

Handläggare
Helena Hallgren

Telefon: 0850822000

Till
Enheten Liljeholmens dagliga
verksamhet

Verksamhetsplan 2024 för Enheten Liljeholmens dagliga verksamhet

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	6
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	9
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	12
Redovisning av ekonomi.....	15
Resursanvändning.....	15
Budget 2024.....	15
Övrigt	15
Agenda 2030.....	15
Systematiskt kvalitetsarbete.....	16
Personalens medverkan i kvalitetsarbetet.....	17

Inledning

Vår verksamhetsidé och värdegrund

Vi erbjuder en meningsfull dag utifrån individuella behov och intressen. Vi utgår från varje enskild persons styrkor och förmågor, vårt arbete ska möjliggöra var och ens delaktighet och medbestämmande.

Verksamhetsbeskrivning

Daglig verksamhet (dv) är en insats som man kan ansöka om via Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Inom enheten deltar totalt 137 brukare.

Liljeholmens dagliga verksamheter

Liljeholmens dagliga verksamheter består av nio verksamheter:

- Liljans dagliga verksamhet (36 deltagare)
- Örnbergs dagliga verksamhet (21 deltagare)
- Trofast dagliga verksamhet (7 deltagare)
- Västertorps dagliga verksamhet (8 deltagare)
- Steget framåt (33 deltagare)
- Nätverkets Yrkesgrupp (14 deltagare)
- Fruängens yrkesgrupp (11 deltagare)
- Växtverket (2 deltagare)
- Långsjöns dagliga verksamhet. (5 deltagare)

Liljans dagliga verksamhet

Liljans dagliga verksamhet arbetar metodiskt och pedagogiskt med inriktning mot konst, teater, trädgård, återvinning och media för att öka självständighet och delaktighet hos brukarna. Verksamheten har en affär i Gröndal som heter Gröna Liljan där våra produkter säljs.

Örnbergs dagliga verksamhet

Verksamhetens inriktning är "Där dina sinnen berörs", fokus i verksamhetens inriktning är musik, rörelse, sinnesstimulering, bild och form samt media.

Trofast dagliga verksamhet

På vårt hunddagis arbetar våra brukare som hundförare och har ansvar för varsin hund. Trofast är en yrkesinriktad verksamhet för vuxna kvinnor och män med funktionsvariation som är så likt ett arbete ute i samhället som möjligt. Hunddagiset har plats för tio hundar. Utöver hundpromenader består arbetet av hundvård, agility och olika ansvarsområden vad gäller skötsel av lokalerna.

Västertorps dagliga verksamhet

På Västertorps dagliga verksamhet vänder vi oss till personer som har omfattande intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar. Västertorp är en liten enhet där vi erbjuder social gemenskap, rörelseträning och sinnesstimulering. Verksamheten är strukturerad och bygger på att ge en individuellt anpassad dag utifrån brukarens behov och förutsättningar.

Steget framåt

Är en verksamhet som vänder sig till brukare som vill komma närmre den öppna arbetsmarknaden. Verksamhetens arbetssätt är inspirerat av metoden Supported Employment. Det innebär att personer med funktionsnedsättning ges möjlighet att praktisera kortare eller längre tid på en vanlig arbetsplats. Utöver detta erbjuder verksamheten aktiviteter som matlagning, friskvård, kultur och temasamtal. Arbetskonsulenterna i Steget Framåt fungerar som en resurs och samarbetspartner för både arbetsgivare och praktikant.

Nätverkets Yrkesgrupp

Nätverkets yrkesgrupp riktar sig till personer med neuropsykiatriska diagnoser, främst Aspergers syndrom och förvärvad hjärnskada. Verksamheten har en datorinriktning och arbetssättet är helt individuellt utformat. Verksamheten är yrkesinriktad och får uppdrag från förvaltningen övriga verksamheter kring dator och media relaterade åtaganden.

Fruängens yrkesgrupp

Är en yrkesinriktad verksamhet som arbetar på uppdrag av förvaltningens övriga verksamheter och genomför enklare vaktmästaruppdrag så som att sätta upp hyllor, hämta återvinning etc.

