



Årstadals gruppbestäder

Tjänsteutlåtande
Dnr: 452-2015-1.1
Sid 1 (17)
2016-01-14

Handläggare
Birgitta Listermar
Telefon: 08-508 22 425

Verksamhetsplan 2016 för Årstadals gruppbestäder

Årstadals gruppbestäder

08-508 22 425

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	10
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	12
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	13
Uppföljning av ekonomi.....	15
Resursanvändning	15
Budget 2016	16
Övriga frågor	16

Inledning

Ett tryggt boende utifrån dina behov och förutsättningar.

Årstadals gruppboendestäder startade som en egen resultatenhet vid årsskiftet 2014/2015.

Den utgörs av boendeverksamheter för vuxna personer med intellektuell och/eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning i varierande grad. Verksamheten bedrivs utifrån lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Stockholms stads riktlinjer. Verksamheten består i dagsläget av sex boenden för 39 personer. I mitten av mars 2016 öppnas en ny servicebostad, Förmansvägens servicebostad, med 7 lägenheter. Verksamhetens budget 2016 omfattar drygt 29 mnkr.

De övergripande målen för vår enhet 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 gruppboendestad startade 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. Här bor sex vuxna personer, med lindrig till måttlig utvecklingsstörning, autism, i egna lägenheter. De boende är i åldrarna 32-70 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 gruppboendestad startade sin verksamhet 2004 och ligger på Fredsborgsgatan 6 i Liljeholmen. Här bor sex vuxna personer, med lindrig till måttlig utvecklingsstörning, autism, i egna lägenheter. De boende är i åldrarna 34-64 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.

Sture Hill gruppboendestad öppnades mars 2012 och ligger på Sturehillsvägen 28 på Sjövikshöjden. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning, autism, med olika behov av individuellt personaltöd dygnet runt. De boende är i åldrarna 23-41 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 19-50 år. Personerna har lindrig till måttlig utvecklingsstörning, autism samt att några har hörselnedsättning alternativt är döva. Alla de boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jourrum i servicelägenheten där det även finns gemensamhetsutrymmen för brukarna. Personal finns tillgänglig dygnet runt med sovande jour.

Telefonplans servicebostad återtog från en privat utförare till kommunal regi den 1 oktober 2015. Verksamheten har sju boende i åldrarna 28-60 år. Personerna har lindrig till måttlig utvecklingsstörning, autism, med olika behov av individuellt anpassat personaltöd dygnet

runt. Alla de boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jourrum i servicelägenheten där det även finns gemensamhetsutrymmen för brukarna. Personal finns tillgänglig dygnet runt med sovande jour.

Sjövikens servicebostad återtog från en privat utförare till kommunal regi den 1 oktober 2015. Verksamheten har sju boende i åldrarna 23-60 år. Personerna har lindrig till måttlig utvecklingsstörning, autism, med olika behov av individuellt anpassat personalstöd dygnet runt. Alla de boende har egna lägenheter i området. Personalen har kontor och jourrum i servicelägenheten där det även finns gemensamhetsutrymmen för brukarna. Personal finns tillgänglig dygnet runt med sovande jour.

Organisation

De sex grupp- och servicebostäderna utgör tillsammans en enhet, Årstadals gruppboendestäder. 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 för närvarande 47 vårdare anställda inom enheten. När Förmansvägens servicebostad öppnar kommer antalet anställda vårdare att öka till drygt 50.

Viktiga samarbetspartner är brukarnas anhöriga, gode män och andra företrädare, dagliga verksamheter, biståndsbedömare, landstingets habiliteringscenter, LSS-hälsan, vårdcentraler m.fl.

Delaktighet

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare fick den 17 december 2015 ta del av ett utkast till verksamhetsplan 2016. Alla medarbetare och den biträdande enhetschefen har fått möjlighet att läsa och komma med synpunkter på verksamhetsplanen till enhetschefen.

Verksamhetsplanen 2016 har behandlats på APT den 13 januari 2016.

Brukarnas inflytande i verksamhetsplan 2016 och delaktighet

Brukarna framför fortlöpande (på t ex boendemöten) olika önskemål som vi i största möjligaste mån försöker uppfylla. En gång 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 2016.

Utvecklingsområden

Under 2016 kommer vi att arbeta med att vidareutveckla vår verksamhet inom flera områden. Vi kommer att fortsätta arbeta med brukarnas rätt till självbestämmande, att ge dem mer makt över sina liv och att bättre värna om deras integritet. Under året kommer vi att fortsätta arbetet med brukarnas delaktighet. En genomgång och fördjupning av dokumentet "Mitt behov av ditt stöd" kommer i början av året att ske tillsammans med en utbildare.

Vi kommer också att vid behov erbjuda medarbetare utbildning i förflyttningsteknik.

Må bra. I större utsträckning rikta adl-medel mot aktiviteter som uppmuntrar till fysiskt välbefinnande istället för mot aktiviteter som inte främjar hälsan.

