



Värtans gruppbostad

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2017-717.1.1.
Sid 1 (21)
2018-01-12

Handläggare
Susanne Byqvist
Telefon: 08 - 508 23 768

Till
Värtans gruppbostad

Verksamhetsplan 2018 för Värtans gruppbostad

Förslag till beslut

Värtans gruppbostad

08 - 508 23 768

stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Verksamhet.....	3
Brukare/Kunder/Klienter	4
Chef- och ledarskap.....	5
Medarbetare.....	5
1. Ett Stockholm som håller samman	7
1.5 Stockholm har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla	7
1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande	8
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	9
2.5 Stockholms miljö är giftfri	9
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	11
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	11
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	14
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	14
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	16
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	19
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	20
Uppföljning av ekonomi.....	21
Resursanvändning	21
Budget 2018	21
Övrigt.....	21

Inledning

Uppdrag och tjänster

Stöd och serviceenheten har vuxit kraftigt de senaste åren och mycket arbete behövs göras vad gäller kvalitet i verksamheterna. Vi ser att vår verksamhet behöver utvecklas vad gäller rutiner och arbetsmetoder och alternativa kommunikationssätt för den enskilde. Ett led i det arbetet är att enheten har anställt metodstödjare på boställarverksamhet och utförarverksamhet, för att strukturera upp arbete kring arbetssätt och metoder och rutiner för att säkerställa rättssäkerhet, trygghet och delaktighet. Kommunikationsstöd för den enskilde är ett utvecklingsområde som i framtiden kommer att påverka vår verksamhet. Fritids- och kulturaktiviteter för den enskilde är en uppgift att fortsätta utveckla.

Administrativa uppgifter

Socialtjänsten

Stöd och serviceenheten personer med funktionsnedsättning

Adress; Sandhamnsgatan 4, 11540 STOCKHOLM

- **Gisela Palm Enhetschef Beställare/Utförare egen regi** tel 508 10360 gisela.palm@stockholm.se
- **Susanne Byqvist tf Biträdande enhetschef** för Katarina Bosnjak Råhlin **Gruppbestäderna Gärdet och Värtan Sandhamnsgatan 4 och 8 samt verksamhet Avlösare/Ledsagare/Kontaktperson**, tel 508 10379 susanne.byqvist@stockholm.se
- **Annika Granberg Vårdare med samordningsansvar** Gärdets och Värtans gruppbestad, tel 508 10 392 lill.persson@stockholm.se

Verksamhet

Utförardelen inom Stöd och serviceenheten består av fem LSS bostäder och kommer att under 2018 verkställa beslut om boende enligt LSS § 9.9 till 30 personer/brukare som bor på gruppbestäderna/ servicebostäderna. Tolv brukare med stöd av personal bor på Gärdets- och Värtans gruppbestäder. På Gärdets gruppbestad är målgruppen äldre personer med funktionsnedsättning och på Värtans gruppbestad är målgruppen unga personer med funktionsnedsättning. Bostäderna består av sex lägenheter vardera. Verksamheterna leds av en biträdande enhetschef och två vårdare med samordningsansvar.

I Norra Djurgårdsstaden ligger Töfsingdalens-och Husarvikens servicebostäder med 14 platser för unga personer med lindrig intellektuell funktionsnedsättning eller neuropsykiatriska diagnoser. Tyresta gruppboende är ett särskilt boende med fem platser för unga personer med stora och omfattande funktionsnedsättningar. Verksamheterna leds av en biträdande enhetschef och två vårdare med samordningsansvar.

En metodstödjare arbetar tillsammans med chefer och personal för att säkerställa rutiner och arbetsmetoder på enheterna.

Lagar, förordningar och styrdokument som är av speciell betydelse för vår verksamhet

Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade är de lagar som huvudsakligen styr verksamheten men även Lagen om Hälso- och sjukvård (HSL). Under

oktober 2015 övergick HSL-ansvar gällande hälso- och sjukvård inom LSS till stadsdelsnämnderna då Stockholms läns landsting återlämnade delar av uppdraget till kommunen. En central organisation, LSS-hälsan har genom socialförvaltningen byggts upp för att ansvara för bashabiliterande hälso- och sjukvårdsinsatser i stadsdelsnämndernas gruppboheter och dagliga verksamheter.

Enheten följer bestämmelser om offentlighet, tillgänglighet, underrättelse om beslut och handläggningstid som måste tillämpas inom skälig tid. Förutom lagstiftningarna i SoL och LSS följer enheten förvaltningslag, offentlighets och sekretesslag, Lex Sarah, föräldrabalk. Enheten följer även stadens riktlinjer för "Handläggning av insatser enligt LSS och bistånd enligt SoL till barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning". Stadens riktlinjer anknyter också till följande anvisningar som uppdateras årligen; Tillämpningsanvisningar för avgiftssystemet inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning och äldre. Tillämpningsanvisningar för KBH (Kommunalt bostadsbidrag för personer med funktionsnedsättning). Det finns också centrala överenskommelser mellan Stockholms stad, länets kommuner och Stockholms läns landsting i frågor som rör samverkan och ansvarsfördelning mellan huvudmännen. Enheten följer också Inspektionen för vård och omsorgs (IVO) råd och föreskrifter.

