



**Liljeholmens gruppbestäder**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: 618-2016-1.2.1  
Sid 1 (20)  
2017-02-22

Handläggare  
Roger Blomqvist  
Telefon: 08-508 22 440

Till  
Liljeholmens gruppbestäder

## **Verksamhetsberättelse VB 2016 för Liljeholmens gruppbestäder**

**Förslag till beslut**

**Liljeholmens gruppbestäder**

Hanna Paulis gata 4  
129 52 Hägersten  
08-508 22 440  
08-508 22 000  
roger.blomqvist@stockholm.se  
stockholm.se

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande analys.....</b>	<b>3</b>
<b>Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....</b>	<b>6</b>
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	6
2.1 Energianvändningen är hållbar.....	6
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm.....	7
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar.....	7
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	9
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika.....	9
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor.....	9
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering.....	13
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld.....	14
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla.....	15
<b>Uppföljning av ekonomi och särskilda satsningar.....</b>	<b>19</b>
Särskilda satsningar.....	19
Uppföljning av driftbudget.....	19
Investeringar.....	19
Medel för lokaländamål.....	19
Övrigt.....	19
<b>Synpunkter och klagomål.....</b>	<b>20</b>
<b>Övrigt.....</b>	<b>20</b>

## Sammanfattande analys

### *Ett tryggt boende anpassat utifrån Dina behov och förutsättningar*

**Liljeholmens gruppboendestäder** erbjuder fem gruppboendestäder/serviceboendestäder för permanent boende med särskilt stöd enligt 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). I Liljeholmens gruppboendestäder bor 36 vuxna personer med utvecklingsstörning och/eller autism. Två personer deltar i Röda Stugans Dagliga verksamhet. De fem gruppboendestäderna/serviceboendestäderna och den dagliga verksamheten utgör en resultatenhet, Liljeholmens gruppboendestäder. Ledningen består av en enhetschef och en biträdande enhetschef, 44 vårdare och sex arbetsledare. Flertalet personal har adekvat grundutbildning och lång erfarenhet inom verksamhetsområdet. Några har vidareutbildning i t ex autism och autismliknande tillstånd.

**Viktiga styrdokument** är: lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), nationella handlingsplanen för funktionshindrade, enhetens verksamhetsplan och kvalitetsgarantier, genomförandeplaner för brukarna m.m.

### **Verksamhetsbeskrivning**

Gruppboendestaden är en permanent bostad för personer med funktionsnedsättning. Personerna har så pass omfattande stöd- och omsorgsbehov att i stort sett kontinuerlig närvaro av personal är nödvändig för att skapa trygghet och säkerhet för den enskilde.

Serviceboendestaden kan ses som en mellanform mellan ett helt självständigt boende i en egen lägenhet och en lägenhet i gruppboendestad.

### **Resultatenheten Liljeholmens gruppboendestäder**

**Liljeholmens gruppboendestäder** består av: Fastlagsvägens gb, Gröndals sb, Responsgatans gb, Röda Stugans gb och Örnbäckens gb. I denna enhet ingår även Röda Stugans dagliga verksamhet.

**Gröndals serviceboendestad** ligger på Gröndalsvägen 179 i Ekensberg och startade 1980. Enheten har totalt tretton boende i åldrarna 50-87 år. Personerna har lindrig till måttlig utvecklingsstörning. 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.

**Fastlagsvägens gruppboendestad** startade sin verksamhet 1993 och ligger på Fastlagsvägen 50 i Midsommarkransen. Här bor fem vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning i egna lägenheter. De boende är i åldrarna 46-57 år. Lägenheterna är fullvärdiga. Lägenheterna ligger samlade med gemensamhetsutrymme i mitten. Personal finns dygnet runt med sovande jour.

**Örnbäckens gruppboendestad** öppnade 2004 och ligger i Örnsberg på Torstens Alms gata 72, här bor totalt sex personer. De boende är vuxna personer med lindrig till grav utvecklingsstörning. Örnbäcken har fem moderna lägenheter med gemensamma utrymmen och ytterligare en fullvärdig lägenhet som är kopplad till gruppboendet. De boende är i åldrarna 22-76 år. Verksamheten har en uteplats. Personal finns dygnet runt med vaken natt.

