



**Liljeholmens gruppbestäder**

Verksamhetsplan  
Dnr 482-2013-1.1  
Sid 1 (17)

**Handläggare:**  
Roger Blomqvist

Liljeholmens gruppbestäder

**Verksamhetsplan 2014**

Liljeholmens gruppbestäder

## Inledning

**Ett tryggt boende utifrån dina behov och förutsättningar.**

**Liljeholmens gruppboendestäder**, som består av åtta boendeverksamheter, erbjuder permanent boende med särskilt stöd enligt 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) för 54 vuxna personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd. Inom enheten finns en liten anpassad daglig verksamhet för två personer med omfattande behov. Verksamhetens budget 2014 omfattar drygt 48 miljoner kronor.

**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.

Gemensamt för enheten är att vi arbetar med brukarens bästa i fokus. Stödet är individuellt anpassat och stor vikt läggs på god kvalitet samt trygghet i hemmet. Stödet styrs utifrån den enskildes behov, förutsättningar och delaktighet.

**Responsgatans gruppboendestad**, Responsgatan 3, ligger vid Telefonplan och startade våren 2010. 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. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

**Gröndals serviceboendestad**, Gröndalsvägen 179, ligger i Ekensberg och startade 1982. Gruppboendestaden består av totalt 12 lägenheter för 13 vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning. Alla boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jourrum i servicelägenheten. Personal finns dygnet runt med sovande jour. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

**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. Flertalet personal har adekvat grundutbildning och andra vidareutbildningar, som utbildning i autismliknande tillstånd, samt erfarenhet inom arbetsområdet.

**Örnbackens gruppboendestad och serviceboendestad** ligger i Aspudden på Torstens Almsgata 72, startade 2003 och har totalt sex boende. De boende är vuxna personer med lindrig till grav utvecklingsstörning. Örnbacken har fem moderna lägenheter med direkt tillgång till gemensamma utrymmen. Till gruppboendestaden är kopplad ytterligare en lägenhet (servicelägenhet). Gruppboendestaden har en uteplats. Personal finns dygnet runt med vaken natt. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

**Röda stugan** startade sin verksamhet 2002 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan. Här bor sex vuxna personer med grav utvecklingsstörning och omfattande fysiska funktionshinder med behov av individuellt personalstöd dygnet runt. Röda stugan är en fristående byggnad med moderna lägenheter, gemensamma utrymmen och en fin trädgård med uteplats. Personal finns dygnet runt med en vaken och en sovande jour. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

**Marievik gruppbostad** startade 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. 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. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

**Årstadal gruppbostad** startade sin verksamhet 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. 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 sovande jour. Flertalet personal har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

**Sture Hill gruppbostad** startade 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 två vuxna personer med grav utvecklingsstörning och omfattande fysiska funktionshinder med behov av individuellt personalstöd 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. DV har även en egen buss som nyttjas till utflykter mm. Två personal, varav den ena är arbetsledare, svarar för verksamheten. Personalen har lång erfarenhet och utbildning inom verksamhetsområdet.

### **Organisation**

De åtta gruppbostäderna och den dagliga verksamheten utgör tillsammans en enhet, Liljeholmens gruppbostäder. Ledningen består av en enhetschef och en biträdande enhetschef. Biträdande enhetschef svarar för planering och uppföljning av verksamheten enligt verksamhetsplanen, kvalitetsgarantier och andra styrdokument. Det finns arbetsledare på samtliga verksamheter, dessa arbetar både administrativt och som vårdare i verksamheterna. Sammantaget är drygt 70 vårdare anställda inom enheten.

**Viktiga samarbetspartners** är brukarnas anhöriga, gode män och andra företrädare, daglig verksamhet, biståndsbedömare, landstingets habiliteringscenter, vårdcentraler m.fl.