Växtverket

Växtverket är en daglig verksamhet med inriktning kontorsvård och service på plats på stadsdelsförvaltningens huvudkontor på Telefonvägen 30, samt park -och utemiljö ute i stadsdelen. Här arbetar vi med olika saker såsom att plantera växter i närområdet, vattna och sköta om utemiljön, ta hand om köken, fylla på kaffeautomaterna och enklare monteringsjobb i samarbete med vaktmästeriet.

Långsjöns dagliga verksamhet

Långsjöns dagliga verksamheten är inriktad mot hantverk. Verksamheten erbjuder sysselsättning i liten grupp och lugn miljö.

Medarbetare

Inom enheten arbetar totalt 58 medarbetare, fyra biträdande enhetschefer samt en enhetschef. Medarbetarna är fördelade på 50 vårdare, en arbetsterapeut, 6 arbetskonsulenter och en administrativ assistent.

Budget 2024

Budgeten för 2024 har en omslutning på närmare 40 000 000 kr och enheten går in i 2024 en ekonomiskt utmaning och en enhet som föregående år levererat underskott.

Kvalitets- och utvecklingsarbete 2024

Under 2024 kommer kvalitets och utvecklingsarbetet inom verksamheterna syfta till att ta fram rutiner och struktur för våra verksamheter. Vi kommer att se över hur vi kan organisera arbetet inom verksamheterna på ett resurseffektivt sätt och att personaltätheten överensstämmer med verksamhetens givna ramar.

Utöver detta arbetar vi med Stockholm stads 6 förhållningssätt på följande sätt:

Stockholmarna i fokus – Vi har Stockholmarna i fokus genom att utgå från deltagarnas behov och önskemål i våra dagliga verksamheter. Vi försöker ständigt förnya och förbättra våra verksamheter så att dem anpassas utifrån deltagarnas och för att vi ska vara ett attraktivt val för de personer som står inför behov av daglig verksamhet de närmsta åren.

Vi utgår från brukarnas behov och önskemål, upprättar genomförandeplaner som vi kontinuerligt följer upp tillsammans med våra deltagare. Brukarundersökningar genomförs och följs upp tillsammans med deltagare där det är möjligt och resultatet utifrån dessa påverkar vårt arbete, som ett sätt att kvalitetssäkra innehållet i vår verksamhet. Flera av verksamheterna har någon form av brukarforum för delaktighet.

Hållbarhet – Samarbetet i staden som helhet är oerhört viktigt inför framtiden. Vad gäller miljömässig hållbarhet så arbetar vi rent konkret med källsortering, återvinning av förpackningar och återanvändning av material vid skapande aktiviteter. Vi undersöker om vi kan skaffa möbler och utrustning genom Stocket, innan vi köper nya inventarier.

Ekonomisk hållbarhet ingår också i kvalitetsarbetet. Vår strävar efter att vara det självklara valet när personer letar efter daglig verksamhet och att ha verksamheter som ligger i framkant. När vi planerar bemanning så utgår vi från verksamheten och deltagarnas närvaro, vilket gör att vi inte alltid behöver ersätta den som är frånvarande med en vikarie och vi strävar efter att ha en verksamhet som är attraktiv för vår målgrupp. Inköp som görs är genomtänkta och planerade utifrån verksamhetens behov.

Handlingsutrymme – Under året ska vi fortsätta vårt påbörjade arbete med att förtydliga roller och arbetsbeskrivningar och arbeta med våra rutiner. Medarbetarna får komma med inspel och information från det dagliga arbetet baserat på erfarenhet, brukarfokus och kunskap som sedan beaktas i verksamhets beslut. Genom tydlighet kan vi skapa en samsyn för att uppnå verksamhetsmål och bidra till utveckling och att våga testa nytt. Viktiga forum för detta APT samt ESG.

Lärande och öppenhet – Under 2024 kommer verksamheterna omcertifieras i Pedagogiskt ramverk. Under 2023 har vi genomfört en gemensam planeringsdag för enhetens samtliga verksamheter. Vi fortsätter arbetet med att utveckla vårt samarbete mellan verksamheterna genom utbyte av kunskap och möjlighet för våra medarbetare att arbeta på andra verksamheter vilket bidrar till lärande och utbyte av kunskap och erfarenheter.

