



Hägerstens gruppbestäder

Tjänsteutlåtande
Dnr: 452-2015-1.1
Sid 1 (19)
2016-01-14

Handläggare
Cia Bergström
Telefon: 08-508 23 360

Verksamhetsplan 2016 för Hägerstens gruppbestäder

Hägerstens gruppbestäder

08-508 23 360

stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
2. Ett klimatsmart Stockholm	5
2.1 Energianvändningen är hållbar	5
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	6
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	6
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	7
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	7
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	8
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	11
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	13
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	14
Uppföljning av ekonomi.....	18
Resursanvändning	18
Budget 2016	18
Övriga frågor	18

Inledning

Vår verksamhetsidé är att de som bor på gruppbestäderna ska leva ett så självständigt liv som möjligt, utifrån sina olika förmågor och livserfarenheter.

Hägerstens gruppbestäder utgörs av gruppbestäder för vuxna personer med intellektuell och/ eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning i varierande grad. Verksamheten består av sex boenden på olika adresser i Hägersten. Enheterna har bemanning dygnet runt. Verksamheten bedrivs utifrån lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Stockholms stads riktlinjer.

Vi arbetar i brukarnas egna lägenheter, utifrån brukarnas behov och önskemål. Alla brukare ges utrymme att själva utföra de sysslor som förekommer i det egna hemmet, med olika grad av stöd och service. Brukarna får stöd till en aktiv och meningsfull fritid med kultur, kurser och semesterplanering. Vi eftersträvar att alla våra brukare ska få enskild tid tillsammans med personalen.

På gruppbestäderna bor 34 personer i åldrarna 23-75 år. Av dessa har 31 personer daglig verksamhet. Verksamheten har intäkter på ca 26 mnkr och våra kostnader under året beräknas till lika mycket.

Bandyvägens gruppbestad ligger i en villa på Bandyvägen 3, i ett mindre villaområde. Gruppbestaden byggdes 1995. Inom gruppbestaden bor det sex personer med måttlig till lindrig intellektuell funktionsnedsättning. Alla lägenheter inom gruppbestaden är på två rum och kök och har balkong eller uteplats. Till gruppbestaden hör en gemensam trädgård. Gruppbestaden har bemanning dygnet runt. Samtliga medarbetare har lång erfarenhet och de flesta har utbildning. Gruppbestaden kommer införa sovande jour på prov under början av året. Försöket kräver ingen förändring i bemanningen.

Fruängens gruppbestäder ligger på två adresser i Fruängen, Jenny Linds gata 22-24 och Fredrika Bremers gata 62-64. Inom gruppbestaden bor det sammantaget elva vuxna personer med måttlig till lindrig intellektuell funktionsnedsättning. På gruppbestaden på Jenny Linds gata bor det sex personer och på Fredrika Bremers gata bor det fem personer. De brukare som bor på Jenny Linds gata har alla egna uteplatser till sina lägenheter. Gruppbestäderna har bemanning dygnet runt, med sovande jour. Samtliga medarbetare har utbildning och lång erfarenhet.

Lotta Svärds gruppbestad ligger på Lotta Svärds gränd 6 i ett nybyggt bostadsområde i Fruängen. Inom gruppbestaden bor det fem vuxna personer med måttlig till lindrig intellektuell funktionsnedsättning och/ eller en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Alla lägenheter inom gruppbestaden är på två rum och kök och har balkong eller uteplats. Gruppbestaden har bemanning dygnet runt med sovande jour. Samtliga medarbetare har lång erfarenhet och utbildning.

Västertorps gruppbestad ligger på Slättgårdsvägen 99-101 och består av två boenden. Gruppbestaden öppnades 1989 och var en av de första gruppbestäderna som byggdes med egna lägenheter för brukarna. På vardera boendet bor sex vuxna personer med lindrig till svår intellektuell funktionsnedsättning. Boendena har ett nära samarbete med varandra. Det finns bemanning dygnet runt med sovande jour/ vaken nattpersonal. Medarbetarna har lång erfarenhet och utbildning.