Brukare/Kunder/Klienter

På Värtans gruppboheter bor det 6 unga vuxna personer som har en funktionsnedsättning. Gruppboheten präglas av ett gott bemötande, trygghet och respekt där boende och medarbetare är delaktiga i verksamheten. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för de boendes önskemål och val.

Vi har ett boendefokus och bemöter varje individ utifrån behov och förmågor. Vi håller bemötandekulturen levande genom att bland annat diskutera värdegrunden på APT möten, metod möten och i det dagliga arbetet. Vi arbetar med den centrala brukarenkäten och medarbetarenkäter. Vi samverkar med andra aktörer som t ex LSS-hälsan, daglig verksamhet, På boendemöten har varje boende möjlighet att delta och få uttrycka sina egna önskemål.

Värtans gruppboheter präglas av ett gott bemötande, trygghet och respekt där boende och medarbetare är delaktiga i verksamheten. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för de boendes önskemål och val.

Det finns tydliga genomförandeplaner med mål och delmål som alla arbetar utifrån och som ska vara lätta att följa upp för att kunna följa individens utveckling mot mer självständighet och självbestämmande men också för att förebygga eventuell psykisk och fysisk ohälsa. Dokumentationen är tydlig, objektiv och rättsäker och en röd tråd följer dokumentationen kring den enskilde. Det finns fungerande och väl anpassade rutiner som alla följer.

Kommunikationsstöd är en fråga som vi arbetar med och utvecklar för varje boende. Genom att samla centrala personer kring varje boende arbetar vi för att nå individuella lösningar.

Den centrala brukarenkäten som har många frågor och som av flera boende upplevs som svår att svara på vilket delvis leder till ett lågt svarsantal. Vi har gjort en egen undersökning med fem frågor och tre svarsalternativ på varje fråga. Varje boende har fått svara på dessa frågor med stöd av personal samt vid behov bildstöd. Detta leder till att fler personer svarar.

Vi tar emot synpunkter och klagomål och svarar på dessa samt skickar dessa till registrator på förvaltningen. Alla synpunkter tas upp på personalmöten och/eller APT. Vi rapporterar också in avvikelser som kan vara exempelvis av medicinsk art. Avvikelser rapporteras också in i systemet IA.

Chef- och ledarskap

I vår verksamhet arbetar vi efter visioner, verksamhetsidé och tydligt uppsatta mål. Det finns tillit mellan chef och medarbetare men också en förmåga att skapa engagemang kring det dagliga arbetet både av chef och medarbetare. Tydlighet med vad som förväntas av varje medarbetare är viktigt men det ska också finnas förutsättningar för medarbetarna att klara av det. Uppföljning och återkoppling i verksamheten av medarbetarens arbete och enhetens mål och åtaganden ger tydlighet. De visioner, mål och resultat enheten ska regelbundet följas upp både på verksamhetsnivå och individuell nivå. Det bidrar till en strukturerad verksamhet och fortsatt utveckling av både enhet och medarbetare/chef.

Ledarskap är förmågan att kunna påverka och samla medarbetarnas samlade kapacitet, ha förmågan att kommunicera och skapa strukturer för att genomföra uppdrag och nå uppsatta mål. Våra gemensamma mål skapar motivation mellan medarbetarna och arbetet. Humor och prestigelöshet är faktorer som ger utrymme för att verksamheten får ett högt "tak" och skapar kreativitet i grupperna, något som får gruppen att sträva framåt, nå sina mål och utveckla resultat. Att vara chef och ledare ska gå hand i hand. Genom tydlighet, fokus på uppdrag, gott ledar- och medarbetarskap når vi tillsammans de mål vi har och utvecklar verksamheten till den allra bästa. Vi verkar för en jämställd verksamhet där alla ska vara inkluderade oavsett könstillhörighet, funktionsnedsättning, ålder eller etnisk bakgrund.

Medarbetare

Värdegrund

Vi bemöter alla med respekt.

Vi tar tillvara olikhet och mångfald

Vi använder våra resurser väl

Vi är öppna och tydliga när vi kommunicerar

Vi samarbetar och skapar god stämning

Vi uppskattar ett gott arbete och bekräftar framgång

Vi ser möjligheter och tar tillvara allas kompetens

Vi tar ansvar för vår egen och den enskildes utveckling

Värdegrunden utgår först och främst utifrån de lagstiftningar vi hanterar för att ge den enskilde bästa möjliga stöd. I LSS lagstiftningen finns det mycket tydligt dokumenterat värdegrundsfrågor. Medarbetarna är uppdaterade i etiska frågeställningar och bemöter sina brukare /kunder efter detta. På planeringsdagar, personalmöten och ärendedragningar etc under åren har vi sedan diskuterat och bollat värdeorden och långsamt förankrat detta i

arbetsätt och metoder vi utför. På gruppbestäderna har man värdegrunden uppsatt på väggen så att den finns tillgänglig för både boende och personal.

Värdegrundsarbetet är ett ständigt utvecklingsområde som alltid måste fortgå för att inte glömmas bort.

