

Handläggare: Birgitta Listermar

Verksamhetsplan 2015 för Årstadals gruppbestäder

Inledning

Ett tryggt boende utifrån dina behov och förutsättningar.

Årstadals gruppbostäder är en nystartad resultatenhet from årsskiftet 2014/2015. Den består av fyra boendeverksamheter som erbjuder permanent boende med särskilt stöd enligt § 9, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) för 25 vuxna personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd. Verksamhetens budget 2015 omfattar drygt 19 mnkr.

Från och med 1 oktober 2015 tillkommer två servicebostäder, Telefonplans servicebostad och Sjöviken servicebostad, till enheten. Driften av dessa två servicebostäder är idag utlagda på entreprenad, stadsdelsnämnden beslutade i slutet av 2014 att verksamheterna ska återgå till egen regi.

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 vid god kvalitet samt trygghet i hemmet. Stödet utformas utifrån den enskildes behov och förutsättningar samt delaktighet.

Marievik gruppbostad startade 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. Här bor sex vuxna personer, med lindrig till måttlig utvecklingsstörning, i egna lägenheter. De boende är i åldrarna 37-69 år. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med vaken nattpersonal.

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. De boende är i åldrarna 34-63 år. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med sovande jour och med tillgång till vaken nattpersonal vid behov.

Sture Hill gruppbostad öppnades mars 2012 och ligger på Sturehillsvägen 28 i Årstaberg. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning med olika behov av individuellt personalstöd dygnet runt. De boende är i åldrarna 24-40 år. Sture Hill är en fristående byggnad med moderna lägenheter, gemensamma utrymmen och en fin uteplats. Personal finns dygnet runt med vaken nattpersonal.

Främlingsvägens servicebostad startade i mars 2014. Verksamheten har totalt sju boende i åldrarna 18-50 år. Personerna har lindrig till måttlig utvecklingsstörning och några har hörselnedsättning alternativt är döva. Alla de boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jour rum i servicelägenheten där det även finns gemensamhetsutrymmen för brukarna. Personal finns dygnet runt med sovande jour.

Organisation

De fyra gruppbestäderna utgör tillsammans en enhet, Årstadals gruppbestäder. Ledningen består av en enhetschef och en biträdande enhetschef. Enhetschef ansvarar för ekonomi, verksamhet, personal, arbetsmiljö och för att utveckla verksamheterna. Biträdande enhetschef ansvarar 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 35 vårdare anställda inom enheten.

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

Delaktighet

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare fick den 6 februari ta del av ett utkast på verksamhetsplan 2015. Alla medarbetare och den biträdande enhetschefen har fått möjlighet att läsa och komma med synpunkter på verksamhetsplanen till enhetschef. Verksamhetsplanen 2015 har behandlats på samtliga verksamheters APT:n, 2015-02-24 och 2015-02-25. Medarbetarnas olika behov av utbildning har fortlöpande diskuterats på samverkansgrupp, APT och planeringsdagar under 2014. Vi kommer att fortsätta nyttja utbildningsinsatser genom stadens EU-projekt Carpe.

Brukarnas inflytande i verksamhetsplan 2015 och delaktighet

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

Den delaktighetsmodell som startades 2013 har ökat brukarnas direkta inflytande på verksamheternas innehåll och utformning. Genom fokusliknande "boendemöten" som kallas boenderåd har brukarna fått möjlighet att kommunicera behov, önskemål och förväntningar rörande boendet, sin fritid och kulturaktiviteter. Delaktighetsmodellen kommer att fortsätta att användas och utvecklas under 2015.

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

Verksamhetsutveckling

Under 2015 kommer vi att lägga stor vikt vid kvalitetsfrågor. Enheten kommer därför att systematiskt fortsätta att utveckla och kvalitetssäkra verksamheten. För Årstadals gruppbestäder gäller 2015:

- 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 2015.
- i samarbete med Hägerstens och Årstadals gruppbostäder söker enheten FoU stöd för att utveckla ett kvalitetsmätningssinstrument rörande brukarnas kvalitet på gruppbostad.

