



**Liljeholmens dagliga verksamhet**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: 534-2016-1.1  
Sid 1 (15)  
2017-01-13

Handläggare  
Ulla Söderberg  
Birgitta Listermar  
Telefon: 08 50822425

Till  
Liljeholmens dagliga verksamhet

## **Verksamhetsplan 2017 för Liljeholmens dagliga verksamhet**

**Förslag till beslut**

**Liljeholmens dagliga verksamhet**

Instrumentvägen 29  
12653 Hägersten  
08 50822425  
08 50822000  
ulla.soderberg@stockholm.se  
stockholm.se

## Innehållsförteckning

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inledning .....</b>                                                                                      | <b>3</b>  |
| Organisations- och ledningsstruktur .....                                                                   | 5         |
| 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<br>diskriminering ..... | 10        |
| 4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld .....                                         | 11        |
| 4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla .....                                                         | 11        |
| <b>Uppföljning av ekonomi.....</b>                                                                          | <b>14</b> |
| Resursanvändning .....                                                                                      | 14        |
| Budget 2017 .....                                                                                           | 14        |
| <b>Övriga frågor .....</b>                                                                                  | <b>14</b> |

## 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.

### Verksamhetsbeskrivning

#### Liljeholmens dagliga verksamheter

Liljeholmens dagliga verksamheter består av tre verksamheter: Liljans dagliga verksamhet, Örnbergs dagliga verksamhet och Trofast dagliga verksamhet. 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 våra produkter säljs.

#### Örnbergs dagliga verksamhet

Verksamhetens inriktning är "Där dina sinnen berörs" och mycket fokus ligger på musik, rörelse, sinnesstimulering, bild och form samt media.

#### Trofast dagliga verksamhet

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 deltar totalt 86 brukare (Liljans dv 50 brukare, Örnbergs dv 26 brukare och Trofast dv 10 brukare).

### Medarbetare

Inom enheten arbetar totalt 41 medarbetare samt två enhetschefer i delat ledarskap. Medarbetarna är fördelade på 38 vårdare, två arbetsterapeuter och en administrativ assistent.

### Lokaler

Liljans och Örnbergs dv ligger i närheten av varandra på Instrumentvägen i Örnberg. Örnberg har även ett annex i Axelsberg och Liljan har en affär i Gröndal. Trofast dv har sin lokal på Valutavägen i Hägersten vilken är anpassad för verksamhet med hundar.

### 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 2017

Budgeten för 2017 har en omslutning på 26 mnkr och enheten går in i 2017 med budget i balans.

### Viktiga samarbetspartners:

Enheten har flera viktiga samarbetspartners såsom brukarnas anhöriga och företrädare, gruppbofäder, biståndsbedömare, särskolor, Habiliteringscenter samt andra verksamheter som t ex Studieförbundet Vuxenskolan.

### **Kvalitets- och utvecklingsarbete 2017**

Under 2017 fortsätter vi med att arbeta med att vidareutveckla brukarnas delaktighet och medbestämmande.

Hela enheten fortsätter under 2017 att fortbilda sig inom arbetsmetodik och förhållningssätt. Vi kommer att delta i projektet Digit för att öka kompetensen hos medarbetarna kring AKK, alternativa kommunikationssätt.

Under 2017 kommer vi att göra kompetenshöjande insatser kring kommunikation inom enheten.

Då sjukfrånvaron inom enheten är fortsatt hög kommer vi under 2017 att samarbeta med HR och företagshälsovård.

Under våren 2017 kommer vi att bjuda in till öppet hus under dagtid på Örnbergs dv och Liljans dv. 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.

Med anledning av att enheten har lediga platser vid ingången av 2017 kommer vi att marknadsföra oss mer aktivt mot biståndsbedömare och sargymnasium.

Under 2017 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.

#### **Liljans dagliga verksamhet**

Teaterliljorna repeterar en ny pjäs som sätts upp under våren 2017. Teatergruppen har möjlighet att ge uppdrag till övriga verksamheter att t ex framställa masker, dekor och annan rekvisita.

#### **Örnbergs dagliga verksamhet**

Under 2017 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.

#### **Trofast dagliga verksamhet**

Trofast kommer även under 2017 ta in en hundcoach till hundförargruppen, för att öva på hundmöten och annan kunskap, för att brukarna ska kunna utvecklas i sin yrkesroll.

### **Kompetensutveckling 2017**

Under 2017 kommer vi ytterligare se över hur vi på bästa sätt kan skapa möjlighet till fortbildning

Samtliga medarbetare ska få kompetensutveckling i hur man agerar vid misstanke om att

någon brukare har utsatts för våld.

### **Identifierade behov och vilka utbildningar som planeras**

#### **Liljans dv**

Kommunikation, Sociala berättelser, Samtalsmatta och kompetenshöjning i social dokumentation.

#### **Örnsbergs dv**

Samtalsmatta, bildstöd

#### **Trofast dv**

Samtalsmatta, sociala berättelser och kompetenshöjning kring social dokumentation.

