



Stockholms Stads kvalitetsutmärkelse 2007- Nomineringsunderlag  
Klass: Övrig vård och omsorg

# SOCIALPSYKIATRI

Spånga- Tensta stadsdelsförvaltning



## Verksamhetschef

Gunnel Öhrming  
Tenstagången 18  
163 04 Spånga  
Tel: 08-50803203

E-post: [gunnel.ohrming@spanga-tensta.stockholm.se](mailto:gunnel.ohrming@spanga-tensta.stockholm.se)

# Innehållsförteckning

**Inledning**.....sid 4

**Ledning**.....sid 6

1. Beskriv hur du som ledare tillsammans med dina medarbetare arbetar för att skapa och förstärka brukar/kunddialogen.
2. Beskriv hur du som ledare skapar en arbetsplats som ger en stimulerande arbetsmiljö, där medarbetarnas kompetens, idéer, engagemang och delaktighet tas till vara och utvecklas.
3. Beskriv i ett helhetsperspektiv hur du som ledare tillsammans med dina medarbetare utvecklar och använder vision och värdegrund.

**Enhetens åtagande**.....sid 8

4. Ange enhetens åtagande för året
5. Beskriv hur ni identifierar vad som är avgörande för resultatet av ert arbete under året.
6. Beskriv hur ni arbetar när ni tar fram era åtaganden.

**Arbetssätt**.....sid 10

7. Beskriv hur ni arbetar för att säkerställa att varje åtagande uppfylls.
8. Beskriv hur ni arbetar för att undvika situationer som kan innebära risker för brukarnas eller för medarbetarnas säkerhet och hur ni säkerställer att känslig information inte sprids till obehöriga.

**Resursanvändning**.....sid 14

9. Beskriv hur ni arbetar för att använda verksamhetens resurser så effektivt som möjligt.
10. Beskriv hur ni utvecklar enhetens samlade kompetens för att kunna uppfylla era åtaganden.

**Uppföljning**.....sid 16

11. Beskriv hur ni som ett led i det vardagliga arbetet följer upp och hanterar uppkomna kriser, begångna misstag eller allvarliga fel i arbetet.
12. Beskriv vad ni följer upp och hur ni följer upp verksamheten i ett längre perspektiv.

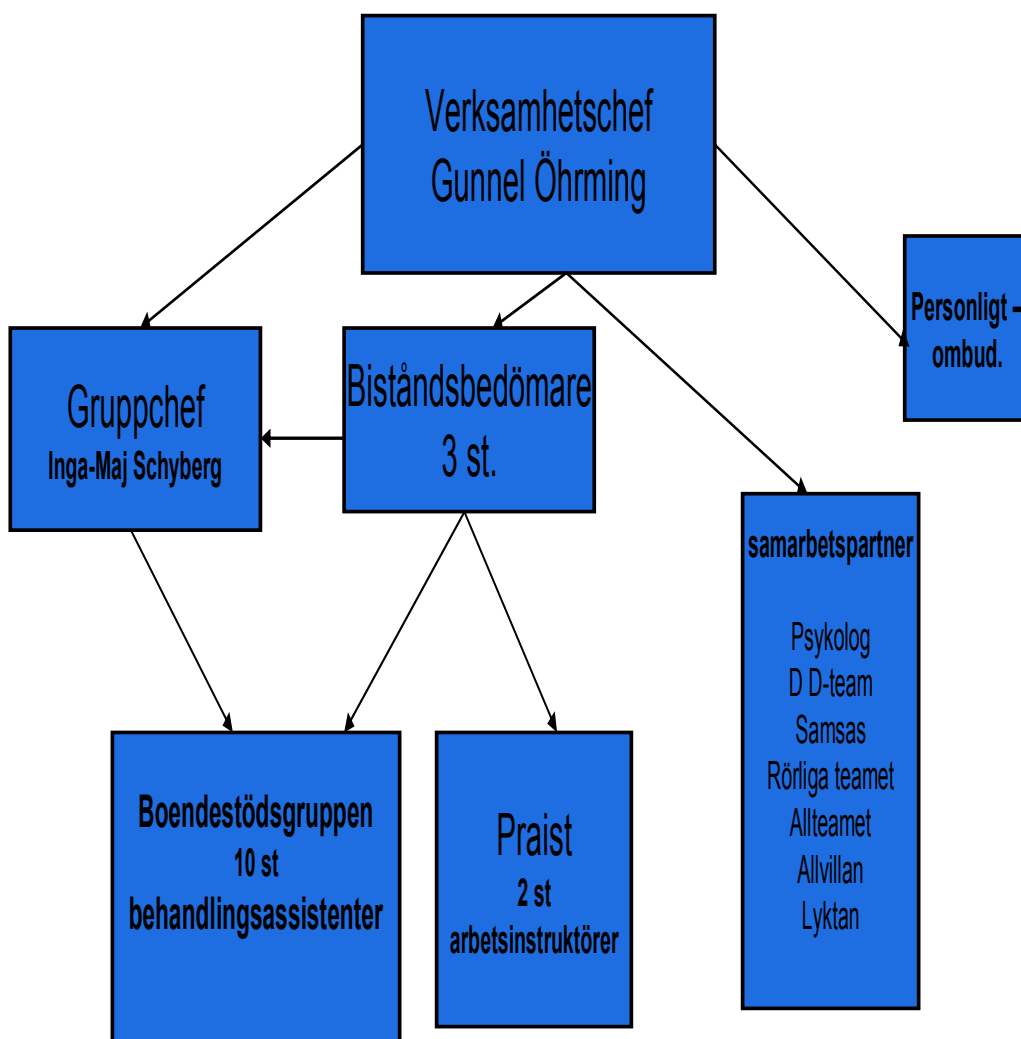
**Resultat**.....sid 16

13. Redovisa resultaten från de mätningar och uppföljningar ni gjort, kommentera måluppfyllelsen och trenderna.
14. Redovisa resultaten från brukar/-kunddialogen, kommentera brukarnöjdheten och trenderna.
15. Redovisa det prognostiserade budgetutfallet i förhållande till budgeten för verksamheten innevarande år samt utfall de två senaste åren.

**Utveckling**.....sid 19

16. Beskriv hur ni tar hänsyn till mätningar och uppföljningar för att förbättra åtaganden och arbetssätt.
17. Beskriv hur ni tar hänsyn till olika brukares behov i syfte att utveckla verksamheten
18. Beskriv vilka rutiner ni har för att hitta de delar i verksamheten som behöver förbättras.

# Beroendevård och socialpsykiatri



## **Inledning**

### **Spånga-Tensta stadsdelsnämnd**

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har ca 34500 invånare. Hälften av befolkningen bor i Tensta och Hjulsta, som byggdes på 60-talet under tiden för miljonprogrammet. Den andra hälften bor i stadsdelarna Bromsten, Sundby, Flysta och Solhem. Dessa områden karakteriseras av att huvuddelen av bostadsbeståndet utgörs av villor och radhus. Det är en ung stadsdel, en tredjedel av befolkningen är under 20 år. Många av invånarna har ett annat etniskt ursprung.

Psykiatrireformen, som kom -95, hade till huvudsyfte att skapa bättre sociala, mentala och ekonomiska villkor för personer med allvarliga och långvariga psykiska störningar. Socialtjänstens uppgift för målgruppen blev att främst tillhandahålla bostad och boendestöd, arbete/sysselsättning samt meningsfull fritid. I policydokumentet ”Stadens insatser till psykiskt funktionshindrade”, beslutat av Stockholms kommunalfullmäktige -98, framhävs även att kommunen har ett samordningsansvar. Psykiatrin ska tillhandahålla diagnostik, behandling och psykiatrisk rehabilitering.

