



Liljeholmens dagliga verksamhet

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

Handläggare
Amila Srabovic
Telefon: 08-508 22 490

Verksamhetsplan 2016 för Liljeholmens dagliga verksamhet

Liljeholmens dagliga verksamhet

08-508 22 490

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	12
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

Bilagor

Bilaga 1: Plan för internkontroll och väsentlighets- och riskanalys

Inledning

Vår verksamhetsidé och värdegrund

Vi erbjuder en meningsfull dag utifrån individuella behov och intressen. Vi utgår från varje enskild persons styrkor och förmågor och vårt arbete ska möjliggöra var och ens delaktighet och medbestämmande.

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).

Liljans dagliga verksamhet

Liljans dagliga verksamhet har inriktning mot konst, teater, trädgård, återvinning och media. Verksamheten har en affär i Gröndal som heter Gröna Liljan där brukarna tillsammans med personal säljer våra produkter.

Örnbergs dagliga verksamhet

Verksamhetens inriktning är "Där dina sinnen berörs" och mycket fokus ligger på musik, rörelse, sinnesstimulering, bild och form samt media. Verksamheten har även en kolonilott i Vinterviken, som brukare och personal sköter om på våren och tidig höst.

Hunddagis Trofast

På vårt Hunddagis arbetar våra brukare som hundförare och har ansvar för varsin hund. Hunddagiset har plats för tio hundar. Utöver hundpromenader består arbetet av hundvård, agility och olika ansvarsområden vad gäller skötsel av lokalerna.

Brukare

Inom enheten arbetar totalt 94 brukare (Liljans dv 50 brukare, Örnbergs dv 34 brukare och Hunddagis Trofast tio brukare).

Medarbetare

Inom enheten arbetar totalt 43 medarbetare samt två enhetschefer i delat ledarskap. Medarbetarna är fördelade på 40 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent.

Lokaler

Liljans och Örnbergs dagliga verksamhet ligger i närheten av varandra på Instrumentvägen i Örnberg. Örnberg har även ett annex i Axelsberg och Liljan har en affär i Gröndal. Hunddagis Trofast har sin lokal på Valutavägen i Hägersten som är anpassad för verksamhet med hundar. Lokalen är dock 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 beställarenheterna, brukarnas genomförandeplaner, scheman och rutinpärmar m m.

Budget 2016

Budgeten för 2016 har en omslutning på 26 mnkr och enheten går in i 2016 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 2016

Samtliga medarbetare och vårt arbetsplatsombud från Kommunal har enskilt läst igenom ett första utkast på verksamhetsplan 2016, därefter har vi på varje verksamhet gemensamt diskuterat våra mål. Verksamhetsplanen har behandlats på APT, Örnberg dv 28 januari, Liljans dv 26 januari och Trofast 27 januari.

Kvalitets- och verksamhetsutveckling samt förbättringsområde 2016

Under 2016 fortsätter vi med att arbeta med att vidareutveckla brukarnas delaktighet och medbestämmande. I början av 2016 kommer vi med hjälp av våra arbetsterapeuter att genomföra internutbildningar i användning av samtalsmatta.

Hela enheten fortsätter under 2016 att fortbilda sig inom arbetsmetodik och förhållningssätt.

Under 2015 bildade vi ett gemensamt kvalitetsråd med personalrepresentanter från varje verksamhet. Under 2016 kommer vi fortsätta att lyfta övergripande frågor till rådet som handlar om exempelvis bemötande, kompetens och hälsofrämjande arbete.

Då sjukfrånvaron inom enheten, med undantag för vårt Hunddagis, är fortsatt hög kommer vi under 2016 att ta extern hjälp av Previa för att kartlägga och analysera orsaker till den höga sjukfrånvaron. Previa kommer därefter att ge oss konkreta förslag på åtgärder i syfte att höja frisknärvaron.

Under våren 2016 kommer vi att bjuda in till öppet hus under dagtid på Örnbergs dv och Liljans dv. Till hösten kommer vi att bjuda in till soppkvällar på Örnbergs och Liljans dv, likt tidigare år. Örnbergs och Liljans dv kommer som tidigare anordna minst en brukarfest per år. I samband med julen bjuder vi samtliga medarbetare och brukare på jullunch med tillhörande festligheter och musikunderhållning.

