



Handläggare: Roger Blomqvist
Telefon: 508 22 440

Verksamhetsberättelse 2012 Liljeholmens gruppboendestäder

Sammanfattande analys

Ett tryggt boende anpassat utifrån Dina behov och förutsättningar

Liljeholmens gruppboendestäder erbjuder åtta gruppboendestäder/serviceboendestäder för permanent boende med särskilt stöd enligt 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) för 55 vuxna personer med utvecklingsstörning och/eller autism. De åtta gruppboendestäderna/serviceboendestäderna utgör en resultatenhet, Liljeholmens gruppboendestäder. Ledningen har 2012 bestått av en enhetschef och en biträdande enhetschef. 65 vårdare och åtta arbetsledare är anställda inom enheten. Flertalet personal har adekvat grundutbildning och lång erfarenhet inom verksamhetsområdet. Några har vidareutbildning i t ex autism och autismsliknande tillstånd.

Viktiga styrdokument är: lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), nationella handlingsplanen för funktionshindrade, enhetens verksamhetsplan och kvalitetsgarantier, genomförandeplaner för brukarna mm.

Verksamhetsbeskrivning

Gruppboendestaden är den permanenta bostaden för personer med funktionsnedsättning och med så omfattande stöd- och omsorgsbehov att i stort sett kontinuerlig närvaro av personal är nödvändig för att skapa trygghet och säkerhet för den enskilde.

Serviceboendestaden kan ses som en mellanform mellan ett helt självständigt boende i en egen lägenhet och en lägenhet i gruppboendestad.

Gröndals gruppboendestad ligger på Gröndalsvägen 179 i Ekensberg och startade 1980. Enheten har totalt tretton boende i åldrarna 34-82 år. Personerna har lindrig till måttlig utvecklingsstörning. Alla de boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jourrum i servicelägenheten där det även finns gemensamhetsutrymmen för brukarna. Personal finns dygnet runt med sovande jour.

Fastlagsvägens gruppboendestad startade sin verksamhet 1993 och ligger på Fastlagsvägen 50 i Midsommarkransen. Här bor fem vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning i egna lägenheter. Lägenheterna är fullvärdiga. Lägenheterna ligger samlade med gemensamhetsutrymme i mitten. Personal finns dygnet runt med sovande jour.

Örnbackens gruppboendestad startade verksamheten 2002 och ligger i Aspudden på Torstens Alms gata 72 med totalt sju boende. De boende är vuxna personer med lindrig till grav utvecklingsstörning. Örnbacken har fem moderna lägenheter med gemensamma utrymmen och ytterligare en fullvärdig lägenhet som är kopplad till gruppboendet. Verksamheten har en uteplats. Personal finns dygnet runt med vaken natt.

Röda stugan startade sin verksamhet 2002 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan. Här bor sex vuxna med grav utvecklingsstörning och fysiska funktionsnedsättningar med behov av individuellt personalstöd dygnet runt. Röda stugan har moderna lägenheter med gemensamma utrymmen och är en fristående byggnad med uteplats. Personal finns dygnet runt med en vaken och en sovande jour.

Marievik gruppboendestad startade 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning, i egna lägenheter. De boende är i åldrarna 25-55 år. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med vaken nattpersonal.

Årstadal gruppboendestad startade sin verksamhet 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. Här bor sex vuxna personer med måttlig till lindrig utvecklingsstörning i egna lägenheter. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med sovande jour och med tillgång till vaken nattpersonal vid behov.

Responsgatans gruppboendestad öppnades våren 2010 och ligger på Responsgatan 3 vid Telefonplan. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning i egna lägenheter. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med vaken natt.

Sture Hill gruppboendestad öppnades mars 2012 och ligger på Sturehillsvägen 28 i Årstaberget. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning med olika behov av individuellt personalstöd dygnet runt. Sture Hill är en fristående byggnad med moderna lägenheter, gemensamma utrymmen och en fin uteplats. Personal finns dygnet runt och med en vaken nattpersonal. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Röda stugans Dagliga Verksamhet startade sin verksamhet maj 2012 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan. Här har 2 vuxna personer med grav utvecklingsstörning och omfattande fysiska funktionshinder med behov av individuellt personalstöd i sin dagliga verksamhet. Röda stugans dagliga verksamhet är uppbyggnad kring sinnesförmågor, omvårdnad, kommunikation och trygghet. Verksamheten disponerar även en del av en fin trädgård med uteplats. April 2012 beställdes buss till verksamheten så att utflykter mm kan ingå i verksamheten. Två personal varav den ena är arbetsledare svarar för

verksamheten. Personalen har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

Förändringar och förbättringar 2012:

Liljeholmens gruppbestäder har under året både påbörjat och genomfört ett antal förändringar. Förändringsarbetet har rört allt från ekonomi, verksamhet och användning av lokaler till personalfrågor och bemötandefrågor.