Biträdande enhetschefer träffas regelbundet för att få ett gemensamt tänk som är positivt för våra dagliga verksamheter. Mötena syftar till ökad samsyn och tydlighet till våra medarbetare.

Vi arbetar också med en extern öppenhet, att ta emot studiebesök och praktikanter för att få ev nya deltagare samt elever på praktik eller ferieungdomar. Vi besöker också skolor och mässor både för att få information om vad kommande deltagare har för intressen men också för att informera om våra verksamheter och sprida kunskap om våra verksamheter. Vi kommer även fortsätta att utveckla och förbättra samarbetet med grupp och servicebostäderna.

Vi arbetar med systematiskt kvalitetsarbete och avvikelserapportering och genom att dokumentera och analysera våra avvikelser kan vi hitta förbättringsåtgärder i våra verksamheter och analyserar även dessa på ledningsnivå för att se om det finns organisatoriska förbättringsområden vi behöver arbeta med.

Verksamhetsutveckling:

Under senaste åren har verksamheternas genomförandeplaner och dokumentation granskats och under 2022/2023 genomförs verksamhetsuppföljningar i fyra av verksamheterna. Den sammantagna bedömningen är att verksamheten behöver utarbeta tydligare rutiner för de återkommande rutinerna som sker under ett verksamhetsår. Vi behöver också utveckla och förbättra vår dokumentation kring avvikelser och synpunkter och klagomål för att kunna få en grund för vårt systematiska förbättringsarbete.

Då sjukfrånvaron inom några av verksamheterna är fortsatt hög kommer vi under 2024 att samarbeta med HR, företagshälsovård och berörda fackliga organisationer. Vi kommer att arbeta aktivt med hälsosamtal och följa upp sjukfrånvaron kontinuerligt.

Med anledning av att enheten har lediga platser vid ingången av 2024 kommer vi att marknadsföra oss mer aktivt mot biståndsbedömare och sargymnasium. Vi kommer också att tydligare kartlägga vad som efterfrågas av elever inom särskolor och tydligare följa upp orsaker till att deltagare väljer att avsluta sin verksamhet hos oss.

Kompetensutveckling 2024

Under 2024 ligger fokus på att erbjuda medarbetare som saknar eller behöver komplettera valideringsutbildning inför konvertering till stödassistent.

Medarbetarna kommer erbjudas utbildning i brandskydd, hot och våld samt i HLR.



Vidare kommer verksamheterna inom enheten implementera nya arbetssätt utifrån föregående års utbildning i pedagogiskt ramverk.

Medarbetarnas delaktighet



Enhetschef och biträdande enhetschef har utvärderat föregående års verksamhetsplan och biträdande chefer har även utvärderat aktivitetsplaner och verksamhetsplaner i respektive arbetsgrupp. Då flera av målen endast delvis var uppnådda och det ansågs att implementeringsarbetet i vissa mål inte fullt ut kommit till stånd fattades beslut om att låta målen kvarstå 2024 för att på så vis få ett grundat arbete.

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering		Tas fram av nämnd	År
 Andel brukare som är nöjd med sin insats - Funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		80 %	År



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		90 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		79 %	År

Nämndmål: Personer med funktionsnedsättning tillförsäkras självbestämmande och möjlighet att kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap genom de insatser som ges

Beskrivning

Målet uppnås genom att invånare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd, erbjuds individuella stödinsatser av god kvalitet. Erbjudande om insatser utgår ifrån den enskildes egna behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i genomförandet. Verksamheterna håller god kvalitet, är rättssäker och likställig samt bidrar till delaktighet.

Personer med funktionsnedsättning får stöd för att delta i samhällets gemenskap och arbetsliv. Behovet av stöd för barn och unga vuxna med funktionsnedsättningar tillgodoses bland annat för att säkerställa möjlighet till regelbundet deltagande i fritidsaktiviteter. Personer med en funktionsnedsättning får stöd och service i form av till exempel boendestöd, grupp- eller servicebostad, sysselsättning, daglig verksamhet och stöd till att få en anställning. Fysisk aktivitet och hälsa beaktas när genomförandeplan, individuell plan eller samordnad individuell plan upprättas och följs upp.

