



Handläggare:
Annette Silberman, Amila
Srabovic

Liljeholmens dagliga verksamhet
Verksamhetsberättelse VB 2013

Liljeholmens dagliga verksamhet

annette.silberman@stockholm.se,
amila.srabovic@stockholm.se
stockholm.se

Sammanfattande analys

Vår verksamhetsidé är att:

Du som brukare ska erbjudas en meningsfull dag utifrån dina individuella behov och intressen. Vårt arbete utgår ifrån att du är i centrum och att vi utför våra arbetsuppgifter med full respekt för din integritet.

Liljeholmens dagliga verksamhet

Liljeholmens dagliga verksamhet består av tre verksamheter: Liljans dagliga verksamhet, Örnbergs dagliga verksamhet (f.d. Ekenbergs 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).

Liljans dagliga verksamhet

Liljans dv har sin verksamhet på Instrumentvägen i Örnberg med inriktning mot konst och konsthantverk. Verksamheten har en affär i Gröndal som heter Gröna Liljan där brukarna tillsammans med personal säljer våra produkter och även arbetar med olika arbetsuppgifter samt skapande. Vi har tillgång till en buss som vi använder varje dag för att åka på utflykter samt till vårt torp i Vårsta. På torpet arbetar vi med odling, vedhuggning och skötsel av torpet m.m.

Örnbergs dagliga verksamhet

Örnbergs dv finns ett stenkast från Liljan på Instrumentvägen. Verksamheten inriktar sig på musik, rörelse, media, upplevelser, taktil stimulering och skapande. Verksamheten har tre upplevelserum, två rörelserum, en ateljé samt ett annex i Axelsberg.

Hunddagis Trofast

Hunddagis Trofast finns på Valutavägen i Hägersten. Där har brukarna sin dagliga verksamhet som hundskötare med ansvar för ett antal hundar på dagtid.

Antal brukare totalt: 99 brukare (Liljans dv 53 brukare, Örnberg dv 36 brukare och Hunddagis Trofast tio brukare).

Antal medarbetare totalt: 44 medarbetare och två enhetschefer. Medarbetarna är fördelade på 41 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent.

Resultat på uppfyllelse av åtagande, indikatorer och aktiviteter: Enheten har nått måluppfyllelse på våra flesta indikatorer, aktiviteter samt åtaganden. Vi har dock två åtagande där vi enbart delvis når måluppfyllelse och det gäller sjukfrånvaron som är fortsatt hög, vilket beror på några långtidssjukskrivningar. Sedan är tillgängligheten i våra lokaler tillhörande Hunddagis begränsat för eventuellt besökande personer i rullstol.

Kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling under 2013: Under 2013 har enheten utarbetat riktlinjer för introduktion av nya brukare och det finns nu en pärm på varje verksamhet där hela processen är beskriven och där material finns som man behöver i samband med att ny brukare börjar. Liljans dagliga verksamhet har under året tagit emot ett stort antal praktikanter som sedan resulterat i att tre brukare börjat i verksamheten. Även på Örnberg har det under 2013 börjat en ny brukare som tidigare gjorde sin praktik i verksamheten.

Örnsbergs dagliga verksamhet har arbetat med att utveckla social dokumentation, haft workshop i användandet av sinnesrum samt arbetat med att utveckla innehållet för vårt annex i Axelsberg. Hunddagis Trofast har varit på gemensam utflykt till Tom Tits, uppdaterat rutiner och ansvarsområden samt bättrat på ytskikt i lokalerna.

På Liljan och Hunddagis Trofast har våra arbetsterapeuter genomfört brukarundersökningar där man fokuserade på frågor som handlade om delaktighet och självbestämmande. Hunddagis Trofast fick ett mycket högt nöjdhetsindex där resultatet visade på att brukarna upplevde en hög grad av självbestämmande och att de fick ta eget ansvar över sina arbetsuppgifter.