- Ekonomi

Enhetens intäkter beräknas utifrån stadens kundvalssystem och dess ersättningsnivåer. Fortlöpande har det skett granskning av inkomster och kostnader och avvikelser har åtgärdats snarast. Ett flertal åtgärder har vidtagits som bidragit till att enheten har stärkt sin ekonomi under året.

- Brukare/prestationer. Under året har nio nya brukare flyttat in och en har flyttat ut. Sammantaget har det på grund av renoveringar efter avflytt och väntan på nyinflyttning (två månader) funnits en tom plats två månader under året. I två av servicebostäderna har brukare flyttat ihop med partner (annan brukare) varmed antalet brukare ökat mer än prognoserat. Prestationerna var med andra ord uppfyllda till mer än 100 %, vilket är unikt för enheten.

- Personal

I mars 2011 gjordes en omorganisation och sju arbetsledare anställdes till enheten. Varje verksamhet har nu en arbetsledare som arbetar ca 20-30 % administrativt och 70-80 % i omsorgen. En utvärdering av omorganisationen gjordes av Kommunal hösten 2012 som visade att allra största flertalet svarande personal ansåg att omorganisationen motsvarat deras förväntningar.

Flera rehabiliteringsärenden har aktualiserats men trots detta har sjukfrånvaron ökat till 8,4 %, en ökning med 2 procentenheter jämfört med 2011 (6,4 %).

Rutiner och strukturer på verksamheterna har stärkts.
Bemötande- och etik/moralfrågor har synliggjorts.

Mål och utveckling

Många medarbetare har aktivt bidragit till en god verksamhetsutveckling under året.

Gemensamt för enheten är att vi arbetar med brukarens bästa i fokus. Stödet är individuellt anpassat och stor vikt läggs vid social samvaro och gemenskap med andra.

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

- Samhällsgemenskap med mångfald som grund
- Full delaktighet i samhällslivet
- Jämlikhet i levnadsvillkor

Måluppfyllelsen har sammantaget till allra största delen varit god.

Boendemöten

På de gruppbestäder där brukarna velat ha boendemöten har detta genomförts regelbundet under året.

Brukarråd

Brukarråd har genomförts en-två gånger per år och verksamhet. Vid dessa möten där brukarnas gode män/företrädare deltar tas frågor upp om kvalitet, värdighet och trygghet och enheten efterfrågar förslag på förbättringsområden. Syftet är även att kunna hålla varandra informerade om aktuella förändringar och fånga upp synpunkter och förslag som säkrar och utvecklar en god verksamhet. Ett gott exempel är diskussioner om ökad trygghet för brukarna som lett till att enheten alltid rekviderar utdrag ur polisens misstanke- och belastningsregister innan anställningsförfarandet slutförs.

Medarbetare

Bemanning och scheman har setts över fortlöpande under året på samtliga verksamheter och vikarier har endast tillsatts vid behov. Kostnader för kompetensutveckling har fokuserats till kortare kurser rörande omvårdnad, säkerhet och trygghet. Brandutbildningen samordnas fortlöpande tillsammans med Hägerstens gruppbestäder för att uppnå kostnadseffektivitet. Fyra "nya" brandskyddskontrollanter har utbildats i år och sexton medarbetare har gått en endagars brandskyddsutbildning.

Två medarbetare är enhetens Parasol-utbildare.

Enheten medverkar och använder sig av stadens EU-projekt Carpe för utbildningsinsatser. Personal har bland annat gått kurser kring diabetes och föreläsningar om att ha en förälder som har utvecklingsstörning. Alla medarbetare har fått utbildning i stadens lönesystem Lisa självservice.

Enheten har sedan hösten 2009 tillsammans med Hägerstens gruppbestäder deltagit i ett Afa-projekt rörande hot och våld. Projektet pågick till sommaren 2012. Avslutningen skedde (samtlig personal deltog) på internat (Djurönäset) i maj 2012. Redovisning av projektet och flera föreläsningar lade grunden till ett nytt nära samarbete med Hägerstens gruppbestäder, Delaktighetsmodellen. Syftet med denna modell är att än mer öka brukarinflytandet och kan även ses som ett internt kompetensutvecklings verktyg.

