



**Stockholms
stad**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Enheten Liljeholmens dagliga verksamhet

Tjänsteutlåtande
Dnr: HÄ 2024/696

Handläggare
Helena Hallgren
Telefon: 0850822000

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2025-03-20

Verksamhetsberättelse 2024

Enheten Liljeholmens dagliga verksamhet

**Enheten Liljeholmens dagliga
verksamhet**

0850822000

start.stockholm

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	5
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	5
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	11
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	14
Uppföljning av ekonomi	17
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	17
Investeringar	19
Medel för lokaländamål	19
Övrigt.....	19
Systematiskt kvalitetsarbete.....	20
Övrigt	22
Redovisning av synpunkter och klagomål	22

Sammanfattande analys

Under 2024 har vi satt stort fokus och aktivt jobbat med att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet för hela enheten.

Detta innebär bland annat att vi har skapat, förtydligat och implementerat nya rutiner, så som introduktion av nya medarbetare, introduktion av nya brukare, kris och beredskapsrutiner samt egenkontroller. I vidare analys kring detta kan vi se att tydligare rutiner och rollfördelningar i olika uppgifter har en positiv effekt på vårt mål att skapa trygghet i arbetet och en god arbetsmiljö.

Arbetet med kompetensutvecklade insatser har pågått löpande under året så som omcertifiering av pedagogiska ramverk, valideringsutbildning och mindre omfattande föreläsningar och kurser vilket höjer kvalitén i våra verksamheter.

Personalmöten, APT och handledning har skett regelbundna under hela verksamhetsåret. Vi har i dessa forum arbetat för att tillvara på medarbetarnas kunskap och erfarenheter samt skapa förutsättningar för delaktighet i verksamhetsutveckling och arbetet med att följa de politiska målen. Möten och handledningstillfällen har även skapat utrymme för reflektion och samverkan vilket också är en del av utvecklingen av enheten.

Under året har vi arbetat aktivt med hälsosamtal, medarbetarsamtal, skyddsronder och liknande för att säkerställa att arbetsmiljön ute på verksamheterna är i enlighet med stadens årshjul och rutiner.

Utifrån det systematiska kvalitetsarbetet har vi fortsatt arbetet med arbeta med klagomål och synpunktshantering, Lex Sara och avvikelser. Detta arbete sker regelbundet på våra olika personalforum vilket bidrar till att säkerställa en så god kvalitet som möjligt för våra deltagare.

Enhetsen har arbetat med att använda resurser på ett så effektivt sätt som möjligt bland annat genom att se över personaltäthet utifrån verksamhetens behov. Verksamheten har vänt ett flerårigt underskott på närmare minus två miljoner kronor till att nu har en budget i balans. En utmaning med att upprätthålla en god kvalitet och samtidigt hålla budget i balans är att kostnaderna, så som personalkostnaderna, lokalkostnader, övriga kostnader etc ökar samtidigt som intäkterna inte ökar i samma takt. Detta medför att vi ständigt har behövt reflektera över våra arbetssätt och fundera på hur vi kan utföra vårt arbete med bibehållen kvalitet utifrån våra förändrade förutsättningar så att organisationen också kan vara hållbar för framtiden.

Vi har ett ständigt miljötänk då samtliga verksamheter arbetar löpande med stadens olika miljömål genom återvinning, källsorteringsarbete och mindre plastanvändning. En utmaning som vi uppmärksammar kring detta är att det inte alltid faller inom ramen för en budget i balans då upphandlade aktörer tar högre priser för exempelvis ekologiska varor samt fraktkostnader.

Under året har ett stort arbete med att synliggöra enhetens alla verksamheter för potentiella nya deltagare pågått. Detta genom studiebesök, på exempelvis anpassade gymnasieskolor och beställarenheter samt deltagande på olika mässor. Vi har samtidigt erbjudit befintliga deltagare i våra verksamheter att testa på andra verksamheter inom enheten för att möjliggöra

kompetensutveckling hos dem själva.

