

Handläggare:
Mathias Englund
Telefon:08-508 08 000

Till
Gruppbestäder 2

Gruppbestäder 2

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

Gruppbestäder 2

Pär Lagerkvists gata 37
112 15, Stockholm

mathias.englund@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök.....	3
1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....	3
1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad	4
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	5
2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg	5
2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....	8
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	9
3.1 Budgeten är i balans	9
Övriga frågor	10

Bilagor

Bilaga 1: Kvalitets och ledningssystem

Inledning

Gruppboendena 2 består av gruppboendena Herden, Linden, Fröjden samt serviceboendet Lusten. Målgruppen är vuxna personer med utvecklingsstörning eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Grupp- och serviceboendena erbjuder stöd, service och omvårdnad med en helhetssyn på individen. Insatserna ska leda till goda levnadsvillkor.

Varje boende har 5-6 hyresgäster, sammanlagt ger enheten stöd till 22 individer. Enheten har ca 27 medarbetare och ca 20 behovsanställda vikarier som rings in vid ordinarie personals frånvaro.

De prioriterade målen är åtaganden som bygger på delaktigt liv och självständighet dvs LSS bärande principer, att de individer som lagen omfattar ska kunna leva som andra med full delaktighet i samhällslivet.

Arbetsätten knutna till målen handlar om att stötta individen till att skapa sig ett eget hem, utveckla sina fritidsintressen och leva ett aktivt, stimulerande liv i gemenskap med andra.

Rutiner, arbetssätt, metoder och verksamhetens innehåll i övrigt utgår från individens behov, önskemål och intressen. I personalens omvårdnadsansvar ingår att, där individens egen förmåga inte räcker till, kompensera funktionsnedsättningen på olika sätt. Bemötande och förhållningssätt präglas av en anda som bygger på samarbete, empati och viljan att se varje individs självkompetens. Varje individ har unika förutsättningar för hur han/hon kan leva ett självständigt liv. Individens behov, intressen och önskemål är i centrum.

Ett fokusområde under 2014 för enheten är brukarnas upplevelse av bemötande från personalen. Genom stadens brukarundersökning samt enhetens brukarbarometer 2013 visar att 82 % av de boende upplever att de får ett gott bemötande. Under 2014 planerar enheten att skapa ett forum för att lyfta frågan ytterligare bland medarbetarna genom regelbundna möten och diskussionsforum.

KF:s inriktningsmål:

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Nämndmål:

-

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
När livsmedel eller måltider köps in väljs så långt möjligt ekologiska alternativ (konteras på 6442)	2012-04-25	2014-12-31
Vid byte av vitvaror och glödlampor ska energieffektiva alternativ väljas	2014-01-01	2014-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Nämndmål:

Kungsholmen upplevs som en trygg och säker stadsdel

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enhetens plan för brandskyddsarbete är aktuell (systematiskt brandskyddsarbete)	2014-01-01	2014-12-31
Enhetens kris- och säkerhetsplan uppdateras årligen	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Kungsholmen upplevs som en trygg och säker stadsdel.

Förväntat resultat

Enheten upplevs som trygg och säker av boende och medarbetare.

Arbetsätt

Enheten har en kris- och säkerhetsplan som uppdateras årligen eller vid behov. På enhetens alla verksamheter finns en informationshandbok med en kris- och säkerhetsplan tillgänglig för medarbetare och vikarier. Kris- och säkerhetsplan finns med som en stående punkt på enhetens APT möte och ingår i introduktionen av nyanställda. Stödperson upprättar riskbedömningsplan för brukare där det är nödvändigt med specifika rutiner för att säkerställa en god arbetsmiljö för enhetens personal.

Uppföljning

Tertialrapporter

Kontroll av individuella riskbedömningsplanerna två gånger per termin

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Nämndmål:

Medborgare med funktionsnedsättning lever ett självständigt liv och deltar i samhällslivet (social omsorg, barn och ungdom)

Åtagande:

Enhetens boende får ett professionellt bemötande

Förväntat resultat

Enhetens boende upplever att bemötandet från personal är respektfullt och utifrån den enskildes behov och förutsättningar .

Arbetsätt

Stödperson upprättar bemötandeplan i samråd med den enskilde för att säkerställa att bemötandet från personal är lika oavsett vem som den enskilde får stöd av.

Genomförandeplan innehåller information så att arbetsmetoder och förhållningssätt tydliggörs.