Organisation

På varje boende finns en arbetsledare och utöver det finns en gemensam enhetschef och biträdande enhetschef, tillsammans är vi 41 medarbetare på enheten.

Samarbetspartners

I vårt dagliga arbete har vi många viktiga samarbetspartners, såsom brukarnas anhöriga, gode män, dagliga verksamheter, biståndsbedömare, landstingets habiliteringscenter, vårdcentraler med flera. Vi tar aktivt del i det som Forum Carpe erbjuder och medverkar i deras nätverk vid behov. Vi finns med som branschrepresentanter i Vård och omsorgscollege i Stockholm.

Utvecklingsområden

Under 2016 kommer vi att arbeta med att vidareutveckla vår verksamhet inom flera områden. Vi kommer att fokusera på att utarbeta en arbetsmetodik som syftar till att bättre värna om våra brukares integritet, skapa en känsla av sammanhang och ge brukarna mer makt i sina egna liv.

Vi kommer också arbeta vidare med brukarnas inflytande och delaktighet i verksamheten genom delaktighetsmodellen som startades 2014. Under året ska alla brukare få stöd med att vara fullt delaktiga i sin genomförandeplan och det ska finnas ett individuellt arbetssätt formulerat för att brukaren ska kunna göra en uppföljning av den egna genomförandeplanen. Under året kommer alla brukare erbjudas att själva välja vem som ska bli deras stödperson för ett år framåt.

Under inledningen av det nya året kommer ett seminarium om yrkestitulering inom LSS ske på Äldre- och personalrotelns initiativ. Förhoppningen är att seminariet leder till en ny titel för medarbetarna inom LSS: stödassistent, och att en ny yrkeskategori införs för att öka det pedagogiska arbetet i verksamheterna: stödpedagog. Vi hoppas också att seminariet blir ett startskott för en tydligare strategi för framtida rekrytering och utbildningsmöjligheter inom yrket.

Innehållet i verksamheten planeras på respektive gruppbestads planeringsdagar och personalmöten, vid dessa möten diskuterar vi vår målsättning, arbetsmiljöfrågor och våra ekonomiska förutsättningar. Vi eftersträvar att göra våra brukare delaktiga genom att anordna brukarmöten. Verksamhetsplanen behandlades på APT den 16 december 2015.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Energianvändningen är hållbar

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Enhetsmål:

Vårt mål är att arbeta klimatsmart.

Förväntat resultat

Ett förbättrat miljöarbete.

Arbetsätt

Enheten kommer att fortsätta med det inarbetade miljöarbetet, såsom sopsortering och elbesparing. Alla boenden har ett miljöombud i personalgruppen. På samtliga verksamheter görs sopsortering och elbesparing som sker genom t ex lågenergilampor. Vi uppmuntrar våra hyresgäster att göra inköp av ekologisk mat och miljövänliga produkter. Vi prioriterar i den mån det är möjligt, kollektiva färdmedel före färdtjänsttaxi med våra brukare. Under året kommer vi ta tag i att återvinna textilier och stödja brukarna i att köpa mer ekologisk mat.

Vid årets första APT kommer temat att vara miljö.

Resursanvändning

Ingår i personalens ordinarie arbete.

Uppföljning

Vi följer upp våra åtaganden och arbetsätt på personalmöten, APT och på planeringsdagar. Där analyserar vi resultatet och gör uppdateringar av vårt arbetsätt.

Utveckling

Vi strävar efter att förbättra vårt miljöarbete varje år. Förbättringsområden för 2016 är att uppmuntra våra brukare att köpa mer ekologiska livsmedel. Vi planerar också att visa brukarna att det går att återvinna textilier i en del klädaffärer, vilket ger rabattkuponger som tack för det som återvinns.

Önskemål om att se över pappersförbrukningen på enheterna ska startas upp.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 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.

Enhetsmål:

Målet är att vår budget ska vara i balans.

Förväntat resultat

En budget i balans.