**Röda stugan** startade sin verksamhet 2002 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan.

Här bor sex vuxna med grav utvecklingsstörning och fysiska funktionsnedsättningar med behov av individuellt personalstöd dygnet runt. De boende är i åldrarna 26-50 år. Röda stugan har moderna lägenheter med gemensamma utrymmen och är en fristående byggnad med uteplats. Personal finns dygnet runt med en vaken och en sovande jour.

**Responsgatans gruppbostad** öppnades våren 2010 och ligger på Responsgatan 3, vid Telefonplan. Här bor sex vuxna personer med lindrig till måttlig utvecklingsstörning i egna lägenheter. De boende är i åldrarna 31-87 år. Lägenheterna är moderna och ligger samlade med en gemensam lokaldel, som består av gemensamma utrymmen och personalutrymme. Personal finns dygnet runt med vaken natt.

**Röda stugans Dagliga Verksamhet** startade sin verksamhet i maj 2012 och ligger på Mikrofonvägen 16 vid Telefonplan. Här har två vuxna personer med grav utvecklingsstörning och omfattande fysiska funktionshinder med behov av individuellt personalstöd, sin dagliga verksamhet. Röda stugans dagliga verksamhet är uppbyggd kring sinnesförmågor, omvårdnad, kommunikation och trygghet. Verksamheten disponerar även en del av en fin trädgård med uteplats. Verksamheten har en egen buss så att utflykter kan ingå i verksamheten. Två personal, varav den ena är arbetsledare, svarar för verksamheten.

### **Förändringar och förbättringar 2016**

Liljeholmens gruppbostad har under året både påbörjat och genomfört ett antal förändringar. Förändringsarbetet har rört allt från ekonomi, verksamhet och användning av lokaler till personalfrågor och bemötandefrågor.

### **Ekonomi**

Enhetens intäkter beräknas utifrån stadens kundvalssystem och dess ersättningsnivåer. Det har fortlöpande skett granskning av inkomster och kostnader. Avvikelse har omgående åtgärdats. Inkomsterna för 2016 beräknades till drygt 33 mnkr och kostnader till ca 32,8 mnkr. Bokslutet för 2016 blev 34 mnkr i intäkter och 33,6 tkr i kostnader ett överskott om 531 tkr. Överskottet blev något större ca 250 tkr än beräknat och beror till större delen på att enheten under årets sista månader november och december lyckades få in ej beräknade intäkter om sammanlagt 195 tkr

### **Brukare/ prestationer**

Under året har inga förändringar skett rörande antalet brukare. Medelåldern har ökat och åldrandet har gjort sig påmind och tre av brukarna har väsentligt ökat sitt omvårdnadsbehov under året.

### **Personal**

Flera rehabiliteringsärenden har aktualiserats, trots detta har sjukfrånvaron endast minskat marginellt till 8,4%, en minskning med 0,5% procentenheter jämfört med samma period 2015 (8,9 %).

Översyn och uppdatering av rutiner och strukturer har påbörjats ånyo eftersom delningen av enheten har verkställts.

Bemötande- och etik/moralfrågor har synliggjorts.

### **Mål och utveckling**

Gemensamt för enheten är att vi arbetar med brukarens bästa i fokus. Stödet är individuellt

anpassat och stor vikt läggs vid social samvaro och gemenskap med andra.

**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

Måluppfyllelsen har under året varit god.

### **Boendemöten**

På de gruppbestäder där brukarna velat ha boendemöten har detta genomförts regelbundet.

### **Brukarråd**

Brukarråd genomförs en gång per år och verksamhet. Vid dessa möten, där brukarnas gode män/ företrädare deltar, tas frågor om kvalitet, värdighet och trygghet upp. Enheten efterfrågar också förslag på förbättringsområden. Syftet är att kunna hålla varandra informerade om aktuella förändringar, fånga upp synpunkter och förslag som säkras och utvecklar en god verksamhet. Ett gott exempel är att diskussioner om ökad trygghet för brukarna har lett till att enheten alltid rekviderar utdrag ur polisens misstanke- och belastningsregister innan anställningsförfarandet slutförs.