Kvalitet- och utvecklingsarbete

Under året har vi tagit fram verksamhetsövergripande rutiner som ska verka enhetligt för Liljeholmens dagliga verksamheter. Vi har skapat en struktur för rutiner som rör arbetsmiljö, brandskydd, brukarnära rutiner, dokumentation, kris- och beredskap och övriga rutiner som rör verksamheterna som ett led i vårt systematiska kvalitetsarbete. Syftet med enhetliga rutiner är för tydliggöra roller och ansvar, underlätta för medarbetare att samarbeta mellan verksamheter, säkerställa en jämlik omsorg för våra deltagare samt underlätta för chefer att stötta upp på andra verksamheter. Vi har även genomfört en verksamhetsuppföljning under 2023/2024 tillsammans med verksamhetsutvecklare. Under våren presenterades de åtgärder vi genomfört utifrån de utvecklingsområden som framkommit föregående år. Alla åtgärder blev godkända.

Verksamheterna har jobbat systematiskt med att se över hur vi kan vara så resurseffektiva som möjligt och att personaltäckningen överensstämmer med verksamhetens givna ramar. Vi ser ständigt över deltagarantal/deltagare behov med personaltäckningen. I några av verksamheterna har vi identifierat förutsättning för att personalen kan täcka för varandra inom samt mellan verksamheterna, och på så sätt har vi under året minskat behovet av vikarier. Vid vikarietillsättning så har verksamheterna ett litet antal timvikarier som är väl inskolade och kända för deltagarna. Vid behov planeras bemanningen om så deltagare med särskilda behov har tillgång till ordinarie personal.

Kompetensutveckling

Under 2024 har vi fortsatt att erbjuda medarbetare som saknar eller behöver komplettera valideringsutbildning, detta inför konvertering till stödassistent.

Vi har lagt stort fokus på implementeringen av de nya arbetssätten utifrån pedagogiskt ramverk. Vi har under året arbetat med att omcertifiera verksamheterna och arbetet kommer att fortsätta nästa år. I början av året tog vi fram kartläggning som ett gemensamt fokusområde där vi följt upp arbetet regelbundet utifrån handlingsplaner. För att skapa en större bredd kring erfarenheter och kunskaper bildades ett nätverk för de olika ambassadörerna som utnämns på de olika verksamheterna. De träffades sedan under ett par tillfällen under vårterminen för att utbyta tankar och idéer. I ett led av utvecklingen har vi fortsatt att satsa på att nya medarbetare får gå den grundläggande utbildningen i pedagogiskt ramverk.

Under året har medarbetare haft utbildning bland annat i social dokumentation, utbildning i olika kommunikationshjälpmedel utifrån verksamheternas deltagares behov. Medarbetarna har deltagit på kurser och nätverk träffar från Forum Carpe utifrån verksamheternas behov t ex kring åldrande och funktionsnedsättning, epilepsi. Enhetens arbetskonsulenter har gått utbildning i aktion livräddning samt utbildning inom missbruk, psykisk ohälsa samt professionellt medberoende. De har även fått utbildning via Försäkringskassan kring aktivitetsersättning. Under året har vi även jobbat med stadens utbildning inom medarbetarskap och verksamheterna har börjat arbeta med kursen och materialet under 2024 och kommer att fortsätta under 2025.

Vi har gjort studiebesök på skolor, andra dagliga verksamheter samt Lagunen upplevelsecentrum. Flera deltagare har fått komma till visningslägenheten för att få stöd i att välja ut hjälpmedel.

Biträdande enhetschefer har deltagit i nätverk träffar via Forum Carpe, förvaltningens utbildningar i rehabilitering och svåra samtal.

Medarbetarnas delaktighet

Biträdande enhetschefer har gått igenom tertialrapporter på arbetsplatsträffar samt gått igenom aktivitetsplaner löpande under året där mål och genomförande har upprättats och följts upp. I aktivitetsplanerna har vi brutit ned målen till verksamhetsnära metoder för hur vi kan nå målen. På så sätt har verksamhetsplanen varit en del av det dagliga arbetet och följs upp regelbundet på verksamheternas APT.