### **Medarbetarnas delaktighet**

Samtliga medarbetare har fått ett första utkast på verksamhetsplan 2017 som vi har diskuterat på varje verksamhet på planeringsdag och APT. Verksamhetsplanen har behandlats på APT, Örnsberg dv 2017-01-19 , Liljans dv 2017-01-31 och Trofast dv 2017-02-01 .

## **Organisations- och ledningsstruktur**

KF:s inriktningsmål:

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

**Stadsdelsnämndens verksamheter bedrivs med en tydlig miljömedvetenhet och är energieffektiva**

#### **Förväntat resultat**

Stadsdelsnämnden kommer närmare målet i miljöprogrammet om att minska energianvändningen i den egna verksamheten med minst tio procent till år 2020.

Enhetsmål:

Verksamheten är miljömedveten.

#### **Förväntat resultat**

Minskad mängd sopor och ökad miljömedvetenhet.

#### **Arbetssätt**

Vi källsorterar tidningar, metallburkar, batterier, glas, lampor, plast- och pappersförpackningar samt miljöfarligt avfall. Vi har medarbetare och brukare som är särskilt ansvariga för källsorteringen. En dag i veckan åker vår buss med brukare och medarbetare

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 arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt mål.

Enhetsmål:

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

### **Förväntat resultat**

Mindre miljöpåverkan

### **Arbetssätt**

Vi använder dubbfria 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 arbetssätt. Vid höstens planeringsdag följer vi upp vårt mål.

### **Utveckling**

Vi kommer även under 2017 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:

## **Stadsdelsnämndens verksamheter har en långsiktigt hållbar ekonomi**

### **Förväntat resultat**

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål:

Vi bedriver daglig verksamhet på ett kostnadseffektivt sätt.

### **Förväntat resultat**

Att verksamheten har en god kvalitet och en stabil ekonomi.

### **Arbetssätt**

Alla medarbetare får varje månad på APT information om det ekonomiska läget.

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. Vi 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.

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:

## **Stadsdelsnämnden fördelar makt och resurser jämställt**

### **Förväntat resultat**

En ökad kunskap om fördelning av resurser.

| Aktivitet                                                                                              | Startdatum | Slutdatum  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Alla enheter deltar vid jämställdhetsföreläsningar och jämställdhetsnätverk som arrangeras under året. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

| Aktivitet                                                             | Startdatum | Slutdatum |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|-----------|
| <b>Kommentar</b>                                                      |            |           |
| Enheten kommer att delta på de föreläsningar som anordnas under året. |            |           |

#### Enhetsmål:

Samtliga medarbetare ska utbildas i normkritik.

#### Förväntat resultat

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

#### Arbetssätt

Medarbetarna erbjuds delta i utbildningar som anordnas i stadens regi.

#### Resursanvändning

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

#### Uppföljning

Medarbetare som gått utbildning återkopplar till sina kollegor (lärande i vardagen)

#### Utveckling

Aktiviteter för brukare ska utformas individuellt.

| Aktivitet    | Startdatum | Slutdatum  |
|--------------|------------|------------|
| Jämställdhet | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

| Indikator                                                                                                 | Årsmål | KF:s årsmål         | Periodicitet |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------|--------------|
|  Sjukfrånvaro          | 7 %    | tas fram av nämnden | Tertial      |
|  Sjukfrånvaro dag 1-14 | 2,5 %  | tas fram av nämnden | Tertial      |

#### Nämndmål:

**Stadsdelsnämndens medarbetare är professionella, engagerade och har en god arbetsmiljö**

#### Förväntat resultat

Delaktighet och ett bra arbetsklimat finns på nämndens arbetsplatser. Engagerade chefer och medarbetare bidrar till bra verksamhet och en god arbetsmiljö. Dialog om arbetsmiljö och verksamhet förs på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper. Kvinnors långtidssjukfrånvaro närmar sig männens lägre värde. Medarbetarnas arbetsvillkor förbättras och engagemang och



trivsel ökar, vilket ger bättre resultat i medarbetarenkäten. Indikatorerna under 4.2 används för uppföljning av det förväntade resultatet.

| Aktivitet                                                                                                  | Startdatum | Slutdatum  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Allmän visstidsanställning ska användas i minskad omfattning.                                              | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
| Andelen timavlönade medarbetare ska minska.                                                                | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
| <b>Kommentar</b><br>Enheten använder timvikarier vid sjukdom eller annan frånvaro hos ordinarie personal.  |            |            |
| Enheterna ska i tertialrapport 2 redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan. | 2017-01-01 | 2017-08-31 |
| <b>Kommentar</b><br>Vi kommer att gå igenom planen på enhetens APT. Redovisning av arbetet sker i T2.      |            |            |
| Nyrekrytering av deltidsanställda ska endast ske efter noggrant övervägande.                               | 2014-01-01 | 2017-12-31 |
| <b>Kommentar</b><br>Vi anställer medarbetare utifrån verksamhetens behov.                                  |            |            |

Enhetsmål:

Medarbetare 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.