Flera av verksamheterna har haft handledning i förebyggande lågaffektivt bemötande vid hot- och våldsituationer. Enheten har inlett utbildning/metodhandledning på flertalet av gruppbestäderna kring brukare främst rörande bemötande och förhållningssätt. Liknade utbildning/metodhandledning planeras för återstående gruppbestäder. Ovan angivna kurser mm. har bland annat varit ett led i enhetens arbete med åtagandet rörande brukarnas trygghet och säkerhet.

Jämställdhet och mångfald

Medarbetarna inom enheten är i mångt och mycket heterogen och fördelar sig

enligt följande:

- 71 % kvinnor och 29 % män
- 37 % är 50 år eller äldre
- 14 % är 30 år eller yngre
- ca 24 % 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.

Arbetsmiljö

Det finns rutiner inom enheten för hur man arbetar med arbetsskador och tillbud, hot och våld, alkohol och droger och kränkande behandling mm. Arbetsmiljö är en stående punkt på arbetsplatsträff (APT). Arbetskyddsronde och brandsyn görs årligen och vid behov. Under året har gruppbestädernas brandskyddskontrolleranter tillsammans med biträdande enhetschefer utverkat ett tydligt systematiskt brandskydd på enheterna samt en gemensam policy rörande brandsäkerhet. Till exempel finns det numera ett förbud för levande ljus i gruppbestädernas gemensamhetsutrymmen och brandfiltar har köpts in och erbjudits kostnadsfritt till alla brukare.

Enhetens satta mål åtaganden och aktiviteter 2012 har uppfyllts.

Antal medarbetare

75 helårsanställda, varav 65 vårdare, åtta arbetsledare, en biträdande enhetschef och en enhetschef.

Verksamhetens intäkter 2012 blev ca 43,9 mnkr.

Kostnaderna blev ca 43,8 mnkr.

Enheten redovisar således ett litet överskott på cirka 0,1 mnkr för verksamhetsåret 2012.

Eftersom enheten är resultatenhet överförs överskottet i sin helhet till verksamhetsår 2013.

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 verksamheten ska bedrivas med lägsta möjliga miljöbelastning.

 Uppfylls helt

Enheten sårredovisar inköp av ekologiskt livsmedel (kaffe och mjölk) genom särskild kontering. Biträdande enhetschef följer upp att inköpen är rätt gjorda. Samtliga verksamheter sorterar papper och papp, glas, metall och batterier.

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:

Brukarna ska erbjudas stöd till delaktighet i kultur, idrott och samhällsliv.

 Uppfylls helt

Samtliga brukare har regelbundet erbjudits egentid som planerats med stöd av personal. Planering av egentid har även skett på boendekonferens, utifrån aktuell situation och brukarens önskemål (t ex åka tåg/fixa håret/fika/titta på film/simma/gå på bibliotek/träna på gym etc).

Sommartid och under brukarnas semesterperioder har erbjudits ett stort utbud av gemensamma aktiviteter. Flera av verksamheterna har varit på utflyttad verksamhet med två till sex dagars övernattnig.

Gruppbestäderna har utsedda aktivitets- och kulturansvariga vårdare. Alla gruppbestäderna har tillgång till stadens tillgänglighetsguide. Den lättlästa tidskriften 8 Sidor och/eller lättläst litteratur finns på flertalet av gruppbestäderna.

Brukarna har informerats fortlöpande om Vuxenskolans utbud av kurser.

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 lokaler och verksamheter ska vara tillgängliga för brukarna.

 Uppfylls helt

Lokalerna är tillgängliga.

Vid nybyggnation och vid ombyggnationer tillser vi att lokalerna utformas så tillgängliga som möjligt för den målgrupp som ska flytta in/bo där. Alla gruppbestäderna har tillgång till stadens tillgänglighetsguide. Den lättlästa tidskriften 8 Sidor och/eller lättläst litteratur finns på flertalet av gruppbestäderna. Brukarna har informerats fortlöpande om Vuxenskolans utbud av kurser mm.

På samtliga verksamheter finns informationstavlor och vi arbetar med att utveckla informationen (foton, bilder, tecken mm) till brukarna så att de ska kunna tillgodogöra sig den på ett gott sätt.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 2:
2. Kvalitet och valfrihet ska utvecklas och förbättras
KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:
2.1 Stockholmarna ska erbjudas valfrihet och ökad 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 tydlig och aktuell information om verksamheterna.


