



Värtans gruppbostad

Bilaga 16
Dnr: 2019-9-1.1
Sid 1 (18)
2019-02-13

Handläggare
Eva Björklind
Telefon: 08- 508 10360

Till
Värtans gruppbostad

Verksamhetsplan 2019 för Värtans gruppbostad

Förslag till beslut

Värtans gruppbostad

Karlavägen 112 Box 24156
104 51 Stockholm
08- 508 10360

eva.bjorklind@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Verksamhet.....	4
Brukare/Kunder/Klienter	4
Chef- och ledarskap.....	5
Medarbetare.....	6
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	8
1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.....	8
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	10
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring	10
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	12
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	13
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	13
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	14
Uppföljning av ekonomi.....	18
Budget 2019	18

Inledning

Stöd och serviceenheten består av beställare och utförare i egen regi. Beställarenheten bedriver myndighetsutövning. Utförarenheten består av fem LSS bostäder samt avlösare/ ledsagarservice och kontaktpersoner. Målgruppen är personer med funktionsnedsättning.

Hela stöd och serviceenheten är HBTQ-diplomerade.



Denna verksamhetsplan avser Värtans gruppbostad, avlösar- och ledsagarservice samt kontaktpersoner.

Gemensamt för hela stöd-och serviceenheten är att enheten ska:

- Arbeta med kärnverksamheten, vilket beskrivs i mål 3.1.1.1
- Arbeta med kvalitetsledningssystem enligt SOSFS 2011:9
- Delta i årets kvalitetsutmärkelse
- Implementera välfärdsteknik, vilket beskrivs i mål 3.2.2.1
- Arbeta med kompetensutvecklingsplanen

Värtan ska utöver gemensamma områden arbeta med:

- Projektet AKK, vilket beskrivs i mål 1.4.3.1
- Ta emot feriearbetare

Avlösar- och ledsagarservice samt kontaktpersoner ska utöver gemensamma områden arbeta med

- Rutiner kring arbetssätt
- Upprättande av administrativt årshjul
- Kontinuerliga träffar för ledsagare/avlösare/kontaktperson

Administrativa uppgifter

Stöd och serviceenheten personer med funktionsnedsättning, Värtans gruppbostad

Eva Björklind Enhetschef tel 508 10360 eva.bjorklind@stockholm.se

Katarina Råhlin Bosnjak Biträdande enhetschef tel 508 10379
katarina.rahlin.bosnjak@stockholm.se

Annika Granberg Vårdare med samordningsansvar 508 10392 annika.granberg@stockholm.se

Jenny Flodkvist Samordnare avlösare/ledsagare/KP 508 10370 jenny.flodkvist@stockholm.se

Övergripande stödfunktion för alla utförarenheter

Eva Brit Hansson Metodutvecklare, tel 508 10371 ad74769@stockholm.se

Medarbetare

Antal tillsvidareanställda medarbetare på Värtans gruppbostad är sju, visstidsanställda är åtta personer.

Antal visstidsanställda medarbetare avlösare/ledsagare är 12 stycken och antal kontaktpersoner är 29 varav 10 stycken tillhör Vuxenenheten.

Kontaktuppgifter

Direktnummer 08-508 10500

E-postadress vartan.grb.ostermalm@stockholm.se

Postadress Karlavägen 112 Box 24156, 104 51 Stockholm

Besöksadress Sandhamnsgatan 8, 115 40 Stockholm

Verksamhet

Stöd och serviceenheten leds av en enhetschef, på Värtan finns även en biträdande enhetschef, en vårdare med samordningsansvar, sju tillsvidareanställda vårdare samt sex visstidsanställda. En metodutvecklare finns för alla fem utförarenheterna.

På Värtans gruppboendestad bor sex unga vuxna personer med lindrig till måttlig intellektuell funktionsnedsättning och/eller autismspektrumtillstånd (AST).

Stödet till de boende baseras utifrån en beställning som utformas utifrån den enskildes önskemål och behov. Därefter upprättas en genomförandeplan tillsammans med den enskilde.

Verksamheten drivs utifrån LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) och SOSFS 2011:9 Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.

Enheten är organisatoriskt underställd avdelningschefen för socialtjänstavdelningen, som i sin tur är underställd stadsdelsdirektör.

Enhetschef har socionomutbildning, biträdande enhetschef har undersköterskeutbildning samt ledarskapsutbildningar och relevanta högskolekurser, vårdare med samordningsansvar har undersköterskeutbildning, vårdarna har relevant utbildning som krävs för arbetet med målgruppen.

