



Handläggare:
Annette Silberman, Amila
Srabovic

Liljeholmens dagliga verksamhet
Verksamhetsplan 2014

Liljeholmens dagliga verksamhet

Box 490
12904 Hägersten

hagersten-liljeholmen@stockholm.se
stockholm.se

Inledning

Vår verksamhetsidé

Vår verksamhetsidé bygger på att erbjuda Dig en meningsfull dag utifrån dina behov och intressen. Vi ska se till dina styrkor och förmågor och vårt arbete ska underlätta var och ens delaktighet och medbestämmande. Vårt arbete utgår ifrån att du är i fokus och att vi utför våra arbetsuppgifter med full respekt för din integritet.

Liljeholmens dagliga verksamheter

Liljeholmens dagliga verksamheter består av tre verksamheter: Liljans dagliga verksamhet, Örnbergs dagliga verksamhet och Hunddagis Trofast. Daglig verksamhet (dv) är en insats som man kan ansöka om via lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). För att få möjlighet att beviljas daglig verksamhet ska man ha någon av följande funktionsnedsättningar: utvecklingsstörning, autism/autismliknande tillstånd eller förvärvad hjärnskada. Dessa funktionsnedsättningar ingår i personkrets 1 och 2 enligt LSS.

Liljans dagliga verksamhet

Liljans dagliga verksamhet har inriktning mot konst, konsthantverk och media. Verksamheten har en affär i Gröndal som heter Gröna Liljan där brukarna tillsammans med personal säljer våra produkter. Vi hyr ett torp i Vårsta där en skogsgrupp arbetar med olika trädgårdsuppgifter som odling, vedhuggning och skötsel av torpet m.m.

Örnbergs dagliga verksamhet

Verksamhetens inriktning är "Där dina sinnen berörs" och mycket fokus ligger på musik, rörelse, sinnesstimulering, bild och form samt media.

Hunddagis Trofast

På vårt Hunddagis arbetar våra brukare som hundskötare med ansvar för varsin hund. Utöver hundpromenader består arbetet av hundvård, agility och olika ansvarsområden vad gäller skötsel av lokalerna.

Brukare

Inom enheten arbetar totalt 95 brukare (Liljans dv 51 brukare, Örnbergs dv 34 brukare och Hunddagis Trofast tio brukare).

Medarbetare

Inom enheten arbetar totalt 45 medarbetare samt två enhetschefer i delat ledarskap. Medarbetarna är fördelade på 42 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent.

Lokaler

Liljans och Örnbergs dagliga verksamhet ligger i närhet av varandra på Instrumentvägen i Örnberg. Örnberg har även ett annex i Axelsberg samt Liljan en affär i Gröndal. Hunddagis Trofast har lokal på Valutavägen i Hägersten som är anpassade för verksamhet med hundar, men den är inte fullt tillgänglig då det finns några trappor.

Viktiga styrdokument

Våra styrdokument är lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), Socialstyrelsens Föreskrifter och allmänna råd (SOSFS), offentlighets- och sekretesslagen (OSL), arbetsmiljölagen, livsmedelslagen, Lex Sarah, Systematiskt brandskyddsarbete (SBA), beställningar från beställarenheten, brukarnas genomförandeplaner, scheman och rutinpärmar m m.

Budget 2014

Budgeten för 2014 har en omslutning på 26,2 miljoner kronor och enheten går in i 2014 med budget i balans.

Viktiga samarbetspartners:

Enheten har flera viktiga samarbetspartners såsom brukarnas anhöriga och andra företrädare, gruppbofästäder, biståndsbedömare, särskolor, Habiliteringen samt andra verksamheter som t ex Studieförbundet Vuxenskolan.

Medarbetarnas inflytande i verksamhetsplan 2014

Samtliga medarbetare och de två arbetsplatsombuden från Kommunal har först enskilt läst igenom ett första utkast på verksamhetsplan 2014 sedan har vi på varje verksamhet gemensamt diskuterat och arbetat fram de olika åtagandena. Verksamhetsplanen har behandlats på Liljan 10 december 2013 och 14 januari 2014, på Örnberg 12 december 2013 och 16 januari 2014 och på Trofast 15 januari 2014. Den har även behandlats i samverkansgrupp 13 december 2013 samt 9 januari 2014.