På utförarsidan har vårdarna utbildning inom vård- och omsorg. Utöver grundutbildningar ges de även möjlighet att genomgå stadens interna utbildningar andra interna kurser och påbyggnadsutbildningar som anordnas av socialtjänstförvaltningen/Carpe.

Medarbetarna ges förutsättningar för fortlöpande kompetensutveckling som svarar mot verksamhetens behov av kunskapsutveckling och som bygger på de medarbetarsamtal med utvecklingsplaner som årligen genomförs och följs upp.

Alla medarbetare har möjlighet att förutom utbildningar anordnade av staden eller privata anordnare också göra studiebesök och observationer i andra verksamheter för lärande av andras erfarenheter.

Biträdande enhetschef tar löpande emot och handleder studenter från främst Socialhögskolan men även andra utbildningar ges möjlighet att besöka oss. En av de biträdande cheferna har handledningsutbildning på 8 hp. Enheterna har som mål att alltid ha jobbpraktikanter genom Jobbtorg. Även språkpraktikanter och feriearbetare tas emot.

Hela arbetsgruppens kompetens tas också tillvara på de metodmöten som äger rum men också på arbetsplatsträffar.

Handledning ges en gång per månad på både beställar- och utförarsidan. Syftet med handledning under professionell ledning, är att få stöd i svåra etiska frågeställningar i arbetet och för en ökad självkänedom

Utifrån 2016 års medarbetarenkät kunde vi utläsa att följande områden behöver vi prioritera och arbeta med genom en handlingsplan: styra mot gemensamma mål, delaktighet och inflytande och samarbete med andra.

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.5 Stockholm har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla

Nämndmål:

Barn, ungdomar och äldre ska erbjudas ett rikt utbud av fritidsaktiviteter som är tillgängligt för alla oavsett behov och förutsättningar.

Förväntat resultat

Innevånare, besökare och brukare erbjuds ett rikt och attraktivt utbud av aktiviteter och mötesplatser som är anpassade utifrån målgruppernas behov och förutsättningar. Andelen invånare som upplever att det finns goda möjligheter till spontanidrott och antalet besökare i nämndens öppna fritidsverksamheter ökar.

Enhetsmål:

Personer med funktionsnedsättning som bor på gruppboenden erbjuds fritidsaktiviteter.

Förväntat resultat

Boende på Värtans gruppboende informeras om fritids- och kulturaktiviteter inom staden och stadsdelen. Boende erbjuds att delta i minst två fritids- och/eller kulturaktiviteter per månad med personalstöd.

Arbetsätt

På Värtans gruppboende finns ett fritidsombud som har till uppgift att samla in information om olika aktuella evenemang och presentera detta på bomöten och genom information med bild och text på gruppboendets anslagstavla.

Fritidsombudet fortsätter att hålla sig uppdaterad om fritidsfrågor. Utbudet av aktiviteter i staden presenteras tydligt för varje enskild boende regelbundet och i samband med gemensamma möten på verksamheten. Egna förslag på aktiviteter från boende uppmärksammas.

Stödpersonen och övrig personal informerar och motiverar de boende att delta i aktiviteter, tillsammans hjälps de åt att hitta individuella önskemål och lösningar på lämpliga aktiviteter som den boende vill göra. Personalen använder sig av individuellt anpassade kommunikationsmetoder. Kontinuerliga boenderåd, där de boende får möjlighet att framföra önskemål, samt där personalen har tillfälle att informera om aktuella aktiviteter. Boende får också information via anslagstavlan, sms och individuella samtal. Förslagslåda finns där varje boende närsomhelst kan lämna förslag och önskemål på aktiviteter

Resursanvändning

Värtans gruppboendestad har ett fritidsombud, boendemöten och stödpersoner. Boende informeras om olika aktiviteter, gemensamma eller individuella, med rätt kommunikationsmetod. Vi ser även anhöriga som en resurs. Medarbetaren för kontinuerligt en dialog med boende om olika aktiviteter. Vi använder oss av olika individuellt anpassade hjälpmedel så som Ipad, mobiltelefoner, dator m.m. Vi ser också vikten av att ta vara på andra verksamheters kunskaper om fritidsaktiviteter. Aktiviteter som är anpassade för personer med funktionsnedsättningar kan man hitta på webben "Fritidsnätet".

Uppföljning

Samtliga aktiviteter följs upp både på individnivå och i grupp vid första bästa tillfälle efter utförd aktivitet och det dokumenteras i Parasol även om boende har erbjudits men tackat nej, så dokumenteras i Parasol. I genomförandeplaner och individuella planer följs planering och önskemål upp.

Regelbunden uppföljning görs av dokumentation, brukarenkäter och individuella möten med varje boende.

Utveckling

Att medarbetare och boende får större kunskap kring fritidsaktiviteter och hur man hittar dem.
Att motivera de boende att ta emot informationen och delta på de gemensamma aktiviteterna.
Att stadens erbjudanden om gratis kultur och fritidsaktiviteter uppmärksammas och nyttjas.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

Alla ska, oavsett förutsättningar, ges möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur.