### **Aktiviteter/ Fritid och kultur**

Enheten arbetar aktivt med att erbjuda brukarna fritids- och kulturaktiviteter året runt. Samtliga verksamheter har i år redan påbörjat arbetet med att erbjuda brukarna olika former av aktiviteter under deras kommande sommarsemestrar, allt från utflyttad verksamhet med övernattnings i stugor till anpassade dagsutflykter.

### **Medarbetare**

Bemanning och scheman ses över fortlöpande under året på samtliga verksamheter. Vikarier har endast tillsatts vid behov. Kostnader för kompetensutveckling har fokuserats till kortare kurser rörande omvårdnad, säkerhet och trygghet.

Hjärt o lungräddnings kurser har samordnats tillsammans med andra enheter inom social omsorg för att uppnå kostnadseffektivitet. Utbildningen genomfördes under januari-februari.

Livsmedelshygien- och kvalitetssäkringskurser har alla medarbetare som saknat utbildning i ämnet gått i under våren.

Enheten använder sig av stadens EU-projekt Carpe för utbildningsinsatser. Personal har bland annat gått kurser kring diabetes och föreläsningar om att ha en förälder som har utvecklingsstörning, autism m.m. 2016 har yttligare två medarbetare gått grundläggande vård och omsorgskurs. två medarbetare har gått högskolekursen Ungdomar och vuxna med utvecklingsstörning.

Samtliga verksamheter har vid några tillfällen haft metodutveckling med utifrån kommande föreläsare/utbildare.

### **Friskvårdstid**

Verksamheten arbetar med att schemalägga friskvårdstiden för samtliga medarbetare och vid årsskiftet hade fyra av de fem gruppbestäderna schemalagd friskvård. Hösten 2017 kommer

samtliga verksamheter ha schemalagd friskvårdstid.

### **Delaktighetsmodellen**

Verksamheterna har haft boenderåd två gånger under året. Syftet med denna modell är att än mer öka brukarinflytandet. Boenderådet kan även ses som en undersökning av brukarnas syn på verksamhet och kvalitet samt som ett internt kompetensutvecklingsverktyg.

Enheten har inlett utbildning/metodhandledning på flertalet av gruppbestäderna kring brukare, främst rörande bemötande och förhållningssätt. Liknande utbildning/metodhandledning planeras för återstående gruppbestäder.

### **Jämställdhet och mångfald**

Medarbetarna inom enheten är i mångt och mycket heterogen och fördelar sig enligt följande:

- 70 % är kvinnor och 30 % är män
- 63 % är 50 år eller äldre
- 8 % är 30 år eller yngre
- ca 27 % har annan etnisk bakgrund än svensk.

Det finns ingen löneskillnad på grund av kön eller etnisk bakgrund än svensk utan endast på grund av utbildning, kompetens och ibland ålder.

Enheten tillåter inga former av trakasserier på grund av härkomst, sexuell läggning, religion eller annat. Enhetens verksamheter uppfyller inriktningsmålet för jämställdhet och mångfald.

### **Arbetsmiljö**

Det finns rutiner inom enheten för hur man arbetar med arbetsskador och tillbud, hot och våld, alkohol och droger samt kränkande behandling. Arbetsmiljö är en stående punkt på arbetsplatsträff (APT). Arbetsskyddsronde och brandsyn görs årligen och vid behov. Under året har gruppbestädernas brandskyddskontrollanter tillsammans med biträdande enhetschefer utvecklat ett tydligt systematiskt brandskydd på enheterna samt en gemensam policy rörande brandsäkerhet. Till exempel finns det numera ett förbud för levande ljus i gruppbestädernas gemensamhetsutrymmen och brandfiltar har köpts in samt erbjudits kostnadsfritt till alla brukare. Brandskyddskontrollanterna uppdaterar sina kollegor regelbundet i brandskyddet.

Enhetens satta mål åtaganden och aktiviteter inför verksamhetsberättelsen 2016 har uppnåtts.

## **Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål**

KF:s inriktningsmål:

### **2. Ett klimatsmart Stockholm**

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### **2.1 Energianvändningen är hållbar**

— Ingen

Nämndmål:

### Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

— Ingen

#### Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Enhetsmål:

Vårt mål är att ha så låg miljöbelastning som möjligt.

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Minskad miljöpåverkan.