### **Delaktighet**

Verksamhetsplan 2014 har samtliga fast anställda medarbetare fått som utkast med e-post och sedan kunnat kommunicera dokumentet med enhetschefen. Alla medarbetarna och biträdande enhetschef har fått möjlighet att läsa och komma med synpunkter kring verksamhetsplanen. I samverkansgruppen, på arbetsplatsträffar (APT) och planeringsdagar har vi under året

fortlöpande diskuterat olika behov av utbildning för medarbetarna. Så t ex kommer vi att fortsätta att nyttja utbildningsinsatser genom stadens EU-projekt Carpe.

### **Brukarnas inflytande i verksamhetsplan 2014 och delaktighet**

Brukarna framför fortlöpande (på t ex boendemöten) olika önskemål som vi i största möjligaste mån försöker uppfylla. En-två gånger per år har vi brukarråd då brukarnas god man eller annan företrädare (t ex anhörig) träffar enhetschefen och biträdande enhetschef. Syftet med dessa möten är att öka brukarnas delaktighet och insyn i verksamheten.

Ett tydligt utökande av brukarnas direkta inflytande på verksamheternas innehåll och utformning har skett genom en delaktighetsmodell som igångsattes 2013 i samarbete med Hägerstens gruppboendestäder. Genom fokusliknande "boendemöten" har brukarna fått möjlighet att kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande boendet, fritid och kultur.

Önskemål och förbättringsområden som framkommer i brukarnas genomförandeplaner, brukarundersökningar och i det dagliga samarbetet med brukarnas tillvaratas i utarbetandet av verksamhetsplan.

### **Verksamhetsutveckling**

Stor vikt kommer 2014 att läggas på kvalitetsfrågor. Enheten kommer därför att systematiskt fortsätta att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. För Liljeholmens gruppboendestäder gäller 2014:

- att alla medarbetare som saknar aktuell utbildning i hjärt-lungräddning (med inriktning hjärt- och kärlsjukdomar) ska erbjudas utbildning i detta.
- att alla medarbetare ska erbjudas brandskyddsutbildning.
- att medarbetare ska vid behov erbjudas utbildning i det IT-baserade dokumentationssystemet Parasol.
- alla medarbetare ska vid behov erhålla utbildning i förflyttningsteknik.
- brukarinflytande och brukardelaktighet står i fokus 2014.

### **Må bra**

Utifrån en rapport från Socialstyrelsen om bristande hälsa hos personer med funktionsnedsättning påbörjar vi ett utvecklingsarbete för att minska ohälsa hos brukare på gruppboendestäderna:

- Vi kommer under året att erbjuda brukarna Må bra-kurser i samarbete med Stockholm Fritid.
- Vi kommer undersöka brukarnas önskemål rörande olika fysiska aktiviteter såsom promenader, besök på gym, bowling mm.
- Vi kommer att bjuda in brukarna till föreläsning av dietist mm.
- Vi kommer att höja kompetens hos medarbetarna genom att anordna föreläsning i ämnet motion och kost.
- Vi kommer att rikta mer adl-medel till aktivister som uppmuntrar till fysiska aktiviteter istället för aktiviteter som inte främjar hälsan.

Viktigt är att utvecklingsarbetet ska omfatta och erbjudas alla brukare på gruppbestäderna oavsett funktionsnedsättning. Inför 2015 ska alla brukare erbjudits en individuell plan utifrån rörelse och mat.

**Friskvårdstid.** Eftersom allra största flertalet medarbetare arbetar på schemalagd arbetstid dag, kväll och helger har det varit svårt för ett antal av medarbetarna att kunna nyttja friskvårdstimmen. Dessutom har synpunkter inkommit från enheternas boenderåd om att brukare har upplevt personalens uttag av friskvårdstimme som negativt. Enheterna kommer därför schemalägga friskvårdstimmen på så sätt att alla medarbetare har möjlighet att nyttja friskvårdstimmen och så att inte brukarna ska uppleva uttag av friskvårdstimmen negativt. Vi hoppas att effekten av detta ska bli att frisknärvaron ökar.