Förväntat resultat

Kulturupplevelser och eget skapande erbjuds inom nämndens alla verksamhetsområden. Föreningsstödet bidrar till att öka antalet aktiviteter för personer med funktionsnedsättning samt stärker förutsättningarna för det lokala kulturlivet, amatörkultur och generationsöverskridande verksamheter.

Enhetsmål:

Personer med funktionsnedsättning som bor på gruppboendestaden erbjuds kulturaktiviteter.

Förväntat resultat

Boende på Värtans gruppboendestad erbjuds att delta i minst en till två fritids- och/ eller kulturaktiviteter per månad med personalstöd samt informeras löpande om fritids- och kulturaktiviteter inom staden och stadsdelen.

Samarbete med andra verksamheter för att utveckla och möjliggöra fritids- och kulturaktiviteter för personer med funktionsnedsättning skapas och där enheten kan erbjuda erfarenhetsutbyte.

Arbetsätt

Medarbetarna ger den boende stöd att ta reda på vilka kulturaktiviteter som finns att tillgå. En i personalgruppen är fritidsombud och håller koll på utbudet av aktiviteter i staden. Varje enskild boende får regelbundet förslag på aktiviteter från sin stödperson som presenteras på lämpligt sätt till exempel med bilder, muntligt och/eller skriftligt. I genomförandeplanen och i dokumentation är man noga med att det ska framgå vilka aktiviteter som den boende önskar och hur/när detta ska genomföras. Det ska även framgå i dokumentationen vad den boende tyckte om aktiviteten. Ipad ska fortsätta att användas till exempel för att fotografera tillsammans med de boende. De boende kommer att vara med och ta fram förslag på kulturella fritidsaktiviteter en gång i månaden. Enskilda fritidsaktiviteter erbjuds regelbundet. Samverkan med olika aktörer ska utvecklas för att förbättra alternativa aktiviteter för de brukare som bor i våra grupp- och servicebostäder.

Resursanvändning

Den enskilde boendes delaktighet, medarbetare, anhöriga/god man, utbud av aktiviteter inom verksamhetsområdet, lokaler, IT stöd, telefoni, I pad, lokaltidningen, andra verksamheters kunskaper och aktiviteter, artister och konstnärer från "Fri kultur i vården", Fritid för Alla.

Uppföljning

Samtliga aktiviteter följs upp både på individnivå och i grupp vid första bästa tillfälle efter utförd aktivitet samt dokumenteras i Parasol. I genomförandeplaner och individuella planer följs planering och önskemål upp.

Utveckling

Att stadens erbjudanden om gratis kultur-och fritidsaktiviteter uppmärksammas och nyttjas av de boende i större utsträckning.

Skapa mer kunskap kring kulturaktiviteter.

Använda den nya versionen av fritid för alla och på fritidsnätet.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	50		Tertial


KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
-----------	--------	-------------	--------------

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	45,83 %	45%	År

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giffria

Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med kost, rörelse och hälsa.

Enhetsmål:

Miljösmarta LSS-bostäder.

Förväntat resultat

Värtans gruppboendestad handlar giffria produkter, ekologiska livsmedel samt verkar för en hållbar miljö med bl a lägre elförbrukningen och giffria produkter inom verksamheten. Alla medarbetare och boende känner till miljöhandlingsplanen.

Arbetsätt

Värtans gruppboendestad beställer endast från stadens upphandlade aktörer som erbjuder giffria produkter samt handlar ekologiskt kaffe, te och mejerivaror. Enheten sopsorterar i största möjligaste mån och är noga med att informera och upplysa boende om att det finns miljövänliga alternativ vid köp av livsmedel och annat. Medarbetarna på gruppboendestaden informerar och stödjer de boende till att göra klimatsmarta val vid inhandling av livsmedel och hushållsartiklar, sopsortera i möjligaste mån.

Medarbetare och boende håller sig löpande uppdaterade och informerade om det som sker inom området. Boende får tillräckligt med stöd för att kunna komma till källsorteringsrummet och stöd med att lägga var sak i sin låda.

Vi använder miljövänligt papper, källsorterar och ordnar returhantering av papper och sopor. Inköp av ekologiska och miljövänliga produkter.

Enheten ska gå igenom och byta ut eventuella produkter som ersätts med giffria exempelvis husgeråd, handskar och andra produkter i plastmaterial.

Enheten har ett miljöombud som ansvarar för informationsöverföring till sina medarbetare och de boende. Miljöombudet samverkar med övriga miljöombud inom stöd och serviceenheten. Vi använder stadens Kemikaliehanteringssystem Chemsoft.

Resursanvändning

Medarbetare och de boende på enheten tar ansvar och tänker på hur resurser används på bästa möjliga sätt. Använder upphandlade verksamheter som staden tecknat avtal med. El och vatten, IT, telefoni, upphandlade verksamheter, effektiva inköp miljöhandlingsplan etc.

Miljöombudet är drivande i arbetet att upprätta miljöhandlingsplan samt att byta ut produkter

som behöver bytas ut. Beställningsansvarig på enheten tar ansvar för att välja giftfria produkter.