Arbetsätt

Hägerstens gruppboendestäder är en resultatenhetsenhet och har en budget på 26 mnkr. Den största kostnaden i budgeten är för personalens löner. Av 36 medarbetare saknar två grundläggande utbildning, en av dem studerar i dagsläget för att få grundutbildning. Den näst största kostnaden är för IT, därefter kostnader för el, som i sammanhanget bara utgör en femtedel av IT-kostnaderna. Vi eftersträvar att hålla nere våra kostnader, men när det gäller IT har vi de billigaste datorerna/ skrivarna och bara en av vardera per verksamhet. Vi kan därför inte påverka dessa kostnader mer.

Vi arbetar med att försöka fördela våra resurser där det behövs, vilket innebär att medarbetarna arbetar de tider då de boende behöver stöd och hjälp. Under dagen då de boende är på sina dagliga verksamheter och arbeten har vi mycket låg bemanning. Vi försöker även att bara sätta in vikarier de tider som det verkligen behövs. Medarbetarna och arbetsledarna på de olika boendena går vid varje enskild situation igenom om det behövs vikarietäckning vid t.ex. sjukdom eller semester.

På somrarna gör vi ett speciellt sommarschema, personalbemanningen matchas med hur många boende som är på respektive gruppboendestad. Vi har en hög bemanning de veckor som våra brukare har semester, för att tillförsäkra alla våra brukare en bra och avkopplande ledighet. Vi erbjuder våra brukare olika semesteraktiviteter. En del brukare åker på resor genom idrottsförvaltningens regi och andra åker med på dagsutflykter eller kortare resor som

vi själva anordnar. Vi har ett samarbete med förvaltningens dagliga verksamheter som låter oss låna deras bilar de veckor som de inte behöver dem.

Vi kommer att fortsätta att se till att alla medarbetare har adekvat och uppdaterat utbildning, så att de klarar av att bemöta och arbeta med alla situationer i det dagliga arbetet.

Resursanvändning

Samtliga medarbetare samt chefer har en ekonomisk medvetenhet i det dagliga arbetet.

Uppföljning

Vi följer kontinuerligt upp verksamhetens ekonomi, genom månadsrapporter och tertialrapporter. Medarbetarna informeras om resultat och budgetutfall på våra APT och personalmöten.

Utveckling

Att fortsätta det mycket goda arbetet med att bibehålla en hög ekonomisk medvetenhet i alla verksamheter.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är jämställda. Resurser och makt fördelas lika mellan könen.

Enhetsmål:

Vårt mål är att eftersträva en hög grad av jämställdhet i verksamheterna

Förväntat resultat

Att brukare och medarbetare upplever en hög grad av jämställdhet i sin insats respektive i sitt arbete.

Arbetsätt

Under året ska vi göra en inventering av brukarnas insatser. Går det att se någon snedfördelning av stöd och service utifrån brukarnas kön? För att kunna göra inventeringen hämtas uppgifter från Parasol och från brukarnas individuella rutiner.

För att mäta jämställdhet för medarbetarna kommer vi att titta på uppgifter om lön och analysera utifrån en gemensamt framtagen mall.

Resursanvändning

Inom befintliga resurser.

Uppföljning

Vi följer upp vårt arbetsätt på planeringsdagar, på APT och på personalmöten.





Våra två mätningar redovisat i Tertial 1.

Utveckling

Att hitta parametrar i verksamheten som vi kan följa och bevaka när det gäller jämställdhet.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	83	År
 Aktivt Medskapandeindex		83	År
 Sjukfrånvaro		tas fram av nämnden	Tertial
 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 tertialrapport 2 redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2016-01-01	2016-08-31
Nyrekrytering av deltidsanställda ska endast ske efter noggrant	2014-01-01	2016-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
övervägande.		

Enhetsmål:

Vårt mål är att erbjuda samtliga medarbetare utbildning vid behov.

Förväntat resultat

Ledningen har en bild av utbildnings- och kompetensbehovet på de olika gruppbestäderna. Alla medarbetare har en individuell plan för sin kompetens- och kunskapsutveckling.