 Uppfylls helt

Vi uppdaterar fortlöpande vid behov information om verksamheterna t ex i stadens Jämför service.

Internt på gruppbostäderna finns bland annat information visuellt i form av foton mm om t ex vilken personal som arbetar vilka tider mm.

På boendemöten och brukarråd ges fortlöpande information om vad som händer inom verksamheterna och enheten i stort.


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:

Merparten anser att de är trygga, enheten arbetar på att öka trygghetskänslan ytterligare.

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

 Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	92 %	88 %	88 %	2012
--	------	------	------	------

Kommentar:

Brükarenkäter visar att allra största flertalet brukare är nöjda. Enheten kommer att framgent arbeta även med fokusliknande metoder i brukargrupper (i delaktighetsmodell) för att säkerställa en högre svarsfrekvens och bättre brukarvänlighet (förståelsebarhet) i frågeställningarna.

NÄMNDMÅL:

Den enskilde ska få ett gott bemötande

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att bemöta den enskilde brukaren på ett gott sätt.

 Uppfylls helt

Samtlig personal har genom föreläsningar och studiecirkelr utökad sin kunskap i bemötandefrågor.

Samtliga verksamheter arbetar enligt *Vårt Arbetssätt* som bland annat innebär ett lågaffektivt bemötande och där brukarens behov och önskemål stor i centrum och tas på allvar.

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 brukarna ett boende som präglas av god kvalitet och delaktighet.

 Uppfylls helt





Frågor om kvalitet och delaktighet tas fortlöpande upp på brukarmöten, boendemöten, APT mm.

Samtliga brukare har aktuella genomförandeplaner och dokumentet Mitt behov av ditt stöd, dessa dokument upprättas individens

önskemål och behov i samarbete med brukaren och/eller företrädare (god man). Eventuella avvikelser dokumenteras och åtgärdas skyndsamt eller kompenseras vid 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: Samtlig personal (fem) som arbetar deltid schemalagd dag/kväll har erbjudits heltidsanställning då sådana anställningar varit vakanta på andra verksamheter och samtliga har tackat nej. De medarbetare som arbetar vaken natt har deltidstjänster omfattande ca 70-75 % eftersom heltidstjänstgöring nattetid inte är lämpligt.				
 Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	90,1 %	90 %	80 %	2012
Kommentar: Rutiner och strukturer i arbetet på gruppbestäderna är tydliga. Arbetsfördelning med ansvarsområden och beskrivning av t ex stödmannaskap uppdateras fortlöpande. I medarbetarsamtal och lönesamtal diskuteras uppdraget som vårdare. Fortlöpande arbetar enheten med att förtydliga frågor rörande arbetssätt, bemötande, förhållningssätt mm.				
 Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete	92 %	90 %	80 %	2012
Kommentar: Medarbetarsamtal och lönesamtal sker enl plan. Arbetsuppgifter och metoder belyses på konferanser, APT och i handledning/utbildning. Enheten arbetar fortlöpande med att säkra och utveckla verksamheterna och vårt arbetssätt.				
 Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)	8,4 %		4,5 %	VB 2012

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

Kommentar:

Sjukfrånvaron 2012 har ökat med ca 2 procentenheter, delvis beroende på fem långtidssjukskrivningar varav ingen varit direkt arbetsrelaterad. I mitten av april återkom två av dessa personer till sina ordinarie heltidsanställningar. På årsbasis ligger sjukfrånvaron på 8,4 %.

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 föräldrar 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 vid Liljeholmens gruppbestäder arbetar till allra största delen eftermiddagar och kvällar, vilket kan vara svårt för ensamstående föräldrar. Att anpassa schemat till mer dagtid för enskilda medarbetare skulle väsentligt belasta och försämra schemat för dennes arbetskollegor.

Schemalagda möten och sammankomster förläggs till allra största delen dagtid mellan kl 09.00 och 15.00. Möten med anhöriga, godemän m fl sker dock oftast efter kl 17.00 men detta upplevs inte som något problem eftersom i stort sett alla medarbetare arbetar schemalagda arbetstider kvällar, nätter och helger.

Vid rekrytering till verksamhet som behöver ökad andel män anges detta i annonseringen. Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan diskuteras årligen på ett APT och senare under året då vi genomför vår internkontroll.