**Delaktighetsmodellen** som startade 2013 har fungerat mycket bra och flertalet brukare har upplevt boenderåden mycket positivt. Modellen kommer därför att permanentas. De medarbetare som deltar i modellen ska fortsättas att kompetens höjas rörande delaktighet och brukarinflytande.

Enhetens kontor på Hanna Paulis Gata 4 är anpassad till enhetens behov. Där har enhetschef och biträdande enhetschef kontor och lokalen samnyttjas med enhetschefen för Hägerstens gruppbestäder. I konferensrummet hålls enhetens olika interna utbildningar och möten vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmissigt.

En ny verksamhet, **Främlingsvägens servicebostad** kommer öppnas i mars 2014. Där kommer sju brukare att bo i nybyggda tvårumslägenheter. Personal ska finnas tillgänglig dygnet runt (sovande jour) i verksamhetens gemensamhetslokal.

**Enheten förstärker ledningen** med en biträdande enhetschef med beräknad tillsättning mars-april 2014.

**Resultatenheten växer** och flera nya verksamheter kan närmaste åren tillkomma inom Liljeholmens geografiska område. Därför kommer förvaltningen att se över och göra en plan för omorganisation av verksamheten med genomförande 1 januari 2015.

**Verksamhetsplan för 2014** har sedan våren 2013 varit en stående punkt på verksamheternas APT, eftersom verksamhetsplanen ses som ett levande dokument och medarbetarna fortlöpande ska kunna påverka kommande års verksamhetsplanering. Utskick av förslag text till verksamhetsplan 2014 skedde till samtliga medarbetare 27 november och på gemensamt APT 11 december 2013 och på verksamheternas 8, 14 och 15 januari 2014 diskuterades vp 2014 och risk- och väsentlighetsanalysen. Personal kunde sedan lämna ytterligare synpunkter fram till den 17 januari 2014. På samverkansgruppen den 21 januari 2014 behandlades den slutgiltiga versionen.

**Medarbetarenkätens resultat** 2013 har diskuterats inom verksamheterna. Två av verksamheterna hade lågt resultat rörande motivationsindex varför enheten kommer att arbeta särskilt med utvecklings- och förändringsarbete med dessa verksamheter under 2014.

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**

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	20 %	20 %	Tertial

Nämndmål:

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

Åtagande:

Vi åtar oss att verksamheten ska bedrivas med lägsta möjliga miljöbelastning.

#### **Förväntat resultat**

All personal är mer medvetna om vår påverkan på miljön.

#### **Arbetsätt**

Vi köper miljövänliga glödlampor i så stor utsträckning som möjligt. Kaffe och mjölk ska alltid vara kravmärkta och ekologiska.

Vi sparar el genom att köpa in lågenergilampor.

Vi använder kollektiva färdmedel och cykel i största möjliga mån.

Vi undviker utskick i pappersformat och använder e-post om möjligt.

Miljöperspektivet har en egen punkt på APT.

#### **Resursanvändning**

Vi ser till att inga inköp sker i för stor skala/lagras så att inga varor behöver kasseras på grund av ålder eller dylikt.

#### **Uppföljning**

Enheterna redovisar inköp av ekologiskt kaffe och mjölk genom kontering som ekologiskt livsmedel.

Biträdande enhetschef följer fortlöpande upp att inköp är rätt konterade.

Redovisning av andel ekologiskt inhandlat kaffe och mjölk sker i verksamhetsberättelsen.

#### **Utveckling**

Att all personal ska bli än mer medvetna om miljön.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 1.6 Stockholmarna är 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.

#### **Förväntat resultat**

Brukarna är delaktiga och nöjda med sitt fritidsliv.

#### **Arbetsätt**

Egentid (minst fyra timmar varannan vecka) planeras tillsammans med brukaren samt på brukarnas egen boendekonferens, utifrån aktuell situation och brukarens önskemål. Önskemålen kan t.ex. vara att åka tåg, fixa håret, fika, titta på film, simma, gå på bibliotek, pyssla i hemmet eller träna på gym).