Psykiatrireformens målgrupp består egentligen av flera målgrupper beroende på vilka myndigheter som utför insatserna och vilka dessa är.

### **Socialpsykiatrin**

Socialpsykiatriska insatser som boende, boendestöd, sysselsättning och möjlighet till meningsfull sysselsättning tillhandahålls inom verksamhetsområdet ”beroendevård & socialpsykiatri”, där socialpsykiatrin utgör en egen verksamhetsgren.

Verksamheten är en beställar- utförarorganisation. Beställarorganisationen består av biståndsbedömare, som har till uppgift att utreda, bedöma och besluta om interna och externa insatser samt följa upp dessa. Utförardelen utgörs av boendestödsenheten samt sysselsättningsverksamheten Praist.

Inom socialpsykiatrin finns även projektet ”Personligt ombud”, som finansieras med projektmedel från länsstyrelsen.

Den öppna verksamheten ”Lyktan” riktar sig till personer med psykiska funktionshinder och/eller missbruk. I verksamheten finns personal både från beroendevården och socialpsykiatrin. Verksamheten drivs och utformas i nära samarbete med brukarrådet och stödföreningen Lyktans vänner.

### **Lagar, förordningar och styrdokument**

Beslut om insatser fattas framförallt med stöd av Socialtjänstlagen. Andra lagar som styr verksamheten är förvaltningslagen, sekretesslagen och arbetsmiljölagen, även LSS kan bli tillämplig. Övriga lagar som påverkar verksamheten är LPT, lagen om psykiatrisk tvångsvård, och LRV, lag om rättspsykiatrisk vård samt lagen om kommunernas betalningsansvar för viss hälso- och sjukvård. Vid vård enligt LPT och LRV har kommunen ansvar för insatser som boende, kontaktperson, sysselsättning och boendestöd under permission..

Utgångspunkter för stadens arbete med psykiskt funktionshindrade är dels policydokumentet från -95 för Stockholm län, som avsågs att tjäna som vägledning för det lokala utvecklingsarbetet mellan socialtjänst och psykiatri samt stadens policydokument från -98, som bygger på intentionerna i länsdokumentet men anger målsättningen för stadens arbete.

I riktlinjerna, ”Stadens insatser för psykiskt funktionshindrade”, som bygger på ovan angivna policydokument, beskrivs vilka som omfattas av socialpsykiatrins insatser och vilka insatser man i första hand ska tillhandahålla målgruppen. Definitionen är att en långvarig psykisk störning, som påverkar den dagliga livsföringen och får sociala konsekvenser, ska föreligga. I målgruppen finns många personer med psykosjukdom, det kan även vara personlighetsstörningar eller svåra fobier som försvårar tillvaron. Boendet är en hörnsten för målgruppen, liksom stöd i boendet. Man betonar även vikten av sysselsättning/arbete samt meningsfull fritid.

Under år 2005 träffades en överenskommelse mellan Stockholm stad och Stockholms läns landsting om samverkan kring personer med psykiska funktionshinder och/eller beroendeproblematik. I denna klargörs respektive huvudmans ansvarsområden och vikten av samverkan på alla nivåer.

### **Socialpsykiatrins målgrupp**

Den brukargrupp vi arbetar med är mycket heterogen, och behovet av stödinsatser kan variera över tid och i omfattning. Det är även vanligt att brukarna är aktuella inom andra delar av socialtjänsten samt olika grenar av psykiatrin, vilket förutsätter samverkan och samarbete med flera aktörer. Flertalet av dem vi möter har någon form av psykossjukdom och har regelbunden kontakt med psykosmottagningen. Vi träffar även personer med långvariga depressioner, personlighetsstörningar och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, vilket innebär ett ökat samarbete med allmänpsykiatrin. Eftersom många av våra brukare har kognitiva svårigheter kan man ha svårigheter med att planera sin vardag, hålla tider eller ha normal dygnsrytm.

Drygt 125 personer erhåller någon form av socialpsykiatrisk insats. Även om flertalet befinner sig i åldersintervallet 25- 50 år, så har det skett en viss ökning i gruppen under 25 år. För närvarande vårdas 5 av våra brukare på LPT utanför sjukvårdsinrättning, men med olika stödinsatser t.ex. i form av boende, boendestödjare och/eller kontaktperson. En person vårdas enligt rättspsykiatrisk vård men bor i träningslägenhet samt har boendestöd. Några personer är aktuella hos dubbeldiagnosteamet men har sitt boende och boendestöd via socialpsykiatrin, detta gäller även för personer knutna till ”Samsas”-projektet.

En växande grupp är föräldrar med psykiska funktionshinder, som behöver stöd i sin föräldraroll och i kontakt med olika myndigheter. Dessa är fn drygt tio personer, och insatserna för dem beslutas av en biståndsbedömare och utförs i samråd med två behandlingsassistenter i tätt samarbete med de enheter inom socialtjänsten, som arbetar med barn och familjearbete, samt med psykiatrin.

Sysselsättning efterfrågas ofta, där har verksamheten på Praist en viktig funktion. Praist står för ”praktik arbete i Spånga-Tensta” och sysselsätter fn drygt 20 personer. Sysselsättning utgör en av hörnstenarna för att skapa struktur och göra vardagen meningsfull. Det finns en uttalad önskan från många av våra brukare att få ett ordnat boende med stöd i hemmet. Målet är att kunna leva ett självständigt och aktivt liv i gemenskap med andra.

### **Enhetens medarbetare**

Enheten består av en avdelningschef, som även är chef för missbrukarvården. Det finns 9 boendestödjare samt en gruppchef för dessa och 3 biståndsbedömare. På vår egen sysselsättningsverksamhet finns 3 personer som handledare. 2 personer arbetar med uppsökande verksamhet. På den öppna verksamheten Lyktan är 3 personer knutna till socialpsykiatrin. Personalgruppen består av 21 personer.

Kompetens i personalgruppen är socionomer, beteendevetare, behandlingsassistenter, undersköterskor och hantverkspedagoger. Samtliga boendestödjare har erhållit utbildning i ESL, flertalet har grundutbildning i KBT. För närvarande pågår en Case –Management utbildning på 80 timmar tillsammans med psykiatrin. Några medarbetare har även utbildning i ASI, handledarutbildning och lösningsfokuserat behandlingsarbete 15 poäng.

### **Sjukfrånvaro**

Under 2006 hade vi 101 dagars korttidsfrånvaro, vid 40 tillfällen.

### **Vision**

I mötet människa mot människa växer vi och skapar morgondagens socialpsykiatri.

### **Värdegrund**

Varje människa är unik och ska bemötas med tilltro till egen utveckling.

### **Styrkor, svagheter, hot och möjligheter**

#### **Styrkor**

Engagemang, arbetsglädje, flexibilitet, kreativitet, humanistisk människosyn, samarbetsförmåga, kvinnofridstänkande, barnperspektiv, uppsökarteam, föräldrastödsgrupp och ESL den gemensamma arbetsmetoden för boendestödjarna.

Beställar-utförarmodellen har tydliggjort yrkesroller och ansvarsfördelning. Vår styrka är att det har varit lätt att ordna olika former av boenden, och att vi har egen sysselsättning samt en öppen verksamhet ”Lyktan”, som är tillgänglig för alla våra brukare.

### **Svagheter**

Vi behöver bli bättre på att marknadsföra oss och synliggöra oss gentemot våra samarbetspartners. Vi behöver öka kunskapen om nyinsjuknade unga t.ex. deras behov av sysselsättning samt vilka samhällsresurser som finns att tillgå för denna målgrupp.