Brukare/Kunder/Klienter

Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

Värtans gruppboendestad arbetar i olika forum med att prata om bemötandefrågor, såsom på APT eller metodmöten. Medarbetarna har också handledning där man tar upp frågor runt bemötande. Målsättningen är att de boende är delaktiga i sitt dagliga liv efter sina egna förutsättningar och att de erhåller det stöd de behöver från medarbetarna i verksamheten. En del av stödet utgår från AKK (Alternativ Kompletterande Kommunikation) i form av tecken, bilder eller pedagogiska hjälpmedel såsom smartboard, I-Pads och aktivitetsscheman i samband olika aktiviteter.

Boende är delaktighet i upprättande av sin genomförandeplan och uppföljning av dessa. Varje boende har också egna dagliga rutiner där det är beskrivet hur de vill ha det stöd de är beviljade.

Värtans gruppboendestad har ett boenderåd var femte vecka där de boende medverkar antingen i grupp eller enskilt där rådet arbetar vidare med delaktighetsfrågor och önskemål från boende. Inbjudan till dessa brukarråd sätts upp en vecka innan mötet och lämnas även i de boendes

brevlådor. Boenderåden har en dagordning och de boende turas om att vara ordförande och sekreterare.

Varje sommar genomför Värtans gruppboendestad en gruppresa för de boende som önskar delta. Boendet har sammankomster med musik och vid högtider bjuder de boende in anhöriga, förvaltare, godemän och andra personer som är viktiga för den enskilde.

Resultatet från 2018 års brukarenkät, Pict- O Stat visade att 88 % av de boende upplevde att de är nöjda med bemötandet, 91 % känner sig trygga, 77 % upplever att de kan påverka det stöd som de får och 77% känner att de får det stöd som de är beviljade. Frågorna ställdes av utbildade frågeassistenter som kom från andra enheter. Det var ett högt deltagande vilket antas bero på begränsat antal frågor.

Svaren från brukarenkäten analyseras på APT och på metodmöten. Årets målsättning är att under året arbeta för att förbättra eller behålla resultatet. Frågorna bryts ned till en individanpassad nivå som diskuteras på boendemöten så att de boende känner till frågorna vid nästa brukarundersökning

Enhetens kvalitetsgaranti finns i en lättläst version med bilder och text, vilken har tagits fram av en vårdare och brukare.

Synpunkter, klagomål och beröm

Verksamheten tar emot synpunkter, klagomål och beröm samt svarar på dessa och följer de förvaltningens rutiner för synpunkts- och klagomålshantering. Alla inkommande data sammanställs för genomgång och analys. Synpunkter och avvikelser tas upp på personalmöten och/eller APT. Avvikelser av medicinsk art rapporteras till LSS-hälsan. Övriga avvikelser rapporteras in i systemet IA och missförhållande anmäls enligt stadens och förvaltningens rutiner för Lex Sarah.

Genom att ta fram en förbättringsmodell är framtagen för att passa verksamhetens behov på såväl individ- som gruppnivå och där de boendes synpunkter, klagomål och beröm bidrar till verksamhetens utveckling.

Enheten kommer att under året vara delaktig i upprättandet av en Väsentlighet- och riskanalys (VoR).

Chef- och ledarskap

Vi kommer under året utifrån tillitsdelegationen följa stadens fortsatta arbete med chef - och ledarskap i en tillitsbaserad styrning. Vi kommer att implementera tillitsbaserat ledarskap på hela stöd och serviceenheten.

Enhetschef

Tillgänglig: Jag finns tillgänglig fysiskt i lokalerna på Karlavägen 112 och min dörr står öppen. Jag är även tillgänglig på telefon, sms och e-post.

Närvarande: Jag är närvarande i ord och handling, lyssnar aktivt och ger vid behov feedback. Det är av stor vikt för mig att verka för en jämställd verksamhet genom att vara en förebild och visa vägen.

Tydlig: Jag är tydlig med vad som förväntas av varje medarbetare samt ger förutsättningar att klara av det. Jag ger löpande både beröm och konstruktiv kritik.

Främja delaktighet: Jag delar mina idéer och tankar med medarbetare och ber om synpunkter och återkoppling på mina tankar.

Kommunikation: Jag verkar för en öppen kommunikation där alla kan komma till tals.