Liljans dagliga verksamhet

Teaterliljorna repeterar en ny pjäs som sätts upp under hösten 2016. En ny arbetsgrupp kring framtagande av rekvisita till teatergruppen har nyligen bildats och man kommer under 2016 arbeta vidare med att utveckla denna. Tanken är att teatergruppen ska kunna ge uppdrag till arbetsgruppen vad gäller att framställa masker, dekor och annan rekvisita.

Örnbergs dagliga verksamhet:

Under 2016 kommer Örnbergs dv utvärdera befintliga aktiviteter utifrån hur de matchar brukarnas nuvarande behov och i samband med det planera för uppstart av nya aktiviteter och arbetsuppgifter. Ett utvecklingsområde är att se om man kan göra mer inom friskvård och utevistelse.

Hunddagiset Trofast

Trofast kommer även under 2016 ta in hundcoach till hundförargruppen för att öva på hundmöten och annan kunskap för brukarna ska utvecklas i sin yrkesroll. Tillsammans med Habiliteringen fortsätter gruppen även med sin studiecirkel i kärlek och vänskap en bit in på nya året.

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:

Varje vecka går vi till återvinningsstationen för 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.

Resursanvändning

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 mål.

Utveckling

Under 2016 kommer vi framställa våra egna anteckningspapper med hjälp av återvunnet papper från verksamheten. Detta blir både meningsfulla arbetsuppgifter för våra brukare samt att det är miljövänligt.

Enhetsmål:

Vi använder i så hög grad som möjligt miljöbränsle samt kör med dubbfria däck.

Förväntat resultat

Mindre miljöpåverkan

Arbetsätt

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

Resursanvändning

Vi har två bussar i verksamheten och personal som ansvarar för att se till att bussarna tankas och servas. Vi använder OKQ8 samt Statoil för att tanka miljögas.

Uppföljning

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

Utveckling

Vi kommer även under 2016 att arbeta för att ytterligare öka tankningen av gas.

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:

Vi bedriver 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 arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt mål.

Utveckling

Med anledning av att enheten har lediga platser vid ingången av 2016 kommer vi att marknadsföra oss mer aktivt mot biståndsbedömare och särgymnasium.

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:

Samtliga medarbetare ska utbildas i normkritiskt perspektiv

Förväntat resultat

Genom att samtliga medarbetare utbildas i normkritiskt perspektiv, ska man aktivt jobba med att alla våra brukare känner sig lika värda och väl bemötta oavsett könstillhörighet.

Arbetssätt

Enhetscheferna ska ordna interna utbildningar med tid för diskussion och reflektion på konferenstid.

Resursanvändning

Enhetscheferna och utsedda medarbetare på enheterna samt kvalitetsråd ska driva detta arbete framåt.

Uppföljning





Vid tillfälle när man har planeringsdagar en på våren och en på hösten.

Utveckling

Aktiviteter för brukare ska utformas på det sättet att de upplevs som könsneutrala.

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 övervägande.	2014-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Medarbetare behandlas med respekt och lika värde.

Förväntat resultat

Ett ökat antal medarbetare som upplever att de behandlas med respekt och lika värde.

Arbetsätt

Diskutera bemötandefrågor på konferens och gå igenom personal policy samt policy för kränkande särbehandling.

Resursanvändning

Avsätta tid på konferens för att använda utarbetade bemötande verktyg, som finns i Stockholms stad.

Uppföljning

Genom de individuella medarbetarsamtalen som vi har på hösten

Utveckling

Utsedda bemötande ambassadörer ska träffas och nätverka en gång per halv år för att diskutera bemötande frågor samt driva utvecklingen kring det på samtliga enheter.

Enhetsmål:

Medarbetare ges möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll

Förväntat resultat

Att medarbetarna känner att deras kompetens tas tillvara samt att de utvecklas i sin yrkesroll. Samtliga medarbetare har en uppdaterad kompetensutvecklingsplan.

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 utifrån 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 anordnar kontinuerlig fortbildning i mindre grupp kring arbetsmetodik och

förhållningssätt.

Resursanvändning

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

Vad gäller stöd i dokumentationen använder vi oss av enhetens dokumentationsstödare. 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 2016 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.