Må bra

Utifrån en rapport från Socialstyrelsen om bristande hälsa hos personer med funktionsnedsättning fortsätter vi ett utvecklingsarbete för att minska ohälsa hos brukare på gruppbostäderna.

- Vi kommer under året i samarbete med Stockholm Fritid erbjuda brukarna "Må Bra-kurser".
- Vi kommer undersöka brukarnas önskemål rörande olika fysiska aktiviteter såsom promenader, besök på gym, bowling mm.
- Bjuda in brukarna till föreläsning av dietist mm.
- Höja kompetensen hos medarbetarna genom att anordna föreläsning i ämnet motion och kost.
- I större utsträckning rikta adl-medel mot aktiviteter som uppmuntrar till fysiskt välbefinnande istället för mot aktiviteter som inte främjar hälsan.

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

Friskvårdstid. Då de flesta medarbetare arbetar på schemalagd arbetstid, dag, kväll och helg, 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 att schemalägga friskvårdstimmen på så sätt att alla medarbetare har möjlighet att nyttja friskvårdstimmen samtidigt som brukarna inte 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 under 2013 och 2014. Modellen kommer därför att permanentas. De medarbetare som deltar i modellen ska även fortsättningsvis få ta del av kompetenshöjande insatser 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 enhetscheferna för Hägerstens gruppbostäder och Liljeholmens gruppbostäder. I konferensrummet finns möjlighet att hålla enhetens olika interna utbildningar och möten vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmässigt.

Verksamhetsplan för 2015 har sedan våren 2014 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 2015 skedde till samtliga medarbetare 2015-02-06 och på verksamheternas APT 24 februari och 25 februari diskuterades vp 2015.

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

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

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 verksamheten kostnadseffektivt.

Förväntat resultat

Enheten har en god kvalitet och ekonomi.

Arbetssätt

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 och passens längd anpassas efter behov. Enheten ser fortlöpande över scheman och bemanning på samtliga gruppboendestäder. 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 gruppboendestäderna finns utsedda medarbetare för olika ansvarsområden.

Bemanningsansvarig ser till att det finns rätt bemanning enligt aktuellt behov i dialog med arbetsledaren. Materialansvarig lämnar underlag för 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.

Resursanvändning

Budget 2015

Budgetår:	2015
Enhet :	Årstadals gruppbofäder
Enhetschef:	Birgitta Listermar

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	20 133
Bidrag	700
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	20 833
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	500
Personalkostnader	18 527
Övriga personalkostnader	396
Lokalkostnader	260
Entreprenader och köp av verksamhet	135
Övriga kostnader	1 015
<i>Summa kostnader</i>	20 833
<i>Summa netto</i>	-0

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholm är klimatneutralt

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi åtar oss att ha så låg miljöbelastning som möjligt.

Förväntat resultat

Minskad miljöpåverkan.

Arbetssätt

All personal är medveten om vår påverkan på miljön. Verksamheterna köper enbart ekologiskt kaffe och mjölk. Samtliga verksamheter sorterar papper och papp, glas, metall och batterier.

Resursanvändning

Ökad kunskap leder till minskad miljöpåverkan.

Uppföljning

Uppföljning sker på APT och i verksamhetsberättelse 2015.

Utveckling

Under 2015 ska vi utse miljöansvarig på verksamheterna.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	25 %	25 %	Tertial

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är fritt från diskriminering

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 du ska få ett gott bemötande.

Förväntat resultat

Att brukarna ska få ett gott bemötande.

Arbetssätt

Vi använder ett lågaffektivt arbetssätt på samtliga verksamheter. Det är vårt ansvar att se till att brukarna får information på rätt sätt så att de kan känna sig väl bemötta och trygga. Det är viktigt att ge tid.

Resursanvändning

Alla medarbetare, både tillsvidareanställda och vikarier, tar del av vårt arbetssätt vid introduktion och vid uppföljningar.