T2 har behandlats på APT;

Fruängens yrkesgrupp: 10 dec

Långsjöns dagliga verksamhet: 18 nov

Liljans dagliga verksamhet: 17 dec

Trofast: 18 dec

Örnsbergs dagliga verksamhet: 14 okt

Västertorps dagliga verksamhet: 21 nov

Steget framåt: 6 dec

Nätverket: 6 dec

Växtverket park- och service: 16 dec










Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål



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

— Inga data

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

— Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
   Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering	91 %			81,5 %		Tas fram av nämnd	2024
Analys Denna fråga återges inte i resultatet för årets brukarundersökning.							
   Andel brukare som är nöjd med sin insats - Funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %			91 %	80 %	80 %	2024
Analys Andelen brukare som är nöjda med stödet på din dagliga verksamhet uppgår till 89%. Fruängens yrkesgrupp 63% Liljan 100% Nätverket 82% Stegat Framåt 79% Trofast 100% Örnsberg: 100% Växtverket: 100% Inom detta område har i princip varit oförändrat sedan 2022 i sin helhet och förändringen inom respektive verksamhet har endast varit marginell. I år ser vi dock en minskning av resultatet i två av verksamheterna. En analys visar att de verksamheter som riktar sig till personer med kognitiva funktionsvariationer har ett något bättre resultat än de verksamheter som riktar sig till personer med neuropsykiatriska diagnoser. En möjlig orsak kan vara att de personerna har en större insikt i sina behov och ställer därmed högre krav och förväntningar på sin verksamhet att möta dessa behov. Det kan också finnas en utmaning i att ha kunskap kring vad daglig verksamhet kan bistå med för hjälp och stöd och vilket stöd man bör få från andra insatser, att till exempel vara medveten om skillnaden i vad boende stöd ska bistå med och vad daglig verksamhet ska ge för stöd. Vi kan också se att flera av de verksamheter som fått högt resultat har haft stöd och hjälp av frågeassistent i högre grad. En annan slutsats är att de verksamheter som har en mer arbetsinriktad verksamhet har ett längre resultat, kanske kan detta bero på att arbetsinriktade uppgifter kräver större noggrannhet och precision då det finns förväntningar från en extern beställande part. En hypotes är att man som deltagare i verksamheten upplever att man behöver mer stöd kring en produkt eller utförd service medan exempelvis arbetskonsulenter och stödassistenter i de verksamheterna uppmuntrar till självständigt arbete och tilltro till egen förmåga. I den ena verksamheten som har ett längre resultat jämfört med tidigare år har nyligen en personalförändring skett i verksamheten och två medarbetare har slutat på sina tjänster. Kanske kan detta vara en orsak till att resultatet blivit lägre. För Långsjöns dagliga verksamhet och Västertorp finns inget resultat för brukarundersökningen.							
   Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	94,5 %			95 %	90 %	90 %	2024
Analys Totalt upplever 93,5% av brukarna inom enheten att de blir väl bemötta av personalen, vilket är ett resultat som är i princip oförändrat sedan 2021. Stegat Framåt: 100% Nätverket: 100% Liljan: 100%							