Ett fokusområde under 2014 för enheten är brukarnas upplevelse av bemötande från personalen. Genom stadens brukarundersökning samt enhetens brukarbarometer 2013 visar att 82 % av de boende upplever att de får ett gott bemötande. Under 2014 planerar enheten att skapa ett forum för att lyfta frågan ytterligare bland medarbetarna genom regelbundna möten och diskussionsforum.

Resursanvändning

Medarbetarna

Handledare

Forum Carpe

Uppföljning

Tertialvis genom enhetens brukarbarometer, frågor om personalens bemötande i olika situationer besvaras av enhetens boende.

Årligen genom stadens brukarenkät

Synpunkter och klagomål gällande bemötande

Utveckling

Målet är att enhetens brukare upplever att personalens bemötande är professionellt.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
-----------	--------	-------------	--------------

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
Andel brukar som upplever att de får ett bra bemötande	90 %		Tertial

Åtagande:

Individen känner sig trygg i sitt hem och får en god omvårdnad och ett bra stöd.

Förväntat resultat

Individen får stöd utifrån sina behov, önskemål och intressen

Individen får stöd av engagerad personal med ett professionellt och empatiskt förhållningssätt.

Arbetssätt

Stödet är utformat så individen vet när, hur och av vem stödet ges.

Stödet, servicen och omvårdnaden sker i dialog med individen.

Personal frågar alltid efter individens uppfattning.

Hur stödet är utformat finns dokumenterat och beskrivet i genomförandeplan och i individens informationspärmar.

Personalen kompetens följer individens behov och utveckling genom regelbunden kompetensutveckling.

Resursanvändning

Medarbetarna

Uppföljning

Veckoplaneringen tillsammans med individen varje vecka.

Förbättringar och ändringar av stödet följs upp regelbundet på personalens veckomöten och planeringsdagar.

Uppföljning av genomförandeplan två gånger per år och vid stadigvarande förändringar.

Åtagande:

Individen lever ett självständigt liv utifrån sin vilja och förmåga.

Förväntat resultat

Individen vet när, hur och vem som ger stödet, servicen och omvårdnaden.

Därför kan individen lättare delta, ta initiativ och medverka till att de egna behoven och önskemålen blir tillgodosedda.

Arbetssätt

Rutiner, arbetssätt, metoder och verksamhetens innehåll i övrigt utgår från individens behov, önskemål och intressen. I personalens omvårdnadsansvar ingår att, där individens egen förmåga inte räcker till, kompensera funktionsnedsättningen på olika sätt. Det kan vara genom att konkretisera information och boendemiljön, ge stöd att använda olika sorter begåvningsstöd så att individen själv med hjälpmedel eller förenklingar kan utföra det som ingår i vardagsbestyren. Det kan också vara att personalen hjälper till med allt det praktiska i

hemmet. Målet är att vardagen fungerar och att individen själv vet var, hur och när aktiviteter och rutiner sker.

Uppföljning

Veckoplanering tillsammans med individen varje vecka.

Förbättringar och ändringar av stödet följs upp regelbundet på personalens veckomöten och planeringsdagar.

Uppföljning av genomförandeplan två gånger per år och vid stadigvarande förändring.

Utveckling

Förbättra beskrivningen av metodik och arbetssätt kring varje individs insatser i genomförandeplanen och i de individuella informationspärmarna.

Åtagande:

Individen tar del av samhällets kultur- fritidsutbud

Förväntat resultat

Individen utvecklar egna fritidsintressen och kontakter.

Arbetssätt

Individen får efter behov ledsagning och/eller sällskap till/under fritidsaktiviteter.

Individen ges stöd att planera sin semester fylld av aktiviteter, evenemang eller resa efter önskemål och intresse.

Individen får information varje vecka från Stockholm fritidskonsulenter.

Individens får information om icke segregerade kultur- och fritids evenemang.

Individen får stöd att köpa, låna eller lyssna på lättlästa böcker och tidningar.

Individen får stöd att använda den gemensamma brukardatorn för nöje, information och möjlighet att hålla kontakt med anhöriga och vänner.

Individen får stöd att hålla kontakt och umgås med anhöriga och/eller vänner i och utanför gruppboenden

Resursanvändning

Medarbetarna

Uppföljning

Förbättringar och ändringar av stödet följs upp regelbundet på personalens veckomöten och planeringsdagar.

Uppföljning av genomförandeplan två gånger per år och vid varaktiga förändringar.