Uppföljning

På personalkonferenser, APT, utbildningsinsatser och planeringsdagar. Vid brukarnas deltagande i delaktighetsmodellen samt vid brukarundersökningar.

Utveckling

Introduktionsrutinerna ska uppdateras och checklistan ska ge en tydligare genomgång av bemötandefrågor.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicit et
 Aktivt Medskapandeindex	82	82	År
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser.

Beskrivning

Inom ramen för samverkansavtalet sker en fortlöpande dialog i arbetsmiljöfrågor mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare. I samverkan med företagshälsovården genomförs årligen arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga månadsanställda medarbetare. En god arbetsmiljö och likvärdig behandling av alla medarbetare förväntas leda till större arbetstillfredsställelse, ökad motivation och effektivitet. Ett ökat antal medarbetare förväntas också uppleva att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt samt att arbetssituationen är bra, vilket mäts i den årliga medarbetarenkäten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna och avdelningarna ska i verksamhetsberättelsen redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2015-01-01	2015-12-31
Enheterna och avdelningarna ska redovisa rekryteringsbehov, behov av avveckling och kompetensutveckling för kommande tolv månader.	2015-01-01	2015-12-31
Nyrekratering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31

Åtagande:

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

Förväntat resultat

Kompetenta och duktiga 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 tillsvidareanställda medarbetare ska utbildas i dokumentationssystemet Parasol.

Alla medarbetare ska vid behov få utbildning i förflyttningsteknik.

Genom strukturerade studiebesök mellan enhetens fyra gruppbestäder 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, det vill säga hur många av de anställda som gått utbildningar och hur många utbildningar som man deltagit i, ska redovisas i verksamhetsberättelsen för 2015.

Utveckling

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

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2014

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31
Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Vi åtar oss att arbeta för en minskning av sjukfrånvaron

Förväntat resultat

Att personalen mår bättre och att frisknärvaron ökar.

Arbetssätt

Varje månad går biträdande enhetschef och enhetschef 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.

2015 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 2015.

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 2015.

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".

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.4 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

Nämndmål:

Den som utsatts för våld i nära relation ska få ett samordnat och professionellt stöd.

Förväntat resultat

Den som utsatts för våld i nära relation ska få stöd och sina rättigheter tillgodosedda så att personen kan leva ett fortsatt liv utan våld.

Åtagande:

Att arbeta för att våld i nära relationer ska minska.

Förväntat resultat

Att färre brukare utsätts för våld i nära relationer.

Arbetssätt

Vid misstanke om att brukare är utsatta för våld i nära relationer ska brukarna få stöd från personal samt vid behov stöttas/motiveras att få kontakt med stadsdelens team mot våld i nära relationer.

Resursanvändning

All personal får information om hur man kan uppmärksamma tecken på våld i nära relation

samt kunskap om samhällets stödresurser.

Uppföljning

På personalkonferenser och planeringsdagar.

Utveckling

Informera på APT och konferenser, planeringsdagar om brukarnas utsatthet och riskgrupper i samhället.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Nämndmål:

Kommunikationen och informationen är tydlig och tillgänglig.

Förväntat resultat

Andelen invånare som vet var information finns för att komma i kontakt med stadens verksamheter ska öka.

Andelen medarbetare som har tillgång till den information de behöver för arbetet ska öka.

Åtagande:

Att arbeta för att brukarna får ökad möjlighet till kommunikation.

Förväntat resultat

Att brukarna ska kunna leva som andra med delaktighet och känsla av sammanhang. Att brukarna ska uppleva ökad begriplighet som leder till trygghet och förutsägbarhet.

Arbetssätt

Brukarna har tillgång till LättLäst-utbudet samt erbjuds högläsning vid behov. Vi uppmuntrar till besök på bibliotek och liknande forum där man erbjuder information om samhället/kulturlivet.

Resursanvändning

Personalen kartlägger brukarnas behov av kommunikationsstöd, AKK t ex picto, boardmaker och andra alternativ som finns.