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
<p>Fruängens yrkesgrupp: 75%</p> <p>Trofast: 80%</p> <p>Växtverket 100%</p> <p>Örnsberg: 100%</p> <p>Verksamhetens storlek och antalet brukare i verksamheten verkar inte påverka huruvida deltagaren upplever sig väl bemött av personal. Resultatet har inte förändrats nämnvärt sedan föregående år eller inom någon av verksamheterna, detta trots att verksamheterna har fått nya deltagare och andra har slutat.</p> <p>Likaså finns ingen större korrelation mellan om man upplever att man är nöjd med stödet och huruvida man känner sig väl bemött. På Trofast till exempel känner 80% att de är väl bemöta men 100% att de är nöjda med stödet, jmf med Nätverket där 100% känner sig väl bemöta men 83% nöjda med stödet.</p> <p>För Långsjöns dagliga verksamhet och Västertorp finns inget resultat för brukarundersökningen.</p>							
 	Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	83 %		79,5 %	79 %	79 %	2024
<p>Analys</p> <p>Det sammanslagna resultatet för enheten visar att totalt upplever 83% att de får bestämma över saker som är viktiga. Vilket är en viss förbättring sedan förra året.</p> <p>Årets fråga är något annorlunda formulerad i undersökningen kontra tidigare år då den handlat om huruvida brukaren kan påverka insatsen. Vilket är en viss förbättring sedan föregående år och vi är nu i samma nivå som resultatet för 2021.</p> <p>Liljan: 100%</p> <p>Fruängens yrkesgrupp 63%</p> <p>Nätverkets yrkesgrupp: 91%</p> <p>Steget Framåt 79%</p> <p>Trofast 100%</p> <p>Växtverket 60%</p> <p>Örnsberg 93%</p> <p>Analys: Resultatet från denna fråga är det resultat som varierar mest från år till år.</p> <p>Flera verksamheter har förbättrat sitt resultat sedan föregående år.</p> <p>På den verksamhet som riktar sig till personer som har praktik på den öppna arbetsmarknaden är resultatets sämre än på övriga verksamheter. En möjlig orsak till detta är att det kan vara svårt att hitta praktikplatser på de arbetsplatser deltagaren vill vara på om brukaren har specifika önskemål. Ett annan möjlig orsak är att det kan vara svårare att påverka arbetsuppgifterna på en arbetsplats kontra inom en mer traditionell daglig verksamhet.</p> <p>Vi kan också notera att flera av de verksamheter som i årets undersökning hade ett något försämrat resultat arbetar på uppdrag av förvaltningen och/eller med praktikplatser. Jämför vi deras resultat under pandemin hade verksamheterna ett något bättre resultat. Möjligen hade verksamheterna mer fritt valda aktiviteter utifrån att det inte fanns lika mycket beställda uppdrag eller samma möjlighet till arbetsuppgifter på praktikplatser etc.</p> <p>För Långsjöns dagliga verksamhet o Västertorp finns inget resultat för brukarundersökningen.</p>							

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

— Inga data

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

● Uppfylls helt

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.

Analys

För att öka deltagarnas självständighet utifrån sin egen förmåga och ge individen de bästa förutsättningarna till utveckling och på så sätt ta steg närmare arbetsmarknaden har verksamheten utformat rutiner för kartläggning, insats och uppföljning av målen.

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

Vi har fortsatt att jobba för att arbetet som våra deltagare gör ska efterlikna sysselsättning i största möjliga mån beroende på förmågor och individuella förutsättningar. På Steget framåt strävar vi och jobbar efter att deltagarna ska komma ut på praktik på den öppna

arbetsmarknaden med det långsiktiga målet att det ska leda till anställning. Här använder arbetskonsulenterna kartläggning, individuella samtal och uppföljningar för att följa upp målen. På övriga verksamheter utgår vi från varje deltagares individuella förutsättningar, behov och önskemål i kombination med verksamhetens erbjudna aktiviteter.

Under året har vi arbetat med omcertifiering av pedagogiskt ramverk för alla verksamheter med fokus på kartläggning. Vi har arbetet utifrån upprättade handlingsplaner.

Syftet med att använda metoden kartläggning är att detta ska bidra till att öka deltagarnas självständighet utifrån sin egen förmåga och ge individen de bästa förutsättningarna till utveckling. Ambassadörer har utsetts i respektive verksamhet som bland annat har till ansvar att stötta medarbetarna i det arbetsmaterial som finns att tillgå och på så vis underlätta i implementeringsskedet. Ambassadörerna har regelbundet träffats i ett nätverk för att dela kunskap och erfarenheter i arbetet med pedagogiskt ramverk.

Vi har under året jobbat med deltagarnas genomförandeplaner för att matcha uppdrag, önskemål och strävan efter att de ska ha minst ett mål som handlar om att öka eller bibehålla självständighet. Biträdande chefer har följt upp arbetet med egenkontroller tillsammans med stödpersoner för att samtala om mål, rutiner och bland annat hur man jobbar för deltagarnas delaktighet och självständighet. När vi har gått igenom deltagarnas individuella mål och tittat på metoder för att hjälpa dem i utvecklingen eller hur de kan bibehålla sina förmågor på bästa sätt har vi i vissa fall tagit stöd av externa samarbetspartners.

