



Handläggare: Cia Bergström  
Telefon: 508 23 360

## **Verksamhetsberättelse 2012 Hägerstens gruppboväder**

### **Sammanfattande analys**

Hägerstens gruppboväder erbjuder boende och dygnetruntomsorg för vuxna personer med utvecklingsstörning och/eller autism, enligt 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Enheten består av fem gruppboväder. Inom enheten arbetar 32 medarbetare, indelade i fem olika arbetslag. Enhetens ledning består av en enhetschef och i alla verksamheter finns en arbetsledare, två närliggande verksamheter delar dock på en arbetsledare.

Enheten har levt upp till sina åtaganden och aktiviteter.

Under året som har varit, har vi haft två stora byggarbeten inom enheten.

Enheten har under ett par år haft fördelen att få ta emot ungdomsjobbare ifrån arbetsmarknadsförvaltningen och har under 2012 haft en ungdomsjobbare i alla verksamheter. Flera av dem stannar sedan kvar som vikarier när deras ungdoms-anställning löper ut.

Under hösten har vi startat upp vårt nya projekt tillsammans med Liljeholmens gruppboväder. Det nya projektets syfte är att öka brukarinflytandet i våra verksamheter.

Den ekonomiska prognosen har diskuterats på samtliga arbetsplatsträffar (APT) och samverkansgrupper under året, medarbetarna har därför en god kännedom om de ekonomiska förutsättningarna. Mötena är också ett forum för delaktighet. Verksamhetsberättelsen diskuterades på APT den 16 januari 2013 och i samverkansgrupp den 9 januari 2013.

Vi följer upp vår internkontrollplan vid olika tillfällen. En del sker i slutet av året och andra gås igenom kontinuerligt på varje APT, som till exempel arbetsskador och tillbud.

## Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

**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 ska vara hållbar**

**NÄMNDMÅL:**

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

**ÅTAGANDE:**

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

 Uppfylls helt

Under året har vi fortsatt med ett medvetet miljöarbete i alla verksamheter.

**KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**

#### **1.6 Stockholmsborna 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.**

 Uppfylls helt

Samtliga brukare har erbjudits ett utbud av kultur- och fritidsaktiviteter. Vi är nöjda med att ha kunnat erbjuda en mycket aktiv semesterperiod i år, med resor, dagsutflykter och massor med andra aktiviteter.



**KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**

**1.7 Stockholmarna ska vara trygga och nöjda med städning samt renhållning**

**NÄMNDMÅL:**

**Stadsdelsnämndens verksamheter och lokaler ska vara tillgängliga för alla**



**ÅTAGANDE:**

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

Uppfylls helt

I vår verksamhet finns ett ständigt pågående arbete med att göra information som är av vikt för våra brukare tillgänglig för dem. Vi använder foton, olika bildprogram och olika pedagogiska hjälpmedel för att brukaren ska kunna ta till sig informationen. Verksamhetens lokaler är tillgängliga för dem som bor där, om det tillkommer nya behov vänder vi oss till bostadsanspassningen för att få stöd med anpassningsåtgärder.

**KF:S INRIKTNINGSMÅL 2:**
**2. Kvalitet och valfrihet ska utvecklas och förbättras**
**KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**
**2.3 Stockholmarna ska uppleva att de får god service och omsorg**

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	86 %	91 %	91 %	2012
Kommentar: Brukarens upplevelse av trygghet är det allra viktigaste i vårt dagliga arbete. Brukaren ska kunna känna sig trygg med de olika medarbetarna, att de får de insatser som de är beviljade och att de känner sig trygga med sina grannar i gruppboenden. För att stärka brukarnas inflytande i det egna boendet kommer ett delaktighetsprojekt ske under nästa år.				
 Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	92 %	88 %	88 %	2012
Kommentar: 2012 års brukarundersökning visar på att våra brukare är nöjda med sitt boende och det stöd som de får.				

**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.**

 Uppfylls helt

Samtliga brukare har erbjudits individuellt riktade insatser och har uppmuntrats att själva vara med och styra hur insatsen ska utföras. Vi har utfört brukarnas insatser till en hög grad och har mycket få avvikelser. Alla avvikelser dokumenteras för att senare kunna kompenseras och följas upp. Vanligtvis kompenserar vi brukaren genom att utföra den uteblivna insatsen vid ett senare tillfälle.

**KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**

**2.4 Stockholms stad som arbetsgivare ska erbjuda spännande och utmanande arbeten**

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	16,7 %	10 %	75 %	2012
Kommentar: Hägerstens gruppbestäder har fyra medarbetare som har en deltidsanställning. Av de fyra har tre nattarbete och det är därför olämpligt att de har en högre tjänstgöringsgrad. Den enda som arbetar deltid på dagtid har stora möjligheter att kunna arbeta heltid om intresse finns.				
 Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	90,1 %	90 %	80 %	2012
Kommentar: Chef och arbetsledare inom Hägerstens gruppbestäder ställer tydliga krav på arbetet inom enheten. Två gånger per år sker individuella medarbetar- och lönesamtal med alla medarbetare, då diskuteras arbetets inriktning och personliga prestationer. På alla gruppbestäderna är det personalmöte en gång i veckan. På mötet planeras arbetet och det som har varit följs upp av arbetslaget och arbetsledaren. Tio gånger per år har vi APT där vi går igenom styrande dokument, policys och arbetsmiljöfrågor. Resultatet av medarbetarenkäten hösten 2012, visar på att medarbetarna upplever att de i hög grad får tydliga krav från sin chef.				
 Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete	92 %	90 %	80 %	2012

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
------------------	------------------	--------	-------------	--------

Kommentar:

Inom Hägerstens gruppbovärdar finns arbetsrutiner för att tydliggöra arbetsuppgifterna, samt möjlighet till att få stöd av chefer, arbetsledare och arbetskamrater i det dagliga arbetet. Arbetsuppgifterna diskuteras också vid medarbetar- och lönesamtal. I medarbetarenkäten som gjorts under hösten 2012, visar resultatet på att medarbetarna har en mycket god kontroll på det som förväntas av dem i det dagliga arbetet.

◇ Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)	4,1 %	4,5 %	VB 2012
-------------------------------------	-------	-------	---------

Kommentar:

Verksamheten har en fortsatt låg frånvaro under året och ligger på 4,1 % vid 2012 års slut.

#### NÄMNDMÅL:

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

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Samtliga enheter ska redovisa arbetet utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2010-2012	2012-01-01	2012-12-31	

Kommentar:

Samtliga medarbetare som blir förälder och har föräldraledighet, informeras i frågor som berör denne som anställd, det kan t ex vara vid de årliga löneförhandlingarna och vid ny schemaläggning.

Medarbetarna inom Hägerstens gruppbovärdar arbetar till största del eftermiddagar och kvällar, vilket kan vara svårt som t ex ensamstående förälder.

Vid all annonsering vid rekrytering betonar vi att vi i första hand söker fler manliga medarbetare för att jämna ut könsfördelningen i arbetslaget.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan diskuteras årligen på ett APT och senare under året då vi genomför vår internkontroll.

#### ÅTAGANDE:

### Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare utbildning vid behov.

● Uppfylls helt

Samtliga medarbetare har erbjudits att ta del av Carpes och Kognus utbildningar. I år har även en ny yrkeshögskoleutbildning, LSS-

handledare med spetskompetens i pedagogiskt förhållningssätt  
200Yh-poäng erbjudits.

Enhetens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Samtliga medarbetare erbjuds utbildning.	2011-01-01	2012-12-31	

Kommentar:

Samtliga medarbetare som har en fast anställning har erbjudits utbildning inom projekt Carpe 2, Carpe Forum, Kognus samt en yrkeshögskoleutbildning om 200Yh-poäng. Under inledningen av året arbetade vi med Hot och vålds projektet via AFA, en del i projektet var en mycket uppskattad utbildning i ett lågaffektivt bemötande som var i studiecirkelform. Studiecirkeln blev även en bra form för kunskapsöverföring inom de olika arbetslagen.

Inom enhetens samtliga arbetslag har metodutbildning skett ett par gånger under året.

#### NÄMNDMÅL:

### Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2011

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förvaltningen ska genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder.	2012-01-01	2012-12-31	

Kommentar:

Fysisk och psykisk skydds rond genomfördes under hösten 2012.

✓ Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbing och trakasserier på arbetsplatsen.	2012-01-01	2012-12-31	
---	------------	------------	--

Kommentar:

Vi diskuterar och problematiserar hur vi ska arbeta för en god arbetsmiljö på våra APT som är cirka var tredje vecka. Ett APT per år arbetar vi specifikt med hur mobbing och trakasserier ska motverkas, samt under punkten arbetsmiljö på övriga APT under året.