Jag följer upp mitt ledarskap på olika sätt. Genom medarbetarsamtal, enkäter samt genom samtal i det dagliga arbetet får jag om återkoppling på mitt ledarskap.

På både beställar- och utförarenheterna finns det biträdande enhetschefer som arbetar med ledarskapet i det dagliga arbetet enligt delegationsordningen. Målet är att besöka varje boende kontinuerligt.

Biträdande enhetschef

Mitt ledarskap är uppbyggt på dialog, tillit, delaktighet och samverkan. Jag främjar delaktighet och inflytande genom att jag delar mina idéer och tankar med medarbetarna och ber om synpunkter och återkoppling på mina tankar och idéer. Det är också viktigt för mig att alla medarbetare är lika värda och har samma rättigheter.

Jag är tillgänglig genom att finnas fysiskt i lokalerna på Sandhamnsgatan 8 och även vissa tider på Karlavägen 112 och min dörr står alltid öppen. Jag finns tillgänglig på telefon, sms och e-post.

Jag är närvarande i ord och handling och lyssnar aktivt på medarbetarna och genom både beröm och konstruktiv feedback. Det är av stor vikt för mig att verka för jämställdhet och mångfald och genom att vara en förebild visar jag också vägen för tillit och utveckling av verksamheten. Jag verkar för en öppen kommunikation där alla ska komma till tals.

Det är viktigt att jag visar tydlighet med vad som förväntas av varje medarbetare i verksamheten samt ger dem förutsättningar för att klara av sitt dagliga arbete. Jag försäkrar mig om att medarbetarna känner till verksamhetens gemensamma mål och åtagande genom att vi på planeringsdagar, metodmöten, personalmöten och handledning arbetar med gemensamma mål och åtagande.

Jag främjar god arbetsmiljö och hälsa för medarbetarna.

Lärande i verksamheten säkerställs genom att medarbetarna medverkar på utbildningar, metodmöten, handledning, studiebesök och samverkar med andra enheter på Stöd -och Serviceenheten samt med LSS- hälsan och externa utförare.

Jag följer upp mitt ledarskap genom medarbetarsamtal, medarbetarenkäter samt genom samtal i det dagliga arbetet får jag återkoppling på mitt ledarskap. Mitt eget ledarskap utvecklar jag genom utbildningar, samverkan med andra och genom veckomöten med närmaste chef och kollegor.

Medarbetare

Våra värdeord är till stor del hämtade från LSS lagstiftningen.

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 stadsdelens utveckling

Medarbetarna är uppdaterade i etiska frågeställningar för att säkerställa gott bemötande av varandra och verksamhetens brukare. Värdeorden förankras och hålls levande under planeringsdagar, personalmöten, ärendedragningar, handledning, utbildningsdagar samt i dagliga arbetet. Enheten arbetar också med underrubriker i värdegrunden, vilka finns tillgänglig för besökare och medarbetare.



Hjärtat är framtaget genom värdegrundsarbete tillsammans med medarbetare.

Enheten har tagit fram en kompetensförsörjningsplan som utgår från verksamhetens behov och som ska säkerställa medarbetarnas kompetens och fortbildning. Behov av kompetens uppmärksammas i det dagliga arbetet, på olika möten och i medarbetarsamtalet.

Medarbetare ges förutsättningar att utvecklas och behålla engagemang genom möjlighet till kompetensutveckling och genom att ha olika ansvarsområden såsom handledning av kollegor och gemensamt ansvar för introduktion av nya medarbetare.

Medarbetarenkäten visar aktivt medskapandeindex (AMI) på 87%. Delindex Motivation 85%, Ledarskap 85% och Styrning 92%. Resultaten analyserades tillsammans med medarbetare på APT och andra möten, därpå upprättades en handlingsplan som ligger till grund för det fortsatta arbetet. Planen beskriver verksamhetens fortsatta arbete:

- alla kan medverka i att skapa motivation för att gå till jobbet
- chef- och ledarskap bör bli mer närvarande i verksamheten, vara mer anträffbar
- chef uppmuntrar medarbetare när det gör något bra
- enheten skapar ett öppet arbetsklimat, delaktighet och inflytande för medarbetarna genom att säkerställa mer tid på möten för deras frågor
- medarbetarna ska bli delaktiga på möten genom att ansvara för att hålla i möten