Uppföljning

Miljöhandlingsplanen går igenom en gång per år med arbetsgruppen. Vi kontrollerar med varandra och stämmer av på arbetsplatsträffar samt i det dagliga arbetet att vi utnyttjar det material och de resurser vi använder på ett tillfredsställande sätt. Vi mäter och har kontroll på el- och vatten förbrukning. Stickprov görs på inköpta varor och tjänster att de är ekologiskt hållbara och giftfria.

Regelbundna miljöombudsträffar samt egenkontroller utförs.

Utveckling

Enheten handlar ekologiskt och reser med transporter som är upphandlade av staden. Vi gör alla våra inköp genom effektiva inköp. Vi inventerar i verksamheterna vilka giftiga kemikalier som används och ersätta med miljövänliga alternativ.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat med goda effekter för stadsdelens invånare.

Förväntat resultat

Alla chefer tar ansvar, följer upp och vidtar åtgärder för att nå sina mål och ha en budget i balans. Medarbetarna är insatta i arbetsplatsens mål och vet vad som förväntas av dem i sitt arbete.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Styrningsindex	84		År

Enhetsmål:

Tilldelade resurser används effektivt

Förväntat resultat

Målet är budget i balans. Medarbetarna är kostnadsmedvetna och följer riktlinjer och gemensamma beslut som tas på enheterna.

Arbetsätt

Det ekonomiska redovisningssystemet för främst LSS är komplicerat och bygger på både anslag och fördelningssystem med nivåer som sedan genererar en LSS- peng för vissa LSS-insatser. När det gäller externa utförare som ej ingår i LOV, förhandlas avtal och priser som ställs mot den nivå brukaren tilldelas. Två gånger per år (31/3 och 27/8) mäts beviljade insatser i nivåer enligt LSS vilket sedan genererar verksamheten en slutlig budget efter augustimätning. Budgeten är preliminär när det gäller vissa LSS insatser fram till sista mätningen. Nivåer kan förändras både upp och ner mellan mätningarna vilket påverkar budgeten.

På beställarenhetens ärendedragningar en gång i veckan, föredras och diskuteras insatser och omfattning av beslut. I diskussionen ingår även kostnaden för insatser som en del. Chefer för enheten deltar i de månatliga budgetmötena med ekonomienheten där både muntlig och skriftlig redogörelse ges över det ekonomiska läget. På arbetsplatsträffarna återges informationen till biståndsbedömarna. Vid dessa möten finns möjlighet till förklaringar, diskussion och planering kring ekonomin.

LSS bostäderna går igenom månadsprognos en gång per månad vid APT med diskussion om det aktuella läget med eventuella förbättringsrutiner. Biträdande enhetschef går igenom de aktuella siffrorna i prognosen och diskuterar eventuella avvikelser och om det behövs görs justeringar för att säkerställa att budgeten hålls. Enheten arbetar med effektiva inköp och beställningsansvarig är väl medveten om kostnader för inköp.

Ekonomicontrollers tillhandahåller uppdaterad information i form av statistik och excellfiler som både chefer, handläggare och administratörer tar del av dagligen för att ha kontroll över fakturor och kostnader för beviljade insatser. Kundlistor en gång i månaden går chef igenom med ekonomiadministratör och biståndsbedömare för att få kontroll över beviljade beslut och kostnader.

Enhetens chefer har månadsvisa prognosmöten för kontroll.

Resursanvändning

Medarbetare, ekonomicontroller, statistik, IT system

Uppföljning

Genomgångar av budget sker vid tertial, verksamhetsberättelse samt månadsvis. Biståndsbedömarna tar ansvar för varje enskild brukares kostnader genom rättssäkra och trygga beslut med inkomna genomförandeplaner och insatser som följs upp regelbundet, att avtal och priser kontrolleras och justeras vid felaktigheter. Excellfiler med vårdkostnadsprogram och stöd i arbetet finns för att biståndsbedömarna själva ska ha god kontroll över kostnader av beviljade insatser. Nya ärenden och förändringar rapporteras till bedömningskansli enligt rutiner så att rätt nivåer erhålls och därmed rätt LSS peng. Rapportering av ändringar och nya ärenden till ekonom och chef för kontroll. Ärendedragning. Temaärendedragning med genusperspektiv. Aktgranskning. Månadsvis statistik på beviljade insatser.

Vi kan analysera hur beviljade insatser förändras över tid. Genom löpande rapportering av nya och avslutade insatser följer ekonom och enhetschef förändring över tid. Enheten kan på

detta sätt snabbt se stora förändringar av beviljade insatser och gå in med åtgärder för att motverka ökning. Exempel på detta är temaärendedragning för en viss insats som tenderar att öka.

Biträdande enhetschef på gruppbestäder är noga med att tydligt förankra hos medarbetarna vad enhetens intäkter och kostnader består av och på vilket sätt gruppen kan påverka dessa. Genomgång av resultat sker månadsvis på arbetsplatsträffarna. Chefer har månadsvisa prognos möte med economicontroller och ekonomiadministratör som därefter informerar övriga medarbetare på arbetsplatsträffar.