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 friskvårdstiden. Dessutom har synpunkter inkommit från verksamheternas boenderåd om att brukare har upplevt personalens uttag av friskvårdstid som negativt. Under 2016 ska alla verksamheter ha friskvårdstiden inlagd på schema. Respektive medarbetare noterar vilken aktivitet som genomförs. 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. 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 gruppbestäder och Liljeholmens gruppbestäder. I konferensrummet finns möjlighet att hålla enhetens olika interna utbildningar och möten vilket bidrar till en god effektivitet både utbildnings- och kostnadsmissigt.

På APT finns punkten Verksamhetsplan för 2016 med, eftersom verksamhetsplanen ses som ett levande dokument och medarbetarna fortlöpande ska kunna påverka årets och även kommande års verksamhetsplanering.

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 vi ska ha så låg miljöbelastning som möjligt.

Förväntat resultat

Minskad miljöpåverkan.

Arbetsätt

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 hos medarbetarna leder till minskad miljöpåverkan.

Uppföljning

Uppföljning sker på APT och i verksamhetsberättelse 2016.

Utveckling

Under 2016 ska vi utse miljöansvarig på respektive grupp/servicebostad.

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 kommer att bedriva enheten kostnadseffektivt.

Förväntat resultat

Enheten har en god kvalitet och en ekonomi i balans.

Arbetsätt

Enhetens ledningsgrupp diskuterar regelbundet resultatuppföljningar. Medarbetarna får information om enhetens ekonomi på APT. Medarbetarna ska uppmuntras till att komma med förslag på effektiviseringar med bibehållen god kvalitet i verksamheten.

Vikarier tillsätts 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.

Kompetensutveckling för medarbetare sker oftast via stadens EU-projekt Carpe. Vi 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 gruppbestäderna finns utsedda medarbetare för olika ansvarsområden. Bemanningsansvarig ser till att det finns rätt bemanning enligt aktuellt behov i dialog med arbetsledaren. Inköp görs i Agresso av arbetsledaren. Enhetschef godkänner och attesterar.

Resursanvändning

Rätt bemanning utifrån verksamhetens behov och relevant vikarietäckning vid frånvaro samt aktsamhet rörande material m.m.

Uppföljning

Uppföljning av ekonomin sker 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.

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:

En jämställd verksamhet där makt och resurser fördelas lika mellan könen.

Förväntat resultat

En jämställd arbetsplats.

Arbetsätt

Genom diskussioner på APT och personalmöten där även boenderelaterade frågor tas upp. Vid rekrytering utgår vi från den kompetens som verksamheten behöver. Vi anställer personal med utbildning och erfarenhet.

Resursanvändning

Samtliga medarbetare är delaktiga i jämställdhetsarbetet.
 Medarbetare som gått utbildning kan informera på andra verksamheter.

Uppföljning




Löpande på APT och planeringsdagar.

Utveckling

Att på sikt även involvera brukare.

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 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:

Att medarbetare och chefer får stöd genom riktad kompetensutveckling.

Förväntat resultat

Kompetenta och skickliga medarbetare.

Arbetsätt

Alla arbetsledare och sex vårdare deltar som "förmedlare" i delaktighetsprojektet och får på detta sätt en internutbildning bland annat i samtalsmetodik.

Alla medarbetare ska vid behov erbjudas utbildning inom dokumentation, brandskydd och förflyttningsteknik.

Medarbetare som så önskar ska när det är möjligt erbjudas jobbrottation.

Vid medarbetarsamtal upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan.

Resursanvändning

Ökad kunskap hos medarbetarna gör att vi arbetar effektivare och bättre.

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 2016.

Utveckling

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

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 sjukfrånvaron ska minska.

Förväntat resultat

Att personalen mår bättre och att frisknärvaron ökar.

Arbetsätt

Varje månad går biträdande enhetschef och enhetschef igenom sjukfrånvaro. Vid hög sjukfrånvaro har enhetschefen rehabiliteringssamtal med medarbetaren, vid behov i samarbete med företagshälsovården.

Medarbetarna har rätt att, när verksamheten tillåter, använda schemalagd friskvårdstid. Enheten subventionerar friskvård.

Medarbetarna erbjuds medarbetarsamtal med enhetschef.

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 2016.

Vid nyttjande av friskvårdstid ska aktivitet, tid och person dokumenteras per verksamhet och sammanställning redovisas verksamhetsberättelsen 2016.

Utveckling

Ännu högre frisknärvaro och lägre vikariekostnader gör att verksamheten kan utveckla kvaliteten mer för brukarna.

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:

Att ge ett gott bemötande.

Förväntat resultat

Att brukarna ska få ett gott bemötande.

Arbetsätt

Vi använder ett lågaffektivt arbetsätt på samtliga verksamheter.

Det är vårt ansvar att se till att brukarna får tydlig information på rätt sätt så att de kan känna sig väl bemötta och trygga.