- enheten ska använda blanketten "Vardagslära" vid olika typer av utbildning
- enheten ska utveckla gruppdynamik och personalgruppen under en särskild planeringsdag
- utveckla samverkan genom att bjuda in biståndsbedömare till ett möte, göra studiebesök samt att bjuda in externa samverkanspartners

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel brukare som trivs - funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	Fastställs 2019	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	90 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	78 %	78%	År
 Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	92 %	92 %	År

Nämndmål:

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

Beskrivning

Nämnden arbetar systematiskt för att nå målet genom att:

- Utgå från Riktlinjer för ledsagning och ledsagarservice samt Riktlinjer för handläggning av insatser enligt LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) och bistånd enligt SoL (socialtjänstlagen) till barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning.
- Erbjudna personer med funktionsnedsättning som är i behov av stöd ett gott bemötande och delaktighet i utformningen av insatser präglade av hög kvalitet och rättssäkerhet.
- Sprida information om Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, till berörda verksamheter.
- Samarbeta med nämndens råd för funktionshinderfrågor.

Förväntat resultat

Personer med funktionsnedsättning har fått ett gott bemötande och upplever att de varit delaktiga vid utredning och genomförande av insatser. Minst 90 procent med stöd och service för personer med funktionsnedsättning upplever att de blir väl bemötta av nämndens personal och minst 78 procent upplever att de kan påverka insatsens utformning.

Enhetsmål:

1.4.3.1 Boende på Värtans gruppboende är nöjda med den insats de har beviljats och upplever att de kan påverka utformningen av insatsen

Förväntat resultat

Boende på Värtans gruppboende är nöjda med hur den beviljade insatsen ges utifrån såväl bemötande som faktiskt stöd, samt upplever sig kunna vara delaktiga i dess planering och utformning.

Arbetsätt

Genomföra AKK-projektet genom AKK-ombudet i verksamheten, som ska leda till att de boende blir mer delaktiga.

Fortsätta med boenderåd.

Arbeta med genomförandeplanerna.

Resursanvändning

Medarbetare , boende , anhöriga, gode män, förvaltare, daglig verksamhet, LSS- hälsan, AKK-ombud , metodutvecklare , externa utförare.

Uppföljning

Pict O Stat brukarenkät, boenderåd, uppföljningar av insatser och synpunkter/klagomål.

Utveckling

AKK implementering under 2019.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Slutföra AKK-projektet och implementera det i ordinarie verksamhet.	2019-01-01	2019-09-30

Enhetsmål:

1.4.3.2 Värtans gruppboendes arbetsätt och lokaler är anpassade efter såväl målgruppen som medarbetarnas förutsättningar

Förväntat resultat

Boende på Värtans gruppboende samt medarbetare finner lokaler och verksamhet tillgänglig.

Arbetsätt

De boende har tillgång till gemensamma utrymmen , där de kan träffa varandra för att se på TV, spela Wi-spel, umgås och ta en kaffe. De boende kan också medverka vid sammankomster som sker i lokalerna. Det finns också ett pysselrum som ibland lånas ut till Gärdets gruppboende för möten och handledning. Aktivitetsrummet används väl av de boende där de kan sitta och måla , läsa , rita eller bara umgås

Resursanvändning

På Värtans gruppbofastad är resurser befintliga lokaler, brukarnas lägenheter, personalkontor, medarbetare.

Uppföljning

På Värtans gruppbofastad följs detta upp genom medarbetarenkäten Picto-Stat, metodmöten, arbetsmiljöromd, planeringsdagar och medarbetarsamtal och medarbetarenkäter.

Utveckling

Att låna ut aktivitetsrummet till andra enheter som vill ha olika sammankomster.

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

Nämndmål:

2.4.1 På Östermalm finns ett attraktivt kultur- och fritidsutbud tillgängligt för alla

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Beakta Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.
- Nämndens verksamheter erbjuder varierande kultur- och fritidsaktiviteter samt möjlighet till eget skapande.
- De aktiviteter som erbjuds inom öppna fritidsverksamheter och träffpunkter är tillgängliga för alla.
- Verksamheternas kulturombud erbjuder utbildningsinsatser och möjlighet att sprida goda exempel genom interna nätverk.
- Stödja föreningar som bidrar till utbudet av kultur- och fritidsaktiviteter för barn, personer med funktionsnedsättning samt äldre.
- Tillämpa ett regelverk för föreningsstöd med tydliga och transparenta principer och samverka med kulturnämnden och övriga bidragsgivande nämnder för att ensa regelverk och bidra till förutsägbara villkor för ideella föreningar.
- Göra en översyn av nämndens fritidsverksamheter för unga.