Vi har skapat och följt en rutin för egenkontroll av stödpersonsuppdraget. Syftet med egenkontrollen är att granska så att den egna verksamheten uppnår ställda krav och mål. Med hjälp av egenkontroll kan vi se till att vi följer de lagar, föreskrifter och riktlinjer som styr vår verksamhet. Denna bidrar även till att vi säkerställer att deltagarna får det stöd som dem har rätt till. Utifrån intern granskning har vi påvisat goda resultat i veckovis dokumentation och genomförandeplaner.

I flera av våra verksamheter hålls regelbundna brukarforum. Detta är möten där deltagarna själva är med där de kan lyfta fram hur dem har det och vad de har för önskemål om exempelvis aktiviteter framåt.

Vi har under våren jobbat med VIP (Viktig Intressant Person), en kurs för deltagare inom LSS. Fokus i kursen är att medvetandegöra och stärka personens rätt till självbestämmande genom samtal och övningar där en central del handlar om känslor utifrån olika teman så som exempelvis försvar och våld. Detta är ett viktigt led i att synliggöra deltagarnas rätt till känslor och att deras åsikter spelar största roll i fråga om sina egna liv, ifråga om självbestämmande.

Projektet hemmasittare har pågått under året. Biträdande enhetschef och medarbetare som är med i projektet har gjort besök på boenden inom grupp- och servicebostäderna. Utifrån dialogerna mellan våra enheter har vi kommit fram till att de deltagare som var aktuella sedan tidigare har aktiva beslut på andra dagliga verksamheter. Biträdande enhetschef har upprättat kontakter på beställarenheten och varit med på flera möten med biståndsbedömarna vilket har resulterat i flera nya deltagare till våra verksamheter. Kontakt har även upprättats med boendestöd för att informera om projektet och de är inkopplade på två ärenden. Biträdande enhetschef har fortsatt att träffa boendena för att informera om projektet och våra

verksamheter.

Brukarundersökningen

Under året har vi arbetat med handlingsplanerna utifrån resultatet från brukarundersökningen på respektive verksamhet. Deltagarna fått tagit del av resultatet i mindre grupper eller enskilt och gett oss mer feedback och djupare förståelse för resultatet. Det har lett till att vi har skapat nya rutiner eller ändrat arbetssätt med vissa gruppaktiviteter.

Målet anses uppnått då verksamheterna kartlagt deltagarnas förmåga och tagit fram en plan för att bibehålla eller öka deltagarnas självständighet, följt detta på ett strukturerat sätt och ständigt utvärderat arbetssätt och resultat utifrån deltagarnas önskemål.

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

— Inga data

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

— Inga data

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

— Inga data

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs med minimal klimatpåverkan

Analys

Fruängens yrkesgrupp har två stycken bilar som används på ett så klimateffektivt sätt som möjligt. Den ena av bilarna är el-driven medan den andra går på diesel och ingår således också i stadsdelens kris- och beredskapsplan.

Växtverket och Fruängens yrkesgrupp deltog i aktiviteter som anordnades i samarbete med Fritidsbiblioteket. Växtverket hjälpte till att samla in och sortera utrustning som skänktes till Fritidsbiblioteket. Ett Fritidsbibliotek syftar dels till att minimera klimatpåverkan då gamla fritidsartiklar kan renoveras och återbrukas och dels till att främja en ökad hälsa för barn och unga i utsatta områden då de ges möjlighet till ett rikare kulturutbud.

Vidare arbetar verksamheten med att hjälpa stadsdelen att inte ta in stora transportföretag genom att hjälpa till med transport och flytt av saker samt hjälpa olika verksamheter med återvinning och källsortering vilket också bidrar till en minskad miljöpåverkan.

På Nätverkets yrkesgrupp har vi inlett en dialog med miljösamordnaren och IT-avdelningen om det finns en möjlighet att Nätverkets deltagare reparerar mobiltelefoner, datorer och annan teknisk utrustning för att återbruka istället för att köpa nytt.


Samtliga verksamheter inom Liljeholmens dagliga verksamheter jobbar aktivt med källsortering, att i första hand köpa in ekologiska varor och att tänka på elförbrukningen i våra verksamheter. Vi ser även till att inte ha onödig plastanvändning.