Samtliga gruppboendestäder har tillgång till stadens tillgänglighetsguide.

Den lättlästa tidskriften 8 Sidor och/eller lättläst litteratur finns på flertalet gruppboendestäder.

Brukarna informeras fortlöpande om idrottsförvaltningens och Studieförbundet Vuxenskolornas utbud av kurser mm.

Goda exempel på olika aktiviteter mm ska spridas mellan verksamheterna.

Under tider som Liljeholmens dagliga verksamheter är stängd (kvällar, helger, semestrar osv) nyttjar flera av verksamheterna den dagliga verksamhetens bussar till utflykter mm.

#### **Resursanvändning**

Uppmuntran till mer gemensamma aktiviteter och spridande av goda exempel leder till bättre nyttjande av personella resurser, bussar och lokaler mm.

#### **Uppföljning**

Uppföljning sker på boendekonferenser och vid årlig uppföljning och utvärdering av genomförandeplanen.

Brukarens stödperson redovisar minst två gånger per år till biträdande enhetschef hur brukaren deltagit i samhällslivet.

Åtagandet ska följas upp på boendemöten i fokusgrupper (delaktighetsmodellen).

#### **Utveckling**

Bättre utnyttjande av bussar och lokaler.

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 lokaler och verksamheter ska vara tillgängliga för brukarna.

### **Förväntat resultat**

Brukarna känner sig trygga med den stora tillgängligheten till sociala kontakter mm.

### **Arbetsätt**

Liljeholmens gruppbestäders gemensamhetslokaler är tillgängliga för brukarna när helst de har relevanta behov av att nyttja dessa. Personal finns tillgänglig för brukarna dygnet runt årets alla dagar.

Stadens tillgänglighetsguide finns på gruppbestäderna.

### **Resursanvändning**

Uppmuntra till återkommande aktiviteter i våra gemensamma lokaler t ex inbjuda brukare till gemensamma fester för flera boenden.

### **Uppföljning**

Sker årligen i internkontroll och på boendemöten.

Åtagandet ska följas upp på boendemöten i fokusgrupper och redovisas i verksamhetsberättelsen 2014.

### **Utveckling**

Mer samnyttjande av lokalerna mellan verksamheterna.



KF:s inriktningsmål:

## 2. Kvalitet och valfrihet 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 ge tydlig och aktuell information om verksamheterna.

#### Förväntat resultat

Nöjda och välinformerade kommuninvånare/ tilltänkta kunder.

#### Arbetsätt

Aktivt använda Jämför Service och vid behov uppdatera informationen.

#### Resursanvändning

Enheten kan inte själva uppdatera informationen i Jämför service och behöver därför ta hjälp av informatör.

#### Uppföljning

Kontroll att uppgifterna i Jämför Service är korrekta och uppdaterade sker vid T1 och T2 samt inför verksamhetsberättelsen 2014.

#### Utveckling

Information om Jämför Service ska inför T1 och T2 samt verksamhetsberättelsen 2014 ges på verksamheternas APT och på enhetens brukarråd och vid kontakt med brukarorganisationer m fl.

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
Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn	91 %	91 %	År

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
(stöd och service till personer med funktionsnedsättning)			
Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	90%	År
Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		90%	År

Nämndmål:

### **Den enskilde ska få ett gott bemötande**

Åtagande:

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

#### **Förväntat resultat**

Brukare som känner sig väl bemötta och nöjda med personalen på verksamheten.

#### **Arbetsätt**

Än mer på personalmöten och utbildningsinsatser belysa frågor rörande etik, förhållningssätt och bemötande.

Vi har ett utvecklat arbetsätt vilket bland annat innebär att vi arbetar med ett lågaffektivt bemötande.

Den enskilde brukaren ska bemötas på ett gott sätt i alla situationer.

Alla brukare har särskild utsedd stödpersonal.