Förväntat resultat

Invånare i alla åldrar erbjuds ett varierat utbud av kultur- och fritidsaktiviteter som är tillgängliga för alla. Uppföljningen av föreningsstödet visar att de föreningar som får stöd av nämnden är seriösa, utgår från demokratiska värderingar och bidrar till utbudet av aktiviteter för barn, funktionsnedsatta och äldre.

Enhetsmål:

2.4.1.1 Boende på Värtans gruppboende erbjuds fritids- och kulturaktiviteter.

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 gruppboende 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. Verksamheten använder individuellt anpassade hjälpmedel samt Ipad, mobiltelefoner och dator. Verksamheten tar vara på andra verksamheters kunskaper om fritidsaktiviteter. Aktiviteter som är anpassade för personer med funktionsnedsättningar kan man hitta på stadens webb "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 detta. 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:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

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 %	50%	År

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Genomföra åtgärder enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.
- Kartlägga skadliga kemikalier, fasa ut och ersätta dem.
- Köpa in ekologiska livsmedel och servera mer vegetarisk mat.
- Anpassa arbetssätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder.
- Förebygga, återanvända, sortera och återvinna avfall.
- Kartlägga och identifiera verksamheter som ännu inte har matavfallshantering samt att skapa kontakt mellan dessa verksamheter och Stockholm vatten och avfall AB.
- Minimera användningen av plast och engångsartiklar.
- Miljösamordnaren sprider goda exempel och erbjuder utbildning och nätverk för verksamheternas miljöombud.
- Erbjuder erfarenhetsutbyte och utbildning till förskolornas kocknätverk.

Förväntat resultat

Minskad användning och exponering av skadliga kemikalier. Minskad uppkomst av avfall. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kartlägga, fasa ut och ersätta engångsartiklar i verksamheterna.	2019-01-01	2019-12-31
Vegetarisk och ekologisk mat ska väljas som huvudalternativ för deltagarna vid intern representation, catering eller konferens.	2019-01-01	2019-12-31

Enhetsmål:

2.5.1.1 Värtans gruppbostad är miljömässigt hållbar

Förväntat resultat

Värtans gruppbostad ökar andelen ekologiskt och vegetarisk mat i verksamheten. Enheten minskar användandet av engångsartiklar samt använder de mest hållbara alternativen.

Arbetsätt

Beställningsansvarig beställer genom elektroniska inköp ekologiska och vegetariska livsmedel till enheten. Miljöombudet samverkar med andra miljöombud och håller enheten uppdaterad i miljöfrågor. Miljö är en egen punkt på APT möten.

Resursanvändning

Beställningsansvarig ges fortbildning och utbildning för att hålla sig uppdaterad. Miljöombud, alla medarbetare och boende.

Uppföljning

Vid T1, T2 och VB mäts andelen ekologiska inköp.

KF:s inriktningsmål:

3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

Nämndmål:

3.1.1 Nämnden har en budget i balans

Beskrivning

Nämnden arbetar systematiskt för att uppnå målet genom att:

- Ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.
- Vid befarade underskott vidta åtgärder för en budget i balans.
- Under året utbilda budgetansvariga i stadens nya gemensamma budget- och prognosverktyg, GPS.

Förväntat resultat

Budget i balans och god prognossäkerhet.

Enhetsmål:

3.1.1.1 Värtans gruppbofastad har ett kostnadseffektivt arbete med fokus på kärnverksamheten och personella resurser

Förväntat resultat

Värtans gruppbofastad uppvisar en budget i balans. Chef och medarbetare samverkar kring arbetssätt, rutiner och resursnyttjande. Arbetssättet är implementerat genom ett administrativt årshjul.

Arbetssätt

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 göras 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 gruppbofastad är medvetna om hur och när de ska sätta in vikarier vid frånvaro. Vi hushållar väl med våra resurser.

Uppföljning





Månadsvis uppföljning

Utveckling

Fortsatt kostnadsmedvetande hos personal och en budget i balans

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	82	År
 Andel elektroniska inköp	85 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro	6,7 %	tas fram av nämnd	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2 %		Tertial

Nämndmål:

3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Ta utgångspunkt i stadens personalpolicy.
- Verksamheterna tar fram och arbetar med handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningen.
- Arbeta med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare.
- Arbeta med handlingsplan för barnskötare och förskollärare.
- Arbeta med handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta utifrån rutin mot kränkande särbehandling.
- Arbeta med kompetensförsörjningsplaner på flera nivåer.
- Vidareutveckla introduktionen för nya medarbetare.
- Göra en månatlig uppföljning och analys av utvecklingen av sjukfrånvaron.
- Rikta insatser till enheter som har hög sjukfrånvaro och eller personalomsättning.