Brukarnas inflytande i verksamhetsplan 2014

Det är utifrån brukarnas behov och önskemål som vår verksamhet bedrivs och det styr hela vårt arbete inför verksamhetsåret 2014. Brukarnas önskan framkommer bl.a. i deras genomförandeplaner, i det dagliga samarbetet med brukarna samt i brukarenkäterna.

Kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling 2014

Vi fortsätter under 2014 att i verksamheterna arbeta med att vidareutveckla våra brukares delaktighet och medbestämmande. En förutsättning för detta är bland annat att miljön är förutsägbar och information tillgänglig till våra brukare - ett arbete som påbörjats och som vi under 2014 kommer fortsätta arbeta med.

Hälsa är ett annat tema som vi under 2014 kommer att fokusera på. Vi har från FUB beställt informationshäften på lättläst som vi i grupperna kommer att använda som underlag. Vi kommer även bjuda in föreläsare från vuxenskolan som både till personal och brukare kommer att prata om vikten av rörelse och bra mat.

Under 2014 kommer vi under våren bjuda in närstående och gode män till öppet hus under dagtid på Örnberg och Liljan. Vi kommer även som vanligt till hösten 2014 bjuda in till soppkvällar på respektive verksamhet. Örnberg och Liljan kommer som tidigare anordna minst en brukarfest per år. I samband med julen bjuder vi på jullunch med tillhörande festligheter och musikunderhållning.

Under 2012 påbörjades arbetet med att ytterligare utveckla dokumentationen vad gäller bl.a. hur man journalför, skriver genomförandeplaner och gör uppföljningar, detta arbete kommer fortsätta under 2014. Vi har inom enheten tre utsedda dokumentationsstödare som är en stor tillgång i detta arbete.

Under 2014 kommer vi fokusera på att uppdatera samtliga rutinpärmar på våra verksamheter. Vi kommer även anordna brandskyddsutbildningar samt utbildningar i första hjälpen på samtliga verksamheter.

Liljans dagliga verksamhet

Under 2014 kommer Liljan planera för att under året anordna en gemensam utställning där man visar upp sin bredd i skapande hantverk. Teaterliljorna kommer under 2014 sätta upp en

ny produktion. Två medarbetare på Liljan har initierat ett nytt projekt som handlar om processpedagogik som hela verksamheten under 2014 kommer att arbeta vidare med. Utifrån resultatet av medarbetarenkäten och efterföljande diskussion på APT kommer vi under 2014 arbeta med frågorna respekt, kommunikation och samarbete.

Örnsbergs dagliga verksamhet

Under 2014 kommer Örnsberg fokusera på brukarnas delaktighet och medbestämmande. Arbetet med att ta fram individuellt anpassade scheman fortsätter likväl att skapa förutsägbarhet i miljö och aktiviteter. Med tanke på att vi har många äldre brukare i verksamheten kommer vi se över hur vi på bästa sätt, vad gäller arbetsmetodik och fortbildning, kan möta den gruppens behov. Vår egna brukarundersökning kommer under 2014 genomföras på Örnsberg. Satsningar på att förbättra arbetsmiljön i medarbetargruppen utifrån kommunikation och bemötande är ett annat viktigt arbete under 2014.

Hunddagiset Trofast

Under 2014 kommer vi fortbilda både medarbetare och brukare i hundkunskap i form av handledning på plats. Utifrån vad som framkom i samband med fysisk skyddsron under hösten 2013 kommer Trofast genomgå viss renovering under våren. Vi kommer att bättra på golv och andra ytskikt samt bygga om i vår tvättstuga för att undvika felaktiga arbetsställningar.

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 dubbdäck	0 %	tas fram av nämnden/styrelsen	År
Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	20 %	20 %	Tertial
Andel miljöbränslen i stadens etanol- och biogasfordon	45 %	tas fram av nämnd/styrelse	Halvår

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Åtagande:

Vi åtar oss att handla ekologiska livsmedel.

Förväntat resultat

Verksamheterna når upp till att 20 % av de livsmedel som vi handlar är ekologiska.

Arbetssätt

När verksamheten handlar livsmedel väljer vi i första hand ekologiskt kaffe och frukt. De ekologiska livsmedel som vi köper in till verksamheten konteras på ett särskilt konto.