ÅTAGANDE:

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

 Uppfylls helt

Enhetens medarbetare har nyttjat olika kurser som erbjuds av stadens EU-projekt Carpe. Samtliga medarbetare har utbildning i livsmedelshygien.

Samtliga medarbetare har läst litteratur om hur man ska motverka problemskapande beteenden hos brukarna. Personalen har sedan

diskuterat bokens innehåll verksamhetsvis i studiecirkelform. I juni höll författaren Bo Hjelskov Elvén en uppskattad föreläsning.

Medarbetarna erbjuds fortlöpande utbildning, vid behov och för nytillkomna medarbetare, i brandskydd och hjärt- och lungräddning.

Enheten har under året har medarbetarna på flertalet av verksamheterna erhållit utbildning kring brukare, främst rörande bemötande och förhållningssätt.

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: Fysiska skyddsronder genomfördes hösten 2012. I stort var allt i bra ordning. De brister som uppmärksammades, bland annat saknades det några delar ur Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, har åtgärdats. Medarbetarenkäten och dess svar har behandlats på APT. En av verksamheterna hade lågt resultat rörande motivationsindex varför enheten kommer att arbeta särskilt med utvecklings- och förändringsarbete med den verksamheten under 2013.			
 Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.	2012-01-01	2012-12-31	
Kommentar: På APT tas årligen upp hur man ska arbeta för en god arbetsmiljö. Fackliga företrädare (Kommunal) medverkar årligen på personalmöten/APT och berättar om verkningfulla arbetssätt mm i ämnet.			
 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 fortlöpande. Två gånger per år görs en genomlysning i samarbete med personalfunktionen.			

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att arbeta för en minskning av sjukfrånvaron.



Sjukfrånvaron 2012 var 8,4 %. Sjukfrånvaron har ökat jämfört med tidigare år. Varje månad har biträdande enhetschefer och enhetschefen gått igenom rapporterad frånvaro. Vid hög sjukfrånvaro, alternativt på annat sätt avvikande frånvaro, har enhetschefen rehabiliteringssamtal med medarbetaren, vid behov i samarbete med företagshälsovården. Sjukfrånvaron återredovisas på arbetsplatsträffar.

Sjukfrånvaron 2011 var 6,4 %, 2010 var den 6,6 %, 2009 var den 6,8 %, 2008 var sjukfrånvaron 8,9 %, år 2007 var den 10 % och 2006 var den 11 %. Sjukfrånvaron 2012 har ökat med 2 procentenheter jämfört med 2011. Främst beror detta på fyra långtidssjukskrivningar varav ingen är arbetsrelaterad.

Medarbetarna har, när verksamheten så tillåter, möjlighet att nyttja en friskvårdstimme per vecka. På enhetens gemensamma APT för de åtta gruppbestäderna anordnas alltid en prova-på-aktivitet alternativt teamfrämjande fysisk och/eller mental aktivitet. I maj var alla medarbetare på internat i samband med avslut av Hot och Våldprojektet (Afa) och utöver gemensamma föreläsningar mm så anordnades två teambuildningsaktiviteter. Information om stadens-/stadsdelsförvaltningens subventioner för friskvård ges fortlöpande till medarbetarna.

Enligt överenskommelse med Kommunal kan medarbetare, om det fungerar för verksamheten, få arbeta utifrån önskeschemamodellen. Detta kan påverka arbetssituationen positivt för våra medarbetare.

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 bedriva verksamheten kostnadseffektivt.
 Uppfylls helt

Enhetens budget är i balans.

Fortlöpande har skett granskning av inkomster och kostnader och avvikelser åtgärdats omgående. Regelbundet har diskuterats resultatuppföljningar och möjliga besparingar. Samtliga medarbetare har informerats fortlöpande om enhetens ekonomi på APT. Medarbetarna har uppmuntras till att aktivt komma med förslag till besparingar med bibehållen god kvalitet i verksamheten. Ett gott exempel: tidigare var medarbetarna ibland tvungna att betala inträdesavgift till vissa aktiviteter, som egentligen är avgiftsfritt för ledsagare som medföljer brukare med funktionsnedsättning. Nu har alla medarbetare ledsagarkort/vårdarkort som i vissa fall berättigar till avgiftsfritt inträde (för ledsagare). På så sätt har enhetens kostnader minskat vid några olika aktiviteter med brukare. Bemanningen ses fortlöpande över på samtliga enheter och vikarier tillsätts endast vid

behov. Enheten ser fortlöpande över scheman på samtliga gruppbestäder.

