätt**

Medarbetare som behöver stöd har möjlighet att få det av sin enhetschef, arbetsledare eller företagshälsovården. Medarbetare som arbetar minst 75 % kan ägna sig åt friskvård på arbetstid en timme per vecka när arbetet så tillåter. Det finns också av staden som arbetsgivare subventionerade motionskort. Medarbetarna uppmanas att ta ut sin friskvårdstimme och erbjuds ett friskvårdsbidrag en gång per år. Vi talar om hälsa och motion i medarbetarsamtal samt på APT. Några verksamheter har gemensamma friskvårdsaktiviteter, både med och utan brukare, t ex stegtävling.

Vi för diskussioner i hela arbetsgruppen på APT och personalmöten om arbetsätt och arbetsmiljö samt även i mindre arbetsgrupper. Vi arbetar med att tydliggöra rutiner och metoder i arbetet. Alla medarbetare uppmanas att skriva tillbudsrapport. Enhetschefen har rehabiliteringssamtal eller förebyggande samtal med medarbetare som har långvarig sjukfrånvaro eller upprepade

korttidsfrånvaro. Vid behov samarbetar enhetschef med företagshälsovården. Stadens årliga medarbetarenkät följs upp på APT.

### **Resursanvändning**

Vid behov använder vi oss av företagshälsovården. Inom enheten finns flera medarbetare som arbetar med friskvård, en del endast med brukarna och andra även med medarbetarna. Inom enheten finns flera skyddsombud som hjälper till att bevaka arbetsmiljöfrågorna ur medarbetarnas perspektiv och delger enhetschefen vid behov av eventuella åtgärder.

### **Uppföljning**

Detta åtagande följs upp genom regelbundna diskussioner om fysisk och psykosocial arbetsmiljö och friskvård på enhetens APT. Frågan tas också upp på medarbetarsamtalet, som hålls minst en gång per år. Vid behov hålls uppföljningssamtal med medarbetare. Sjukfrånvarostatistiken har vi kontroll på i Lisa självservice.

### **Utveckling**

Under året kommer enheten att arbeta med korttidsfrånvaro och åtgärder för att minimera den. Arbetsmiljöfrågor kommer regelbundet att tas upp i enhetens samverkansgrupp.

#### **KF:s INRIKTNINGSMÅL 3:**

### **3. Stadens verksamheter ska vara kostnadseffektiva**

#### **KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**

#### **3.1 Budgeten är i balans**

<b>KF:s indikatorer</b>	<b>Årsmål</b>	<b>KF:s årsmål</b>	<b>Periodicitet</b>
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 bedriva verksamheten på ett kostnadseffektivt sätt.**



### **Förväntat resultat**

Verksamheten håller en hög kvalitet och de ekonomiska resurserna används till rätt ändamål.

### **Arbetsätt**

Inkomster och utgifter kontrolleras kontinuerligt i stadens ekonomisystem. Vi tänker både ekonomiskt och långsiktigt vid inköp. Vi diskuterar ekonomin på våra arbetsplatsträffar där även medarbetarna informeras om det ekonomiska läget.

### **Resursanvändning**

I de fall det är möjligt kontrollerar vi innan eventuellt inköp om det vi behöver, exempelvis möbler, finns outnyttjat någon annanstans inom förvaltningen. Vid behov av vikarie undersöks i första hand om resurser finns inom enheten. Där det är möjligt delar vi lokal med andra verksamheter.

### **Uppföljning**

Varje månad görs en budgetprognos som skickas till administrativa avdelningens controller.

### **Utveckling**

Vi arbetar med att presentera budgeten på ett lättfattligt sätt med hjälp av staplar och diagram vilket är ett önskemål från medarbetarna.

### **Resursanvändning**

En enhetschef, arbetsledaren för boendestödet, NP-teamet och Höjdens servicebostad har sina arbetsrum i samma lokal som boendestödet och NP-teamet. Detta ger en fysisk närhet mellan arbetsledning och arbetsgrupp och resulterar i tidsvinster både vid spontana och planerade möten. En enhetschef har sitt arbetsrum i förvaltningshuset där Nätverket finns.

Kravatten delar lokal med Hägerstens ungdomsgård. Kravatten använder lokalen på dagtid och ungdomsgården på kvällstid vilket innebär att hyra och andra kostnader delas mellan verksamheterna.

På samma sätt delar Steget Framåt lokal med Radiusgården. Steget Framåt använder den på dagtid och ungdomsgården på kvällstid.

Nätverkets yrkesgrupp och datasalen har lokaler i förvaltningshuset, nära receptionen vid besöksrummen.

Sysselsättningsverksamheterna Café Droppen/Brukets årstidsprodukter delar en lokal i Västertorp. På Café Droppen finns även äldreomsorgens verksamhet Antikträffen som är en träffpunkt för äldre. Det innebär att man delar viss lokalkostnad och elkostnad med äldreomsorgen. Antikträffen skapar även arbetsuppgifter åt Café Droppens arbetstagare då de nyttjar caféet.

Enhetens planeringsdagar förläggs främst i förvaltningens egna lokaler eller på Glasade gången som bland annat är en konferensverksamhet som tillhör avdelningen för social omsorg.

De medarbetare som har gått en utbildning eller varit på en föreläsning delger muntligt och ibland skriftligt så långt det är möjligt innehållet till övriga medarbetare, främst på arbetsplatsträffar. Många medarbetare har mångårig erfarenhet och specialkompetens inom ett område. De delar då med sig av detta till övriga medarbetare.

Om det är möjligt hjälper verksamhetens medarbetare varandra vid kortare tids sjukdom och annan ledighet. Detta gör att vikariekostnader hålls nere. Vi sätter bara in vikarie då det behövs och endast det antal timmar som vi har behov av.