Arbetsledarna informerar kontinuerligt enhetschef och biträdande enhetschef om brukarnas situation.

#### **Resursanvändning**

Utbildning och arbetstidsåtgång sker inom ordinarie arbetstid och belastar inte budgeten nämnvärt.

#### **Uppföljning**

Åtagandet ska följas upp på boendemöten i fokusgrupper (delaktighetsmodellen).

#### **Utveckling**

Delaktighetsmodell ska utvecklas 2014. Modellen ska bland annat utveckla/finkalibrera personalens sätt att lyssna in de enskilda brukarnas behov och åsikter rörande personalstöd.

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.

### **Förväntat resultat**

Brukarna blir ännu mer nöjda med sitt hem, stöd och service, fritid och kultur och att de aktivt kan påverka genom delaktighet.

### **Arbetssätt**

I stödpersonens ansvar ingår att initiera och följa upp hur stödet till brukaren ges och att dokumentationen är korrekt och förvaras på säkert sätt.

Samtliga brukare erbjuds "boendemöten" där frågor som t ex gemensamma samkväm, tv-kvällar, utflykter etc. behandlas.

På samtliga boenden anordnas brukarråd med företrädare/gode män i syfte att öka delaktighet och insyn i verksamheten.

För nya medarbetare tas, innan anställningsförfarandet görs klart, utdrag ur polisens misstanke- och belastningsregister. Syftet med registerkontrollen är att ingen ska anställas som har begått våldsbrott, övergrepp eller annat brott som kan ha negativ inverkan på brukarnas trygghet mm.

Brukarna framför fortlöpande (på t ex boendemöten) olika önskemål som vi i största möjligaste mån försöker uppfylla. En-två gånger per år har vi brukarråd då brukarnas god man eller annan företrädare (t ex anhörig) träffar enhetschefen och biträdande enhetschef samt arbetsledare från respektive gruppboestad. Syftet med dessa möten är att öka brukarnas delaktighet och insyn i verksamheten. Ett tydligt utökande av brukarnas direkta inflytande på verksamheternas innehåll och utformning kommer att ske genom en delaktighetsmodell som igångsattes 2013 i samarbete med Hägerstens gruppboestäder. Genom fokusliknande boendemöten kommer brukarna få möjlighet att kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande boendet, fritid och kultur.

Önskemål och förbättringsområden som framkommer i brukarnas genomförandeplaner, gjorda brukarundersökningar och i det dagliga samarbetet med brukarnas tillvaratas i utarbetandet av verksamhetsplan.

### **Resursanvändning**

Genom genomförandeplaner, mitt behov av ditt stöd, boendemöten med fokusgrupp, brukarråd mm får vi veta vad och hur brukaren vill att vi ska ge stöd och service till honom eller henne.

## Uppföljning

Genomförandeplanen följs upp årligen tillsammans med brukaren och/eller god man. På planeringsdagar och på konferenser följer personalgrupperna upp att brukarna har erhållit gott stöd samt god service och omvårdnad. På boendemöten med fokusgrupp tas åtagandet upp.

Den årliga internkontroll som enhetschefen gör tillsammans med biträdande enhetschef leder till förbättringsarbeten och säkerställer kvaliteten rörande omsorg, verksamhet, personal och ekonomifrågor.

Åtagandet kommer att följas upp i VB 2014.

## Utveckling

Synpunkter och förslag leder till förändringar utifrån brukarna behov.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
Aktivt Medskapandeindex	80	80	År
Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	100 %	100 %	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	90 %	80 %	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	93 %	92 %	År
Sjukfrånvaro		4,4 %	Tertial

Nämndmål:

**Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)**

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska registrera deltidsanställdas önskemål om utökad tjänstgöringsgrad i systemet.	2014-01-01	2014-04-30
Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2014-12-31

Åtagande:

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

## Förväntat resultat

Kompetenta och kunniga medarbetare.