Arbetsätt

Vi eftersträvar att alla medarbetare har adekvat utbildning för sitt arbete. Grundläggande utbildning för alla enhetens medarbetare är en gymnasial utbildning inom området vård/omsorg/funktionsnedsättning enligt Socialstyrelsens allmänna råd. Utöver krav på grundläggande utbildningsnivå kan kompetensbehovet skilja sig åt mellan boendena.

Vi arbetar med Carpes utbildningskrav för att kunna fånga utbildningsbehovet i de olika arbetslagen. I medarbetarsamtalet går vi igenom en mall som kartlägger de olika områdena i yrkeskraven, och vi får därigenom underlag för den kompetensutveckling som dels medarbetaren individuellt behöver och dels arbetsplatsen generellt behöver. Behovet av kompetensprofil skiljer sig åt mellan boendena. För några av boendena eftersträvar vi att all personal ska ha gått en gymnasie- eller högskolekurs om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, för något annat boende är det aktuellt att ha kompetens inom geriatrik. Nästan samtliga av enhetens medarbetare har grundutbildning och vidareutbildning inom autism och pedagogiskt ledarskap. Flera av medarbetarna efterfrågar utbildning i alternativ kommunikation, hur man arbetar motiverande och hur man arbetar med teckenkommunikation. Vi uppmuntrar samtliga medarbetare att ta del av Carpes olika utbildningserbjudanden.

Vi hoppas att flera medarbetare ska få möjlighet att gå en yrkeshögskoleutbildning, så att vi kan få en pedagogisk utveckling i verksamheten. Vi hoppas också att Stockholms stad väljer att följa Göteborg och flera andra kommuners mycket spännande arbete med att införa nya nationella arbetstitlar för vårdare: stödassistent och stödpedagog. Vi hoppas att arbetet med den nya titulaturen inleds under året och att det medför en process med validering samt att de medarbetare som inte når upp till de olika yrkestitlarna får veta vad de behöver komplettera med för att uppnå titeln. I dagsläget har enheten en medarbetare som har arbetsuppgifter som i framtiden kommer att kunna tillhöra yrkestiteln stödpedagog.

En gång per år går vi igenom vilket utbildningsbehov som finns kring varje brukare, så vi kan se att de utbildningar vi väljer följer brukarnas behov.

Resursanvändning

Utbildningarna genom Forum Carpe är till största del kostnadsfria, de delar som är avgiftsbelagda är gymnasiekurser och vi planerar att cirka sex medarbetare kommer att gå en sådan utbildning. För att möjliggöra kompetensutveckling sätts vikarier in under ordinarie

medarbetares studietillfällen.

Uppföljning

Alla medarbetare erbjuds minst ett medarbetarsamtal per år, vid samtalet diskuteras utbildning och en individuell plan för kompetensutveckling upprättas. Som stöd för att uppdatera medarbetarnas kompetensplaner kommer vi att använda Carpes yrkeskravs kartläggningmaterial samt en del egna frågor bundna till förvaltningens lönekriterier.

Vi följer upp vårt mål på våra personalkonferenser, APT och på planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning. Medarbetarnas individuella kompetensbehov diskuteras i medarbetarsamtalet.

Utveckling

Att samtliga medarbetare inom Hägerstens gruppbestäder har adekvat utbildning enligt socialstyrelsens allmänna råd och utifrån enhetens behov.

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2015

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2016-12-31
Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vårt mål är att aktivt arbeta med hälsofrågor under året.

Förväntat resultat

En högre medvetenhet kring hälsofrågor bland oss som arbetar inom enheten. Den ökade medvetenheten kan förhoppningsvis leda till en ökad frisknärvaro.

Arbetsätt

Vi har schemalagt friskvårdstimmen för alla medarbetare varje vecka.

Vi uppmuntrar till en rök- och snusfri arbetsmiljö. Vi informerar alla medarbetare om möjligheten att köpa ett träningskort på Stockholms simhallar till subventionerat pris eller att få 500 kr ersättning vid inköp av annat träningskort.

Enhetschef och biträdande enhetschef ger stöd för att kunna arbeta med "Så får vi det bra på arbetsplatsen" under året.

Resursanvändning

Vi kommer att använda befintliga resurser och mötestider.