Utveckling

Strikta arbetsätt enligt lagar, rutiner och uppföljning som finns i verksamheten och som håller kvaliteten. Fortsatt kompetens i ekonomiska riktlinjer och regler för att hålla budget i balans.

En gång per månad genomgång av kostnader för insatser och ekonomiska handläggningsrutiner av economicontroller och biståndsbedömare tillsammans. Vi jobbar fortsatt för att hålla och utveckla goda och säkra rutiner kring avtal, fakturahantering som minimerar felutbetalningar.

All personal både på beställarsidan och utförarsidan får fortsatt information om verksamhet och budget vid arbetsplatsträffar, tertial och VB. Följa bemanningen så att den ligger rätt utifrån brukarperspektiv och medarbetarperspektiv. LISA tid införs 2018.

Enhetsmål:

Värtans gruppbestad har budget i balans

Förväntat resultat

Alla medarbetare och chefer är kostnadsmedvetna, har kunskap om vikten av budget i balans och är ekonomiskt insatta i verksamheten.

Alla följer riktlinjer och gemensamma beslut som tas på enheten.

Arbetsätt

Enheten går igenom månadsprognos en gång per månad vid APT med diskussion om det aktuella läget med eventuella förbättringsrutiner. Biträdande enhetschef går igenom de aktuella siffrorna i prognosen och diskuterar eventuella avvikelser och om det behövs görs justeringar för att säkerställa att budgeten hålls.

Personalgruppen är delaktiga i budgetarbete i det dagliga arbetet. Beställningsansvarig är ekonomiskt medveten då hen gör beställningar.

Vid medarbetares frånvaro planeras bemanning utifrån en ekonomisk medvetenhet.

Resursanvändning

Medarbetarna på Värtans gruppbestad är medvetna om hur och när de ska sätta in vikarier vid frånvaro. Vi hushåller väl med våra resurser.

Uppföljning

Månadsvis uppföljning

Utveckling




Fortsatt kostnadsmedvetande hos personal och en budget i balans

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor


Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	81	År
 Sjukfrånvaro	6,7 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,4 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Förväntat resultat

Chefer för nämndens verksamheter ger sina medarbetare mandat och förutsättningar för att vara delaktiga och ta ansvar i sitt arbete. Genom tillit, engagemang och lyhördhet kan chefer och medarbetare tillsammans utveckla verksamheten och bidra till att AMI, aktivt medskapandeindex, ökar och att andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	78 %		År
Ledarskapsindex	80		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.	2018-01-01	2018-12-31
Implementera framtagen rutin gällande kränkande särbehandling.	2018-01-01	2018-12-31

Enhetsmål:

Aktivt medarbetarskap främjar god arbetsmiljö och hög frisknärvaro.

Förväntat resultat

Alla medarbetare har tydliga roller och uppdrag och bidrar med aktivt medarbetarskap för att främja god arbetsmiljö. Medarbetarna är delaktiga och kreativa i enheternas arbete. Medarbetare och chefer trivs och upplever en meningsfull arbetssituation och förstår syftet med sitt uppdrag i arbetet. Alla känner till verksamhetens mål, åtaganden och enhetens värdegrund.

Arbetsätt

Värdegrunden är central och finns tillgänglig för alla på varje enhet. Medarbetare får på personalmöten, APT och i det dagliga arbetet möjlighet till att vara med och påverka verksamheten och sin egen situation. Chefer och medarbetare främjar delaktighet och tydlighet. Vi arbetar utifrån en öppen dialog och kommunikation där alla får komma till tals. På våra arbetsplatsmöten använder vi oss av metoden "laget runt" där alla får möjlighet att uttrycka hur de har det på sin arbetsplats men också privat. Genom att berätta om man är röd, gul eller grön tydliggör man hur arbetsläge och privat situation är och ger förståelse för dagsläget hos den enskilde medarbetaren.

Enhetsens medarbetare har tydliga roller och ansvarsområden, så att alla vet vilket ansvar och åtaganden som var och en har. Det finns tydliga rutiner som alla ska följa. Verksamhetsplanen är känd och medarbetare och chefer har varit delaktig i upprättande av denna. Idéer och tankar på hur man ska förbättra verksamheterna ges uppmuntran. Alla medarbetare har stora möjligheter att få utbildning efter individuella behov. Medarbetarsamtal och kompetensplaner upprättas en gång per år och kopplas ihop med lönesamtalen.

Vid sjukfrånvaro kontaktar medarbetaren chef per telefon/mejl eller sms. Efter fyra korta sjukskrivningstillfällen under en sexmånaders period eller vid frånvaro längre än två veckor bokas möte med den enskilde för att diskutera frånvaron. Vid längre tids frånvaro upprättas rehabiliteringsplan. Stadens rehabiliteringsprocess tillämpas vid långtidssjukskrivning och samarbete finns med Helsa, vår företagshälsovård.

Varje medarbetare åtar sig att ansvara för sin hälsa genom att försöka leva ett liv som främjar hälsa och gott arbetsliv. Medarbetarna uppmanas att använda de friskvårdssubventioner, på varje enhet finns en hälsocoach. Statistik förs över sjukfrånvaro och enhetschef får översikt över sjukfrånvaron totalt och över den enskildes frånvaro.