### **Hot och möjligheter**

Vi upplever inga hot mot vårt verksamhetsområde utan ser en mängd möjligheter. Det finns förutsättningar att utveckla nya boendeformer, höja den formella kompetensen t.ex. vad gäller personer med neuropsykiatriska funktionshinder och kunna möta nya brukargrupper. Utredningsarbetet kan förbättras med användning av bra utredningsinstrument t.ex. DUR. Vi har även lagt grunden för förstärkt och förbättrat samarbete med psykiatri genom våra gemensamma handlingsplaner.

## **Ledning**

### **1. Beskriv hur du som ledare tillsammans med dina medarbetare arbetar för att skapa och förstärka brukar/kunddialogen.**

Vi vill att vår verksamhet och vårt dagliga arbete ska komma våra brukare tillgodo. Vi har ”klienten i centrum” i vårt dagliga arbete och i verksamhetsutvecklingen. Uttrycket ”klienten i centrum” betyder för oss att vi anstränger oss att ha brukaren levande i våra möten/diskussioner när det gäller verksamhetsfrågor. Frågeställningar som; Vem är vi till för? Varför finns vi på denna arbetsplats? Vilket är vårt uppdrag? Vilka är våra mål? Hur använder vi oss av våra resurser? Använder vi resurserna på ett effektivt och utvecklande sätt?

Varje år genomför jag utvecklings- och lönesamtal med medarbetarna, då medarbetaren ska berätta för mig, vilka som är dennes fem viktigaste arbetsuppgifter. Jag som chef framför också vad jag anser ska vara medarbetarens viktigaste arbetsuppgifter. Vi har dialog kring detta, vilket kommer att bidra till verksamhetens utveckling. Vidare ingår det i samtalet att vi tillsammans utvärderar medarbetarens arbetsinsats. Vidare berör vi verksamhetens utvecklingsbehov så att vi kan förbättra verksamheten och dess insatser utifrån brukarens behov.

Dialog mellan medarbetare och gruppchef/chef, är modell för hur dialogen mellan medarbetarna och brukarna ska vara. Dialogen ska innehålla respekt för medarbetaren/brukaren, empati, lyhördhet, bemötande, tala till den det berör, se på den du pratar med, humor, glädje, engagemang och viljan att göra ett gott arbete. Andra viktiga inslag i god kommunikation är att det finns tillit, delaktighet och önskan att ta ansvar. Vi arbetar enligt metoden ESL- ett självständigt liv, vilket innebär att vi coachar/uppmuntrar/stöttar brukaren till att erövra mer och mer av sitt liv. Kommunikation/dialog är vårt viktigaste arbetsredskap. Medarbetarna är den värdefullaste resurs som verksamheten har och det är a och o att dialogen fungerar mellan chef/medarbetare och medarbetare/brukare.

Vi använder oss av fokusgrupper, uppmuntrar brukarna att komma med sina synpunkter och krav. Vi har gemensam vårdplanering med andra vårdgivare, där brukaren alltid ska närvara. ESL-metoden, regelbunden uppföljning av insatsen samt justerar denna vid behov. Vi har kvalitetsgarantier som varje brukare får ta del av, där det framgår hur brukaren kan framföra sina krav. Vi vill gärna och uppmuntrar att brukaren ställer krav på oss, för att kunna utveckla verksamheten.

### **2. Beskriv hur du som ledare skapar en arbetsplats som ger en stimulerande arbetsmiljö där medarbetarnas kompetens, idéer, engagemang och delaktighet tas tillvara och utvecklas.**

Jag försöker att förmedla mitt engagemang, min tillit och arbetslust att leda och utveckla verksamheten. Jag hoppas jag förmedlar, att jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och viktiga och att vi tillsammans ska göra ett gott arbete med god kvalitet.

Med gemensamma ansträngningar ska brukarna få insatser av god kvalitet, med kunnig och kompetent personal.

Vidare har alla medarbetare deltagit i framtagning av verksamhetsplanen. Vi har utgått från kommunfullmäktiges anvisningar och haft dialog med ledningen för stadsdelsförvaltningen kring arbetet med verksamhetsplanen för 2007. Vi har under 2006 träffats och arbetat med frågeställningar som förbättrings- och utvecklingsbehov av verksamheten. Vi har arbetat med lönepolicy och hur jag som ledare kommer att arbeta och värdera medarbetarnas arbetsinsats inför utvecklingssamtal och lönerevisionen. Vidare har verksamhetsområdet arbetat med kvalitetsarbetet med ständiga förbättringar. Planeringen är att hela verksamhetsområdet samlas ca 3-4ggr per år för att diskutera gemensamma mål, följa upp mål och ta fram utvecklingsbehov.

Vi har forum som **måndagsmöten** där biståndsbedömarna och boendestöds gruppen informerar, diskuterar och löser frågeställningar kring brukaren. Då finns också möjlighet att förtydliga uppdraget samt konsultera varandra kring uppdraget. Vi har APT - **arbetsplatsträffar**- var 14:e dag, där varje verksamhetsdel kan framföra synpunkter och informera varandra. Löpande information skickas ut via mail, endast särskilt information av värde informeras på ATP.

På **planeringsdagar** som vi har ca 2ggr per år diskuteras verksamhetsfrågor.

De årliga **utvecklingssamtalen** med medarbetarna ger en hel del material till mig som ledare att ta med i mina tankar kring förbättringar av verksamheten. Jag har en frågeställning som handlar just om delaktighet och med inflytande i utvecklingssamtalet. I samtalet framgår om medarbetarna tycker att de har inflytande, att deras resurser tas tillvara, att de får adekvat kompetensutveckling. Alla har fått försöka att placera in sig på kompetenstrappan.

Jag håller mig uppdaterad vad som händer och sker i verksamheten. Jag lyssnar, skapar dialog, är engagerad och intresserad när jag träffar medarbetarna. Jag förmedlar tillit och respekt genom att vara engagerad och visa att jag har energi, idéer och möjlighet att visa vägen framåt. Jag sätter även gränser vid behov. Struktur, mål och balans är viktiga faktorer för mig i mitt ledarskap av verksamheten. I min roll som ledare finner jag att kommunikation, engagemang, tydlighet, humor och glädje är de viktigaste ingredienserna. Mitt budskap är att visa att jag tycker om att arbeta med just dig och att du är viktig här på denna arbetsplats.

### **3. Beskriv i ett helhetsperspektiv hur du som ledare tillsammans med dina medarbetare utvecklar och använder vision och värdegrund.**

**Vision:** I mötet människa mot människa växer vi och skapar morgondagens socialpsykiatri

**Värdegrund:** Varje människa är unik och ska bemötas med tilltro till egen utveckling.

Gemensamt skapar vi vår verksamhet. Verksamheten ska vara till nytta och glädje för våra brukare. Vi ska trivas, känna arbetsglädje och tillfredställelse med vårt arbete. Tillfredställelsen i det dagliga arbetet gör att vi alla växer. Varje möte människa mot människa är viktigt. Vi anser, att våra brukare inte är annorlunda än oss. Vi vill alla bli sedda, lyssnade till, få beröm, känna glädje och tillfredställelse med vårt uppdrag och arbete och i våra liv.

Vi behöver även utmaningar för att utvecklas i vår profession. Samma gäller även våra brukare, de vill erövra mer och mer av sitt friska liv och klara av att hantera sin sjukdom och dagliga liv.