## Arbetsätt

Alla tillsvidareanställda medarbetare som saknar aktuell utbildning i hjärt-lungräddning (med inriktning hjärt- och kärlsjukdomar) ska erbjudas utbildning i detta.

Alla tillsvidareanställda medarbetare ska erbjudas brandskyddsutbildning.

Alla arbetsledare och åtta vårdare deltar som "förmedlare" i delaktighetsprojektet och får på detta sätt en internutbildning bland annat i samtalsmetodik.

Alla tillsvidare anställda medarbetare ska utbildas i dokumentationssystemet Parasol.

Alla medarbetare ska vid behov få utbildning i förflyttningsteknik.

Genom strukturerade studiebesök mellan enhetens åtta gruppboendestäder ska medarbetarna öka sin kompetens om olika boendeformer och arbetsätt utifrån olika miljöförutsättningar.

Medarbetare som så önskar ska när det är möjligt erbjudas att prova på att arbeta på annat boende inom enheten (en enkel form av jobbroation).

Vid medarbetarsamtal upprättas en kompetensutvecklingsplan.

## Resursanvändning

Ökad kunskap gör att vi arbetar effektivare och bättre. Införandet och utvecklandet av en delaktighetsmodell ger ett direkt stöd i kompetensutveckling.

## Uppföljning

Uppnått resultat/frekvens, dvs hur många av de anställda som gått utbildningar och hur många utbildningar som man deltagit i, ska redovisas i verksamhetsberättelsen för 2014.

## Utveckling

Genom ökad kunskap säkrar vi kvaliteten inom verksamheten mer. All personal ska ha aktuella kompetensutvecklingsplaner.

Nämndmål:

### Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2013

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2014-12-31
Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Vi åtar oss att arbeta för en minskning av sjukfrånvaron.

## Förväntat resultat

Att personalen mår bättre och att frisknärvaron ökar.

## Arbetsätt

Varje månad går biträdande enhetschef och enhetschefen igenom rapporterad sjukfrånvaro. Vid hög sjukfrånvaro har enhetschefen rehabiliteringssamtal med medarbetaren, vid behov i samarbete med företagshälsovården.

Medarbetarna har rätt att, när verksamheten tillåter, använda en timme arbetstid per vecka till friskvård. Enheten subventionerar friskvård. Frisknärvaro ska uppmärksammas.

2014 ska präglas av uppmärksamhet kring positiva aktiviteter som t ex gemensamma fysiska och sociala aktiviteter.

Medarbetarna erbjuds minst ett medarbetarsamtal per år med enhetschefen.

## Resursanvändning

Högre frisknärvaro bidrar till att arbetsuppgifterna fördelas jämnare och effektivare i verksamheterna, vilket i sin tur leder till lägre arbetsbelastning för medarbetarna.

## Uppföljning

Uppföljning och redovisning sker i verksamhetsberättelsen för 2014.

I enhetschefens årliga internkontroll (rörande omsorg, verksamhet, personal och ekonomifrågor) med den biträdande enhetschefen följs frågor rörande hälsofrämjande arbete upp.

Vid nyttjande av friskvårdstimme ska aktivitet, tid och person dokumenteras per verksamhet och sammanställning redovisas verksamhetsberättelsen 2014.

Frisknärvaro ska uppmärksammas vid medarbetarsamtal.

## Utveckling

Ännu högre frisknärvaro och lägre vikariekostnader gör att verksamheten kan utveckla kvaliteten mer för brukarna, t.ex. genom att de får mer "egentid".

## 3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

### 3.1 Budgeten är i balans

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial

## Resursanvändning

### Budget 2014

Budgetår:	2014
Enhet:	Liljeholmens gruppbestäder
Enhetschef:	Roger Blomqvist

<b>Beloppen anges i TKr</b>	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	48 444
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	48 444
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	1 300
Personalkostnader	41 946
Övriga personalkostnader	2 598
Lokalkostnader	770
Övriga kostnader	1 830
<i>Summa kostnader</i>	48 444
<i>Summa netto</i>	-0

Nämndmål:

**Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget**

Åtagande:

Vi åtar oss att bedriva verksamheten kostnadseffektivt.