Enhetschefer kommer att uppmuntra medarbetare att ansvara för del av APT, planeringsdag eller annan konferenstid.

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:

Under 2016 ska enhetens sjukfrånvaro ligga under 6%.

Förväntat resultat

Personalen trivs och verksamheten har en högre frisknärvaro.

Arbetsätt

Medarbetare har stor möjlighet att ta ut friskvård, vilket med få undantag, samtliga gör varje

vecka.

Friskvårdstimmen är ”delvis” schemalagd så tillvida att de flesta har en förutbestämd timme på morgon alternativt eftermiddag som i förväg skrivs in i planeringen och påminns om på morgonavstämningen.

En gång per år ansvarar enhetschef för att dela ut enkät för fysisk skyddsronnd 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 samt ringa medarbetaren på andra sjukdagen. 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

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

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

Ett respektfullt bemötande och en god kommunikation är centrala delar i arbetsmiljö och en bidragande orsak till frisknärvaro varför vi ytterligare kommer satsa på det under 2016. Vi kommer även nyttja våra nya bemötandeambassadörer i arbetet med att sänka korttidsfrånvaron.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Eftermiddag med mindfulness/stresshantering	2016-01-01	2016-12-31

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:

Samtliga som kommer i kontakt med våra verksamheter ska känna att de blir bemötta med respekt.

Förväntat resultat

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

Arbetssätt

Medarbetaren har en god och prestigelös samverkan med kollegor samt externa kontakter såsom anhöriga, handläggare och gruppbeståder. När vi svarar i telefon är vi måna om att göra det på ett tydligt och välkomnande sätt. Vårt bemötande med brukarna kännetecknas av ett inkluderande förhållningssätt i aktiviteter/arbetsuppgifter samt i olika sociala situationer. Ett gott bemötande innebär att vi ska vara närvarande i våra möten, ha ögonkontakt, tänka på kroppsspråk, tonläge och hur vi uttrycker oss.

Resursanvändning

Det är viktigt att dessa diskussioner hålls levande på konferens, medarbetarsamtal och i det dagliga arbetet. Vi använder oss av handledning vid behov.

Uppföljning

Vi går igenom tertialrapport i samband vid APT för att diskutera om vi behöver förändra något i arbetssätt. Vi analyserar våra brukarundersökningar samt våra medarbetarenkäter.

Utveckling

Vi kommer att använda oss av bemötandeverktyg som staden har tagit fram.

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:

Vi arbetar för mångfald och allas lika värde

Förväntat resultat

Att vi ser olikheter som resurs på verksamheten

Arbetsätt

Att ha diskussion om mångfald levande på konferenstid.

Resursanvändning

Vi använder tid på konferens , stadens bemötandeverktyg , samt skickar medarbetare på inspirerande föreläsningar om mångfald.

Uppföljning

Vi diskuterar målet och vårt arbetsätt för att uppnå det på både APT och kvalitetsrådsmöte som är 4 gånger per år.

Utveckling

Implementera det material som kvalitetsrådet har tagit fram om hur man arbetar på Liljeholmens DV.

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:

Våra brukare ska känna sig trygga på verksamheten.

Förväntat resultat

Samtliga brukare ska känna sig trygga på verksamheten och få hjälp och stöd om det har blivit utsatta för våld.

Arbetsätt

Kring samtliga brukare ska man ha ett bra samarbete med ansvarig biståndshandläggare för att kunna lyfta upp eventuell misstanke om våld. Upprätta lokala rutiner för hur vi gör vid misstanke om att brukare utsätts för våld.

Resursanvändning

Diskutera regelbundet Stockholms stads riktlinjer om våld i nära relationer på konferenstid. Vidare prata mer om det på utvecklingsgruppsmöte, då enhetscheferna träffar samtliga biståndshandläggare i vår stadsdel.

Uppföljning








Analysera resultaten av den årliga brukarundersökningen.

Utveckling

Samtliga medarbetare ska få kompetensutveckling i hur man agerar vid misstanke om att någon brukare har utsatts för våld. Det kommer att upprättas en ny rutin kring detta.

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
 Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till	89 %	89 %	År

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
personer med funktionsnedsättning)			

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:

All information som berör våra brukare ska vara tillgänglig.

Förväntat resultat

Våra brukare ska kunna tillgodogöra sig information om verksamheten så långt som möjligt.