## Enhetens åtaganden

### 4. Ange enhetens åtagande för året.

#### **Kommunfullmäktiges allmänna mål för socialtjänstens arbete**

Socialtjänstens arbete grundas på respekt för den enskilde individens önskemål och val, där denne ska ha inflytande över och vara delaktig i utformande av biståndet samt att biståndet ska stärka individens förmåga att ta ansvar för sitt liv

#### **Stadsdelsnämndens åtagande**

Alla omprövningar av insatsen och vid uppföljning av insatsen ska utvärdering ske i dialog med brukaren. Brukaren ska alltid vara närvarande och delaktig vid gemensam vårdplanering med andra vårdgivare.

#### **Verksamhetens åtaganden**

Brukaren ska stå i centrum för vårt arbete och ska få ett trevligt respektfullt och kvalificerat bemötande. Vi ska fortsätta förstärka brukarens inflyttande.

#### **Kommunfullmäktiges allmänna mål för socialtjänstens arbete**

För att minska riskerna med att människor hamnar i kläm mellan huvudmännen måste samarbetet öka.

#### **Stadsdelsnämndens åtagande**

Gemensam utbildning kring det specifika behov av stöd och hjälpinsatser som målgruppen har kommer att ske under våren. Socialpsykiatri och allmän psykiatri ska inleda ett närmare samarbete. Genom SAMSAS-projektet ska ett konkret samarbete ske mellan kommun och landsting.

#### **Verksamhetens åtagande**

Kommunens och landstingspersonalen ska delta i det dagliga arbetet med och kring brukaren utifrån var och ens profession. Brukaren är delaktig i den gemensamma vårdplaneringen.

Personalen ska ha tillgång till extern handledning och kompetensutveckling. Vi ska samverka med SAMSAS, dubbeldiagnoteamet inom beroendevården samt med psykiatri i samband med upprättande av gemensamma handlingsplaner

#### **Kommunfullmäktiges allmänna mål för socialtjänstens arbete**

Socialtjänsten ska uppmärksamma barn som riskerar att fara illa, särskilt barn till föräldrar med missbruksproblem och/eller psykisk ohälsa.

#### **Stadsdelsnämndens åtagande för året**

Idag erbjuds alla barn till missbrukande föräldrar en plats i barngruppen Solrosen. Under året ska socialpsykiatri kartlägga och utreda möjlighet till att starta liknande verksamhet för barn till föräldrar med psykisk ohälsa.

#### **Verksamhetens åtagande**

Under året ska socialpsykiatri utreda och starta ett samarbete med Spånga Psykiatriska öppenvårdsmottagning, allmän psykiatri, kring möjligheten att starta gruppverksamhet för barn till föräldrar med psykisk ohälsa. .

#### **Kommunfullmäktiges allmänna mål för socialtjänstens arbete**

Hemlöshet ska förebyggas och olika stöd- och vårdboenden ska utvecklas, tak-över-huvudet garantin.

#### **Stadsdelsnämndens åtagande**

Förhållningssätt i vårt arbete ska vara att förebygga hemlöshet. Tidiga insatser och samarbete mellan olika enheter är en förutsättning för att personer förhindras vräkning och få tidiga insatser.

#### **Verksamhetens åtagande**

Verksamhetsområdet ska förebygga hemlöshet, bedriva uppsökande och utveckla stöd- och vårdboende, bedriva uppsökande arbete bland de hemlösa och erbjuda och motivera till kontakt. Vi ska samverka och samarbeta med stadsdelens enhet ”arbete och bistånd”, SLL inom beroendevården samt hyresvärdar.



### **Kommunfullmäktiges allmänna mål för socialtjänstens arbete**

Kvinnofrid ska råda både i hemmen och på gator

#### **Stadsdelsnämndens åtagande**

Socialtjänsten ska arbeta med kvinnofrid och utveckla ett nätverk för arbete med våldsutsatta kvinnor. Alla kvinnor som söker stöd ska få ett bra bemötande och erbjudas insatser vi ska utveckla samverkan med de brottsförebyggande råden.

#### **Verksamhetens åtagande**

Vi ska delta i nätverk för våldsutsatta kvinnor och att vara stöd för kvinnor utan barn. Hela personalgruppen ska utveckla ett kvinnoperspektiv i vårt arbete inom socialpsykiatri. Vi har en pågående kompetensutveckling inom området.

### **Kommunfullmäktiges allmänna mål för socialtjänstens arbete**

För personer med psykiska funktionsnedsättningar ska bostäder i olika former byggas ut och möjligheter till sysselsättning, studier och arbete förbättras, särskilt ska de unga nyinsjuknades behov och intresse för daglig sysselsättning mötas.

#### **Stadsdelsnämndens åtagande**

Personer med psykiska funktionsnedsättningar ska beredas valmöjlighet gällande sysselsättning, bostad och fritid. Särskild uppmärksamhet ska riktas mot unga föräldrar med hemmavarande barn samt unga nyinsjuknade.

#### **Verksamhetens åtagande**

Boendestödsgruppen ska erbjuda korttidsboende i utrednings-/bedömningsskedet eller vid utslussning från sjukhus/ behandlingshem. Vi ska erbjuda träningslägenheter med stödinsatser av boendestödet och verka för att personer ska få möjlighet till adekvat sysselsättning. Vi ska undersöka möjligheten för unga att få sysselsättning, arbete eller studier

## **Miljöarbete, Medarbetarna, Arbetsmiljö och Ekonomi**

### **Verksamhetsområdets åtagande**

Att göra vad vi kan på vår arbetsplats för att värna om vår gemensamma miljö

Att skapa hälsofrämjande faktorer på vår arbetsplats och verka för allas delaktighet i verksamheten

Att verka för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö

Att vi ska ha ett effektivt resursutnyttjande vad gäller ekonomi

## **5. Hur vi identifierar vad som är avgörande för resultatet av vårt arbete under året**

Att vi har en tydlig organisation, där sjukfrånvaron är låg, och samarbetet mellan olika yrkesgrupper fungerar, vilket blivit lättare genom samlokalisering. Korta beslutsvägar och tydlighet i respektive uppdrag är viktigt samt att möjlighet finns till uppföljning och omprövning av beslutade insatser.

Att våra resurser utnyttjas effektivt och medför att våra brukare blir nöjda och får de insatser som beviljas inom given budgetram. Att vi använder oss av framtaget utredningsmaterial, enkäter, fokusgrupper, ESL samt den gemensamma handlingsplan som utarbetats tillsammans med psykosverksamheten i Spånga.

Att genom arbetsplatsträffar varannan vecka samt planeringsdagar finns möjlighet till diskussion och information om verksamhetsområdet.

Att möjlighet ges till utbildning och kompetensutveckling samt att det finns tillgång till extern handledning

Att samarbetet med landstinget och övriga aktörer inom socialtjänsten fungerar väl

## 6. Beskriv hur ni arbetar när ni tar fram era åtagande.

I verksamhetsprogrammet, som utgår ifrån det uppdrag och den budget som kommunalfullmäktige gett stadsdelsnämnderna, finns angivet vad som ska utföras under året. Utifrån avdelningens mål formuleras sedan verksamhetens åtaganden i samband med möten, där alla medarbetare är delaktiga. Utifrån dessa åtaganden arbetar respektive enhet fram sina egna arbetssätt. På planeringsdagarna, i regel 2 stycken under året, sker en uppföljning och diskussion om åtaganden och arbetssätt; med frågeställningen ”är vi på rätt väg?”

## Arbetssätt.

### 7. beskriv hur ni arbetar för att säkerställa att varje åtagande uppfylls.

#### Verksamhetsområdets arbetssätt:

##### Åtagande

**Brukaren ska stå i centrum för vårt arbete och ska få ett trevligt, respektfullt och kvalificerat bemötande. Vi ska fortsätta förbättra klientens inflyttande.**

##### Säkerställes genom att

Vi bemöter brukaren med respekt, vi är tillgängliga per telefon genom att följa Stockholms stads telefonpolicy, vi håller avtalade tider samt tar emot spontana om så är möjligt..