Alla tillsvidareanställda har ett eget användarkonto till stadens datorsystem och använder sig av stadens verksamhetssystem. För att hålla kostnaden nere har de som är tillfälligt anställda ett gemensamt vikariekonto. Vid problem med handhavande av dator eller skrivare kontaktas alltid supporten hos Volvo IT direkt. Detta för att inte använda sig av kollegors arbetstid.

Vid behov använder sig enheten av företagshälsovården.

## Budget 2013

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår:	2013
Enhet :	Stöd och aktivitetsenheten
Enhetschef:	M Ag Karlsson, E Lundgren
Beloppen anges i TKr	Budget
Intäkter	
Förvaltningsinterna intäkter	28 370
Bidrag	2 625
Försäljning av verksamhet	3 704
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	34 699
Kostnader	
Förvaltningsinterna kostnader	778
Personalkostnader	29 174
Övriga personalkostnader	507
Lokalkostnader	1 951
Entreprenader och köp av verksamhet	623

Verksamhetsplan Stöd och aktivitetsenheten

Övriga kostnader	1 666
Summa kostnader	34 699
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 planera, styra och följa upp verksamheten på ett tydligt sätt.****Förväntat resultat**

Enheten är en arbetsplats där medarbetaren erbjuds delaktighet samt känner till och arbetar efter framtagna rutiner och de styrdokument som gäller.

**Arbetsätt**

En årsplanering görs som visar när olika aktiviteter ska utföras. Detta för att alla medarbetare ska få en tydligare bild av vad som görs och när det ska göras. Enheten utför och dokumenterar internkontroll, risk- och väsentlighetsanalys, inventarieförteckning, tertialrapporter, verksamhetsplan och årsredovisning enligt stadsdelens rutiner. Enheten utför ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket inkluderar skyddsronder, information om förvaltningens policyer m.m. Årliga brukarundersökningar utförs varje år, resultatet diskuteras på arbetsplatsträffar. Synpunkter och förbättringsförslag emottages tacksamt som ett sätt att utveckla och förbättra verksamheten. På verksamheternas planeringsdagar planeras de olika verksamheterna. Enheten har återkommande diskussioner om stadsdelsnämndens värdegrund och Vision 2030. Alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år.

**Resursanvändning**

Alla medarbetare görs delaktiga i detta arbete så långt det är möjligt. Då vi har planeringsdagar förläggs de främst på Glasade gången som är en konferensverksamhet som tillhör avdelningen för social omsorg.

### Uppföljning

Enheten följer upp detta åtagande på arbetsplatsträffarna samt i redovisningar till förvaltningen. Genomförandeplaner och dokumentation i Parasol kontrolleras regelbundet och återkommande träffar kommer hållas med Paraplyansvarig på förvaltningen och i arbetsgruppen om dokumentation och nyheter i systemen. Resultatet av brukarundersökningar och medarbetarenkät redovisas och diskuteras med medarbetarna. Medarbetarnas och brukarnas synpunkter och önskemål är en viktig del av planeringen av verksamheten.

### Utveckling

Använda fler system för uppföljning av verksamheten för att förbättra kvalitetsarbetet. Att skapa fler rutiner som underlättar uppföljning. Stadsdelsnämndens värdegrund och Vision 2030 kommer vi arbeta mer med under 2013.

## Övriga frågor

Resultatet av **2012 års medarbetarenkät** är redovisat i varsin del för vardera enhetschef. Stöddelens 40 medarbetare har tillsammans med enhetschef diskuterat och tolkat resultat och kommit fram till vad som är viktigast att arbeta vidare med. Diskussionerna har skett på halvdagar med 10 medarbetare per tillfälle. Resultaten av dessa diskussioner har sedan diskuteras vidare av enhetschef och de två arbetsledarna för att resultera i en nedskrivna handlingsplan som arbetsledning och medarbetare överenskommit om.

Stöddelen kommer att arbeta främst med nedanstående frågor:

- Verksamheternas mål ska förtydligas genom klargörande diskussioner.
- Att alla medarbetare ska behandla varandra med respekt.
- Hur vi har det på våra möten! Förbättra effektivitet, mötesetik mm.
- Tydligare ledarskap.
- Se till att vi blir bättre på att följa upp mål, beslut och se till att det vi beslutat blir genomfört.
- Utveckla vår samverkan/vårt samarbete med andra.

Resultatet av aktivitetsdelens medarbetarenkät har gått igenom och analyserats tillsammans på personalmöte för Nätverket/ Steget Framåt den 7 december och på APT för Sysslo den 12 december. Resultatet visar att medarbetarna har ett stort engagemang och att arbetet känns mycket meningsfullt. Några utvecklingsområden är att effektivisera våra möten, att göra det vi bestämt och att följa upp det. Att ingen ska känna sig diskriminerad eller särbehandlad är också ett område att arbeta vidare med. Framöver är fler personalmöten inbokade vilket ger möjlighet till fördjupning av utvecklingsfrågorna.



**Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag** på verksamheten tas emot muntligt eller skriftligt på blankett som utarbetats av förvaltningen. Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag åtgärdas och/eller besvaras utan dröjsmål. Alla framkomna klagomål redovisas och diskuteras på arbetsplatsträff.

Staden och stadsdelsförvaltningen utför **brukarundersökning** anonymt en gång per år. Resultatet redovisas och diskuteras på arbetsplatsträffar och på brukarrådet.

## **Bilagor**

- Kvalitetsgarantier 2013, NV
- Kvalitetsgarantier 2013, SF
- RoV 2013
- Internkontrollplan 2013