En gång per år och vid nyanställning går enhetschef igenom rutiner för säkerhet på jobbet samt stadsdelens Policy och Handlingsplan mot Hot och Våld. Enheten gör årligen en arbetsmiljöred.

Genom alla dessa arbetsätt säkerställs åtagandet om att aktivt medarbetarskap främjar god arbetsmiljö och hög frisknärvaro.

Enheten arbetar i enlighet med värdegrunden som sitter i en ram på enheten.

Resursanvändning

Värdegrunden. Den enskilde medarbetaren, chef, personalenhet, Företagshälsovården, friskvårdsaktiviteter, handledning, hälsocoach. Metodstödjare. Statistik.

Uppföljning

Medarbetarenkät, statistik sjukfrånvaro, personalomsättning, egenkontroll. Medarbetarsamtal. Kompetensplaner.


Utveckling

Fortsatt arbete med metod för att säkerställa rutiner och arbetssätt, jobba med informationsflöde och introduktion.

Fortsatt närvarande chefer. Öka kreativiteten i verksamheterna och som skapar positivt nytänkande i arbetet.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering	90 %	Öka	År

Nämndmål:

Invånare och brukare får ett gott och respektfullt bemötande, ett normkritiskt och inkluderande förhållningssätt genomsyrar nämndens verksamheter.

Förväntat resultat

Verksamheterna fördjupar sina kunskaper om antirasism, genus, normkritik och hbtq-personers livsvillkor. Brukarna är nöjda med personalens bemötande och en lägre andel upplever sig diskriminerade, jämfört med föregående år. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med normer och värden.

Enhetsmål:

Gott bemötande, delaktighet, trygghet och respekt för den enskilde präglar gruppbestaden

Förväntat resultat

Vårtans gruppbestad präglas av ett gott bemötande, trygghet och respekt där boende och medarbetare är delaktiga i verksamheten.

Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för de boendes önskemål och val.

Klagomål och synpunktshantering, avvikelserapportering är viktig del i arbetet för att

utveckla verksamheterna och hålla en hög nivå i verksamheterna. Alla medarbetare ska känna till enheternas rutiner för detta.

Arbetsätt

I gruppbestaden använder vi individuellt anpassad kommunikation. Vi har boenderåd där de boende har möjlighet att föra fram sina önskemål. Inbjudan till boenderåd och gemensamma aktiviteter utformas utifrån de boendes behov.

Delaktighet vid upprättandet av genomförandeplaner. Vi ser anhöriga som en resurs

Resursanvändning

Den boende, anhöriga/företrädare, medarbetare, olika kommunikationshjälpmedel.

Uppföljning

Genom brukarundersökningar, på boenderåd och i det dagliga arbetet.

Utveckling

Arbetet kring att medvetandegöra värdegrunden men också utbildning och handledning kring metod i olika arbetsätt som stödjer den enskilde i det dagliga livet. Utbildning i dokumentation och uppföljningar av dokumentationen på APT och personalmöten.

All personal arbetar medvetet för delaktighet och respekt för den enskilde.

Verksamhetsuppföljning av kvalitet på boendet.

Arbeta med att utveckla kommunikationssystem med bilder för att underlätta för den enskilde vid enkätfrågor, genomförandeplaner mm.

Se över rutiner hur de anhöriga och andra aktörer ska meddela sig när de kommer till boendet. Avvikelsehantering är en viktig del i utvecklingsarbetet. Synpunkter och förbättringsförslag är välkomna och ses som en möjlighet att förbättra enheten.

Enhetsmål:

LSS bostäderna verkar för ett jämställt samhälle

Förväntat resultat

Enheten arbetar för mångfald och jämställdhet. Vi strävar efter ett likvärdigt och respektfullt bemötande oavsett etnisk bakgrund, kön, ålder, funktionsförmåga eller sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhets- och mångfaldsplanen är känd av samtliga medarbetare och efterlevs. Under 2017 diplomerades enheten i HBTQ frågor. Nya medarbetare kommer att få gå utbildning i normkritiskt tänkande. Vår värdegrund hålls alltid levande.

Arbetsätt

På enheten diskuteras ämnet löpande i det dagliga arbetet, vid arbetsplatsträffar, metodmöten, ärendedragningar utifrån den enskildes individuella behov. Jämställdhets- och mångfaldsplan och värdegrund är kända av alla medarbetare. Varje enhet har ett HBTQ ombud samt en handlingsplan som enheten har upprättat.

Resursanvändning

Medarbetare, chefer, personalavdelning, handledare, HBTQ ombud, lagstiftning, kompetenscenter, .

Uppföljning

Löpande i det dagliga arbetet med varandra och med våra boende, anhöriga, vid personalmöten, APT möten, tertial och vid årsbokslut.

Utveckling

Arbetet mot diskriminering tydliggörs och intensifieras i arbetsgrupperna under 2018. Värdegrund fortsätter vi att implementera i arbetsgrupperna som påminnelse och för nya medarbetare. Arbete med handlingsplanen HBTQ.