Vi inleder utredning inom två veckor där vi i samarbete och dialog med brukaren kommer fram till adekvat bistånd.

Vi utför insatsen enligt gällande beslut och uppföljning av insatsen sker inom en fastställd tidsram.

Vi lyssnar på och uppmuntra brukaren till att komma med egna synpunkter och förbättringsförslag.

Vi tillämpar ESL ( Ett Självständigt Liv) i samklang med andra arbetsmetoder.

##### Åtagande

**Kommunens och landstingspersonalen ska delta i det dagliga arbetet med och kring brukaren, utifrån var och ens profession. Brukaren är delaktig i den gemensamma vårdplaneringen. Personalen ska ha tillgång till extern handledning och kompetensutveckling. Vi ska samverka med SAMSAS, dubbeldiagnosteamet inom beroendevården samt med psykiatrin i samband med gemensamma vårdplaner**

##### Säkerställes genom att

Vi har alltid gemensam vårdplanering med sluten- och öppenvård psykiatrin samt gemensamma nätverksmöten, där brukaren alltid är närvarande.

Vi går en gemensam utbildning med Spånga Psykiatriska Öppenvård, för att öka samverkan och få gemensamma kunskaper.

Vi tillämpar även en vårdplan med psykiatrin och har gemensamma nätverksmöten där brukaren alltid är närvarande.

Vi har regelbunden lösningsfokuserad handledning.

## Åtagande

**Under året ska socialpsykiatrien utreda och starta ett samarbete med Spånga Psykiatriska öppenvårdsmottagning, allmän psykiatri, kring möjligheten att starta grupper för barn till föräldrar med psykiskohälsa.**

### Säkerställes genom att

Vi har ett föräldrastödsteam bestående av en biståndshandläggare och två behandlingsassistenter som ger ett individuellt stöd utifrån föräldrarnas behov.

Syftet med insatserna är att stärka relationen förälder – barn, oavsett om barnen bor hemma hos föräldern eller är placerade i familjehem.

Teamet arbetar i dag med 14 föräldrar som tillsammans har sammanlagt 30 barn.

Föräldrastödsteamet har ett nära samarbete med stadsdelens övriga enheter där föräldern är aktuell.

Vi planerar att starta samtalsgrupper för barn till psykiskt sjuka föräldrar.

En föräldrar-barn grupp finns i stadsdelen, där två representanter från varje enhet ingår. Vi arbetar med barnperspektivet och diskuterar synsätt, arbetssätt i syfte att ge varje aktuell familj ett optimalt bemötande.

## Åtagande

**Verksamhetsområdet ska förebygga hemlöshet, bedriva uppsökande och utveckla stöd- och vårdboende, bedriva uppsökande arbete bland de hemlösa och erbjuda och motivera till kontakt. Vi ska samverka och samarbeta med stadsdelen enhet "arbete och bistånd", SLL psykiatriska vård och beroendevård samt hyresvärdar.**

### Säkerställes genom att

Rörliga teamet söker upp personer med psykiskt funktionsnedsättning/ dubbeldiagnos som riskerar att förlora sin bostad eller är bostadslösa.

Rörliga teamet samverkar med arbete och bistånd, hyresvärdar, PO, biståndsbedömare psykiatri, beroendevården och polisen för att komma i kontakt med personer som riskerar att bli hemlösa för att förhindra vräkning.

Vi kommer att utöka träningsboende med ytterligare 20 platser för verksamhetsområdet, för att minska antalet boendedygn på natthärbärgen.

Socialpsykiatrien utreder vilka stödinsatser som behöver utvecklas för vår målgrupp

## Åtagande

**Vi ska delta i nätverk för våldutsatta kvinnor och kommer vara stöd för kvinnor utan barn. Hela personalgruppen ska utveckla ett kvinnoperspektiv i vårt arbete inom socialpsykiatri. Vi kompetensutvecklar oss inom området.**

### Säkerställes genom att

Vi utformar rutiner för bemötande av våldutsatta kvinnor.

Alla får en grundläggande kompetensutveckling.

Vi ökar vår kunskap genom att delta i seminarier och konferenser.

Vi har två medarbetare som ingår i stadsdelens kvinnofredsgrupp.

## Åtagande

**Socialpsykiatrien ska erbjuda korttidsboende i utrednings-/bedömningskedet eller vid utslussning från sjukhus/ behandlingshem. Vi ska erbjuda träningslägenheter med stödinsatser av boendestödet och verka för att personer ska få möjlighet till adekvat sysselsättning.**

### **Säkerställes genom att**

Vi erbjuder eget boende med individuellt anpassade stödinsatser i form av boendestöd för personer med psykisk problematik och/eller dubbeldiagnos.

Vi erbjuder olika kategorier av boende, ex. tillfälliga enkelrum, egen lägenhet i skyddat boende eller i området i kombination med boendestöd. Enkelrummen används dels för LPT och LRV permissioner eller för brukarna som träna inför hemflytt från institution eller är bostadslösa.

Vi erbjuder boendestödsinsatser och sysselsättning utifrån den enskildes behov.

Vi ger brukarna stöd i den utsträckning som behövs för att de ska kunna delta i klubbhus Lyktans dagliga verksamhet, sysselsättningsverksamheten Praist m.m. genom motivation och stödjande insatser.

### **Miljöarbete, Medarbetarna, Arbetsmiljö och Ekonomi**

**Att göra vad vi kan på vår arbetsplats för att värna om vår gemensamma miljö.**

**Att skapa hälsofrämjande faktorer på vår arbetsplats och verka för allas delaktighet i verksamheten.**

**Att verka för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö .**

**Att vi ska ha ett effektivt resursutnyttjande vad gäller ekonomi.**

#### **Åtagande**

#### **Miljöarbete**

**Att göra vad vi kan på vår arbetsplats för att värna om vår gemensamma miljö.**

#### **Säkerställes genom att**

"För att upprätthålla Stockholms stads riktlinjer avseende miljö har enheten 2 personer med huvudansvar för miljöarbetet på enheten. Dessa två medarbetare går på föredrag och miljökurser och håller enhetens samtliga medarbetare uppdaterade för miljökraven som stadens ställer på enheterna".

Vi har energisnåla lampor

Dubbelsidig kopieringsmaskin

Läsning av månadsbrev och övrig förvaltnings -information på nätet.

Miljömärkt förbrukningsmaterial.

Vi följer rekommendationerna från stockholms vatten och miljöförvaltningen i vårt miljöarbete.

Miljöeffektiv avfallshantering.

Vi i samarbete med renhållningsförvaltningen:

Vi källsorterar soporna.

Källsortering av plast, returpapper, pappersförpackningar, metall, glas, porslin, batterier, kartong och el-avfall.

Vi har etanoldrivna tjänstebilar, men främst använder vi oss av våra tjänstecyklar eller går.

Detta gör att vi uppfyller mål 3 Hållbar energianvändning och 5 miljö effektiv avfallshantering i Stockholms stads miljöprogram.

## **Åtagande**

### **Medarbetarna**

**Att skapa hälsofrämjande faktorer på våra arbetsplats och verka för allas delaktighet i verksamheten.**

#### **Säkerställes genom att**

Alla har arbetsplatsträffar minst 10ggr/år samt årligen individuella utvecklings- och lönesamtal med chefen samt planeringsdagar.

Alla uppmuntras till ökad delaktighet i verksamheten. Alla goda idéer och utvecklingsmöjligheter tas till vara och möjlighet till egna ansvarsområden finns.