Arbetsätt

När det har skett saker eller förändringar eller kommer att ske händelser i vår verksamhet som berör våra brukare ska informationen tas fram på lättläst.

Vidare skall vi sträva efter att all dokumentation som berör våra brukare ska vara framtagen på lättläst. Brukarens individuella schema skall vara framtaget utifrån den personens behov så att han eller hon så långt det går kan förstå det. Detta gäller både utifrån typ av bildstöd, utformning och annan anpassning.

Resursanvändning

Våra arbetsterapeuter kan vara stöd i arbetet. Utbildningsinsatser kring att skriva på lättläst ska ordnas.

Uppföljning

Vi följer upp målet i samband med APT, tertialrapport och vid höstens planeringsdag.

Utveckling

Använda det nybildade kvalitetsrådet som forum att arbeta med målet. Under 2016 utbilda ett antal medarbetare i att skriva lättläst.

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:

Våra verksamheter 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.

Arbetsätt

Vi stödjer brukaren att själv, så långt som 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 det är möjligt. Brukarens delaktighet och medbestämmande ska genomsyra allt vi gör på den dagliga verksamheten, från samtal och aktiviteter/arbetsuppgifter till uppföljningar.

Tillsammans med brukare upprättar vi en genomförandeplan som baseras på beställningen från biståndsbedömare. Utifrån genomförandeplanen får brukare ett eget dag-/veckoschema där hans/hennes aktiviteter är inskrivna. Schemat ska vara utformat så att brukaren, så långt det är möjligt, kan förstå det själv.

Verkstadsklubben är brukarnas eget forum för medbestämmande där man kan ta upp olika viktiga frågor som berör arbetsplatsen eller annat ute i samhället. Ett annat forum för delaktighet är de månatliga stormöten man har på Trofast, där man lyfter frågor som man gemensamt vill diskutera.

Resursanvändning

På våra brukarkonferenser en gång i månaden diskuterar vi bland annat brukarnas delaktighet

och rätt till medbestämmande. För att utveckla våra arbetsmetoder tar vi även hjälp av enhetens arbetsterapeuter.

Uppföljning

Årligen görs uppföljningar genom olika brukarundersökningar samt i samband av uppföljningen av genomförandeplanen.

Vi går igenom åtagandet vid tertialrapport i samband med APT, för att se om vi behöver förändra något i vårt arbetssätt.

Utveckling

Under 2016 kommer vi att göra kompetenshöjande insatser kring kommunikation inom enheten. På Örnberg kommer vi under 2016 att starta en cirkel med brukare för att arbeta och lära oss mer tecken som alternativ kommunikation.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utbildningsinsatser ordnas kring delaktighet och medbestämmande.	2016-01-01	2016-12-31

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Budget 2016

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår:	2016
Enhet :	Liljeholmens dagliga verksamhet
Enhetschef:	Ulla Söderberg och Amila Srabovic

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Bidrag	90
Försäljning av verksamhet	24 529
Övriga externa intäkter	554
<i>Summa intäkter</i>	25 173
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	17 481
Övriga personalkostnader	190
Lokalkostnader	2 980
Entreprenader och köp av verksamhet	2 427
Övriga kostnader	2 095
<i>Summa kostnader</i>	25 173
<i>Summa netto</i>	0

Övriga frågor

Hantering av klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vi uppmantrar 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 att lämna för synpunkter, klagomål och förbättringsförslag. Vi överlämnar också en klagomål/synpunktsblankett.

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. 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 en anhörigträff på kvällstid då vi bjuder på enklare mat och informerar om senaste nytt. Under dessa kvällar uppmuntrar 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 2015 i arbetet med VP 2016

I samband med tertiärrapporterna under 2015 har resultaten analyserats på APT och diskussioner har förts om vi behövt ändra något i arbetssätt och åtaganden inför skrivande av VP 2016. På Örnsberg, Liljan och Trofast har samtliga medarbetare fått läsa och komma med synpunkter på åtaganden och arbetssätt. På APT i februari har vi sedan haft gemensamma diskussioner kring åtaganden, arbetssätt samt utveckling. I samband med analys av medarbetarenkäten har vi även tagit med delar från de handlingsplanerna till satsningar för 2016.