#### Analys

All personal är medveten om vår påverkan av miljön. Verksamheterna köper enbart ekologiskt kaffe och mjölk. Verksamheterna sorterar papper, papp, glas, metall, batterier och lampor. Fastlagsvägens gruppbostad matsorterar. Vi uppmuntrar brukarna att använda kollektiva färdmedel. Vi har miljöaspekten som en stående punkt på APT. Alla verksamheter har ett miljöombud som utsågs 2016. Varje verksamhet har tagit upp frågan om miljöpåverkan på apt. Gröndals servicebostad, som första verksamhet, har påbörjat ett samarbete med stiftelsen Sveriges konsumenter med syfte att stödja brukare och personal att "handla rätt" både klimatsmart och ekonomiskt.


KF:s inriktningsmål:

### 3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### 3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2015	Arsmål	KF:s årsmål	Period
●  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,93 %			99,97 %	100 %	100 %	VB 2016

Nämndmål:

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

— Ingen

**Förväntat resultat**

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

**Enhetsmål:**

Vårt mål är att bedriva verksamheten kostnadseffektivt.

● Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Enheten har en god kvalitet och ekonomi.

**Analys**

Enhetens budget visar ett litet överskott om 531 tkr.

Fortlöpande sker granskning av inkomster och kostnader. Avvikelse åtgärdas omgående. Resultatuppföljningar och möjliga besparingar diskuteras regelbundet. Samtliga medarbetare informeras fortlöpande om enhetens ekonomi på APT. Medarbetarna uppmuntras till att aktivt komma med förslag till besparingar utan att den goda kvaliteten äventyras. Ett gott exempel: tidigare var medarbetarna ibland tvungna att betala inträdesavgift till vissa aktiviteter, vilka egentligen ska vara avgiftsfria för ledsagare som följer med en person med funktionsnedsättning. Nu har alla medarbetare ledsagarkort/ vårdarkort som i vissa fall berättigar till avgiftsfritt inträde (för ledsagare). På så sätt har enhetens kostnader vid aktiviteter minskat. Bemanningen ses över fortlöpande på samtliga enheter och vikarier tillsätts endast vid behov. Bemanningen kan öka periodvis under t ex brukarnas semester, då fler personal kan behövas inom verksamheterna. Sommaren 2016 hyrde enheten åtta stugor på Nickstabadets camping. Brukarna som deltog uppskattade stugsemesteren mycket och samordningen av semesteraktivitet blev effektiv både rörande personalbemanning och arbetsmiljömässigt.

Enheten ser fortlöpande över scheman på samtliga gruppboende.

Verksamhetens intäkter under 2016 uppgick till drygt 33 mkr. Enhetens intäkter beräknas utifrån stadens kundvalssystem och dess ersättningsnivåer. Fortlöpande har det skett granskning av inkomster och kostnader. Avvikelse har omgående åtgärdats.

Eftersom enheten är resultatansvarig överförs överskottet i sin helhet till verksamhetsår 2017. Enheten har en fond från 2015 på 2342 tkr som med årets resultat ökar till ca XXX tkr.



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

— Ingen

Nämndmål:

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

— Ingen

Enhetsmål:

Vårt mål är hög grad av jämställdhet inom enheten

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Att alla brukare och medarbetare upplever en hög grad av jämställdhet i boendet och i sitt arbete.



#### Analys

Verksamheterna har 2016 påbörjat studiecirkelar rörande makt och hjälp. Jämställdhet, delaktighet, självbestämmande och hur stöd erbjuds är springande punkter i cirkelarna.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

##### 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2015	Årsmål	KF:s årsmål	Period
—  Sjukfrånvaro ♀	8,4 %			8,6 %		tas fram av nämnden	VB 2016
<b>Analys</b> Enheten arbetar enligt plan för att främst minska korttidsfrånvaron. All personal med långtidsfrånvaro har enheten aktiv kontakt med enligt stadens rehab struktur. Korttidsfrånvaron är 3,4% på tolv månaders basis. Summerad frånvaro 12 månader rullande är 8,40. 2015 var frånvaron 8,66%.							
—  Sjukfrånvaro dag 1-14 ♀					2,5 %	tas fram av nämnden	VB 2016

Nämndmål:

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



— Ingen

**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	Avvikelse
	Enheterna och avdelningarna ska i tertialrapport 2 redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2016-01-01	2016-08-31	
	<p><b>Analys</b></p> <p><b>Jämställdhet och mångfald</b> Medarbetarna inom enheten är i mångt och mycket heterogen och fördelar sig enligt följande:-            68 % är kvinnor och 32 % är män- 64 % är 50 år eller äldre- 10 % är 30 år eller yngre            - 30-50 år är ca 26%- ca 22 % har annan etnisk bakgrund än svensk.</p> <p>Utifrån tidigare mätningar har det inte hänt några större förskjutningar i statistiken .Det finns ingen löneskillnad på grund av kön eller etnisk bakgrund än svensk utan endast på grund av utbildning, kompetens och ibland antal år i ålder och erfarenhet. Enheten tillåter inga former av trakasserier på grund av härkomst, sexuell läggning, religion eller annat. Årligen tas stadens policy ang. personalpolitik upp på apt. Enhetens verksamheter uppfyller inriktningsmålet för jämställdhet och mångfald.</p>			
	Nyrekrytering av deltidsanställda ska endast ske efter noggrant övervägande.	2014-01-01	2016-12-31	
	<p><b>Analys</b></p> <p>Enheten anställer efter verksamhetens behov och försöker undvika deltidsanställningar. Anställningar "vaken natt" tjänster omfattar dock ca 70-75% tjänster. Heltidsmättet 100% skulle innebära två heltidstjänster och en ca 25 % tjänst. Enheten anser att 100% tjänstgöring nattetid är mycket sårbart både för verksamheten och arbetstagarens arbetsförmåga.</p>			

Enhetsmål:

Vårt mål är att ha hälsofrågor i fokus

 Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Ökad frisknärvaro.

**Analys**

Enheten fortsätter att lyfta ämnet hälsa, kost, motion, fritid och kultur.

Flera av verksamheterna erbjuder nu mer aktiviteter än tidigare. Som exempel har Gröndals servicebostad sedan årsskiftet hyrt in sig i en lokal i grannskapet där de varje fredag erbjuder brukarna gratis anpassad träning.

Vi uppmuntrar till fler fysiska och kulturella aktiviteter. 2016 präglades av fler erbjudanden till aktiviteter än tidigare år.

#### Enhetsmål:

Vårt mål är att stödja medarbetare och chefer genom riktad kompetensutveckling.

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Kompetenta och kunniga medarbetare.

#### Analys

Enhetens medarbetare har nyttjat olika kurser som erbjuds av stadens EU-projekt Carpe. Samtliga medarbetare har deltagit i intern metodutveckling.

Vi eftersträvar att alla medarbetare har relevant utbildning för sitt arbete. Det som är grundläggande för alla enhetens medarbetare är en gymnasial utbildning inom området vård/omsorg/ funktionsnedsättning

2016 har ytterligare två medarbetare gått grundläggande vård och omsorgskurs. två medarbetare har gått högskolekursen Ungdomar och vuxna med utvecklingsstörning.

Vi har arbetet med Carpes utbildningskrav för att kunna fånga utbildningsbehovet i de olika arbetslagen. Flera av enhetens medarbetare har grundutbildning inom området och har gått olika kurser, såsom utvecklingsstörning och åldrande, epilepsi m.m. Vi uppmuntrar samtliga medarbetare att ta del av Carpes olika utbildningserbjudanden och i medarbetarsamtalet pratar vi om vilken utbildning som kan vara aktuell för varje medarbetare framöver. Vi planerar att även nästa år kunna erbjuda alla utbildning i arbetsmetodik.

Yrkehögskoleutbildningen kan bli en viktig del för en del av medarbetarna om Stockholms stad väljer att följa Göteborg och flera andra kommuners, mycket spännande arbete, med att införa nya nationella arbetstitlar för vårdarna; stödassistent och stödpedagog. De medarbetare som har 200 yrkehögskolepoäng kommer då att kunna titulera sig stödpedagog och få en annan roll i det pedagogiska arbetet med brukarna. Arbetet med den eventuellt nya titulaturen inleddes under året och det kan även medföra en framtida process med validering samt att alla medarbetare som inte når upp till de två olika yrkestitlarna, får veta vad de behöver komplettera med för att göra det.