Vi har lösningsfokuserad extern handledning.

Vi har tillgång till hälsocoach och möjlighet att tillsammans med denna göra en individuell friskvårdsplan och alla får en friskvårdstimme per vecka.

Alla får ett STAR-kort .

Vi har fruktkorg en gång per vecka.

## **Åtagande**

### **Arbetsmiljö**

**Att verka för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö.**

#### **Säkerställes genom att**

En arbetsmiljöromd genomförs årligen och revidering av handlingsplan om förebyggande av hot och våld genomförs årligen.

Information till medarbetarna ges muntligt och skriftligt på APT och via intranätet

Vi har psykosocial dag en gång per år när arbetsgruppen genomför gemensamma aktiviteter i olika former för att stärka gemenskapen

Vi har nyrenoverade, ändamålsenliga lokaler med god tillgång till erforderlig teknik och utrustning

## **Åtagande**

### **Ekonomi**

**Att vi ska ha ett effektivt resursutnyttjande vad gäller ekonomi.**

Vi har regelbunden budgetuppföljning och det finns kostnadsmedvetenhet på olika nivåer.

Att hitta flexibla lösningar till eget boende med mycket stöd för att minska kostnader för institutionsboenden

**8.Beskriv hur ni arbetar för att undvika situationer som kan innebära risker för brukarnas eller medarbetarnas säkerhet och hur säkerställer vi att känslig information inte sprids till obehöriga:**

#### **Medarbetarna:**

Vi arbetar två och två, och ser till att brukarna känner fler i personalen, så att man lätt kan hoppa in och komplettera varandra vid tex semester eller sjukdom.

Arbetsledaren alltid är tillgänglig för rådfrågning och stöd under arbetstid.

Lång introduktion för nyanställd, för att få så mycket kunskap som möjligt då kunskap är en förutsättning för att höja säkerheten för både medarbetarna och brukarna. Det gäller både kunskap om lagar och bestämmelser och kunskap om hur man skall agera i situationer som uppkommer.

Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av hot och våldplanen och att den uppdateras varje år.  
Alla medarbetarna uppmanas att aldrig ta risker.  
Alla medarbetare har laddad tjänstemobil med sig  
Vi har alltid tillgång till uppdaterad information via arbetsledning, APT och intranätet

### **Brukare**

Att stå i ständig kontakt och ha en dialog med kontaktpersonerna inom psykiatri och/eller beroendevården är viktigt. I den gemensamma vårdplanen finns även en krisplan där det framgår vad som skall göras och vem som skall göra vad. På så sätt kan tidiga tecken till försämring upptäckas på ett tidigt stadium och de åtgärder som passar bäst vidtagas. Eftersom brukarna själv varit med och formulerat tidiga tecken och godkänt överenskommelsen bidrar det till dennes trygghet och säkerhet.

Vi är uppmärksamma på risker i brukarnas hemmiljö vad gäller tex. trasig el-utrustning eller rökning.

Känsliga uppgifter säkerställs genom låsta skåp och larmade lokaler. Vi mejlar eller faxar aldrig personuppgifter och är noggranna med att sekretesslagarna följs.  
Att behörighetsnivåerna i Paraply och Parasolsystemen är korrekta.

## **Resursanvändning**

### **9. Beskriv hur ni arbetar för att använda verksamhetens resurser så effektivt som möjligt.**

Vårt uppdrag är att erbjuda våra brukare olika boenden, sysselsättning samt stöd i vardag och på fritiden.

#### **Boende**

Vi kan erbjuda eget boende med individuellt anpassade stödinsatser i form av boendestöd, för personer med psykiska funktionsnedsättningar samt dubbeldiagnos. Vi har tillgång till 20 lägenheter i samma fastighet på adressen Elinsborgsbacken, med skyddat läge och där övriga våningsplan består av en vårdcentral samt sjukhems- avdelning i annan regi.

Vi kan även erbjuda olika kategorier av boende, exempelvis tillfälliga ”enkelrum” som används dels för LPT och LRV-permissioner dels för personer som tränar inför hemflytt från institution eller är bostadslösa. Med enkelrum menas att 2 personer delar kök och badrum, men har enskilda bostadsrum. Vi förfogar över 5 sådana platser, och vi begränsar sådant boende till 3 månader.

Under dessa 3 månader är det obligatoriskt att ta emot boendestöd, och i samarbete med biståndsbedömaren ges möjlighet att utreda personens behov av nivå på stöd i boendet samt vilken typ av fortsatt boende som är lämpligast, dock alltid med varierande grad av boendestöd och i förekommande fall även hemtjänstinsatser.

Antal boendedygn på Elinsborgsbacken under 2006:

Egen lägenhet: 7260 dygn

Enkelrum: 2178 dygn

Vi ser Elinsborgsbacken i första hand som ett genomgångsboende och kan erbjuda egen träningslägenhet i stadsdelen som i en förlängning ger förstahandskontrakt. Vi försöker även uppfylla individuella önskemål som tex önskan om att dela större lägenhet med annan brukare, eller i annat område inom stadsdelen.

Vi har en grupp boende på Elinsborgsbacken som inte vill/kan flytta ut i området och skall heller inte behöva göra det.

Några av personalen har ett utökat ansvar för Elinsborgsbacken vad gäller fastigheten och kan snabbt inkalla tex fastighetsskötare, låssmed, elektriker eller annan hantverkare. De har allmän tillsyn av vad som behövs för att det skall vara helt, rent och prydligt i huset.

### **Sysselsättning, Praist**

I stadsdelen har vi egen sysselsättning i form av hantverksverkstaden Praist. Den hade 23 inskrivna brukare under 2006. Verksamheten består av textilverkstad samt trä/glasverkstad. Brukarna beviljas plats via biståndsbeslut och omfattningen bygger på brukarens egna önskemål och behov. Praist har funnits i ca 15 år och deras produkter är välkända och ständigt efterfrågade, vilket leder till stolthet och tillfredsställelse för deltagarna. Personalen har utbildning bland annat som textilingenjör och hantverkspedagog och har genom sitt kreativa och öppna förhållningssätt byggt upp en stabil och populär verksamhet. För de brukare som har andra önskemål och intressen, söker biståndsbedömaren annan sysselsättningsplats i linje med brukarens önskemål.

### **Fritid, öppna träfflokalen Lyktan**

Till Verksamhetsområdet hör även träfflokalen Lyktan med ett uttalat brukarperspektiv. På Lyktan har vi en stödförening; Föreningen Lyktans vänner samt ett brukarråd, bestående av deltagare och representant från Föreningen Lyktans vänner och från personalen, Personliga Ombudet samt Verksamhetschefen.

Lyktan är öppen alla vardagar mellan 8 och 15 och har lunchservering alla dagar till reducerat pris för våra brukare. För många av våra brukare fungerar Lyktan som ett enda stort vardagsrum, dit man går och träffar varandra, spelar biljard, schack, dricker kaffe eller handlar i Lyktans Second Handaffär. Där finns även ett flertal datorer, där man kan tex betala räkningar eller stå i kontakt med hemlandet genom mail, dagstidningar etc.

Den varma årstiden görs även utflykter i Stockholms omnejd. Biståndsbeslut behövs inte för att besöka Lyktan, utan det är öppet för alla.

### **Personalen**

Vi har ansträngt oss för att ha en personalgrupp med stor spridning av ålder, kön och nationalitet för att på det viset spegla brukargruppen och samhället i övrigt. Behandlingsassistenterna har alla samma ESL-utbildning, men vad gäller vidareutbildningar så skiftar det beroende på intresseinriktning och brukarnas behov.