Förväntat resultat

- En högre andel brukare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd är nöjda med sina insatser.
- Fler barn och unga med funktionsnedsättning är delaktiga i planeringen av sina insatser.
- Fler vuxna med funktionsnedsättning upplever att de kan påverka insatsens utformning.

Enhetsmål: *Insatserna utformas så att de stärker brukaren möjlighet att leva ett självständigt liv*

Förväntat resultat

Målsättningen är att driva dagliga verksamheter som bidrar till att deltagare kan närma sig arbetsmarknaden.

För att öka deltagarnas självständighet utifrån sin egen förmåga och ge individen de bästa förutsättningarna till utveckling kommer verksamheten utforma en mall för kartläggning, insats och uppföljning av målet.

Stödpersonen ansvarar för att målet följs upp strukturerat, att det förs löpande dokumentation samt att målet kontinuerligt utvärderas.

Arbetsätt

Vi kommer att implementera arbetsätten kring pedagogiskt ramverk i de verksamheter som blev certifierade under 2022 samt genomföra en omcertifiering. Genom att kartlägga deltagarens förmåga kring en aktivitet kan vi hjälpa och stödja deltagaren, ta fram pedagogiska verktyg eller göra anpassningar i miljön för att ge deltagaren bästa möjlighet att utvecklas utifrån sin förmåga. Det kan handla om att öka sin självständighet i en aktivitetsgrupp men även att träna sina förmågor för att på längre sikt närma sig arbetsmarknaden. Vi kommer att arbeta med att stärka brukarnas tilltro till egen förmåga. Vi försöker motivera deltagarna till att ha minst ett mål i genomförandeplanen som handlar om att öka självständigheten.

Medarbetarna observerar och dokumenterar utifrån den framkomna planen. Regelbundet följer stödpersonen upp hur deltagaren upplever både sin verksamhet men även det stödet som ges och hur långt brukaren upplever att hen kommit mot målet. Under mötena får stödpersonen information om vi behöver korrigera något i vårt bemötande och arbetsätt och har till ansvar att sprida informationen till övriga medarbetare i verksamheten och uppdatera eventuella rutiner.

Uppföljning

Enhetschef: Följer upp antalet planer 2ggr/år.


Biträdande enhetschef: Följer upp det löpande arbetet på plats genom resultatdialoger med medarbetarna 4ggr/år.

Utveckling

En mall behöver tas fram för att tydliggöra hur den enskilde deltagaren ska få stöd och hjälp för att utveckla sin självständighet.

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider		1,6 kg CO ₂ per kg livsmedel	År

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

Enhetsmål: Enheten arbetar för att verksamheterna är energieffektiva med minimal klimatpåverkan

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs med minimal klimatpåverkan


Arbetsätt

Inom Fruängens yrkesgrupp finns två bilar som används för att utföra uppdrag och arbetsuppgifter inom förvaltningens verksamheter. Den ena av bilarna är eldrivna. Vi har också ansökt om investeringsmedel för att byta ut vitvaror i verksamheterna till energieffektivare alternativ.

Uppföljning

Målet följs upp i samband med T2

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel		70 %	År

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

Beskrivning

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i utemiljön och gröna gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

Förväntat resultat

-Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.

-Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb

Nämndmål: Invånarna är självförsörjande

Beskrivning

Målet nås genom att den som är i behov av ekonomiskt bistånd får stöd i att finna egen försörjning utifrån sina förutsättningar. Stadens utrednings- och bedömningsinstrument används. Invånare som kontaktar nämnden angående ekonomiskt bistånd får snabb och enkel information om rätten till bistånd och handlägningsprocessen. Nämnden arbetar aktivt med att förebygga felaktiga utbetalningar (FUT) genom att ge tydlig information till de sökande, genomföra egenkontroll, ha god kunskap om socialförsäkringarna och handlägnings- och kontrollrutiner. Om det framkommer misstanke om bidragsbrott, görs polisanmälan. Insatser från Jobbtorgen kopplas på i ett tidigt skede. Interna och externa insatser planeras och den enskilde görs delaktig i planeringen.