Analys av resultaträkning – Uppföljning av driftbudget

Enhet : Liljeholmens gruppbestäder
 Enhetschef: Roger Blomqvist
 Beloppen anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2012
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	43 859
Bidrag	
Försäljning av verksamhet	45
Övriga externa intäkter	32
<i>Summa intäkter</i>	43 936
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	851
Personalkostnader	39 941
Övriga personalkostnader	624
Lokalkostnader	356
Entreprenader och köp av verksamhet	304
Övriga kostnader	1 723
<i>Summa kostnader</i>	43 798
<i>Resultat netto</i>	138
<i>I fond från 2011</i>	2 353
<i>Resultat efter resultatdisposition</i>	2 491

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt



Enhetens kontor i Fruängen som samnyttjas med Hägerstens gruppbestäder och används till kontor för ledningen, interna konferenser, utbildningsdagar och andra forum, träffar mm har byggts om så att konferensrummet har blivit större och kan ta emot ca 30 deltagare. Detta gör att enheten mindre beroende av att förhyra externa lokaler vid internutbildningar mm.

Enheten har 2012 genomfört många goda aktiviteter för brukarna, bland annat:

- utflykter till Kolmården och Åland.
- utflyttad verksamhet med övernattningar på Barnens ö, Mättinge och Marholmen.

- helgutflykter med buss lånad från Liljeholmens dagliga verksamhet.
- renoveringar och förbättringar i lokaler och lägenheter.
- inköp av PlayStation 3 till samtliga gruppbestäder i syfte att öka aktivitet, motion, motorik och glädje.

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: Enheten har en tydlig internkontroll. Under året har gemensamma rutiner, policy och riktlinjer förtydligats och alla medarbetare har tillgång till dessa på vår gemensamma datamapp. Ekonomi uppföljning görs tio gånger per år och redovisas på APT. Intäkter och kostnader inklusive löner mm kontrolleras noga varje månad. Enheten följer staden och stadsdelsförvaltningens anvisningar i ILS.			
 Risk- och väsentlighetsanalys (ROV) ska genomföras av samtliga enheter i ILS-webben.	2012-01-01	2012-02-29	
Kommentar: Årligen, och fortlöpande vid behov, genomförs ROV-analys.			

ÅTAGANDE:**Vi åtar oss att styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig.**

Synpunkter och klagomål

Vid boendemöten har brukarna möjlighet att framföra synpunkter, klagomål och förbättringsförslag. Vid brukarråden dit företrädare/gode män inbjuds ca två gånger per år och verksamhet tas alltid frågor om ev synpunkter, klagomål och förbättringsförslag upp. Inkomna synpunkter, klagomål och förbättringsförslag har tagits upp i berörd personalgrupp och åtgärdats snarast möjligt.

Under året har enheten inkommit med två Lex Sara anmälningar. Socialstyrelsen beslutade att utredning skett i tillräcklig omfattning och att enheten vidtagit relevanta åtgärder för att liknande händelser eller missförhållanden inte ska upprepas.

Stadsdelens broschyr Mina Synpunkter har förmedlats till alla företrädare/gode män. Enheten följer fortlöpande stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering

Övrigt

APT och samverkansgrupp

Redovisningen och dialog kring verksamhetsberättelse har skett fortlöpande under 2012. Slutgiltiga versionen kommer att behandlas på enhetens samverkansgrupp den 6 mars 2013 samt på verksamheternas APT den 29 och 30 feb 2013. Verksamhetsberättelsen sändes digitalt till samtliga medarbetare den 23 januari 2013.

Uppföljning av enhetens internkontrollplan och aktiviteter i RoV

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

Behandlas och redovisas i samverkansgruppen och på verksamheternas APT.

Rehabiliteringsprocessen

Ingen person har under 2012 blivit utförsäkrad från försäkringskassan.

Jämställdhet och mångfald

Enheten följer förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan. På möten/planeringsdagar har alla kommit till tals. Planen är känd bland medarbetarna. Diskussioner förs fortlöpande om bemötande, förhållningssätt samt vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv och hänsyn ska tas till olika kulturer i möjligaste mån, både vad gäller boende och personal.

Chefsutveckling

Arbetsledarna har fått kompetensutveckling och stöd i sin arbetsledarroll bland annat genom interna studiebesök mellan verksamheterna och tätare arbetsledarmöten än under 2011.

Bilagor