Under våren har enheten genomfört en organisationsförändring med två enhetschefer i delat ledarskap. I slutet av maj rekryterades en ny enhetschef till Örnsbergs dv som sedan började sin anställning i augusti. Organisationsförändringen har skapat förutsättningar för ett mer verksamhetsnära ledarskap, vilket positivt kommer påverka det framtida kvalitets- och utvecklingsarbetet. Även en ny administrativ assistent har rekryterats och påbörjade sin anställning i augusti.

I samband med att de nya lönekriterierna förankrades diskuterade vi på varje verksamhet hur de var kopplade till värdegrunden och vad det innebar för oss i det dagliga arbetet. Vår värdegrund har belysts på olika sätt under APT och övrig konferenstid samt genom handledning under hela året.

Utifrån aktuellt behov på enheten har vi på Örnsberg gjort kompetenssatsningar kring åldrande och funktionsnedsättning. Vi har även medarbetare som går kurs i specialpedagogik. På Hunddagis Trofast har flera medarbetare gått kurs i social dokumentation. På Liljan kommer mediagruppen arbeta med film som en form av kreativ skapande och en medarbetare fortbildar sig inom det.

Under maj och juni har samtliga verksamheter bjudit in närstående, gruppbeståder och kunder till öppet hus på dagtid. I oktober ordnades soppkvällar där vi bjöd in våra brukares närstående och godmän. Under december arrangerade vi julluncher på respektive verksamhet.

Förbättringsområden 2014

Även under 2014 kommer enhetscheferna jobba aktivt med att minska sjukfrånvaron på Liljan och Örnsberg. Förebyggande insatser i form av grupphandledning kommer att planeras in. Social dokumentation med fokus på uppföljningar och social journal är ett annat förbättringsområde. Enheten fortsätter utveckla formerna för hur vi kan öka våra brukares delaktighet och medbestämmande.




Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel dubbdäck	0 %	0 %	0 %	tas fram av nämnden/styrelsen	2013
Kommentar Alla tre leasade bussarna har kört vintertid med vinterdäck utan dubb.					
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	20,58 %		20 %	15 %	VB 2013
Kommentar Verksamheten har i första hand valt ekologiskt kaffe, mjölk och frukt, detta har bidragit till inköp 20% av den totala andelen inköp av livsmedel till enheten.					
 Andel miljöbränslen i stadens miljöbilar	54,32 %	47,56 %	50 %	tas fram av nämnden/styrelsen	VB 2013
Kommentar För att kunna nå upp till stadens mål och förbättra vår andel av gastankning så har vi till verksamheten införskaffat tankkort hos ytterligare en leverantör. Detta har resulterat i att vi sedan i september endast tankar gas i våra bussar.					

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi åtar oss att handla ekologiska livsmedel.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Liljeholmens dagliga verksamhet väljer i första hand ekologisk mjölk, kaffe och frukt vid inköp till verksamheten. Detta bidrar till att våra inköp av ekologiska livsmedel är mer än 20 % av den totala andelen inköp.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Mindre miljöpåverkan.

Kommentar

För att kunna nå upp till stadens mål och förbättra vår andel av gastankning så har vi till skaffat tankkort hos ytterligare en leverantör. Detta har resulterat i att vi sedan i september endast tankar gas i våra bussar.

Åtagande:

Vi åtar oss att källsortera.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskad mängd sopor och ökad miljömedvetenhet.

Kommentar

Vi har under året sorterat plast, mjölkförpackningar, kartong, glas, metall, elskrot och annat miljöfarligt avfall.

Vår buss, tillsammans med personal och brukare, har varje vecka, på fredagar, åkt runt bland verksamheterna för att samla in elskrot och annat som ska till återvinningsstationen.

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

Förväntat resultat

Alla ska kunna besöka nämndens lokaler och ta del av nämndens information utan att eventuell funktionsnedsättning ska utgöra ett hinder för detta.

Åtagande:

Vi åtar oss att arbetsdagen ska vara förutsägbar och aktiviteter anpassade utifrån brukarens behov.

● Uppfylls helt

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.