### Arbetssätt

Alla medarbetare har medarbetar- och lönesamtal med ansvarig enhetschef 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 utbildar och handleder 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.

Under året ges möjlighet att individuellt eller gruppvis boka in tid för studiebesök på andra verksamheter.

Handledning/metodutveckling fortsätter under 2017

### 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 dokumentationsstödjare.

## 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.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

**Stadsdelsnämndens verksamheter utgår från mänskliga rättigheter, är fria från diskriminering och alla som kommer i kontakt med nämndens verksamheter bemöts likvärdigt**

## Förväntat resultat

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter bemöts med kunskap och respekt.

Enhetsmål:

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

## Förväntat resultat

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

## Arbetssätt

I samarbete med kollegor, anhöriga, handläggare och gruppbofasta bemöter vi alla med respekt. När vi svarar i telefon är vi måna om att göra det på ett tydligt och välkomnande sätt. 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 bemötandefrågor hålls levande på konferens, medarbetarsamtal och i det dagliga arbetet.

## 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

Verksamheterna har en god samverkan internt och externt.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

**Hägersten-Liljeholmen är ett stadsdelsområde där ingen behöver vara rädd för våld**

### Förväntat resultat

Våldsutsatta personer som kommer i kontakt med förvaltningens verksamheter ska få stöd och skydd utifrån sina behov. Den våldsutsatte möter medarbetare i nämndens verksamheter som har kompetens att uppmärksamma situationen och ge rätt vägledning.

Enhetsmål:

Våra brukare känner sig trygga på verksamheten.

### Förväntat resultat

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

### Arbetssätt

Upprätta lokala rutiner för hur vi gör vid misstanke om att brukare utsätts för våld.

### Resursanvändning

Handledning/kompetensutveckling i lågaffektivt bemötande.

### Uppföljning

Analysera resultaten av den årliga brukarundersökningen.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

| Indikator                                                                                                                                                                                                                                                      | Årsmål | KF:s årsmål         | Periodicitet |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------|--------------|
|  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)                 | 90 %   | 89 %                | År           |
|  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)                     | 80 %   | 77 %                | 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                                                                                    | 65 %   | Fastställs 2017     | 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           |

| Indikator                                                                                                                                                                     | Årsmål | KF:s årsmål | Periodicitet |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|--------------|
|  Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning) | 90 %   | 87%         | År           |

Nämndmål:

**Kommunikation och information är planerad, medveten, effektiv och tillgänglig för alla**

### Förväntat resultat

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

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

| Aktivitet                                                                                                              | Startdatum | Slutdatum  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Information på jämför service, webb och intranät ska uppdateras kontinuerligt samt ses över en till två gånger per år. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
| <b>Kommentar</b><br>Uppdatering av information ska ingå i enhetens årsflöde/arbetsmiljöplan.                           |            |            |

Enhetsmål:

All information som berör våra brukare är tillgänglig.

### Förväntat resultat

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

### Arbetssätt

Vid förändringar i verksamheten som berör våra brukare ska information tas fram 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

Vi anpassar information till brukarnas individuella behov.

### Uppföljning

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

Nämndmål:

**Personer med funktionsnedsättning lever ett självständigt liv och deltar på lika villkor i samhället**

**Förväntat resultat**

Personer med funktionsnedsättning som beviljas stödinsatser av socialtjänsten ska vara nöjda med den insats som beviljats samt uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen.

Enhetsmål:

Verksamheten erbjuder brukarna 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.

**Arbetssätt**

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.

**Uppföljning**

Årligen görs uppföljningar genom brukarundersökning samt i uppföljningen av genomförandeplanen.

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

## Uppföljning av ekonomi

### Resursanvändning

#### Budget 2017

Budgetår: 2017  
Enhet : Liljeholmens DV  
Enhetschef: Ulla Söderberg Birgitta Listerna

| Beloppen anges i TKr                | Budget        |
|-------------------------------------|---------------|
| <i>Intäkter</i>                     |               |
| Taxor och avgifter                  | 566           |
| Hysesintäkter                       | 0             |
| Bidrag                              | 87            |
| Försäljning                         | 23 814        |
| Övriga externa intäkter             | 0             |
| <b>Summa intäkter</b>               | <b>24 467</b> |
| <i>Kostnader</i>                    |               |
| Personalkostnader                   | 17 508        |
| Övriga personalkostnader            | 250           |
| Lokalkostnader                      | 2 985         |
| Entreprenader och köp av verksamhet | 1 474         |
| Övriga kostnader                    | 2 250         |
| <b>Summa kostnader</b>              | <b>24 467</b> |
| <b>Summa netto</b>                  | <b>-0</b>     |

### Övriga frågor

#### Hantering av klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Vi uppmuntrar 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 Örnsberg, Liljan och Trofast har samtliga medarbetare fått läsa och komma med synpunkter på åtaganden och arbetssätt. På APT har vi haft gemensamma diskussioner kring verksamhetsplan, mål, åtaganden, arbetssätt samt utveckling.