Uppföljning

Alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år med enhetschefen där vi följer upp friskvårdsaktiviteter och sjukfrånvaro.

Två nya scheman ska tas fram och provas under två månader. Därefter sker en utvärdering.

Utveckling

Att flera av enhetens medarbetare får stöd med att sluta röka och att ta tillvara sin friskvårdstimme. Önskemål om ändrad förläggning av arbetstider på två av gruppbestäderna ska undersökas under året. Förhoppning är att de ändrade arbetstiderna ska leda till en högre grad av trivsel.

De arbetsplatser som vill/har önskat, kommer arbeta med materialet "Så får vi det bra på arbetsplatsen" för att höja kvaliteten i arbetet och öka frisknärvaro.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Alla som kommer i kontakt med förvaltningens verksamheter bemöts med respekt och lika värdighet.

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Samtliga enheter väljer ut ett utvecklingsområde med fokus på normkritik.	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vårt mål är att öka brukares upplevelse av ett gott bemötande.

Förväntat resultat

Att brukarna är trygga och upplever att de har översikt av sin vardag och det stöd som de får.

Arbetsätt

Vi har en väl inarbetad metodik för vårt bemötande. Vårt arbetsätt innefattar ett lågaffektivt bemötande. Det innebär att vi bemöter och arbetar individuellt med varje enskild brukare, att vi arbetar förebyggande och lösningsfokuserat. Vi är pedagogiska i vårt bemötande samt

kravanpassar efter varje brukares dagsform. Vi är neutrala i vår framtoning, försöker vara värderingsfria och är serviceinriktade. Medarbetarna stöds i sitt arbete genom metodutbildning.

Alla brukare som bor i våra verksamheter har en stödperson i arbetslaget. Stödpersonen sköter de flesta kontakterna utåt, och har ansvar för att bevaka och se till att brukarens behov blir tillgodosett. För stödpersonalskapet finns det rutiner. Rutinerna är utformade i enlighet med intentionerna i LSS och i enlighet med Carpes yrkeskrav. Rutinerna ger en omfattande bild av vad uppdraget som stödperson i gruppboenden innebär. Under året ska en årscykel skapas för aktiviteterna som stödpersonen gör. Nytt för i år är att alla brukare själva ska få välja vem i personalgruppen som ska vara deras stödperson under ett år.

För att kartlägga medarbetarnas kompetens har Carpes yrkeskrav använts. Genom kartläggningen och en aktiv dialog på personalmöten, brukarråd och APT, har vi fått en bild av de utbildningsområden som vi behöver förstärka för att kunna ge våra brukare det allra bästa bemötandet och en mycket god omvårdnad. Några av de områden som det finns behov av utbildning inom, är hur vi ska arbeta med att motivera brukarna, hur vi arbetar med hjälpmedel och med AKK (alternativ kommunikation).

Resursanvändning

Vi använder tid på personalmöten för att arbeta med bemötandefrågor. Vi kommer också använda planeringsdagar för ta fram ny arbetsmetodik.

Uppföljning

Vi följer upp vårt arbetsätt på personalmöten, APT, planeringsdagar och vid metodutbildningar. Vi analyserar resultatet av uppföljningarna vilket leder till vidareutveckling av arbetssättet varje vecka.

I år kommer vi följa upp de arbetsmetoder vi tagit fram för att stärka upp integritet och känsla av sammanhang.

Vi kommer också inventera hur många brukare som själva har valt ny stödperson i tertial 2.

Utveckling

Vi kommer att vidareutveckla vår arbetsätt för att värna brukarnas integritet och vi behöver arbeta vidare med att skapa en känsla av sammanhang för våra brukare.

Vi kommer att arbeta med det nya materialet som socialstyrelsen har tagit fram som handlar om att förebygga och minska utmanande beteende i LSS-verksamhet.

Nämndmål:

Förvaltningens verksamheter är fria från diskriminering

Beskrivning

Inga klagomål eller synpunkter om diskriminering.

Förväntat resultat

Invånare och medarbetare upplever att nämndens verksamheter är fria från diskriminering.

