

Handläggare:
Lina Hedlund
Telefon:

Till
Aktivitetshuset

Aktivitetshuset

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök.....	4
<i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i>	<i>4</i>
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	5
<i>2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg</i>	<i>5</i>
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>8</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	10
<i>3.1 Budgeten är i balans</i>	<i>10</i>
Övriga frågor	11

Bilagor

Bilaga 1: Årshjul

Inledning

Aktivitetshuset ingår i Södermalms utförarenhet. Uppdraget är att ge stöd till personer mellan 18 - 64 år som har psykiska/ neuropsykiatriska funktionshinder.

Verksamheten är delad i en intäktsfinansierad del och en anslagsfinansierad del. Inom valfrihetsdelen erbjuds sysselsättning till personer boende i Stockholms stad. Stadsdelen där personen bor beställer insatsen via ParaSoL i form av antal pass/vecka. Ett pass är tre timmar. En fast ersättning i tre nivåer utifrån de resurser som krävs för att nå målet i beställningen överförs en gång/månad via Paraplysystemet under beslutsperioden. Inom valfrihetsdelen finns en verksamhetsdel som riktar sig till unga vuxna mellan 18-30år. På anslagsdelen finns en öppen verksamhet/träfflokal dit man kan komma utan att vara beviljad insats. I den anslagsfinansierade delen ingår för boende på Södermalm även ett utbud av studiecirkelar i samarbete med Studieförbundet Vuxenskolan. Insatsen är biståndsbedömd. Andra stadsdelar kan beställa insats i form av cirkelar och debiteras då för detta.

Enheten har sju medarbetare anställda med en årsarbetstid på 6,5. Medarbetarna består av olika professioner: 1,5 mentalskötare 2 socionomer, 2 arbetsinstruktörer 1 arbetsterapeut. Inom verksamheten finns också en OSA-anställda. (Offentligt skyddad anställning)

Styrdokument.

Verksamheten styrs främst av Socialtjänstlagen (SoL), Sekretesslagen (SekrL), Förvaltningslagen (FvL) och Personuppgiftslagen (PUL). En del brukare är även föremål för vård inom landstingspsykiatri enl Lagen om psykiatrisk tvångsvård (LPT) och Lagen om rättspsykiatrisk vård (LRV). Vi följer stadens riktlinjer; insatser för psykiskt funktionsnedsatta.

Ekonomisk hushållning

Enheten ska ha en budget. Resursfördelningssystemet inom Stockholms stad visar att Södermalms stadsdelsområde har en resursstark befolkning. Verksamheten ska anpassas till rådande förhållanden och arbeta för att uppmärksamma och använda brukares och klienters egna styrkor och nätverk.

Verksamhetsutveckling

Verksamheten kommer att fokusera på att öka självständighetsgraden för varje enskild individ som är i behov av stöd från enheten. Arbetet utförs genom beprövade metoder, medarbetarnas kunskap, den enskilde individens delaktighet samt med erfarenheter av lokala uppföljningar.

Kompetensförsörjning

En kartläggning av ledarskapskulturen ligger till grund för fortsatt ledarskaps- och medarbetarskapsutveckling. Enheten ska utvecklas mot större delaktighet, kreativitet och öppenhet. Tydligheten gällande roller, delegat och mandat hos medarbetarna ska öka. Stor vikt läggs vid rätt kompetens vid nyrekrytering.

Kommunikation

Enheten ska arbeta med ökad samverkan. Målet är att den enskilde individen som är i behov av stöd från enheten ska uppleva att den står i fokus .

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:

Nämndens verksamhet är miljövänlig

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Följa nämndens miljöhandlingsplan 2014. Redovisa åtgärder vid avvikelser i samband med tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen.	2014-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Aktivitetshuset arbetar miljövänligt

Förväntat resultat

Aktivitetshuset följer stadsdelens miljöhandlingsplan 2014

Arbetsätt

Alla medarbetare får ett exemplar av planen via e-post. Planen implementeras på APT i februari.

Miljöansvarig på plats har samordnande funktion i lokala frågor.

Resursanvändning

Miljöhandlingsplan, medarbetare

Uppföljning

Tertial 1

Utveckling

Implementering och arbete utifrån miljöhandlingsplan

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

Indikator	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)	84 %	84%	År
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	74 %	74%	År

Nämndmål:

Barn och ungdomar har skäliga levnadsförhållanden

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska beakta barnets bästa i de ärenden där barn finns inblandade genom att upprätta tydliga rutiner som är väl implementerade i verksamheten.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Individen har inflytande och är delaktig i insatsens utformande

Åtagande:

Brukarna är delaktiga i verksamheten.

Förväntat resultat

50% av brukarna är delaktiga i verksamheten

Arbetsätt

Stödpersonen upprättar en individuell genomförandeplan tillsammans med brukaren. Stödpersonen gör en individuell uppföljning av genomförandeplanen tillsammans med brukaren. En specifik fråga om delaktighet ställs vid uppföljningstillfället av stödpersonen utifrån VAS-skala.