Resursanvändning

En av medarbetarna på verksamheten är ansvarig för inköp av livsmedel. Vid frånvaro så säkras inköpen upp av i förväg utsedd vikarie.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med arbetsplatsträff (APT) för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Vi fortsätter under 2014 att se över om det finns ytterligare ekologiska livsmedel som vi kan handla. I de fall vi handlar enstaka varor i affär väljer vi i första hand ekologiska alternativ.

Åtagande:

Vi åtar oss att i så hög grad som möjligt använda miljöbränsle samt att inte köra våra bussar med dubbdäck.

Förväntat resultat

Mindre miljöpåverkan.

Arbetssätt

Vi använder dubbfria däck till våra bussar samt väljer i första hand att tanka våra bussar med gas.

Resursanvändning

Vi har tre bussar i verksamheten och personal som ansvarar för att se till att bussarna tankas och servas.

Vi använder OKQ8 samt Statoil stationer för att tanka miljögas.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

För att underlätta gastankning har vi under hösten 2013 införskaffat ytterligare ett kort på annan station och vi kommer även under 2014 arbeta för att ytterligare öka tankningen av gas.

Åtagande:

Vi åtar oss att källsortera.

Förväntat resultat

Minskad mängd sopor och ökad miljömedvetenhet.

Arbetsätt

Vi källsorterar tidningar, metallburkar, batterier, glas, lampor, plast- och pappersförpackningar samt miljöfarligt avfall. Vi har medarbetare och arbetstagare som är särskilt ansvariga för källsorteringen. En dag i veckan åker vår buss med arbetstagare och personal runt bland verksamheterna för att samla in grovsopor samt miljöfarligt avfall som ska till återvinningsstationen.

En gång i veckan åker vår bussgrupp runt bland verksamheterna för att samla in källsorterat material och åka till återvinningsstationen med detta.

Resursanvändning

Vi köper in sorteringskärl till verksamheterna samt utser någon av medarbetarna samt några brukare som ansvarar för källsortering. Vi använder verksamhetens buss för att åka till återvinningsstationen.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetsätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2014 planerar vi att öka medvetenhet kring miljöfrågor hos alla brukare på vår enhet genom att ha olika miljöteman under våren och hösten.

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 arbetsdagen ska vara förutsägbar och aktiviteter anpassade utifrån brukarens behov.

Förväntat resultat

Våra brukare vet så långt det är möjligt hur dagen kommer att se ut samt är så delaktiga och självständiga som möjligt i olika arbetsuppgifter/aktiviteter.

Arbetsätt

När en ny brukare börjar finns våra arbetsterapeuter till hands för att ta reda på vilka behov brukaren har angående anpassningar och hur man på bästa sätt skapar förutsägbarhet, så att brukaren vet vad som kommer att hända under dagen. När vi sedan gör genomförandeplanen är detta något vi dokumenterar så att vi sedan också kan följa upp om vi behöver göra vissa förändringar.

Varje brukare har ett schema som är anpassat så långt som möjligt så att han eller hon själv ska veta vad som kommer att hända under dagen.

På vårt Hunddagis har vi börjat använda oss av Sigvart dagsplan för att underlätta för alla att få en överblick över dagen, tiden och vilka aktiviteter som är planerade.

Resursanvändning

I våra verksamheter har vi två arbetsterapeuter som tillsammans med medarbetarna ser över brukarens behov av anpassningar och eventuella hjälpmedel.

Uppföljning

Vi går igenom tertiärrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetsätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

När vi en gång per år följer upp de individuella genomförandeplanerna tittar vi på om brukaren har ett tydligt schema, dagen är förutsägbar och aktiviteter/arbetsuppgifter är anpassade eller om vi ytterligare behöver göra något.

Utveckling

Vi kommer under 2014 fortsätta arbeta med tema delaktighet och medbestämmande, frågor som vi kommer hålla levande bland annat på de månatliga brukarkonferenserna.

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en god tillgänglighet till och i våra lokaler.

Förväntat resultat

Våra brukare kan på ett enkelt och säkert sätt förflytta sig till våra lokaler samt sedan i lokalen mellan olika rum och aktiviteter.

Arbetsätt

I samband med att ny brukare börjar i verksamheten ser vi över vilka anpassningar som eventuellt behöver göras i lokalen och i samband med aktiviteter och arbetsuppgifter.

Resursanvändning

När vi undersöker och beaktar frågor som har med tillgänglighet att göra tar vi hjälp av våra arbetsterapeuter.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Vi har en dialog med trafikkontoret för att se över och öka tillgängligheten och säkerheten utanför våra entréer på Instrumentvägen.