Samtliga medarbetare har tidigare läst litteratur om hur man ska motverka problemskapande beteenden hos brukarna. 2016 införskaffades ny litteratur rörande maktförhållanden mellan vårdare och brukare. Personalen har därefter diskuterat bokens innehåll verksamhetsvis och i studiecirkeform

Medarbetarna erbjuds utbildning i brandskydd och hjärt- och lungräddning fortlöpande, vid behov och för nyanställda medarbetare.

Under året har medarbetarna på flera av verksamheterna erhållit utbildning kring brukare, främst rörande bemötande och förhållningssätt. Åtta vårdare och sju arbetsledare har aktivt deltagit i utvecklandet av en delaktighetsmodell och även erhållit utbildning i bemötandefrågor. .



Nämndmål:

### Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2015

— Ingen

#### Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2016-12-31	
<b>Analys</b> <b>Främja hälsan</b> Verksamheten arbetar med att schemalägga friskvårdstiden för samtliga medarbetare och vid årsskiftet hade fyra av de fem gruppboendena schemalagd friskvård. Samtliga verksamheter ska senast mars 2017 ha schemalagd friskvårdstid. Enheten fortsätter att lyfta ämnet hälsa, kost, motion, fritid och kultur både för brukare och personal. Vi har Hälsa i fokus för brukarna vilket även påverkar personalens eget agerande rörande hälsoinsatser. Flera av verksamheterna erbjuder nu mer aktiviteter än tidigare. Som exempel har Gröndals servicebostad sedan årsskiftet 2016/2017 hyrt in sig i en lokal i grannskapet där de varje fredag erbjuder brukarna gratis anpassad träning, delvis tillsammans med personal. Enheten fortsätter att lyfta ämnet hälsa, kost, motion, fritid och kultur både för brukare och personal. Vi uppmanar till fler fysiska och kulturella aktiviteter vilket även påverkar medarbetarnas positivt.			
 Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2016-12-31	
<b>Analys</b> Enheten arbetar enligt plan för att främst minska korttidsfrånvaron. All personal med långtidsfrånvaro har enheten aktiv kontakt med enligt stadens rehab struktur. Under året har två av fyra medarbetare med långtidsfrånvaro återkommit i arbete den ena 75% och den andre 100%.			

Enhetsmål:

Vårt mål är att arbeta för en minskning av sjukfrånvaron.

 Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Att personalen mår bättre och att frisknärvaron ökar.

#### Analys

Vi arbetar aktivt för att minska sjukfrånvaron och öka frisknärvaron. På APT och planeringsdagar förs dialog om arbetsmiljö, friskvårdstimme, vikten av att använda rätt förflyttningshjälpmedel (t.ex. liftar). Vi samarbetar med företagshälsovården i de fall rehabiliteringsprocess behövs. På konferenser samtalar vi om vikten av att minska negativa

vanor i arbetet med brukarna som till exempel att istället för att äta kaffebröd öka med positiva aktiviteter både i form av motion, rörelse och kultur.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

— Ingen


Nämndmål:

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

— Ingen

#### Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Samtliga enheter väljer ut ett utvecklingsområde med fokus på normkritik.	2016-01-01	2016-12-31	
<b>Analys</b> Vi arbetar aktivt för att inga medarbetare ska känna sig kränkta/exkluderade. I projekt (t ex DigIt m fl.) lyfts dessa ämnen och på apt i april har policy rörande personalpolitik och diskriminering diskuterats. Enheten har påbörjat ett arbete med att normkritiskt se över om förhållandet brukarnas kön och/eller ålder påverkar insatsen. Frågan som även inbegriper funktionsnedsättning är komplex och vi kommer därför fortsätta arbeta med översynen under 2017 och 2018.			

Enhetsmål:

Målet är att du ska få ett gott bemötande.

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Alla brukare ska bemötas på ett gott sätt. Alla ska känna sig trygga i sina hem.

#### Analys

Alla brukare bemöts på ett gott sätt.

Vårt utarbetade arbetssätt utgår från att alla brukare bemöts på ett gott sätt. Samtliga medarbetare har varit med om att utarbeta, alternativt tagit del av, vårt arbetssätt som till största delen handlar om att bemöta varje brukare på ett lågaffektivt och gott sätt. Vid de tillfällen som verksamheterna har metodutveckling belyses gott bemötande. I år deltar alla medarbetare i lokal bokcirkel *Mellan makt och hjälp, som belyser frågor om hur ett gott bemötande bör utformas. Föreläsning i ämnet genomfördes i mars.*

I vår folder *Välkommen till Liljeholmens gruppbestäder* får ny personal information om vårt

arbetsätt och vikten av ett gott bemötande.