Enhetsmål:

LSS bostäderna är väl fungerande boenden

Förväntat resultat

Alla medarbetare på LSS bostäderna arbetar för trygghet och delaktighet för den enskilde där mål och delmål är väl kända av den enskilde medarbetaren, målen är väl formulerade och svarar mot den beställning som inkommer. Dokumentation ska vara tydlig, rättssäker, objektiv och väl skriven för att säkra den enskildes trygghet och delaktighet i vardagen. Bemötandet från medarbetarna ska vara professionellt och korrekt.

Arbetssätt

Det finns tydliga genomförandeplaner med mål och delmål som alla arbetar utifrån och som ska vara lätta att följa upp för att kunna följa individens utveckling mot mer självständighet och självbestämmande men också för att förebygga eventuell psykisk och fysisk ohälsa. Dokumentationen är tydlig, objektiv och rättssäker och en röd tråd följer dokumentationen kring den enskilde. Det finns fungerande och väl anpassade rutiner som alla följer. IT stöd i arbetsmetoder ska successivt implementeras för att stödja den enskildes utveckling. Vi bemöter våra boenden och varandra trevligt och professionellt.

Stödpersonen utformar tillsammans med varje boende en anpassad sysselsättning på fritiden för att ge meningsfullhet i vardagen.

Genom kompetenshöjande insatser till personal såsom utbildning, handledning och metodmöten etc ökar vi kunskap kring olikheter. Vi tar del av brukarenkätens resultat och utvecklar verksamheten för att skapa trygghet och delaktighet för den enskilde.

Resursanvändning

Den enskilde, personal, IT, lokaler, chef, utbildningar, säkerhetsstöd, telefon, LSS-hälsan, handledare och anhöriga.

Uppföljning

Uppföljning sker genom stickprov på genomförandeplaner och övrig dokumentation. Enheten ska skriva väl underbyggda genomförandeplaner som svarar upp mot biståndsbedömarens







beställningar och dokumentationen ska vara saklig och trygg i sin beskrivning av den enskilde. Brukarenkäter följs upp och handlingsplan skapas för att följa upp mindre bra resultat. Verksamhetsuppföljning utförs en gång per år.

Utveckling

Fortsatt utvecklingsarbete är att jobba med mål och delmål i genomförandeplaner och fortsätta arbetet med en objektiv och rättssäker formulering i dokumentation. Arbeta med rubriker i journalföring. Involvera alla personal i verksamheten i utvecklingen av verksamheten. Fortsatt arbete med värdegrund och bemötandefrågor. Brukarstyrd enkät (pictostatfrågor) en gång per år. Ha bättre kontroll över utskick av stadens brukarenkät. Vi har en metodstödare som arbetar med kvalitet och rutiner på våra enheter.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	88 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %	89 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerande bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	87 %	tas fram av nämnden	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	77 %	77 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne och utemiljö är tillgänglig och användbar. (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	65 %	tas fram av nämnden	År
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	91 %	91 %	År

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

Andelen personer med funktionsnedsättning som är nöjda med den insats de beviljats och som upplever att de kan påverka utformningen av insatsen ökar.

Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne- och utemiljö är tillgänglig och användbar ökar.

Enhetsmål:

Gruppbestaden är tillgänglig för de personer som vill nå oss

Förväntat resultat

Enheten är tillgänglig.

Arbetsätt

Tillgängligheten på gruppbestaden är hög dvs det går alltid att få tag på en personal dygnet runt, telefonsvararen på gruppbestaden avlyssnas regelbundet och återkoppling sker så fort som möjligt.

Funktionsbrevlådan läses av varje dag.

Lokalerna vi sitter i är tillgängliga.

Resursanvändning

Telefon, dator och medarbetare.

Hemsida finns inom staden med information.

Uppföljning

Klagomål och synpunkter på tillgängligheten hanteras enligt de rutiner som finns inom stadsdelen.


Brukarenkät mäter tillgängligheten och statistik redovisas i verksamhetsberättelse.

Utveckling

Fortsatt arbete med att information på hemsidan är uppdaterad samt att telefoner är bemannade och gruppbestaden läses av varje dag.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel elektroniska inköp	65 %	Tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

Förväntat resultat

Verksamheterna erbjuds utbildning och kunskapen om inköp via e-handel ökar.

Enhetsmål:

Enheten arbetar efter de förordningar i staden som finns för inköp på Värtans gruppbostad.

Förväntat resultat

Enheten gör inköp genom e-handel

Vi använder upphandlad verksamhet och följer de regler som gäller vid avsteg från LOU och LOV

Arbetsätt

Enheten har medarbetare som är beställningsansvariga. Beställningen sker via system i datorn.

Resursanvändning

Medarbetare, dator,
IT-stöd, personal, hemsida, lokaler, avtalsdatabas, kompetens från socialförvaltning och serviceförvaltning.

Uppföljning

Andel inköp via e-handel mäts i tertial 1 och tertial 2 samt i verksamhetsberättelsen

Utveckling

Att alla våra inköp görs i E-handel.

Uppföljning av ekonomi**Resursanvändning****Budget 2018****Övrigt**