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:

Samtliga verksamheter har informationsmaterial på lättläst.

Förväntat resultat

Att våra arbetstagare, nya som gamla, kan så långt som möjligt tillgodogöra sig information om vår verksamhet och därmed göra val.

Arbetssätt

Samtliga verksamheter har presentationsbroschyrer på lättläst och med bilder. Vår information på Jämför service är aktuell.

När vi lämnar ut infolappar om sommar- och juledighet, planerade utflykter eller andra aktiviteter som berör våra arbetstagare utformar vi dessa på lättläst och med bilder/pictogram.

När ny arbetstagare börjar delar vi ut "Välkommen till ditt nya jobb" som är skriven på lättläst, kompletterad med pictogrambilder.

Vi skriver våra kvalitetsgarantier på lättläst.

Resursanvändning

Vi använder våra arbetsterapeuter som resurs och bollplank vid framtagandet av informationslappar.

Vi uppmuntrar medarbetare att gå utbildningar i Lättläst anordnade av bland annat Carpe och Blålockan.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Vi kommer under 2014 lägga in våra informationsbroschyrer som en länk på Jämför service, så att de som är intresserade lätt ska kunna skriva ut den.

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
Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerande bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	83 %	tas fram av nämnden	År
Andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	2 %	tas fram av nämnden	År
Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	91 %	91 %	År

Nämndmål:

Den enskilde ska få ett gott bemötande

Åtagande:

Vi åtar oss att ge alla ett gott och respektfullt bemötande.

Förväntat resultat

Brukare, närstående och medarbetare är nöjda, trivs och stannar i vår verksamhet.

Arbetssätt

Alla som kommer till vår verksamhet ska känna att man blir välkomnad, lyssnad på och respekterad för den man är.

Vi är ambassadörer för vår verksamhet och ska bemöta brukare, medarbetare, besökare, gruppboheter och närstående med vänlighet och önskan att se möjligheter och lösningar.

Ett gott bemötande innebär att vi ska vara närvarande i våra möten, ha ögonkontakt, tänka på kroppsspråk, tonläge och hur vi uttrycker oss. Vi ska invänta och lyssna in våra brukare.

Resursanvändning

Det är viktigt att dessa diskussioner hålls levande på konferens, medarbetarsamtal och i det dagliga arbetet. Ett underlag till dessa diskussioner kan bland annat vara den bemötandeguide som finns framtagen.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Vi kommer under 2014 fokusera på kommunikation- och bemötandefrågor och även ta in handledning kring dessa frågor.

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 vår daglig verksamhet ska vara trygg och av god kvalitet.

Förväntat resultat

Brukare, handläggare, närstående och medarbetare är nöjda med verksamheten.

Arbetssätt

- För att verksamheten ska vara trygg och av god kvalitet är det viktigt med kontinuitet, att vi anpassar vår verksamhet utifrån individuella behov, att vi har tydliga rutiner och att vi följer gällande lagstiftning och styrdokument.
- Vi utser en stödperson som har det övergripande ansvaret vad gäller veckans aktiviteter, dokumentation, genomförandeplan och kontakter med närstående och eventuell gruppbostad.
- Tillsammans med brukare och ibland dennes närstående gör vi en genomförandeplan som utgår från biståndshandläggarens beställning.
- Genomförandeplanen följs upp minst en gång per år. För att så långt det går underlätta för brukaren att själv kunna vara delaktig i denna uppföljning använder vi vid behov samtalsmatta.
- Vi utformar schema över veckans aktiviteter/arbetsuppgifter som så långt det är möjligt är tillgängliga så att brukaren själv kan förstå och påverka sin dag.
- Vi samverkar aktivt med habiliteringens sjukgymnaster, logopedier och arbetsterapeuter i syfte att erbjuda rörelseträning, alternativ kommunikation, alternativa hjälpmedel m.m.

Resursanvändning

Vi använder tid på brukarkonferenser och APT att se över och utveckla vårt arbetssätt.

Uppföljning

Minst en gång per år har vi möte med brukaren och/eller den gode mannen för att gå igenom hans/hennes scheman och genomförandeplan.

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Arbete fortsätter under 2014 med att ta fram uppdaterade rutinpärmar, arbetsbeskrivningar m.m. så att verksamheten ska hålla en god och hög kvalitet.