Nämndens egna arbetsmarknadsinsatser, arbetsträning, matchning, offentligt skyddad anställning (OSA) och Stockholmsjobb är steg på vägen mot ett eget arbete och försörjning för personer som står långt från arbetsmarknaden. Insatserna syftar bland annat till att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete. För personer med funktionsnedsättning ska nämndens dagliga verksamheter utvecklas för att fler ska erbjudas arbetslivsinriktade insatser och få möjlighet att närma sig arbetsmarknaden. För personer som inte har möjlighet till ett arbete ska behoven av en meningsfull och utvecklande vardag säkerställas genom en individanpassad sysselsättning eller daglig verksamhet.

Stadsdelsnämndens medborgarkontor i Älvsjö ger stöd och samhällsvägledning till stadsdelsområdets invånare. En prioriterad målgrupp är nyanlända, vilka erbjuds samhällsvägledning i samband med inflyttning till stadsdelsområdet via mobil samhällsvägledning. Stadsdelsnämnden ska erbjuda ungdomar feriejobb i syfte att skapa en meningsfull tillvaro under loven. Stadsdelsnämndens arbete med feriejobb ska utvecklas under året och fler feriejobb ska erbjudas inom integrations- och klimatområdet. Stadsdelsnämnden ska även utöka samverkan och samarbete med föreningar för att ytterligare bredda variationen i erbjudna arbetstillfällen.

Förväntat resultat

- Andelen personer med ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen minskar.
- Fler unga och vuxna som står långt ifrån arbetsmarknaden får individuellt utformade insatser.
- Antalet tillhandahållna platser för feriejobb och antalet ungdomar som fått feriejobb i stadens regi ökar.

Enhetsmål: Brukarna förbereds för att närma sig arbetsmarknaden

Förväntat resultat

Ökat samarbete inom enhetens verksamheter samt etablera och utveckla kontakter med arbetsmarknad

Arbetsätt








Målet inom enheten är att vidga samarbetet mellan verksamheterna för att underlätta för deltaga att förflytta sig inom enheten. Som ett led i detta kommer vi erbjuda studiebesök och information till våra deltagare om våra olika verksamheter. Vi kommer att utforma ett material om våra verksamheter på "lättläst".

Vi kommer också att arbeta med arbetsuppgiftskedjor som involverar flera verksamheter inom enheten. Det kan till exempel handla om att Liljan skapar en affisch som Nätverket trycker och Fruängens yrkesgrupp sätter upp.

Resursanvändning

Stegets Framåt: Kompetensen hos arbetskonsulenterna på Steget framåt nyttjas för enskilda deltagare som önskar närma sig arbetsmarknaden.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex 	83	83	År
 Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro 	10 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14 	3 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår

att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå målluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare och dess verksamheter erbjuder en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Genom att skapa rutiner och rollfördelning i uppgifter tydliggörs ansvar och kan därmed också skapa en trygghet i arbetet.

Enheten har arbetat fram ett årshjul med teman som diskuteras på arbetsplatsmöten, temana kommer beröra både medarbetarskap och förväntningar men även frågor som utgår från uppdrag, värderingar och deltagarens rättigheter.

Att ständigt reflektera över sitt eget agerande och bemötande är viktiga inslag då man använder sig själv som verktyg. Genom att tillsammans arbeta med värdegrundsfrågor, ges möjlighet till gemensamt reflekterande och ett systematiskt arbetssätt kring våra mål tror vi att vår arbetsmiljö förbättras.

Arbetssätt

För att få en god arbetsmiljö arbetar vi med att våra rutiner och riktlinjer är kända för alla samt att nyanställda får en god introduktion. Det Pedagogiska ramverket kommer även kontinuerligt att erbjuda nyanställda en introduktion. Enheten kommer att arbeta fram en personalpärm som ska gälla för samtliga verksamheter inom enheten. Detta ska skapa trygghet i att rutinerna är dem samma oavsett vilken verksamhet medarbetaren arbetar inom och ger en jämlik insats till våra deltagare.