Enhetsmål:

Vår målsättning är att förebygga diskriminering inom enheten.

Förväntat resultat

Att ingen medarbetare eller brukare upplever sig diskriminerade.

Arbetsätt

Vi kommer att ha utbildning på APT samt använda arbetsmaterial från nätet.

Resursanvändning

Inom befintlig budget.

Uppföljning

Vi följer upp det vi planerat på planeringsdagar, APT och på personalmöten.

Utveckling

Att starta upp ett normkritiskt förhållningssätt i det dagliga arbetet.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 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.

Enhetsmål:

Den som blivit utsatt för våld ska erbjudas stöd

Förväntat resultat

Att erbjuda våra brukare stöd om de utsätts för våld.

Arbetsätt

Vi ger våra brukare stöd i att komma i kontakt med förvaltningens "team mot våld i nära relation" vid behov.

Resursanvändning

Sker i personalens ordinarie arbete.

Uppföljning










Vi följer upp vårt arbetssätt på personalmöten, APT, planeringsdagar och vid metodutbildningar.

Utveckling

Att erbjuda ett bra bemötande till brukare som har blivit våldsutsatta.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personal med grundutbildning inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning		Fastställs 2016	Tertial
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	88%	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	76 %	76 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne och utemiljö är tillgänglig och användbar. (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	60 %	tas fram av nämnden	År
 Andel personer som upplever att de varit delaktiga i upprättandet av genomförandeplaner		Fastställs 2016	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
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	90 %	År
 Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %	89 %	År
 Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		89 %	År

Nämndmål:

Kommunikationen och informationen är aktuell, tydlig och tillgänglig.

Beskrivning

Information på webb och jämför service och intranät ska vara aktuell och tydlig. Information som tas fram i verksamheterna ska anpassas för den aktuella målgruppen.

Förväntat resultat

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

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Information på jämför service, webb och intranät ska uppdateras kontinuerligt.	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vårt mål är att göra mer information tillgänglig för våra brukare.

Förväntat resultat

Att öka graden av tillgänglig information till brukarna.

Arbetsätt

På de sex boendena finns det utbildade läsombud. De är ansvariga för att våra brukare får tillgång till den information som de är intresserade av. Alla brukare uppmuntras till att ta del av bland annat högläsning och biblioteksbesök.

På flera av enheterna sätter vi upp information om kommande fritidsaktiviteter på anslagstavlor i lokalen. Vi informerar om vad som står om de olika aktiviteterna. Vi kommer också att prova att använda bildstöd som talar om vad de olika erbjudanden handlar om. Då kan brukarna själva ta del av informationen utan att personal är med och berättar.

Samtliga brukare ska få uppdaterade genomförandeplaner som är deras egna, det vill säga utformade utifrån deras egna önsningar och behov. För att alla brukare ska veta vad som står i den egna genomförandeplanen, behöver en del förstärkas med bilder.

Vi kommer också att uppdatera oss genom att gå igenom kunskapsstödet från socialstyrelsen, "Delaktighet och inflytande i arbetet med genomförandeplaner".

Resursanvändning

Ryms i det befintliga arbetet.

Uppföljning

Vi kommer att fråga brukarna på boenderåd/ delaktighetsmodellen om hur de tycker att bildstödet fungerar. Vi ställer även frågor om de erbjuds att besöka bibliotek och om de upplever att de vid behov får hjälp med att läsa annan text. Vi följer upp vårt mål på våra personalkonferenser, på APT och på planeringsdagar. Vid dessa möten följer vi en strukturerad dagordning.

Nytt för i år är att vi kommer mäta antal genomförandeplaner som är "brukarnas egna", d.v.s.

utformade utifrån deras egna önsknings och behov. För uppföljningen kommer en mall för granskning att tas fram, där frågor om alternativ kommunikation kommer att tas med.

Utveckling

Att öka brukarnas självständighet genom att öka bildstödet och erbjuda ljudböcker.

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett självständigt liv och delta på lika villkor i samhället.

Beskrivning

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Den enskildes behov av stöd och insatser ska utredas på ett rättssäkert sätt. Beviljade insatser ska utföras med god kvalitet.