Som exempel kan nämnas:

Fördjupning i behandlingsarbete för personer med neuropsykiatriska funktionshinder i samarbete med verksamhetsområdets neuropsykolog genom föreläsningar/utbildning på KS.

Case Management-utbildning 3 terminer i Landstingets regi tillsammans med Psykosteamets personal.

Utbildning om olika hjälpmedel vid psykiska funktionshinder.

KBT 5p, 10p.

Återhämtning.

Chefshandledning

Det är den samlade kompetensen som utgör vår stora resurs och gör att vi kan möta brukarnas behov på bästa möjliga sätt.

Inställningen från både ledning och personal, är att vara flexibla. Så till exempel är vi beredda att om behov uppstår, lägga om arbetstiden till schemalagd arbetstid.

## **10. Beskriv hur ni utvecklar enhetens samlade kompetens för att kunna uppfylla era åtaganden.**

### **Samverkan**

Grunden för vår utveckling ligger i intern och extern samverkan på olika plan. Det har bidragit till att det numera finns ett nätverk kring varje brukare bestående av olika professioner och kompetenser som samarbetar med varandra och har regelbundna nätverksmöten, där brukaren givetvis är med och **den gemensamma vårdplanen** upprättas eller uppdateras.

Den gemensamma vårdplanen är tillämplig oavsett vilka aktörer som är inblandade, men A vet alltid vem B är och vem som har ansvar för vad och framförallt vet brukaren det.

Häri ligger en stor del av vår väg in i framtidens utveckling.

Likasa att vi fortsätter att satsa på vidareutbildningar för samtliga personal och har ett engagemang för forskning och nya rön inom vårt område.

Även vår **samlolisering** vad gäller Biståndsbedömare, Boendestödjare och Personligt Ombud har bidragit till ett naturligt givande och tagande vad gäller utökade kunskaper, minskad byråkrati, kortare beslutsvägar och större flexibilitet med grund i klienternas skiftande behov.

Vi kommer även under 2007 att utöka vår personalgrupp med två hemvårdare för att bättre kunna uppfylla våra åtaganden. Den traditionella Hemtjänsten fungerar inte alltid så bra för de brukare som har det svårast och tex inte klarar av att olika människor måste komma in i deras hem. Därför satsar vi på 2 egna hemvårdare som alltid är desamma och vars kan skraddarsys exakt utifrån vad varje brukare behöver ha hjälp med i hemmet.

Trots att tidigare kostnader för Hemtjänst skjutit i höjden, så har utfallet inte varit tillfredsställande. Brukarna har inte alltid fått den hjälp som de behövt. Vi har därför beslutat att omvandla resurserna till personalkostnader för egna hemvårdare.

## Uppföljning

### **11. Beskriv hur ni som ett led i det vardagliga arbetet följer upp och hanterar uppkomna kriser, begångna misstag eller allvarliga fel i arbetet.**

För krissituationer finns på enheten en väl utarbetad krisplan som hela arbetsgruppen (inklusive gruppchef och verksamhetschef) utarbetat tillsammans. Samtliga medarbetare på arbetsplatsen skall veta vad krisplanen innehåller och var den finns att tillgå. Ur innehållet kan då nämnas att det finns angivna personer som man skall vända sig till vid kriser samt deras telefonnummer, arbetsplatser och funktioner.

Har medarbetare begått misstag eller gjort fel i arbetet meddelas det snarast till gruppchef som tar ställning till lämpliga åtgärder samt meddelar verksamhetschef i förekommande fall.

Enheten anlitar en extern handledare 3 timmar var 14 dag. I handledningen ingår det att personalgruppen kan få hjälp och stöd att följa upp svåra situationer som kan uppstå i arbetet.

### **12. Beskriv vad ni följer upp och hur ni följer upp verksamheten med ett längre perspektiv.**

Inför varje kvartalsrapport görs en uppföljning av antalet klienter som är placerade på HVB-hem samt kostnaden för dessa. För enhetens totala budget görs noggranna kvartalsrapporter, vilket hjälper oss att hålla budgeten.

Forskning och erfarenhet har visat att, för att kunna upprätthålla stabilitet i psykiskt funktionshindrades vardag och minska psykiskt lidande är sociala insatser lika viktiga som medicinsk behandling.

Eftersom vår brukargrupp är mycket heterogen måste boendestödet vara flexibelt och kunna omformuleras och utformas efter individens skiftande behov. En god utredning om individens situation och ett tydligt uppdrag till dem som utför insatsen, utgör en förutsättning för att följa upp huruvida den enskilde får rätt insats. Beslut är alltid tidsbegränsade, i regel på sex månader. Är brukaren ny sker en uppföljning efter tre månader.

Enheten arbetar för att stå i ständig kontakt med anhöriga och andra aktörer i de enskilda ärendena. Enheten försöker följa upp vilka framtida behov som kan bli aktuella och se till att vi står rustade för att möta de nya behoven med utbildning och erfarenheter.

## Resultat

### **13. Redovisa resultaten från de mätningar och uppföljningar ni gjort, kommentera måluppfyllelsen och trenderna.**

Genom att tränings- och försökslägenheter kunnat rekvireras från bostadsförmedlingen har det varit möjligt att kunna begränsa och i vissa fall undvika dyra placeringar på behandlingshem och därigenom har kostnaderna hållits nere. Under den senaste treårsperioden har fyra personer med LRV-permission flyttat från behandlingshem till träningslägenhet, för tre av dem är LRV-domen avskriven. Genom vårt täta samarbete med psykosverksamheten har antalet inläggningar inom psykiatrisk slutenvård minskat. Tolv personer har haft LPT-permission i träningslägenhet eller egen lägenhet



Från vårt korridorboende på Elinsborgsbacken, har femton personer flyttat ut till träningslägenhet i området. Genom att träningslägenheter kunnat omvandlas till försökslägenheter har fyra personer senare fått förstahandskontrakt. Många uttrycker stor glädje över att få tillgång till en egen bostad.

Det finns en klar trend i att vi genom tät samverkan med anhöriga, psykiatrin och andra aktörer förmår ge ett bra stöd i klientens egen närmiljö vilket ligger i samklang med vår måluppfyllelse.

#### **14. Redovisa resultaten från brukar-/kunddialogen, kommentera möjligheterna och trenderna**

Vårt mål är att genom regelbunden uppföljning av beslut och genom kontinuerlig dialog med brukarna anpassa verksamheten så att våra resurser utnyttjas effektivt och till brukarens bästa. Rutiner finns för klagomålshantering och brukarna uppmanas till att komma med synpunkter.

Vi har ca 80 personer med insatsen boendestöd. För att få reda på hur insatsen upplevs fick vi hjälp av tre studerande från socialhögskolan, som genomförde en intervjustudie, som utgick från tre frågeställningar:

1. Hur upplever brukaren relationen med sina boendestödjare?
2. Upplever brukarna att deras situation förändrats som en följd av den boendestödsinsats de har erhållit?
3. Anser brukarna att boendestödsinsatsen kan förändras samt känner de sig bekväma med att framföra önskemål om förändring?

Urvalet var begränsat, men nio personer kom med i den studien. Metoden som användes var strukturerade kvalitativa forskningsintervjuer. Majoriteten var positiva till sina boendestödjare. Resultatet visade att medmänsklighet, egen initiativförmåga, flexibilitet och engagemang sågs som viktiga egenskaper hos en boendestödjare.

Studenterna hjälpte även biståndsbedömarna att utforma en enkät som skall användas vid uppföljning av biståndsbeslut. Den har vi precis börjat använda och trenden är att brukarna är mycket nöjda med insatsen, sina boendestödjare och sin kontakt med socialpsykiatrin. Vi ser att enkäten ger oss många möjligheter att fortlöpande kunna utveckla brukar nöjdheten.