### Förväntat resultat

Enheten har en god kvalitet och ekonomi.

### Arbetsätt

Enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar och möjliga kostnadsminskningar. Medarbetarna ska bli än mer delaktiga och informerade om enhetens ekonomi på APT. Medarbetarna ska uppmuntras till att aktivt komma med förslag till

kostnadsminskningar med bibehållen god kvalitet i verksamheten.

Vikarier tillsätts endast vid behov. Bemanningen ses fortlöpande över på samtliga enheter. Enheten ser fortlöpande över scheman och bemanning på samtliga gruppbofstäder. Vid vakant plats i boendet agerar samtliga inblandade skyndsamt.

Kostnader för kompetensutveckling för medarbetare kommer att minimeras och fokuseras till kortare kurser rörande omvårdnad, säkerhet, trygghet och andra för verksamheten aktuella utbildningsbehov. Enheten deltar i stadens EU-projekt Carpe och har på detta sätt tillgång till kostnadsfria kurser och temadagar.

Alla medarbetare har ledsagarkort/vårdarkort som i vissa fall berättigar till avgiftsfritt inträde (för ledsagare) och på så sätt sänker enhetens kostnader vid olika aktiviteter med brukare.

På gruppbofstäderna finns utsedda medarbetare för olika ansvarsområden.

Bemanningsansvarig tillser att det finns rätt bemanning enligt aktuellt behov i dialog med arbetsledaren. Materialansvarig gör underlag till beställning av varor som biträdande enhetschef alltid ska godkänna innan beställning görs.

### **Resursanvändning**

Rätt bemanning utifrån verksamhetens behov och relevant vikarietäckning vid sjukdom mm samt aktsamhet rörande material mm ger god resursanvändning.

### **Uppföljning**

Uppföljning av ekonomin sker noggrant genom månadsrapporter och tertialrapporter samt bokslut.

Det sker internt en fortlöpande granskning av inkomster och utgifter och avvikelser åtgärdas snarast. Redovisning sker fortlöpande på APT.

### **Utveckling**

Samtliga kostnader ses över inom enheten såväl rörande inköp som personalbemanning.

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**

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Internkontroll ska genomföras och dokumenteras i ILS-webben inom samtliga avdelningar och enheter.	2014-01-01	2014-12-31



Åtagande:

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

### **Förväntat resultat**

En säker och tydlig ekonomi så att alla (personal, ledning m fl) blir medvetna om enhetens förutsättningar och på så sätt bidrar till en kostnadseffektivitet.

### **Arbetsätt**

Enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar och möjliga besparingar och förslag på ökade intäkter.

Återkommande information och ekonomidiskussioner på APT med medarbetarna.

Nära samarbete med controller m fl.

### **Resursanvändning**

Samtliga medarbetare uppmuntras till att lämna synpunkter och förbättringsförslag fortlöpande rörande verksamhet, kvalitet och ekonomi.

### **Uppföljning**

Vi följer stadens och stadsdelens uppföljningssystem för verksamhet och ekonomi.

På APT och i samverkansgruppens stående dagordningar ingår punkterna:

- Arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor
  - information från skyddsombud
  - eventuella arbetsskadeanmälningar/rehabiliteringsfrågor
  - skyddsrondsarbete
  - hot och våld-frågor
- Aktuella verksamhetsfrågor och ekonomifrågor
- Personal- kompetens- och jämställdhetsfrågor
- Etik- och kvalitetsfrågor, miljö- samt policyfrågor.

Årligen gör enhetschefen en internkontroll tillsammans med biträdande enhetschef rörande personal, verksamhet, omsorg, ekonomi samt etik, moral och kvalitet.

### **Utveckling**

Att än mer uppmuntra medarbetarna och andra berörda till att komma med synpunkter och förslag till förbättringar rörande verksamhet och ekonomi.