Åtagande:

Vi åtar oss att vår verksamhet ska ge möjlighet till delaktighet och medbestämmande.

Förväntat resultat

Våra brukare upplever en känsla av sammanhang genom att dagen är begriplig, de känner att de kan påverka samt att dagen känns meningsfull.

Arbetssätt

Vår dagliga verksamhet bygger på att vi respekterar brukarens önskemål om vad han eller hon själv vill arbeta med. Vi stödjer brukaren att själv, så långt det är möjligt, vara delaktig i utformningen av dagen. För oss är det viktigt att fokusera på brukarens resurser och styrkor och med hjälp av dessa erbjuda aktiviteter och arbetsuppgifter där brukaren känner sig så delaktig och självständig som möjligt.

Brukarens delaktighet och medbestämmande ska genomsyra allt vi gör på daglig verksamhet, från samtal och aktiviteter/arbetsuppgifter till uppföljningar.

Tillsammans med brukaren upprättar vi en genomförandeplan som baseras på beställningen från biståndsbedömare. I genomförandeplanen dokumenterar vi olika delmål och mål som brukaren vill uppnå. Utifrån genomförandeplanen får brukaren vid behov ett eget dag-alternativt veckoschema där hans/hennes aktiviteter är inskrivna. Schemat ska vara utformat så att brukaren själv, om möjligt, kan förstå det.

Verkstadsklubben är brukarnas eget forum där man kan ta upp olika viktiga frågor som berör arbetsplatsen eller annat ute i samhället. Verkstadsklubben leds av en cirkelledare från vår samarbetspartner Vuxenskolan.

På vårt Hunddagis Trofast har vi stormöte en gång i månaden. Detta är ett forum för delaktighet och medbestämmande där både medarbetare och brukare lyfter förslag som man gemensamt vill diskutera.

Resursanvändning

På våra brukarkonferenser en gång i månaden diskuterar vi bland annat brukarens delaktighet och möjlighet till medbestämmande.

För att utveckla våra arbetsmetoder använder vi oss av arbetsterapeuternas kompetens inom området.

Uppföljning

Årligen görs uppföljningar genom olika brukarundersökningar, brukarmöten och av det som kommer fram på möten med verkstadsklubben.

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2014 kommer vi ytterligare att diskutera begreppet KASAM - känsla av sammanhang - och hur vi kan arbeta utifrån ett salutogent förhållningssätt där vi ser till brukarens styrkor och förmågor för att ytterligare kunna öka brukarens delaktighet och förmåga till medbestämmande.

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
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 APT ska vara ett forum för diskussion och medbestämmande.

Förväntat resultat

Att APT är ett forum som känns meningsfullt och bidrar till erfarenhetsutbyte.

Arbetsätt

Det är viktigt att medarbetarna känner att APT är ett forum för medbestämmande, inflytande och delaktighet och inte ett informationsmöte som det ofta tenderar att bli.

För att skapa förutsättningar för medarbetarnas engagemang kommer vi på våra APT ta upp olika teman som hämtas från VP, värdegrund, förhållningssätt, visionsarbete, arbetsmiljö m.m.

Vid årets första APT lyfter vi gemensamt frågor och teman som vi sedan planerar in under resten av årets APT.

Resursanvändning

Vi använder konferenstid en eftermiddag i månaden till APT.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetsätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2014 kommer vi fortsätta med att arbeta med olika teman på APT.

Vi kommer att se över formuleringen på agendan för APT då vi idag upplever att den inte främjar delaktighet.

Åtagande:

Vi åtar oss att ta fram en kompetensutvecklingsplan till varje medarbetare.

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner att deras kompetens tas tillvara samt att de utvecklas i sin yrkesroll.

Arbetsätt

Alla medarbetare har medarbetar- och lönesamtal med ansvarig enhetschef minst en gång per år. Vid dessa samtal tar vi gemensamt fram en kompetensutvecklingsplan som grundar sig på medarbetarens behov av påbyggnad och utbildning samt verksamhetens inriktning.

Verksamhetens arbetsterapeuter erbjuder information, workshops och handledning kring olika hjälpmedel till de medarbetare som så behöver.

Alla medarbetare får kontinuerlig fortbildning i ParaSol och enhetens dokumentationsstödjare gör punktinsatser och stöttar vid behov. Vi uppmuntrar varandra att ta del av de nätverk som finns inom den egna yrkesrollen för att diskutera de speciella frågeställningar som kan uppstå.