Våren -05 utformade vi tillsammans med psykosverksamheten en gemensam handlingsplan, som följs upp var 6:e månad. Den görs i samråd med brukaren, som även bestämmer vilka övriga som ska delta. Flertalet av dem som har kontakt med psykosverksamheten har en upprättad handlingsplan, för närvarande 38 personer. Vi har även presenterat denna för allmänpsykiatrin, men ännu inte kommit igång med att använda den.

Arbetsverksamheten Praist har tidigare haft en fokusgrupp och planerar under april månad en uppföljning av denna.

**15.Redovisa det prognostiserade budgetutfallet i förhållande till budgeten för verksamheten innevarande år samt utfall för de 2 senaste åren.**

<b>Socialpsykiatri</b>	<b>Budget 04</b>	<b>Bokslut 04</b>	<b>Budget 05</b>	<b>Bokslut 05</b>	<b>Differens 05</b>	<b>Budget 06</b>	<b>Bokslut 06</b>	<b>Differens 06</b>
1900 Biståndsb.	871	684	888	1013	-125	1015	1213	-198
1911 Boende	582	90	775	9	718	917	570	- 53
1912 Boende	2112	1339	1074	1102	- 83	925	1124	-199
1911 NewYork	582	90	1208	934	-120	utgått		
1932 London			0	16	- 7	utgått		
1931 Kort.bo	0	204	275	1	319	0	48	-48
1950 Fam.hem	0	20	0	4	-4	0	94	-94
1951 Fam,HVB	5366	6997	4610	5161	-607	4000	3834	166
1942 Kont.pers	247	186	254	289	- 35	300	147	153
Boendstöd	4468	5216	3958	3980	-22	3904	3939	-35
1944 Hemtjänst	0	196	10	847	-817	600	567	33
1946 PO	302	421	442	440	- 18	440	457	- 12
1945 Rö. team	300	189	409	603	-194	709	635	74
1931 Kort.bo			0	3	11	120	9	42
1933 Elinsbo	511	569	481	743	-33	760	809	
1970 Rehab.eg.	52	26	52	140	-88	170	132	38
1970 Rehab köp	324	256	323	557	-234	330	71	259
1970 Lyktan	1490	1619	1558	1937	-160	1380	1239	141
1970 Lyktan110	8	256	245	234	99	300	95	130
1980 Café 11	138	129	3	54	-51	utgått		
1947 Pers.ass	165	541	600	340	260	350	292	58
1948 Ledsag.	0	1	0	8	-8	20	0	20
1970 Praist	1017	1038	1065	1134	7	1095	1078	40
Summa psyk.	17651	19996 D-2345	18210	19549	-1333	18140	17759	330

## 2007 års prognostiserade budgetutfall

Verksamhet	Budget	Bokförd1/3
Bibedöm. 1900	1286	213
Bostad. 1911	707	56
Elinsbo. 1933	838	203
Bo.stöd 1941	4065	679
Rö.team 1945	450	88
PO 1946	470	75
Rehab 1970	200	0
Praist 1970	1050	170
Lyktan 1970	2501	290
Bostad 1912	1240	163
Hemhj. 1944	750	2
Per.ass 1947	350	17
HVB 1951	4000	327
Rehab 1970	300	33
Kont.p 1942	150	0
Kont.p 1942	175	51
<b>Summa</b>	<b>16700tkr</b>	<b>2367tkr 14%</b>

## Utveckling

### 16. Beskriv hur ni tar hänsyn till mätningar och uppföljningar för att förbättra åtaganden och arbets sätt.

Vår utgångspunkt är anvisningar från kommunfullmäktige och stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Vi påbörjar med att ta del av den politiska ledningens anvisningar. Chefen tar fram en del av de inriktningsmål som kommunalfullmäktige ger ut och vill att socialtjänsten ska genomföra, utifrån dessa mål formuleras åtagande för missbrukarvården och socialpsykiatrin. Medarbetarna tar ta del av anvisningarna och arbetar därefter i mindre grupper, med att förbättra åtagande och arbets sätt. Under arbetet med stadsdelsnämndens verksamhetsprogram pågår en hel del aktiviteter mellan verksamhetsområdet och ledningens planeringssekreterare.

Innan arbetet med våra åtagande har påbörjas sammanställs enkäter, fokusgruppresultat, statistik samt insamlad kunskap om målgruppens behov.

### 17. Beskriv hur ni tar hänsyn till olika brukares behov i syfte att utveckla verksamheten.

Biståndsbedömarnas utredningar är utgångspunkt för vilka behov våra brukare har.

Behandlingsassistenterna ger feedback till biståndsbedömaren. Under insatsens gång görs justeringar av insatsen. I begynnelsen av verksamhetens historia hade de flesta av brukarna en långvarig institutionsvistelse bakom sig. En del hade aldrig haft eget boende eller för andra var det länge sedan de hade haft en egen bostad. Insatsen utformades utifrån den situation och de behov brukaren hade.

I dag har vi även andra grupper av brukare, som efterfrågar våra insatser. Det är föräldrar med barn, det är yngre nyinsjuknade, våldutsatta kvinnor utan barn, anhöriga, personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och missbrukare med psykiska problem, så kallade dubbeldiagnoser. Varje grupp har särskilda behov. Någon kan behöva stöd flera gånger i veckan en annan ett par gånger i månaden.

För dubbeldiagnoserna har vi stödboende och samarbete med beroendevården.

För föräldragruppen finns ett team med biståndsbedömare och två behandlingsassistenter. Teamet utvecklar sitt arbete på individ- och gruppnivå. En stödgrupp för barn till föräldrar med psykiska funktionsnedsättningar planeras tillsammans med psykiatrin/BUP.

Nyinsjuknade unga vuxna har andra behov av insatser. Stöd i återhämtningsfasen ger stora möjligheter för den unge att klara livssituationen med både boende, studier eller arbete.

Vi planerar även att utöka med ett boende om tio lägenheter för personer med omfattande stödbehov och där det kommer att finnas schemalagd personal. Vår planering att anställa två hemvårdare bottnar i hänsyn till våra brukares identifierade behov utav kontinuitet, tid och trygghet.

### **18. Beskriv vilka rutiner ni har för att hitta de delar i verksamheten som behöver förbättras.**

Våra rutiner för att hitta förbättringsbehov är följande;

Prognostiserade budgetutfall visar vilken verksamhetsdel som kräver ekonomiska resurser. Medarbetarnas synpunkter om brister, brukarnas krav och behov är grunderna till förbättring.

Analys görs av kostnaderna kontra insatserna. Vi strävar ständigt efter förbättringar med befintliga resurser och inom budgetens ram.

Målet ska vara en kvalitetsförhöjning av insatsen.

Budgetutfallet tas upp på APT varje kvartal. Vi gör en gemensam analys och diskuterar lösningar och förbättringar.

När vi har identifierat förbättringsbehov börjar arbetsgruppens uppdrag med att förbereda frågan till nästa planeringsdag, då alla berörda medarbetarna deltar i arbetet och kommer med synpunkter. Om det är förbättringar som ryms inom ramen, kan vi omgående börja genomföra förbättringen. Är det ett större projekt tas förbättringsbehoven upp i kommande verksamhetsplan.

Tidsplan och resurstillsättning tillkommer.

Arbetet kräver ett arbetsklimat som har högt i tak, generositet, tillit, ansvar och engagemang. Vi har funnit att detta skapar kreativitet, vilken ger en bra grund för att hitta förbättringar som gagnar brukarna och verksamheten. Många lösningar och initiativ kommer från medarbetarna.