Åtagande:

Individen är delaktig och har inflytande

Förväntat resultat

Individen styr sitt liv genom att göra egna val och fatta egna beslut.

Individen är delaktig i när, hur och av vem stödet, servicen och omvårdnaden ges.

Arbetsätt

Individen har planeringsmöte varje vecka med personal.
Personal frågar alltid efter individens uppfattning.

Resursanvändning

Medarbetarna

Uppföljning

På planeringsmöte tillsammans med individen varje vecka.
Överenskommelser med, och ändringar av insatserna till, individen följs upp regelbundet på personalens veckomöten och planeringsdagar.
Uppföljning av genomförandeplan två gånger per år och vid stadigvarande förändring tillsammans med individen.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel aktuella genomförandeplaner	100 %		Tertial

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex	80	80	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	80 %	80 %	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	92 %	92 %	År
Sjukfrånvaro	4 %	4,4 %	Tertial

Nämndmål:

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings arbetsplatser är medskapande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Alla enheter följer månadsvis upp förteckning över utbetalda löner (tas ur Infoview LIS) och attesterar den.	100		År

Åtagande:

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings arbetsplatser är medskapande

Förväntat resultat

Enhetens verksamheter är medskapande

Arbetsätt

Enheten har tydliga strukturer och ansvarsfördelning så att stödet utformas så individen vet när, hur och av vem stödet ges. Personalens kompetens följer individens behov och utveckling genom regelbunden kompetensutveckling.

Enhetschef ställer tydliga krav på sina medarbetare genom att aktivt föra dialog om värdegrundsfrågor på enhetens arbetsplatsträffar, tydliggöra arbetssätt, upprätta enhetsspecifika lönekriterier och ha regelbundna medarbetar- och resultatsamtal.

Medarbetarna vet vad som förväntas av dem genom tydliga arbetsbeskrivningar, lösningsfokuserade arbetsplatsträffar, medarbetar- och resultatsamtal samt uppföljning och problemlösningsidentifiering av medarbetarenkäten.

Resursanvändning

Medarbetarna

Uppföljning

Genom stadens medarbetarenkät följs utvecklingen upp samt i individuella planen, medarbetarsamtal

Utveckling

Ökat AMI

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva**3.1 Budgeten är i balans****Resursanvändning****Budget 2014**

	Budget 2014
Intäkter	13 583
Löner	13 004
Övr. kostnader	579
Netto:	0

Nämndmål:

Nämndens verksamhet ska rymmas inom fastställd budget

Åtagande:

Budget i balans

Förväntat resultat

Budget i balans

Arbetsätt

Regelbundet följa upp intäkter och kostnader.

Föra en dialog med biståndshandläggare för att följa upp nivåersättning där brukare anses ligga i en för låg nivå kopplat till behov av stöd.

Anpassa bemanning, kompetensutveckling och investeringar efter förändringar i budget.

Resursanvändning

Controller

Biträdande chefer

Uppföljning

Tertialrapporter

Budgetuppföljning med biträdande enhetschefer innan varje tertialredovisning.

Månadsuppföljningar med controller.

Övriga frågor**Kompetensutveckling**

Personalen deltar i Carpe2 och enheten kompetensutvecklas löpande med kurser om autism och andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och om utvecklingsstörning och funktionsnedsättningar.

Jämställdhet och mångfald

Enhetens jämställdhet och mångfaldsplan togs fram på arbetsplatsträffar innan årsskiftet 2013 och gäller från 1 januari 2013 till och med utgången av 2015. Hittills har enhet arbetat med att på arbetsplatsträffar gett samtliga anställda på enheten information om förvaltningens policy gällande kränkande särbehandling. Enheten arbetar parallellt med värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar som ett fortsatt led att synliggöra och minimera kränkande särbehandling. Detta resulterar i en öppnare arbetsplats där vi inte tolererar att någon kränks och där problem åtgärdas direkt.

Kvalitets och ledningssystem

Det enhetsspecifika kvalitets- och ledningssystemet har uppdaterats.

Avvikelsehantering

Enheten arbetar ständigt med förbättringsåtgärder. Synpunkter och klagomål, avvikelser och ev. lex Sarah, lex Maria rapporter hanteras i grupperna för att bidra till en kvalitetssäker utförd omsorg där delaktighet och inflytande har stort fokus.

Sammanställning av inkomna synpunkter, klagomål, avvikelser och rapporter sker för att se om rutiner och processer behöver ändras eller tydliggöras för att säkerställa en god kvalitet.