Förväntat resultat

Aktivt medskapandeindex, AMI, inklusive delindex ledarskapsindex, och andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar. Sjukfrånvaron är fortsatt låg i jämförelse med övriga stadsdelsnämnder.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	70 %		År
♀ Ledarskapsindex	79		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska revidera sina kompetensförsörjningsplaner.	2019-05-01	2019-12-31

Enhetsmål:

3.2.1.1. Aktivt medarbetarskap främjar god arbetsmiljö och hög frisknärvaro

Förväntat resultat

Medarbetare trivs och stannar kvar i vår verksamhet.
Enheten arbetar med tillitsbaserat ledarskap.

Arbetsätt

Värdegrunden är central och synlig för alla genom att den har sammanställts i ett dokument, ramats in och hängts upp.

Medarbetare får på personalmöten, APT och i det dagliga arbetet möjlighet till att utveckla verksamheten och sitt medarbetarskap. Chefer och medarbetare främjar delaktighet och

tydlighet genom att arbeta utifrån en öppen dialog där alla får komma till tals. På arbetsplatsmöten används metoden "laget runt" där alla får möjlighet att uttrycka hur de har det på sin arbetsplats men också privat. Syftet är att ge en ökad förståelse för dagsläget hos medarbetaren.

Enhetens medarbetare har tydliga roller och ansvarsområden, vilka kommuniceras 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 är delaktiga i upprättande av denna. Idéer och tankar på hur man ska förbättra verksamheterna ges uppmuntran. Alla medarbetare har möjligheter att få utbildning efter individuella behov. Kompetensplaner utvärderas och upprättas en gång per år i samband med medarbetarsamtalen 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 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.

Resursanvändning

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

Uppföljning

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

Utveckling

Öka tilliten till personalen. Utveckla introduktionsprogram med ett mentorskap individuella kompetensförsörjningsplaner

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva, innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Beskrivning

Nämndens arbetar för att nå målet genom att:

- Vidareutveckla arbete med jämställdhetsanalys.
- Bidra med kompetens i centrala upphandlingar.
- Förstärka den egna upphandlingskompetensen.
- Fortsätta delta i det stadsgemensamma projektet VINST
- Införa nya leveranser av gemensam IT-service 2.0
- Införa digitalt nämnd- och ärendehanteringssystem, eDok
- Införa välfärdsteknik inom äldre- och funktionshinderomsorgen.
- Implementera skolplattformen inom förskolan.

Förväntat resultat

Andelen beslutsunderlag som innehåller jämställdhetsanalys ökar. Förstärkt upphandlingskompetens. Andelen e-handel ökar. Andelen medarbetare som skattar sin digitala kompetens som hög, använder digitala verktyg som en naturlig del i sitt arbete och har tillgång till digitala verktyg som stödjer ett mobilt och flexibelt arbetssätt ökar.

Enhetsmål:

3.2.2.1 Värtans gruppbestad är effektiv, innovativ och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Förväntat resultat

Värtans gruppbestad ökar sin andel inköp via e-handel.

Medarbetare som skattar sin digitala kompetens som hög är stor. Enheten använder digitala verktyg som en naturlig del i arbetet och har tillgång till digitala verktyg som stödjer ett mobilt och flexibelt arbetssätt ökar.

Arbetssätt

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

På Värtans gruppbestad är uppföljningar T1 och T2 , VB och vid prognosmöten med controller

Utveckling

Att alla våra inköp görs i E-handels system

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Implementera välfärdsteknik	2019-01-01	2019-12-31

Uppföljning av ekonomi

Budget 2019

VP budget 2019				
Funktionshinder				Ökning (+)
	Kostnader	Intäkter	Netto	Minkning (-)
Administration	9,8	0,0	9,8	0,9
Vårdkostnader	129,7	1,7	128,0	3,8
Persontransporter	9,4	0,0	9,4	0,9
LASS-assistans	20,2	0,0	20,2	-1,0
Lokalkostnader	6,8	4,9	1,9	-0,1
Totalt	175,9	6,6	169,3	4,5