I en del för minskad klimatpåverkan har några av verksamheterna fått ta del av klimatinvesteringsmedel i form av torkskåp och nya vitvaror.

Under året har vi haft besök av en parkingenjör på en av våra verksamheter för att få tips och råd för att öka den biologiska mångfalden i trädgården samt för att se över möjligheter att skapa en folder för personal om arbete med biologisk mångfald. Det här är ett arbete vi planerar att fortsätta med under kommande år.

Målet anses uppnått då vi under 2024 gjort en ökning av våra klimatsmarta aktiviteter.

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

 Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	45 %					70 %	2024
Analys Verksamheterna försöker i möjligaste mån beställa ekologiska livsmedel, ibland är dock det ekologiska alternativet dyrare och då har budgeten varit styrande i valet av livsmedel.							

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

— Inga data

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

— Inga data

Nämndmål: Invånarna är självförsörjande

— Inga data

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

På de arbetsinriktade verksamheterna arbetar vi med arbetsuppgifter som speglar utgifterna på den öppna arbetsmarknaden. Våra arbetsinriktade verksamheter jobbar på uppdrag av verksamheter inom förvaltningen eller externa samarbetspartners så som bland annat Bättre stadsdel, tidningen Imago, Forum Carpe, Seniorhälsan. Ett exempel på samarbeten är ett nytt påbörjat samarbetsprojekt om digital inkludering tillsammans med seniorhälsan.

En fördel med vår enhet är bredden av verksamheter och deras olika inriktningar där deltagare kan prova andra verksamheter. Detta skapar förutsättningar för deltagarna att prova olika typer av sysselsättningar och utvecklas utifrån sina intressen.

Under 2024 har de deltagare som haft önskemål fått komma på studiebesök och testat på andra verksamheter inom vår enhet. Syftet är att deltagaren ska få prova nya verksamheter och arbeten för att på sikt eventuellt komma ut på en praktik. Vi har motiverat och stöttat till deltagarna till att öka deras självständighet och till att våga ta nästa steg. Deltagare har även fått möjlighet till studiebesök på olika arbetsplatser. Om deltagaren känner sig redo hjälper våra arbetskonsulenter på Steget framåt deltagaren att testa på sina färdigheter genom att komma ut i praktik. Vi har i dagläget närmare 15 deltagare som har praktikplatser på den öppna arbetsmarknaden och två av våra deltagare har under året fått anställningar.

Nätverkets yrkesgrupp har varit med och skickat in en avsiktsförklaring till ett

arvsfondsprojekt om att bygga en webbshop som kan användas för av alla dagliga verksamheter i Sverige vilket kan skapa fler arbetsuppgifter för brukare och möjlighet att nå ut med egentillverkade produkter.

Vi har i slutet av året tagit emot en Stockholmsjobbare på praktik som sedan ska övergå till anställning under 2025.









Under året har vi haft feriearbetare på de flesta av våra verksamheter. Totalt har verksamheterna tagit emot 10 feriearbetare under sommar, höst och jullov. Vi har också samarbete med Arbetsförmedlingen och tar emot personer för arbetsträning som stått utanför arbetsmarknaden under längre tid.



Verksamheterna har tagit emot två APL elever från omvårdnadsprogrammet under året vilket bidrar till ökat samarbete med skolorna och elevernas APL uppgifter bidrar till verksamheterna i form av nya idéer och reflektion över arbetssätt.

Målet anses uppnått då enheten både ökat deltagarnas möjligheter att nära sig arbetsmarknaden men även då vi möjliggjort arbetstillfällen för personer i behov av arbetsträning och feriearbete.