I pärmerna ska policys, regler och rutiner finnas samlade samt en mall som personal använder när de introducerar nya kollegor.

Biträdande chefer ansvarar för att det finns ett nära ledarskap och håller i personalmöten och APT regelbundet på samtliga enheter.

Vi kommer också påbörja arbetet med att införa ett digitalt kvalitetsledningssystemt, 2c8, som ska underlätta för medarbetaren att följa våra rutiner och processer från det att en deltagare börjar inom daglig verksamhet till att personen slutar.

Genom att ta fram ett årshjul över teman kommer verksamheterna ges möjlighet att gå igenom rutiner inom verksamheten och reflektera över arbetssätt och åtaganden utifrån uppdrag. Vi kommer också se över introduktionen för nya medarbetare och se till att vi i större utsträckning har rutiner som gäller för samtliga av våra verksamheter.

Verksamheterna har handledning cirka 10 gånger/år. Målet är att handledningen ska ge medarbetarna stöd och metoder i att hantera olika arbetssituationer som uppkommer i arbetet och fokusera på självbestämmande hos brukaren. Medarbetare som saknar utbildning erbjuds valideringsutbildning. Vidare kommer vi att arbeta med omcertifiering av pedagogiskt ramverk, detta görs bland annat genom att arbeta fram en handlingsplan för de utvecklingsområden vi behöver arbeta med.

Vidare erbjuds att gå de utbildningar och föreläsningar som sker i stadens regi. Vid kännedom om annan utbildning som kan öka medarbetarnas kompetens, och verksamhetens kvalitet, tar vi ställning till kostnad och nytta för verksamheten.

Verksamheterna använder sig av stadens årshjul för att säkerställa att information förs ut till medarbetare.

Vidare skapas handlingsplaner utifrån framkomna förbättringsområden i ex medarbetarenkäter, skyddsronder etc. Biträdande chefer arbetar nära verksamheternas 5 skyddsombud och följer upp åtgärder utifrån avvikelser kontinuerligt och att dessa haft önskad effekt. Enheten kommer även fortsätta med enhetssamverkansgrupp med de fackliga

organisationerna, här avhandlas frågor som rör hela enheten eller frågor som inte kan behandlas direkt av biträdande chef på ett APT.

I slutet av året kommer även en sammanställning göras för att hela enhetens avvikelser för att se om det finns kopplingar kring de avvikelser som rapporterats i IA.

Uppföljning

Uppföljning sker genom medarbetarenkät, OSA rond, vid APT samt i medarbetarsamtalen.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Personal i verksamheten ska ha rätt kompetens och är stödpersonal åt deltagarna och använder sig av stadens, stadsdelen och enhetens underlag och mallar för att arbeta likvärdigt.

Nära samarbete med gymnasiesärskolor och erbjuder praktik för intresserade elever som senare vill börja arbeta i verksamheten. För att ha en långsiktig hållbar ekonomi behöver vi verksamheter som både bedrivs inom sin ekonomiska ram men också verksamheter som har full beläggning av deltagare.

Vi bemannar effektivt efter deltagare i verksamheten och arbeta mer verksamhetsövergripande vilket bidrar både till kompetensutveckling, lärande och ekonomisk effektivitet. Handlingsplaner vid personalbortfall implementeras i verksamheten.

Effektiv planering av befintliga resurser görs för att säkerställa att verksamhetens åtaganden utförs på ett kontinuerligt och kostnadseffektivt sätt.

Budget 2024

Enheten arbetar aktivt med att ha en budget i balans genom att se över bemanning, inköp, intäkter och övriga kostnader nogsamt. Vi genomför besök på särskolor och mässor för att attrahera nya deltagare och på så vi kunna fylla tomma platser.

Enhetschef har budgetuppföljning månadsvis med economicontroller på Stadsdelsförvaltningen och enhetschef följer löpande upp både ekonomin och kvalitetsarbetet med de biträdande cheferna.

Budgeten tas upp på APT under året för att personalen ska bli mer insatta budgetfrågor.