Kommentar

Från årets början har vi haft fem nya arbetstagare som börjat arbeta inom enheten. Våra arbetsterapeuter har varit involverade i att kartlägga de behov de nya brukarna har vad gäller anpassningar och hur man på bästa sätt kan skapa förutsägbarhet för brukaren.

Arbete har påbörjats med att tydligare dokumentera i brukarens genomförandeplan hur vi arbetar med att skapa förutsägbarhet och anpassar aktiviteter utifrån brukarens behov. Vi har även intensivt arbetat med att ta fram individuellt anpassade scheman för varje arbetstagare.

Åtagande:

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

◆ Uppfylls delvis

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.

Kommentar

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

Vi har under året fört en dialog med trafikkontoret för att se över och öka tillgängligheten i närområdet på väg till Liljans och Örnbergs dagliga verksamheter. Trafikkontoret har nu satt upp skyltar som påvisar att det finns personer med syn- och hörselnedsättning inom området. De har även markerat övergångsstället samt delat av det med en refug. Det är fortsatt kaotiskt utanför våra verksamheter när våra brukare hämtas och lämnas då vi saknar en uppmärkt zon för detta.

Som ett led i att öka tillgängligheten har vi under året installerat en dörröppnare i gatuplan på Liljans dagliga verksamhet. Hissarna på Örnberg har utrustats med röst som berättar på vilket plan man befinner sig.

Hunddagens Trofast lokaler har begränsad tillgänglighet för eventuella besökare med rörelsenedsättningar. Vi fortsätter därför att bevaka de lediga lokaler som dyker upp inom stadsdelen och som bättre kan passa verksamheten.

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

Förväntat resultat

Brukarna ska på ett välinformerat sätt kunna välja en utförare som ger den insats som brukarna önskar och fått beviljad.

Åtagande:

Vi åtar oss att använda alternativa kommunikationssätt för att öka brukarens möjlighet att påverka och göra val.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Genom att använda oss av alternativa kommunikationssätt skapar vi förutsättning för våra brukare till ökat medbestämmande och möjlighet till att påverka och vara delaktig.

Kommentar

När de nya brukarna har börjat så har vi tillsammans med våra arbetsterapeuter tagit reda på hur brukaren kommunicerar för att sedan kunna skapa exempelvis schemastöd.


Arbete pågår med att utveckla vårt arbetssätt så att vi i samband med uppföljningar av exempelvis genomförandeplanen i större omfattning använder samtalsmatta kompletterat med bilder för att underlätta möjligheten att påverka.





Samtliga verksamheter har tagit fram presentationsbroschyrer med bilder och enkel svenska.

Frågor kring självbestämmande och delaktighet har varit tema som vi vid ett flertal gånger återkommit till på brukarkonferenser och planeringsdagar under året.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal	85 %	82 %	90 %	öka	2013

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
(stöd och service till personer med funktionsnedsättning)					
Kommentar					
Som ett komplement till stadens brukarundersökningen så har vi även i år intervjuat våra brukare. Intervjuerna har genomförts av enhetens arbetsterapeuter med stöd av samtalsmatta och individuella bilder. Detta år fokuserade vi på frågor som handlade om bemötande, delaktighet och möjlighet att kunna påverka. Resultatet från främst Hunddagis Trofast visade att nästan samtliga kände att de kunde påverka och vara delaktiga i samtliga moment på arbetet. Majoriteten kände att de blev väl bemötta av personal på daglig verksamhet.					
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	64 %	71 %	73 %	öka	2013
Kommentar					
Som ett komplement till stadens brukarundersökning så har vi även i år intervjuat våra brukare. Intervjuerna har genomförts av enhetens arbetsterapeuter med stöd av samtalsmatta och individuella bilder. Detta år fokuserade vi på frågor som handlade om bemötande, delaktighet och möjlighet att kunna påverka. Resultatet från främst Hunddagis Trofast visade att nästan samtliga kände att de kunde påverka och vara delaktiga i samtliga moment på arbetet. Majoriteten kände att de blev väl bemötta av personal på daglig verksamhet.					
 Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerade bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	83 %	86 %	85 %	tas fram av nämnden	2013
 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 %	2 %	0 %	tas fram av nämnden	2013
Kommentar					
Liljeholmens dagliga verksamhet vänder sig till en målgrupp som inte har möjlighet till arbete på den öppna arbetsmarknaden.					
 Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	91 %	91 %	91 %	2013
Kommentar					
Som ett komplement till stadens brukarundersökning så har vi även i år intervjuat våra brukare. Intervjuerna har genomförts av enhetens arbetsterapeuter med stöd av samtalsmatta och individuella bilder. Detta år fokuserade vi på frågor som handlade om bemötande, delaktighet och möjlighet att kunna påverka. Resultatet från främst Hunddagis Trofast visade att nästan samtliga kände att de kunde påverka och vara delaktiga i samtliga moment på arbetet. Majoriteten kände att de blev väl bemötta av personal på daglig verksamhet.					