Det är viktigt att personalen ger brukarna tid.

Resursanvändning

Alla medarbetare, både tillsvidareanställda och vikarier, tar del av vårt arbetsätt som finns dokumenterat, vid introduktion och vid uppföljningar.

Uppföljning

Målet följs upp genom delaktighetsmodellen, vid brukarnas deltagande i BoendeRåden, samt vid brukarundersökningar. Målet följs även löpande upp på personalkonferenser, APT, utbildningsinsatser och planeringsdagar.

Utveckling

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

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:

Att enheten är fri från diskriminering.

Förväntat resultat

En jämställd verksamhet utan inslag av diskriminering.

Arbetsätt

Löpande diskussioner på APT och planeringsdagar.

Resursanvändning

Alla medarbetares kunskap och erfarenhet. De medarbetare som gått utbildning kan delta vid andra verksamheters möten.

Uppföljning

På APT och planeringsdagar samt i verksamhetsberättelsen.

Utveckling

Brukarna involveras i diskussionerna.

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:

Vårt mål är att ha kompetens för att upptäcka tecken på våld och lotsa vidare alternativt erbjuda stöd till den som blivit utsatt för våld.

Förväntat resultat

Att den som blivit utsatt för våld i nära relation får adekvat och professionellt stöd.

Arbetsätt

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:

4.6 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

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	2016-01-01	2016-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
kontinuerligt.		

Enhetsmål:

Att brukarna ska få ökad möjlighet till kommunikation.

Förväntat resultat

Att brukarna ska kunna leva som andra med en känsla av sammanhang. Att brukarna ska uppleva ökad trygghet.

Arbetsätt

De brukare som önskar ska ha tillgång till LättLäst-utbudet samt erbjudas 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 kognitiva hjälpmedel, anpassade till den enskildes behov.

Uppföljning

Målet följs upp individuellt på den enskildes uppföljningsmöten. Målet följs också upp på personalkonferenser, APT, medarbetarsamtal (genomgång av behov av kompetensutveckling) och på planeringsdagar.

Utveckling

Personalgrupperna ska hålla sig á jour med forskning och utveckling på området.

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:

Att ge brukarna möjlighet att framföra sina synpunkter på boendet.

Förväntat resultat

Brukarna får ett boende med goda levnadsvillkor.

Arbetssätt

Varje brukare ska ha en uppdaterad individuell 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 sin synpunkter på verksamheten, kvalitet och påpeka förbättringsområden.

Uppföljning

Två gånger per år genomförs delaktighetsmodellen på varje verksamhet. Uppföljning sker vid varje tillfälle.

Utveckling

Förtydligande av modellen ska ske under 2016.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Enhetens resurser ska användas effektivt. Vi använder kontorslokalerna på Hanna Paulis gata för olika möten och sammankomster och minskar på så sätt lokalkostnader som annars skulle ha uppstått. Vi samarbetar med Hägerstens och Liljeholmens gruppboendestäder t ex vid semesterplanering, för att hitta lösningar som är effektiva och funktionella för att minska t ex administrationskostnader, så att en större andel av resurserna kan användas i kärnverksamheterna. Medarbetarna hjälper varandra och kan tex passa telefon eller administrera nycklar då vikarier ska tjänstgöra på någon grannverksamhet. Vi använder vårt material med aktsamhet, är medvetna om att vi ska försöka minska energiförbrukning genom att tex släcka lampor i rum som inte används, byta ut trasiga lampor mot energisnåla, inte ha stand-by knappar igång osv. Vi reser oftast med kommunala färdmedel alternativt tillsammans med brukare i behov av färdtjänst.

Budget 2016

Budgetår:	2016
Enhet :	Årstadals gruppboväder
Enhetschef:	Birgitta Listermar

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	29 762
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	29 762
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	26 446
Övriga personalkostnader	1 170
Lokalkostnader	494
Entreprenader och köp av verksamhet	502
Övriga kostnader	1 150
Summa kostnader	29 762
Summa netto	-0

Övriga frågor

Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vid regelbundna boendemöten har brukarna möjlighet att framföra klagomål, synpunkter och förbättringsförslag. Inkomna klagomål tas upp i berörd personalgrupp för att åtgärdas snarast möjligt.

Vi är tacksamma för att få synpunkter på verksamheten då vi strävar efter att förbättra oss.

Enheten följer stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering.

Uppföljning och analys av verksamhetsplan 2016

Enhetens verksamhetsplan och mål diskuteras på APT och på andra konferenser. Vi följer stadsdelens anvisningar rörande ekonomiuppföljning mm. Medarbetarenkäter och brukarundersökningar redovisas och analyseras.

Uppföljning av enhetens internkontrollplan och aktiviteter i VoR

Årligen och vid behov ser enheten över aktiviteterna i internkontrollplanen och VoR.

Vi går igenom på verksamheternas APT.