Övrigt

Agenda 2030

Verksamheten bidrar till att uppfylla målen i Agenda 2030 i den ordinarie verksamheten genom att integrera arbetet i alla de mål som vi arbetar efter. Vi arbetar aktivt med att ha en jämställd verksamhet och delaktighet där alla har en god arbetsmiljö. Vi arbetar med delaktighet utifrån att personalen har APT möten löpande under året. Varje år så har vi

skydds rond och personal genomför medarbetarenkät som följs upp under året.

Vi strävar efter att personer med funktionsnedsättning ska få samma förutsättningar att stöd att komma ut på arbetsmarknaden och på så sätt leva ett jämlikt liv. I en av våra verksamheter arbetar vi med att tillgänglighets anpassa stadens dokument. Deltagarna medverkar i Stockholms stads brukarenkät som ses analyseras och handlingsplan skapas.

Vår utgångspunkt är att personal och brukare arbetar tillsammans i verksamheterna. Vi delar på de dagliga arbetsuppgifterna vilket bidrar till att vi som arbetskamrater får ett positivt arbetsklimat. I de verksamheter där yrkesanpassade kläder används använder både medarbetare och deltagare likadana och omklädningsrum dela. Detta stärker likabehandlingen då medarbetare och brukare använder delar utrymmen och använder likadana arbetskläder.

All personal har möjlighet om verksamheten tillåter rätt till friskvårdstimme samt har möjlighet att utnyttja stadsdelens friskvårdsbidrag. Vi följer upp sjukfrånvaron och har löpande rehabsamtal vid behov.

Vi arbetar aktivt med att minska matsvinnet samt att öka de ekologiska inköpen till verksamheten. Samtliga verksamheter har matavfallssortering.

För att alla deltagare ska få likvärdigt bemötande av medarbetarna inom enheten kommer samtliga vårdare utbildas i det Pedagogiska ramverket. Detta leder till att all personal arbetar likvärdigt samt höjer kvalitén i verksamheten.

Verksamheten prioriterar att återbruka möbler och andra inventarier i så stor utsträckning som möjligt. Aktuellt utbud på Stocket återbruk kontrolleras innan nyanskaffning av möbler och inventarier görs.

Systematiskt kvalitetsarbete

Kvalitetsarbete

Verksamheten kommer under 2023 gått igenom stadens program för kvalitetsarbetet. Vi kommer att fortsätta arbetet utifrån kvalitetsledningsprogrammet genom att ta upp detta på på APT utifrån programmets fokusområden så som helhetssyn och Stockholmarnas fokus mm.

Vi har också under 2023 gått igenom staden nya rutin för avvikelshantering i verksamheterna så att vi kan få igång ett systematiskt förbättringsarbete.

Verksamheten arbetar med att analysera resultaten från brukarundersökningen och ser över i vilka delar vi behöver arbeta lite extra med resultatet. Vi kommer att gå igen brukarundersökningen på APT under våren samt i fokusgrupper med deltagare där det är möjligt. Vi kommer diskutera hur vi ska bibehålla goda resultat och förbättra vissa resultat.

Synpunkter och Klagomål

Verksamheten följer stadsdelens klagomålshantering gällande synpunkter och klagomål från brukare eller andra företrädare gällande verksamheten. Vid uppföljningsmöten med brukare och/eller företrädare ges information om hur personen går tillväga om hen är missnöjd med något.

Utifrån framkomna synpunkter och klagomål bedriver verksamheten ett systematiskt förbättringsarbete för att utveckla och säkra verksamhetens kvalitet. På APT-dagordningen finns en stående punkt för genomgång av klagomålshantering.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Vi ser över rutiner och andra dokument och diskuterar dessa på personalmöten under året. Vi kommer arbeta med resultatet utifrån brukarundersökningen under året.

Rapportskyldigheten utifrån Lex Sarah tas upp på APT på enheterna under året.

Samtlig personal kommer att få ta del av enhetens kvalitetsledningssystem och återkomma med eventuella synpunkter och tillägg som kan saknas. All personal kommer få tillgång till verksamhetsstödet 2c8 samt genomgång.