Veckomöte hålls en gång per vecka där alla brukare har möjlighet att delta. Där information som rör verksamheten tas upp och synpunkter från brukarna besvaras. Dessa protokollförs och sätts in i en pärm som är tillgänglig för alla på Aktivitetshuset.

En gång i månad hålls inflytandemöten som är öppna för alla brukare. En medarbetarepresentant är med halva mötestiden. Mötet har en fast dagordning och protokoll förs. Protokollet skickas till enhets och avdelningschef för kännedom. Inflytandemötet formulerar frågor till medarbetargruppen som tas upp under en fast punkt på APT/verksamhetsträff och besvaras på

nästa möte.

Utförar Enhetschef, Biträdande enhetschef på Aktivitetshuset , biträdande beställarchef socialpsykiatri och boende biträdande chef har två gånger per år möten med brukarorganisationerna. Där ingår även ordförande från Aktivitetshusets inflytandemötet .

Ta del av stadens brukarundersökning.

Resursanvändning

Medarbetare, individuella genomförandeplaner, MUS, brukarundersökningar, metodutvecklare både intern och externt.

Uppföljning

Stödpersonen följer upp den individuella genomförandeplanen tillsammans med brukaren minst en gång per år eller tre veckor innan beslutet om insats går ut.

Utveckling

Intern metodutvecklare i MUS arbetar tillsammans med arbetsgruppen med praktiska övningar två till tre tillfällen under 2014. Extern metodutvecklare arbetar med arbetsgruppen och utvecklar MI och MUS kompetensen med arbetsgruppen 10 tillfällen under 2014.

Åtagande:

Gemenskap i träfflokalen

Förväntat resultat

Under hösten 2014 har 60 % av besökarna gemenskap i träfflokalen.

Arbetsätt

Biträdane enhetschef och medarbetare startar upp en arbetsgrupp. Arbetsgruppen tar in en referensgrupp/fokusgrupp vid två till tre tillfällen. Referensgruppen består av besökare på träfflokalen. Frågor till uppföljning, frågeformulär-Esmaker utarbetas i samarbete med esmaker kunning samordnare på Malmens gruppbostad och biträdande enhetschef.

Resursanvändning

Medarbetare, besökare, samordnare på Malmens grupp och servicebostäder och biträdande enhetschef.

Uppföljning

Uppföljning kommer att ske genom ett frågeformulär via esmaker som ska vara tillgängligt på träfflokalen. Måttillfällen är mars och oktober 2014.

Åtagande:

Genomförandeplanen har mätbara delmål utifrån målen i beställningen.

Förväntat resultat

68% av alla genomförandeplaner har SMARTa delmål.

Vilket innebär:

Specifikt - att målet är tydligt och väldefinierat.

Mätbart - att alla vet när målet är uppnått.

Accepterat - att alla är motiverade att jobba mot målet

Realistiskt - att det är möjligt att nå fram med de resurser och den kunskap som finns.

Tidsbestämt - att det finns tydlig start- och slutpunkt

Arbetsätt

Stödpersonen och brukaren använder sig av måluppfyllelseskalor utifrån det mål som de i samråd bestämmer sig för att arbeta med. Tillsammans följer de sedan upp mål. Därefter återkopplar det i dessa i individuella genomförandeplanens uppföljning..

Resursanvändning

Alla medarbetare ,dokumentationssystem ParaSol. MUS-verktyg, Metodutvecklare, Nätverk.

Uppföljning

Stödperson och brukare gör individuella uppföljningar i samråd minst en gång per år alternativt tidigare om det handlar om kortare måluppfyllnad.

Utveckling

Biträdande enhetschef beställare och medarbetare har under 2013 startat upp ett nätverksarbete kring SMARTA mål. Under 2014 kommer detta arbete att fortsätta för att utveckla SMARTA mål.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel genomförandeplaner med smarta delmål	68 %		Halvår

Nämndmål:

Individen lever ett självständigt liv utifrån sina förutsättningar

Åtagande:

Individen får stöd i att nå målet om ett självständigt liv utifrån sina förutsättningar

Förväntat resultat

1,6 % av unga vuxna som har beviljats sysselsättning på Aktivitetshuset går vidare till lönearbete, praktik eller studier.

Arbetsätt

Stödpersonen upprättar en genomförandeplan tillsammans med brukaren.

Resursanvändning

Medarbetare, beställare, MI metod.

Uppföljning

Brukare och stödperson följer upp det individuella målet minst en gång per år.

Utveckling

Fortsatt SMARTA mål arbete med beställare under 2014

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Hälsoprojekt riktat till personer med psykisk funktionsnedsättning	2014-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Individen är självständig

Förväntat resultat

50 % av brukarna har uppnått delmålen i sin genomförandeplan

Arbetsätt

Stödperson och brukare upprättar en genomförandeplan. MUS används då som metod att kunna mäta självständighet.