Nämndmål:

Den enskilde ska få ett gott bemötande

Förväntat resultat

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter ska bemötas med kunskap och respekt.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Vad innebär "ett gott och respektfullt bemötande" har varit tema för verksamhetsnära diskussioner under året på samtliga våra verksamheter under APT och konferenstid.

Nämndmål:

Den enskilde ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv

Förväntat resultat

Den enskilde ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

Vi åtar oss att vår daglig verksamhet ska vara trygg och av god kvalitet.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Under februari tog vi fram en introduktionspärm som nu finns på samtliga verksamheter. Denna pärm ska underlätta när vi tar emot en ny brukare och rutiner och blanketter kommer finnas samlade i denna pärm.

Vi har under året samverkat aktivt med habiliteringens sjukgymnaster, logopedier och arbetsterapeuter i syfte att erbjuda rörelseträning, alternativ kommunikation alternativa hjälpmedel m.m.

Vi har under året påbörjat arbetet med att ytterligare förbättra rutinpärmar, arbetsbeskrivningar m.m. så att verksamheten ska hålla en god och hög kvalitet. Det fortsätter under 2014.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

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.

Kommentar

Under mars hade Liljans dagliga verksamhet en planeringsdag där vi diskuterade begreppet KASAM - känsla av sammanhang - och hur vi kan arbeta utifrån ett hälsofrämjande förhållningssätt där vi ser till brukarens styrkor och förmågor för att ytterligare kunna öka brukarens delaktighet och förmåga till medbestämmande.

Våra läsecirklar har läst bl.a.tidningen 8 Sidor och lättläst skönlitteratur. Våra verkstadsklubbar närvarade den 23 april vid ett stormöte som anordnades för samtliga verkstadsklubbar i Stockholm.




På Hunddagis Trofast har brukarna haft stormöte en gång i månaden - ett forum för delaktighet där brukarna lyfter frågor som är viktiga för dem.



Verksamheten försöker ständigt i olika former vara delaktig i samhällslivet. Vår teatergrupp har under februari-april spelat "Grease på vårt vis" på Vår Teater i Gröndal.

Verksamheterna har under konferenstid och på brukarkonferenser diskuterat hur vi ytterligare kan skapa utrymme för delaktighet och medbestämmande vilket resulterat i nya ansvarsområden för våra arbetstagare, nya teman på fredagscaféer och nya åtgärder för att förbättra arbetsmiljö i exempelvis matsal för att nämna några. Vi har även blivit bättre på att involvera våra verkstadsklubbar och lagt underlag för diskussion i deras förslagslådor.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Aktivt Medskapandeindex	80	68	80	80	2013
Kommentar					
AMI har varken förbättrats eller försämrats i jämförelse med förra året. Dock är svarsfrekvensen på en av verksamheterna väldigt låg, vilket vi kommer att jobba aktivt med att försöka att höja inför nästa år.					
 Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	22,92 %	16,67 %	75 %	75 %	2013
Kommentar					
Samtliga medarbetare som arbetat på deltid har erbjudits heltid.					
 Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina	91 %	90,1 %	90 %	80	2013


Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
medarbetare					
Kommentar					
I det årliga medarbetarsamtalet samt lönesamtalet har chefen tagit upp vad som förväntas av medarbetaren och vilka krav som ställs. På en av verksamheterna har vi detta år fokuserat på att arbeta fram en tydligare struktur och tydliga rutiner så att det blir tydligare vad som förväntas av varje medarbetare. Även tätare uppföljningar möjliggörs i och med att ytterligare en enhetschef finns på plats. Under senare delen av året har vi i varje verksamhet diskuterat "Vad är ett gott bemötande" och det kopplat till vad som då förväntas av mig som medarbetare.					
 Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	93 %	92 %	92 %	92	2013
Kommentar					
Under medarbetarsamtalen och lönesamtal tar cheferna upp de förväntningar och krav som ställs på medarbetaren. Detta år har vi fokuserat även på att arbeta fram en tydligare struktur och tydliga rutiner så att det blir tydligt vad som förväntas av varje medarbetare. Detta möjliggörs genom verksamhetsnära ledarskap, sedan ytterligare en enhetschef anställts.					
 Sjukfrånvaro	9,2 %			4,4 %	VB 2013
Kommentar					
Sjukfrånvaron för hela verksamheten ligger idag på 9,2% på rullande 12-månaders period (oktober), även om det är en hög siffra är det ändå en förbättring mot föregående år då den låg på 10,44. Den höga siffran beror främst på att vi fortfarande har några långtidssjukskrivningar.					




Nämndmål:

Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga månadsanställda medarbetare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Aktivt deltagande på arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Bidra med egna erfarenheter och förslag på hur mål, riktlinjer, förhållningssätt och policier kan verkställas i praktiken.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar			
<ul style="list-style-type: none"> Varje verksamhet har tillsammans med enhetschef diskuterat hur man kan utforma APT och planeringsdagar så att de bidrar till ett aktivt deltagande från alla medarbetare. Vi har utformat APT med en timmes information och en timmes gruppdiskussion inkluderat en redovisning. Medarbetarna har lyft teman till APT som är viktiga för respektive enhet att diskutera. Inför planeringsdagen lyssnade enhetschef med respektive verksamhet vilka frågor som är viktiga att arbeta med. 			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
<ul style="list-style-type: none"> På några verksamheter ansvarade medarbetarna själva för temat för vissa delar av planeringsdag . Utifrån det behov som medarbetarna har lyft fram har olika föreläsare bjudits in på planeringsdag. 			
 Arbetsplatsträffarna ska ha fokus på att öka medarbetarnas engagemang i arbetet med verksamhetens mål. Särskilda teman behandlas under året.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Verksamheterna har på APT under januari kommit med förslag på olika teman som man vill ska behandlas under diskussionsblocket på respektive enhet. Dessa förslag har sedan spridits ut på APT under året. Exempel på tema som medarbetarna har lyft är delaktighet, medbestämmande, salutogent förhållningssätt, olika etiska frågeställningar, miljömedvetenhet m.m.			
 Samtliga enheter ska redovisa arbetet utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2013-2015	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Enheten jobbar aktivt med att motverka kränkande behandling av medarbetare som har en annan kulturell bakgrund eller är föräldralediga. Under föräldraledigheten har medarbetaren bjudits in till olika sociala sammankomster, planeringsdagar och anhörigräffar. I god tid innan den föräldraledige skulle börjat arbeta bokade chefen in ett möte för att tillsammans planera för återgång i arbete. De första veckorna var i form av en introduktionsperiod.			
 Stärkt medarbetarskap. Samtliga medarbetare har en individuell utvecklingsplan som fortlöpande uppdateras.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar I samband med medarbetarsamtalen i februari-april 2013 gjordes en individuell utvecklingsplan som sedan fortlöpande har följts upp.			