✓ Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron per enhet. Cheferna hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras regelbundet.	2012-01-01	2012-12-31	
---	------------	------------	--

Kommentar:

Sjukfrånvaron analyseras varje månad av enhetschefen och diskuteras på några APT under året. Två gånger per år görs en genomlysning av sjukfrånvaron tillsammans med medarbetare från personalfunktionen.

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

 Uppfylls helt

Verksamheten erbjuder alla sina medarbetare olika möjligheter till friskvård och vi eftersträvar att alla medarbetare som röker ska få stöd att sluta om de vill.

Enhetens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Friskvårdsaktiviteter	2011-01-01	2012-12-31	

Kommentar:



Samtliga medarbetare har uppmuntrats till att köpa Stockholms stads simhallskort för träning eller att köpa annat träningskort, som subventioneras med högst 500 kr för helårskort.

Alla medarbetare som röker har erbjudits stöd med rökavvänjning.

---



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

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar (alla nämnder)	99,99 %	100 %	100 %	VB 2012
 Nämndens prognossäkerhet T2 (alla nämnder)	0 %		+/- 1 %	2012

**NÄMNDMÅL:**
**Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget**
**ÅTAGANDE:**
**Vi åtar oss att hålla vår budget i balans.**

 Uppfylls helt

Verksamhetens budget har ett överskott. Budget överskottet beror till viss del av att vi inte har hunnit utföra alla ombyggnationer som planerats.

**Analys av resultaträkning – Uppföljning av driftbudget**

Enhet : Hågerstens gruppbostäder

Enhetschef: Cia Bergström

 Beloppen  
anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2012
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	21 277
Bidrag	
Försäljning av verksamhet	657
Övriga externa intäkter	
<i>Summa intäkter</i>	21 934
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	425
Personalkostnader	18 344
Övriga personalkostnader	326
Lokalkostnader	245
Entreprenader och köp av verksamhet	135
Övriga kostnader	674
<i>Summa kostnader</i>	20 149
<i>Resultat netto</i>	1 785
<i>I fond från 2011</i>	1 030
<i>Resultat efter resultatdisposition</i>	2 815

## Investeringar

### Medel för lokaländamål

### Övrigt

#### KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

### 3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva


#### NÄMNDMÅL:

### Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Internkontroll ska genomföras och dokumenteras inom samtliga avdelningar och enheter.	2012-01-01	2012-12-31	

Kommentar:

Internkontroll har skett under hösten 2012.

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Risk- och väsentlighetsanalys (ROV) ska genomföras av samtliga enheter i ILS-webben.	2012-01-01	2012-02-29	
Kommentar: Risk- och väsentlighetsanalys har genomförts under hösten 2012.			

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

Vi följer upp och planerar hur vår verksamhet ska fungera på APT, planeringsdagar, samverkansmöten och genom ekonomiprognoser en gång i månaden. Styrningen och uppföljningen har fungerat bra under året.

## Synpunkter och klagomål

Samtliga synpunkter och klagomål dokumenteras och beroende av vad de handlar om rapporteras de vidare och diareförs och/eller skrivs in i den enskilde brukarens dokumentation i parasol. Vi efterstävlar att åtgärda det som vi kan och försöker ta tillvara de synpunkter vi får.

Vi har mycket få synpunkter/klagomål på verksamheten inom vår enhet, men vi har fått en hel del klagomål från omgivningen i form av grannar och bostadsrättsförening vad gäller störningar från våra brukare.

## Övrigt

**Jämställdhet och mångfald**

Medarbetarna inom enheten är i mångt och mycket heterogen och fördelar sig enligt följande:

- 78 % kvinnor och 22 % män

Medelåldern är 43.

- 30 % är 50 år eller äldre

- 9 % är 30 år eller yngre

- ca 9% har annan etnisk bakgrund än svensk.

Det finns ingen löneskillnad på grund av kön eller etnisk bakgrund än svensk utan endast på grund av utbildning, kompetens och ibland ålder.

Enheten tillåter inga former av trakasserier på grund av härkomst, sexuell läggning, religion eller annat. Enhetens verksamheter uppfyller inriktningsmålet för jämställdhet och mångfald.

APT



Verksamhetsberättelsen behandlades på APT den 16 januari och på samverkansgrupp den 9 januari.

## **Bilagor**

- Rapport[1]VB
- RapportVB