Uppföljning

Åtagandet följs upp individuellt på den enskilde brukarens uppföljningsmöten och generellt på personalkonferenser, APT, medarbetarsamtal med genomgång av behov av kompetensutveckling och planeringsdagar.

Utveckling

Personalgrupperna ska hålla sig ajour med forskning och utveckling på området.

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv.

Förväntat resultat

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt och uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

Brukarna ska ges möjlighet att framföra sina synpunkter på boendet.

Förväntat resultat

Brukarna ska få ett boende med god kvalitet och goda levnadsvillkor.

Arbetssätt

Varje brukare ska ha en uppdaterad genomförandeplan. Brukarna erbjuds att delta i delaktighetsmodellen.

Resursanvändning

Medarbetare från andra verksamheter genomför intervjuer på verksamheter som de själva inte arbetar på. Brukarna ska inte vara i ett beroendeförhållande till intervjuaren utan ska kunna känna sig fria till att framföra sina synpunkter på verksamheten, kvaliteten och påpeka förbättringsområden.

Uppföljning

Fyra till fem gånger per år genomförs delaktighetsmodellen på varje verksamhet. Uppföljning sker vid varje tillfälle.

Utveckling

Förstärkning och förtydligande av modellen ska ske under 2015.

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens lokaler ska vara tillgängliga för alla.

Förväntat resultat

Alla ska kunna besöka nämndens lokaler utan att eventuell funktionsnedsättning ska utgöra ett hinder för detta.

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.

Arbetssätt

Årstadals gruppbostäders 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.

Vi stödjer aktivt brukarna att ta del av samhällsinformation och uppmanar och stödjer till besök på bibliotek mm. Verksamheterna uppmanar brukarna till socialt umgänge med sina grannar i gruppbostaden.

Stadens tillgänglighetsguide finns på gruppbostäderna.

Resursanvändning

Medarbetarna uppmanar brukarna till att delta i återkommande aktiviteter i våra gemensamma lokaler t ex bjuda in 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 2015.

Utveckling

Mer samnyttjande av lokalerna mellan verksamheterna.

Övriga frågor

Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vid regelbundna boendemöten har brukarna möjlighet att framföra klagomål, synpunkter och förbättringsförslag. Klagomål och synpunkter dokumenteras och åtgärdas vid behov. Under året fortsätter vi med delaktighetsmodellen inom enheten. Syftet är att öka brukarnas direkta inflytande och att tillvarata deras synpunkter och förbättringsförslag.

Företrädare eller god man inbjuds till brukarråd två gånger per år. Vid dessa möten tas alltid frågor om förslag till förbättringsmöjligheter upp.

Inkomna klagomål, synpunkter och förbättringsförslag tas upp i berörd personalgrupp för att åtgärdas snarast möjligt.

Synpunkter på verksamheten välkomnas i syfte att utveckla och förbättra verksamheten.

Enheten följer stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering.

Rehabiliteringsprocessen

Enheten följer noggrant sjukfrånvaro mm och använder vid behov stadens rehabiliteringsprocess.

Chefsutveckling

Arbetsledarna får fortlöpande utbildningsinsatser rörande arbetsledning. Samtliga arbetsledare ingår aktivt i delaktighetsmodellen, får internutbildning rörande stadens inköpsrutiner, deltar i verksamheterna handledning, går kurser inom Carpe mm.

Uppföljning och analys av verksamhetsplan 2014

Enhetens verksamhetsplan och åtagande diskuteras fortlöpande på APT och andra konferenser. Vi följer stadsdelens anvisningar rörande ekonomiuppföljning mm. Medarbetarenkäter och brukarundersökningar redovisas, diskuteras och analyseras för att på så sätt bidra till utveckling av arbetsmetoder i kommande verksamhetsplan (i detta fall vp 2015).

Uppföljning av enhetens internkontrollplan och aktiviteter i RoV

Årligen och vid behov ser enheten över aktiviteterna i internkontrollplanen och Rov. Behandlas och redovisas på verksamheternas APT.