Nämndmål:

### Förvaltningens verksamheter är fria från diskriminering


— Ingen

#### Beskrivning

Inga klagomål eller synpunkter om diskriminering.

#### Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Värdegrund samt jämställdhets- och mångfaldsplan görs kända, bland annat på APT, och efterlevs i verksamheterna.	2016-01-01	2016-12-31	
<b>Analys</b> Vi arbetar aktivt för att alla medarbetare ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplan. Enheten har en studiecirkel som påbörjades våren 2016 där samtliga medarbetare läser och diskuterar Makt och hjälp. Det gör att frågor om jämställdhet och mångfald lyfts på ett bra sätt. Brukarna inom enheten är 36 personer varav 19 kvinnor och 17 män. Omsorgsnivåbedömning för kvinnor är i snitt 3,63 och snittet för männen 4,12. I de fall brukarna har nivå 6 eller 7 är det faktiska omvårdnadsbehovet som utgjort grund för den höga bedömningen. Så i en första genomgång ser det ut som att bedömningskansliets bedömningar av omsorgsnivå inte verkar könsbundet utan i stort överens stämmer med enhetens egen bedömning utifrån upplevt omvårdnadsbehov. Diskrepansen om ca 0,5 kvinnor och män kan med relativ säkerhet härledas till att några män, utöver hög fysisk omvårdnadsbehov även bedöms som mer utagerande och därav fått lite högre omsorgsnivå.			

Enhetsmål:

Vårt mål är en enhet fri från diskriminering

 Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Att varken brukare eller medarbetare känner sig diskriminerade.

#### Analys

Enheten anordnade föreläsning i samarbete med Hägerstens och Årstadals gruppboheter utifrån Makt och hjälp. Den berörde dessa frågor tydligt. Enheten arbetar på att än tydligare lyfta frågor om t ex diskriminering och ojämlika maktförhållanden. Även i projektet DigIt ingår workshop mm om jämlikhet, tillgänglighet och likabehandling.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

— Ingen

Nämndmål:

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

— Ingen

**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 vara uppmärksamma på risken för våld i nära relation.

● Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Att risk för våld i nära relation ska minimeras.



**Analys**











All personal är medveten om att målgruppen har särskilt hög risk för att utsättas för våld i nära relation. Medarbetarna har fått handledning vid behov och vi samarbetar med förvaltningens enhet "Teamet mot våld i nära relationer."

KF:s mål för verksamhetsområdet:

**4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla**

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2015	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	85 %	90 %	100 %	88 %	88%	2016
●  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens	79 %	83 %	75 %	93 %	76 %	76 %	2016

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2015	Årsmål	KF:s årsmål	Period
utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)							
  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne och utemiljö är tillgänglig och användbar. (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	69 %	64 %	76 %	64 %	60 %	tas fram av nämnden	2016
  Andel personer som upplever att de varit delaktiga i upprättandet av genomförandeplaner	78 %	79 %	75 %		78	Fastställs 2016	2016
  Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	91 %	84 %	93 %	90 %	90 %	2016
  Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %	92 %	86 %	86 %	89 %	89 %	2016
  Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %					89 %	2016
<b>Analys</b>							
Av brukarna i Liljeholmens gruppboende anser: 88% att de är nöjda med sitt boende							

Nämndmål:

**Kommunikationen och informationen är aktuell, tydlig och tillgänglig.**

— Ingen

### 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	Avvikelse
 Information på jämför service, webb och intranät ska uppdateras kontinuerligt.	2016-01-01	2016-12-31	
<b>Analys</b> Uppdatering görs med jämna mellanrum och vid behov, Senaste uppdateringen gjordes våren 2016.			

**Enhetsmål:**

Vårt mål är att brukarna får tillgång till information och stöd i kommunikationen.

 Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Andelen brukare med tillgång till digitala hjälpmedel ökar och personalens kompetens om tillgänglig information förstärks. Brukarna får bättre tillgång till information.