Åtagande:

Vi åtar oss att APT ska vara ett forum för diskussion och medbestämmande.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Vid årets första APT i januari fick medarbetarna i de olika verksamheterna lyfta olika teman som vi sedan planerade in och diskuterade på APT under året. Några av de teman som lyftes var: delaktighet, miljömedvetenhet, bemötande och förhållningssätt, KASAM, självbestämmande, en hälsofrämjande arbetsplats m.m.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Samtliga medarbetare har under februari-april haft utvecklingssamtal. Under detta samtal tog vi gemensamt fram en handlingsplan för kompetensutveckling.

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2012

Förväntat resultat

Sjukfrånvaron fortsätter att minska genom att samtliga enhetschefer använder de verktyg som förvaltningen, staden och företagshälsovården tillhandahåller.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen ska genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Under oktober fick samtliga medarbetare en enkät för fysisk skydds rond att först individuellt fylla i. Denna enkät sammanställdes sedan av enhetschef och vi gick igenom den på ett APT i oktober 2013. Föregående års handlingsplan följdes även upp vid detta APT för att säkerställa att de åtgärder som vi då bestämde var gjorda. Enheten har tre utsedda skyddsombud som har varit delaktiga i arbetet. På Hunddagis Trofast har vi haft huvudskyddsombud involverad i skyddsronden.			
 Arbeta med rehabiliteringsprocessen	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Steg 1: 5 medarbetare Steg 2: 1 medarbetare Av dessa medarbetare bedömer vi att 4 medarbetare kommer kunna återgå till arbete.			
 Följa stadens rehabiliteringsprocess. Regelbundna möten mellan chefer, försäkringskassa, HR-konsulter, personalkonsulent och företagshälsovård. Fackliga representanter deltar där den anställde så önskar.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
Att öka frisknärvaron på enheten har varit ett prioriterat område. Rehabiliteringsprocessen har arbetats med aktivt under hela året och enhetscheferna har haft nära kontakt med HR och företagshälsovården Previa.			
✓ Minska antalet timavlönade	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Enheten har endast få antal timavlönade som används vid längre frånvaro samt då flera medarbetare är frånvarande samtidigt. De timavlönade som inte längre arbetar är avslutade i Lisa.			
✓ Beskriva arbetet med att minska upprepade korta sjukfrånvarotillfällen.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Enhetscheferna har bevakat korttidsjukfrånvaro och haft omgående samtal med de medarbetare som berörs. Plan för åtgärder på arbetsplatsen har dokumenterats. I de fall där det har behövts har Previa kopplats in. I förebyggande syfte har vi tagit in grupphandledning kring arbetsmiljöfrågor såsom kommunikation och bemötande.			
✓ Beskriva det långsiktiga arbetet att främja hälsan hos de anställda.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Under året har vi anställt ytterligare en enhetschef i bl.a. syfte att främja ett verksamhetsnära ledarskap. På det sättet kan medarbetarna få en återkoppling på sitt arbete och känna att ens närvaro på jobbet är viktig, vilket är andra viktiga aspekter för en hälsofrämjande arbetsplats.			
✓ Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Verksamheten har aktivt jobbat aktivt med frågan hur man skapar en god arbetsmiljö och har kontinuerligt fört diskussioner kring dessa frågor under APT och konferenstid. En verksamhet har även tagit in grupphandledning för att belysa dessa frågor.			
✓ Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron per enhet. Cheferna hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Varje månad har enhetscheferna hämtat uppgifter från infoview och analyserat dessa.			

Åtagande:

Vi åtar oss att höja frisknärvaron.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat


Personalen trivs och verksamheten har en högre frisknärvaro.

Kommentar

Vi har under året aktivt arbetat med att öka frisknärvaro genom olika insatser samt genom nära samarbete med Previa. Vår rullande sjukfrånvaro på en tolv månadersperiod har minskat från 10,44 % till 9,2 %. Den höga siffran beror fortfarande på några långtidssjukskrivningar.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,96 %	99,99 %	100 %	100 %	VB 2013
Kommentar Enheten har ekonomi i balans.					