Under året ges möjlighet att individuellt eller gruppvis boka in tid för studiebesök på andra verksamheter.

Verksamheterna har extern handledning när behov uppstår.

Resursanvändning

Vi använder oss av de utbildningar som erbjuds inom ramen för Carpe, Lärgården, Blåklockan och ABF.

Vad gäller stöd i dokumentation använder vi oss av enhetens dokumentationsstödjare. Enhetens arbetsterapeuter finns även som resurser vad gäller att anordna workshops med olika teman.

Uppföljning

I medarbetar- och lönesamtalet följer vi upp tidigare kompetensutvecklingsplan samt diskuterar eventuella nya behov av olika kompetenshöjande utbildningar.

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Under 2014 kommer vi ytterligare se över hur vi på bästa sätt kan skapa forum för att ta tillvara de föreläsningar/utbildningar som olika medarbetare varit på.

Som enhetschefer kommer vi uppmuntra medarbetare att ansvara för del av APT, planeringsdag eller annan konferenstid.

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 höja frisknärvaron.

Förväntat resultat

Personalen trivs och verksamheten har en högre frisknärvaro.

Arbetssätt

När verksamheten tillåter finns möjlighet att ta ut en friskvårdstimme per vecka. Arbetsgivaren subventionerar en friskvårdsaktivitet med 500 kr/år.

Verksamheterna har två utsedda friskvårdscoacher som bland annat informerar om olika STAR-aktiviteter. På exempelvis planeringsdagar har friskvårdscoacherna uppdrag att lägga in lite pausaktiviteter.

En gång per år ansvarar enhetschef för att dela ut enkät för fysisk skyddsron som sedan sammanställs och går igenom på APT. Vid detta tillfälle beslutar vi om eventuella åtgärder.

En gång per år genomförs stadens medarbetarundersökning där även frågor kring den psykosociala miljön tas upp. Sammanställningen från denna blir ett underlag att diskutera och sedan arbeta vidare med om det framkommer förbättringsområden.

Enhetschef ansvarar för att hålla rehabsamtal vid upprepad korttidsfrånvaro eller annan frånvaro. Personalfunktionen samt Previa finns även till hands om det skulle behövas.

Samtliga medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år.

I samband med sommar- och julavslut samlas vi för att gemensamt fika under lite festligare former. Vi försöker anordna minst en personalfest per år.

Att se varandra, uppmuntra och ge beröm är andra viktiga faktorer för att öka trivsel och höja frisknärvaron.

Resursanvändning

Enhetschefen arbetar tillsammans med personalfunktionen och Previa för att på ett effektivt sätt arbeta med olika rehabärenden samt i det förebyggande arbetet.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Fokus under 2014 är att arbeta med korttidsfrånvaro genom olika punktinsatser men även med hjälp av handledning i kommunikation och bemötande.

Vi kommer ta en kontakt med RSMH, då de kan komma på konferenstid och prata om psykisk hälsa någon gång under året. Vi kommer även till verksamheterna köpa in en "första hjälpen-låda för psykisk ohälsa".

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 dagliga verksamhet
Enhetschef:	Annette S. och Amila S.

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	12 259
Bidrag	90
Försäljning av verksamhet	13 141
Övriga externa intäkter	680
<i>Summa intäkter</i>	26 170
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	633
Personalkostnader	19 174
Övriga personalkostnader	206
Lokalkostnader	3 032
Entreprenader och köp av verksamhet	1 365
Övriga kostnader	1 760
<i>Summa kostnader</i>	26 170
<i>Summa netto</i>	0

Nämndmål:

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

Åtagande:

Vi åtar oss att bedriva daglig verksamhet på ett kostnadseffektivt sätt.

Förväntat resultat

Att verksamheten har en god kvalitet och en stabil ekonomi.

Arbetsätt

Alla medarbetare får varje månad på APT information om det ekonomiska läget samt olika nyckeltal. Medarbetarna uppmuntras att komma med förslag på olika sätt att effektivisera verksamheten och lägga pengar på rätt saker.

På APT diskuteras också om verksamheten behöver förändras för att bättre matcha brukarnas behov av daglig verksamhet. Alla medarbetare och enhetschefen marknadsför verksamheterna mot särskola och biståndsbedömare så att fler brukare får möjlighet att börja sin dagliga verksamhet hos oss om så önskas.