**Analys**

Vi deltar i DigIt och ser aktivt över hur varje brukare ska kunna få stöd i tillgång till information och kommunikation. En medarbetare på varje verksamhet är nu Digitombud och ska vara förmedlare i personalgrupperna och stödja användandet av olika kommunikationssätt. Ipad finns nu på varje verksamhet i syfte att underlätta kommunikation.

Varannan vecka sänder biträdande enhetschef ut två nya teckenspråksbilder som samtlig personal och brukarna övar på aktivt.

**Nämndmål:**

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

 Ingen

**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 förstärka brukarnas delaktighet på gruppboenden.

 Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Att brukarna ska ha ett reellt inflytande i verksamheten och att de ska tillförsäkras en god kvalitet på gruppboenden.

**Analys**

Enheten har fortsatt arbetet med delaktighetsmodellen och planerar just nu för hur vi ska förbättra vårt resultat i kommande brukarundersökning.

Vid ett Boenderåd lyftes bland annat frågor om: Vad är viktigast att bestämma på gruppboenden, Är personalen snäll osv. Frågorna ligger till grund för att öka det direkta inflytandet för brukarna.

Enhetsmål:

Vårt mål är att öka brukarnas valmöjligheter rörande stödperson (kontaktperson).

 Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Brukarna blir mer delaktiga och nöjda i sitt val av stödperson.

**Analys**

Val av stödperson har påbörjats på några verksamheter. Senast maj 2017 kommer detta varje helt genomfört.

## Uppföljning av ekonomi och särskilda satsningar

### Särskilda satsningar

#### Uppföljning av driftbudget

Enhet : Liljeholmens gruppbestäEnhetschef: Roger BlomqvistBeloppen  
anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2016
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	
Bidrag	125
Försäljning av verksamhet	34 031
Övriga externa intäkter	11
<i>Summa intäkter</i>	<b>34 167</b>
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	
Personalkostnader	30 473
Övriga personalkostnader	288
Lokalkostnader	310
Entreprenader och köp av verksamhet	107
Övriga kostnader	2 458
<i>Summa kostnader</i>	<b>33 636</b>
<i>Resultat netto</i>	<b>531</b>
<i>I fond från 2015</i>	<b>2 342</b>
<i>Resultat efter resultatdisposition</i>	<b>2 873</b>

### Investeringar

#### Medel för lokaländamål

#### Övrigt

##### APT och Verksamhetsberättelse och VOR

Fortlöpande på varje apt tas aktuell inkommande redovisning upp. Detta gäller T1, T2 Verksamhetsberättelse och Verksamhetsplan inkl. VOR (Väsentlighets och riskanalys).

Förslag Verksamhetsberättelse 2016 sändes den 4 januari 2017 digitalt till samtliga medarbetare för synpunkter och förslag. Fortlöpande har diskussioner och synpunkter framförts, bland annat om DigIt, Sveriges konsumenter, Teckenkommunikation mm som har uppdaterats i VB. Uppdaterad version sändes igen digitalt till alla medarbetare den 3 februari.

På Apt den 7, 21 och 22 februari 2017 diskuterades slutprodukten verksamhetsberättelsen 2016.

Ärligen och vid behov ser enheten över aktiviteterna i internkontrollplanen och VOR.

### **Jämställdhets- och mångfaldsplan**

Enheten ser till jämställdhet och mångfald vid rekrytering m.m.

Ärligen på våren (och vid behov) tas enhetens policydokument upp på APT.

## **Synpunkter och klagomål**

Vid boendemöten och boenderåd har brukarna möjlighet att framföra synpunkter, klagomål och förbättringsförslag. Vid brukarråden, dit företrädare/gode män inbjuds en till två gånger per år och verksamhet, tas alltid frågor om eventuella synpunkter, klagomål och förbättringsförslag upp. Inkomna synpunkter, klagomål och förbättringsförslag tas upp i berörd personalgrupp och åtgärdats snarast möjligt. Ett skriftligt klagomål har inkommit november 2016 som rörde en brukares strukturer och rutiner. Dessa är nu åtgärdade och extra insatser planeras.

Verksamheten har fått positiva synpunkter rörande bemötande och god omvårdnad.

Stadsdelens broschyr Mina Synpunkter har förmedlats till alla företrädare/ gode män. Enheten följer fortlöpande stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomålshantering

## **Övrigt**