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

— Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex 	85			79	83	83	2024
<p>Analys</p> <p>I början av april 2024 får verksamheterna resultatet för årets medarbetarenkät. Resultatet av medarbetarenkäten har presenteras på verksamheternas APT och respektive verksamhet och varje verksamhet har därefter valt ut de områden de vill utveckla och arbeta mer med. Enhetens totala resultat presenteras på enhetssamverkans grupp för de fackliga ombuden. Resultatet av medarbetarenkät visar att AMI för enheten är 85%.</p> <p>En jämförelse med resultatet för 2023 visar en ökning inom samtliga områden 8 frågeområden.</p> <p>De områden som fått högst resultat är <i>Mitt arbete känns meningsfullt, min chef visar förtroende</i> och <i>min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar</i>. Vidare har det skett störst utveckling inom områdena <i>Min chef skapar förutsättningar för delaktighet, Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt arbete</i> samt <i>Min chef visar förtroende för mig som medarbetare</i>.</p> <p>Totalt sett har området Motivation ökat med 3%, området ledarskap har ökat med 10% och området styrning med 6%</p>							
  Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning	7,5					Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
  Sjukfrånvaro 	9,5 %			11,9 %	10 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
<p>Analys</p>							

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
Sjukfrånvaron på en rullande 12 månaders period (baserad på oktobers resultat) för enheten totalt är 9,5%. Vilket är lägre än föregående års resultat för samma period och en minskning av sjukfrånvaron med närmare 2,5%. Detta är en glädjande ökning av frisknärvaron och ett av enhetens bättre resultat de senaste 10 åren. Enheten följer förvaltningens rutiner för rehabiliteringsprocess.							
  Sjukfrånvaro dag 1-14	2,8 %			3,4 %	3 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
Analys Enheten har en sjukfrånvaro på 2,82%. Resultatet visar en minskning av korttidsfrånvaron sedan föregående år. Biträdande chefer har kontinuerligt dialog med medarbetare som har hög korttidsfrånvaro.							

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

— Inga data

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 måluppfyllelsen 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

 Uppfylls helt

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.

Analys

Verksamhetsövergripande rutiner har tagits fram och implementeras i verksamheterna under året. Alla verksamheter har bland annat en kris- och beredskapspärm och en verksamhetspärm som är enhetligt. Vi har skapat en struktur för rutiner som rör arbetsmiljö, brandskydd, brukarnära rutiner, dokumentation, kris- och beredskap och övriga rutiner som rör verksamheterna som ett led i vårt systematiska kvalitetsarbete. Arbetet har följts upp tillsammans med verksamhetsutvecklare, biträdande chefer, enhetschef samt avdelningschef med positivt resultat. Vi följer stadens årshjul och struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet med skyddsronder, uppföljningar, minst 10 APT per verksamhet samt

medarbetarsamtal där stort fokus är att fånga upp eventuella brister i arbetsmiljön och åtgärda dessa snarast.

Enhetens gemensamma rutiner bidrar till att samarbetet underlättar mellan verksamheterna, underlättar för biträdande chefer vid eventuell frånvaro, tydliggör förväntningarna för våra medarbetare samt säkerställer en jämlik omsorg till deltagarna. I slutet av 2024 hade vi en gemensam planeringsdag för erfarenhetsutbyte samt ett inslag där Socialstyrelsen presenterade deras nya kunskapsstöd för daglig verksamhet och höll en workshop tillsammans med oss. Feedbacken vi fick av medarbetarna var positiv vilket påvisar att samverkan och diskussioner över verksamhetsgränserna är ett utvecklande och inspirerande inslag i arbetet.

Årshjulet för enheten utvecklas kontinuerligt av biträdande enhetschefer vid deras möten och de olika temana lyfts sedan på APT/personalmötena på respektive verksamhet.

Personalmöten och APT sker regelbundet på samtliga enheter med biträdande enhetschefer närvaro. Handledning har erbjudits på samtliga verksamheter. I vår organisation har vi ett nära ledarskap och tät kontakt med medarbetare och deltagare.

Enheten har arbetat med omcertifieringen av pedagogiskt ramverk utifrån det valda området kartläggning. De medarbetare som inte gått utbildningen har gått den och nyanställda kommer att erbjudas allt eftersom.

Biträdande enhetschefer jobbar tillsammans med skyddsombudet för att se till att incidentrapporteringen används. De incidenter som skett har följts upp med skyddsombud samt med personalgrupp på APT/personalmöten. I de verksamheter som genomgått större förändringar har vi arbetat med riskanalyser i samråd med skyddsombud, medarbetare och fackliga representanter.