Resursanvändning

Verksamheten försöker i möjligaste mån lösa frånvaro (sjukdom, semester och utbildning) med befintlig personal.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband med APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetsätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt åtagande.

Utveckling

Då vi har några lediga platser i ingången till 2014 kommer vi marknadsföra oss mot handläggare och sargymnasium.

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 ha en tydlig styrning och uppföljning av både verksamhet och ekonomi.

Förväntat resultat

All personal är medvetna om verksamhetens förutsättningar och om det ekonomiska läget.

Arbetsätt

Till varje halvår görs en planering för varje verksamhet där vi fastslår innehåll för APT och övrig konferenstid. I denna planering finns även dokumenterat vad som är på gång utifrån verksamhetens årshjul, såsom skyddsronder, medarbetarsamtal, uppföljningar m.m.

Enhetschefen går igenom verksamhetens ekonomi varje månad tillsammans med kontrollern.

Enhetschefen och medarbetare gör varje år skyddsronder, både psykosocial och fysisk.

Samtliga beslut som fattas i verksamheterna dokumenteras i en särskild mall där det också framgår vem som ansvarar för varje beslut och när det ska vara åtgärdat. Detta för att få en tydligare styrning samt att medarbetare och chefer får bättre kontroll på de beslut som är tagna.

Resursanvändning

Enhetschef har nära kontakt med förvaltningens controller.

Uppföljning

Kontinuerligt under årets APT återkommer vi till VP för att stämma av våra åtaganden. Inför skrivande av VP 2014 stämde vi först av VP 2013 för att se om vi behövde göra några förändringar i arbetssätt eller åtagande. Har det tillkommit några nya nämndmål lyfter vi upp dessa och diskuterar gemensamt hur vi ska formulera nya åtaganden.

Fyra gånger per år, i mars, juni samt september och december följer vi upp de beslut vi tagit och dokumenterat i den framtagna mallen i varje verksamhet.

Utveckling

Under 2014 kommer fokus under första halvåret ligga på att ta fram och uppdatera rutinpärmar i verksamheterna.

Övriga frågor

Hantering av klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vi uppmanar våra brukare och deras närstående att inkomma med olika förbättringsförslag så att vi på bästa sätt ska kunna utveckla vår verksamhet utifrån våra brukares behov. När vi tillsammans med brukaren följer upp genomförandeplanen informerar vi om möjligheten samt överlämnar blanketten för synpunkter, klagomål och förbättringsförslag.

Som ett komplement till stadens brukarundersökningar genomför våra arbetsterapeuter årliga brukarundersökningar inom vår enhet. Dessa intervjuer genomförs med samtalsmatta och anpassas utifrån brukarens individuella behov av bildstöd. Dessa undersökningar sammanställs sedan och vi tar hänsyn till de synpunkter som kommit fram när vi planerar för kommande VP.

Våra verkstadsklubbar har varje termin stormöte då man samlar hela verksamheten och tar upp ämnen som inkommit under terminen. Ibland kan det röra sig om olika förbättringsförslag eller andra synpunkter man vill lyfta och dessa beaktas när vi planerar för kommande VP.

Örnsbergs dv och Liljans dv anordnar på våren ett öppet hus då anhöriga är välkomna att under dagtid hälsa på i verksamheten. På hösten har vi sedan en anhörigträff på kvällstid då vi bjuder på enklare mat och informerar om senaste nytt. Under dessa kvällar uppmanar vi samtliga att komma med synpunkter och förbättringsförslag som vi kan beakta när vi planerar och utvecklar vår verksamhet.

Vårt arbete med analys av uppföljningen under 2013 i arbetet med VP 2014

I samband med tertiärrapporterna under 2013 har resultaten analyserats på APT och diskussioner har förts om vi behövt ändra något i arbetssätt och åtaganden inför skrivande av VP 2014. På Liljan hade vi 30 oktober en planeringsdag då vi fokuserade på VP 2014 och de förändringar vi behövde göra i våra åtaganden. På Örsberg har vi under konferenstid och på APT arbetat i smågrupper för att utvärdera året som gått och planera för 2014. Vi har även använd resultaten från medarbetarenkäten och därifrån lyft vissa områden att arbeta vidare med under 2014.