Brukaren skattar på en skala mellan 1-10 hur viktigt det är att nå målet. Stödperson och brukare beslutar gemensamt om möjlig målnivå.

Resursanvändning

Medarbetare, MUS, MI, Parasol: genomförandeplaner och uppföljningar

Uppföljning

Med hjälp av Målyppfyllsescalan MUS följs resultaten upp.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
30 % av genomförandeplanerna ska redovisa klientens uppfyllelse av delmålen genom MUS eller MOS	2013-01-01	2013-12-31
En gemensam Mål- och insatskatalog	2014-01-01	2014-06-30

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
-----------	--------	------------------	-------------------

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
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 %	4,4 %	Tertial

Nämndmål:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
Medarbetares känsla av motivation (Motivationsindex)	80		År
Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex)	80		År
Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrningsindex)	80		År

Åtagande:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

Arbetsätt

Enhetscheferna/biträdande enhetscheferna har ett gemensamt ansvar för att uppnå förväntade mål inom sin/sina verksamhet/er. För att göra det behöver cheferna som ledare tydligt förmedla verksamhetens uppdrag och mål, skapa tydliga förväntningar samt ge återkoppling på medarbetares arbetsinsatser. Cheferna behöver vara närvarande, lyssnande, visa tillit till medarbetare och ge förutsättningar för delaktighet. Ledarskapet ska leda till helhetssyn, initiativkraft och att allas kompetens tas tillvara.

Under 2014 ska avdelningen stärka chefernas förmåga att:

- förmedla verksamhetens uppdrag och mål så att medarbetare känner att de bidrar till att nå stadens övergripande vision och mål,
- ge medarbetare återkoppling på deras prestation – både det som fungerar bra och det som kan förbättras
- använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och som skapar öppenhet och delaktighet
- stimulera till samarbete och utbyte av erfarenheter, såväl på arbetsplatsen som med andra verksamheter.

Uppföljning

Skер via medarbetarenkäten 2014.

Enhetscheferna har regelbundna uppföljningar med avdelningschefen.

Nämndmål:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktad

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
-----------	------------	-----------

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Genomföra fysisk skydds rond	2014-01-01	2014-05-31
Med utgångspunkt från medarbetarenkäten tar chef tillsammans med medarbetare fram en handlingsplan	2014-01-01	2014-03-03

Åtagande:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktat

Arbetssätt

Medarbetarna är avdelningens viktigaste resurs. Medarbetare ska vara väl förtrodda med verksamhetens mål och förväntade resultat. Ett aktivt medarbetarskap innebär att varje medarbetare tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen. Det innebär att ta ansvar för sin egen utveckling.

Under 2014 ska avdelningen stärka medarbetares förmåga att:

- ta eget ansvar för arbetsuppgifter och för att utveckla verksamheten,
- vara aktiv och bidra på möten,
- ge återkoppling till chef och kollegor – både det som fungerar bra och det som kan förbättras och
- samarbeta internt och med andra verksamheter.

Under första kvartalet kommer individuella samtal föras kring varje medarbetares utvecklingsplan.

Uppföljning

Sker via medarbetarenkäten och medarbetarsamtal.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Nämndmål:

Det ekonomiska resultatet är positivt

Åtagande:

Verksamheten är kostnadseffektiv

Förväntat resultat

Den anslagsfinansierade delen håller sig inom budget och den intäktsfinansierade delen täcker sina kostnader

Arbetsätt

Chefen följer fortlöpande upp kostnader och intäkter. Vi använder oss av stadsdelens uppföljningsmallar för utfall och prognoser. I de anslagsfinansierade verksamheterna anpassar vi volymen och gör justeringar för att hålla oss inom fastställd budget. I de intäktsfinansierade delarna optimerar vi chansen att bli valda som utförare genom att presentera våra verksamheter i Stockholms stads Jämför service och projektet ALFA. I mån av tid besöker vi beställarenheter inom Stockholms stad och informerar om verksamheten.

På APT delges medarbetarna prognos och utfall och där diskuterar vi hur vi på bästa sätt ska hålla oss inom givna budgetramar alternativt öka intäkterna och samtidigt vara kostnadseffektiva.

Uppföljning

Månads- och tertialrapporter till nämnden. Inom valfrihetsmodellen gör vi täta prognoser för att beräkna intäkterna. Vi följer upp att alla brukare har aktiv beställning och att korrekt utförrapportering gjorts. Saknas beställning kontaktas handläggaren vid aktuell beställarenhet omedelbart.

Utveckling

Utfall från föregående år analyseras och ligger till grund för nästkommande års budget och fördelningen mellan avdelningens enheter. Vi analyserar utfallet av klientgruppens delmålsuppfyllelse och justerar med ledning av detta insatserna för bästa klientnytta och kostnadseffektivitet.

Vi presenterar våra resultat av brukarundersökningar i Jämför service och utvecklar våra hemsidor länkade till Jämför service.

Övriga frågor