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

Förvaltningen beräknar att verksamheterna kan bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Att verksamheten har en god kvalitet och en stabil ekonomi.

Kommentar

På APT har vi tittat på verksamhets-specifika nyckeltal så att det blir konkret och medarbetarna får en känsla för den egna verksamhetens ekonomi.

Liljans dagliga verksamhet skapar ofta konstverk av återvunnet material, såsom gamla videotejper, tomma pappers- och plastförpackningar, gamla tyger m.m. Enheten är med i 4cykles nätverk, som kostnadsfritt förmedlar möbler och kontorsinredning från företag som flyttar eller omorganiserar och därför utan kostnad vill göra sig av med exempelvis inventarier.

Under hösten har vi samordnat verksamheternas beställningar av kontorsmateriel. Vi ser ständigt över andra sätt att samordna inköp för att bli så kostnadseffektiva som möjligt. Vi har

under senare delen av året sett över inköp, leasingavtal, telefonianvändning för att nämna några åtgärder för att minska våra kostnader.

Uppföljning av driftbudget

Enhet : Annette Silberman/Amila Srabovic

Enhetschef: Liljeholmens dv

**Beloppen
anges i TKr !**

	Utfall i bokslut 2013
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	11 797
Bidrag	89
Försäljning av verksamhet	13 090
Övriga externa intäkter	93
Summa intäkter	25 068
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	654
Personalkostnader	16 942
Övriga personalkostnader	189
Lokalkostnader	2 961
Entreprenader och köp av verksamhet	1 555
Övriga kostnader	1 790
Summa kostnader	24 090
Resultat netto	978
<i>I fond från 2012</i>	933
Resultat efter resultatdisposition	1 911

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

Förväntat resultat

Genom hög delaktighet i framtagandet av verksamhetsplan, anvisningar och uppföljningsrapporter säkerställs en tydlig styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Internkontroll ska genomföras och dokumenteras inom samtliga avdelningar och	2013-01-01	2013-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
enheter.			
Kommentar Enheten har dokumenterade rutiner för internkontroll baserade på månad, tertial och år vad gäller ekonomi, arbetsmiljö, personal och kvalitet. I samband med att ny enhetschef har kommit på plats har vi påbörjat arbetet med att ta fram gemmensamma riktlinjer för hela enheten och förbättra den plan för internkontroll som redan finns.			

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en tydlig styrning och uppföljning av både verksamhet och ekonomi.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Enhetscheferna har gått igenom verksamhetens ekonomi varje månad tillsammans med kontrollern. Sedan har cheferna tagit upp det ekonomiska resultatet på verksamheternas APT. Löpande genomför enhetschefen och medarbetare internkontroll, bl a gällande kök, brandskydd och skyddsronder av olika slag.

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. Dessa beslut sitter sedan tillgängliga för alla att läsa och sedan följs beslutsmallen upp minst fyra gånger per år.

Synpunkter och klagomål

I våra kvalitetsgarantier har vi använt lättläst språkbruk för att underlätta för brukaren att förstå hur de kan framföra sina eventuella klagomål eller om de har synpunkter och förbättringsförslag. Vi följer stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering.

Under året har vi genomfört våra egna brukarintervjuer med samtalsmatta. Vi har anordnat soppkvällar för anhöriga och gode män. På dessa träffar har vi informerat vi om vad som är på gång i våra verksamheter. Vi får i samband med dessa träffar också en möjlighet till dialog med de anhöriga och gode män och får höra deras åsikter.

Under detta år har det inkommit ett klagomål som sedermera resulterade i en Lex Sarah rapportering. Rapporten gällde bristande information till en brukare inför förändringar.

Övrigt

VB har behandlats på följande APT: Örnsbergs dv: 16 januari, Liljans dv: 14 januari, Hunddagis Trofast 15 januari 2014.

Arbete med jämställdhets- och mångfaldsplanen: Enheten beaktar jämställdhets- och mångfaldsplanen vid rekrytering, hantering och inkluderande av föräldralediga samt i bemötandefrågor på verksamheterna.