Förväntat resultat

Den enskilde ska uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen. Den enskilde ska vara nöjd med den beviljade insatsen.

Enhetsmål:

Vårt mål är att erbjuda insatser av god kvalitet som leder till delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv.

Förväntat resultat

Att brukarna som bor hos Hägerstens gruppboendestäder upplever att de själva bestämmer över sin vardag.

Arbetsätt

Vi arbetar med att alla brukare ska vara delaktiga i sina genomförandeplaner, och att brukarna får möjlighet att lämna synpunkter på att vi verkligen utför det som står i deras genomförandeplan och att de är nöjda med hur vi utför det.

Vi uppmuntrar och gör det möjligt att alla våra brukare deltar i våra boenderåd. Att fortsätta med det individuella arbetssättet där brukaren erbjuds att vara delaktiga i alla aktiviteter i deras dagliga liv allt ifrån att laga mat och handla till att städa och planera fritidsaktiviteter. Vi ger dem visuellt stöd om de behöver för att kunna följa veckans och dagens olika aktiviteter och ha kontroll över vad som ska hända här näst.

I början av 2016 kommer ny arbetsmetodik arbetas fram på planeringsdagar.

Resursanvändning

Samtliga medarbetare behöver kunskap om AKK (alternativ kommunikation), för att kunna genomföra en uppföljning med de brukare som behöver tex bildstöd.

Tid för medarbetare som är med i delaktighetsmodellen och är förmedlare frigörs från de egna verksamheterna, för att förmedlarna ska kunna besöka annat boende fyra gånger per år, samt delta i träffar för att planera boenderåden.

Uppföljning

Uppföljningar görs tillsammans med brukaren och vi använder de hjälpmedel som brukaren behöver för att kunna genomföra en uppföljning, t.ex. samtalsmatta och bilder. I år kommer vi att mäta antal genomförandeplaner som är brukarnas egna, d.v.s. utformade utifrån deras önsknings och behov. För uppföljningen kommer en mall för granskning att tas fram.

Resultatet av de individuella uppföljningarna diskuteras på personalmöten och på planeringsdagar.

Utveckling

Att brukarna upplever att det är de som bestämmer och har makt i sina liv, att de är nöjda med det stöd och service som vi erbjuder och att de har kontroll över de dagliga aktiviteterna i sina liv. Vi ska därför utarbeta nya arbetsformer för att öka graden av makt och kontroll över alla situationer i vardagen.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Budget 2016

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår:	2016
Enhet :	Hägerstens gruppbestäder
Enhetschef:	Cia Bergström

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	27 503
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	27 503
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	0
Personalkostnader	24 103
Övriga personalkostnader	393
Lokalkostnader	251
Entreprenader och köp av verksamhet	265
Övriga kostnader	2 491
Summa kostnader	27 503
Summa netto	-0

Övriga frågor

- Enheten försöker åtgärda alla synpunkter och klagomål omedelbart. Vi arbetar med delaktighetsmodellen för att våra brukare ska ha ett forum för sina synpunkter. Modellen möjliggör att vi kan fånga upp förslag på förbättringar. Vi informerar alltid om stadens blankett för klagomål och synpunkter.
- Analysen av 2015 finns med i verksamhetsplan 2016. Vi kommer att arbeta vidare med att ge våra brukare mer inflytande över sin vardag och vi kommer också att

fortsätta med att erbjuda alternativ som främjar en hälsosam livsstil för våra brukare som till exempel bra kost- och motionsvanor. Vi kommer fortsätta med delaktighetsmodellen, då införandet av modellen har lett till ökat brukarinflytande i verksamheterna. Vi kommer att genomföra två boenderåd som sker i gruppform och ett boenderåd kommer att ske med individuella intervjuer, så att även de brukare som inte vill delta i de ordinarie gruppboenderåd har möjlighet att berätta vad de tycker. Alla enheter kommer att vara med och vidareutveckla vårt arbetsätt kring att erbjuda större integritet och en ökad känsla av sammanhang för brukarna.