Enheten har haft månadsvis enhetssamverkansgrupp med de fackliga organisationerna, där har vi avhandlas frågor som rör hela enheten eller frågor som inte kan behandlas direkt av biträdande chef på ett APT.

Målet anses uppnått då vi följt de förväntade resultatet

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Resursanvändning

Verksamheterna har under 2024 arbetat med att kompetensutveckla medarbetarna genom valideringsutbildning för dem som ej är stödassistent.

Verksamheterna har under året haft stort fokus med att vara resurseffektiva utifrån att personaltätheten överensstämmer med verksamhetens behov och deltagarnas bedömda behov. Vid frånvaro av personal har arbetet omfördelas istället för att vikarie tillsätts. Vi har även sett över deltagarnas stödbehov löpande under året och vid behov ansöks om förändring av behovsnivå för att på bästa sätt kunna matcha rätt stöd och resurser.

Verksamheterna har under året tagit emot cirka 40 stycken studiebesök från potentiella deltagare eller deras företrädare. Flera verksamheter har haft praktik från elever som går ut skolan. Biträdande enhetschefer har besökt andra dagliga verksamheter samt anpassade gymnasiums för att informera om våra verksamheter och se över möjlighet till samarbete. Vissa verksamheter har även tagit emot studiebesök från anpassade gymnasium.

Budget

Enheten har under 2024 arbetat aktivt med att ha en budget i balans genom att noggrant se över bemanning, inköp, intäkter och övriga kostnader. Vi har genomfört besök på särskolor och olika mässor för att attrahera nya deltagare och på så vis kunna fylla tomma platser.

Marknadsföring är en viktig faktor för att visa upp våra verksamheter. Under året har vi deltagit på Stora LSS-dagen, Liljan har haft vårutställning på Telefonfabriken där konst i olika former har visats, vi har tryckt upp 100-tals kassar till besökarna på Forum Carpes 15-års jubileum samt till socialchefsdagarna i Kista. Vi har också tillverkat presenter till föreläsare på utbildningsdagar inom socialtjänsten i Göteborg. I maj hade vi ett studiebesök från Japan som var intresserade av vår verksamhet. Teatergruppen Liljorna har tillsammans med studieförbundet Vuxenskolan gett 6 föreställningar av Ronja i Gröndal. Denna har varit populär med stor publik. I december hade vi julmarknad i Vinterviken med försäljning av föremål i keramik och textiltryck.

Vi har hittills under året tagit emot ett fyrtiotal studiebesök på våra verksamheter vilket genererat att vi har fått in ett tiotal nya deltagare. Utifrån arbetet med enkätundersökning som delats ut vid studiebesöken inväntar vi ett tillräckligt stort resultat för att kunna utvärdera och utveckla våra verksamheter med målet att framöver attrahera flera deltagare att välja våra verksamheter.

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

Budgeten har även tagits upp på APT under året för att personalen ska bli mer insatta budgetfrågor samt på ESG för att ha en transparent dialog och grund för de åtgärder som vidtas i verksamheterna.

Verksamheterna har fokuserat på att vara resurseffektiva så att personaltätheten överensstämmer med verksamhetens behov. Vid frånvaro av personal har annan personal omfördelas istället för att tillsätta vikarier vilket bidrar till resurseffektivitet och gynnar därmed arbetet med att få en budget i balans. Utöver positiva effekter i budgeten bidrar detta till samverkan och samarbete mellan medarbetare och verksamheter, kompetens utveckling och bidrar till att deltagarna i verksamheten kan få inblick i andra verksamheter och därmed minska inlåsningseffekten för deltagare.

Under året har butiken Gröna Liljan flyttat från Gröndal till Liljans lokaler. Detta har medfört minskade lokalkostnader samt samordningsvinster när det gäller planering och bemanning.

Vi har sett över deltagarnas ersättningsnivå löpande utifrån deras stödbehov och ansökt om förändring av ersättningsnivå för de personer som av olika skäl fått mer omfattande stödbehov

för att få täckning för våra personalkostnader utifrån brukarnas behov.

Biträdande enhetschefer har besökt andra dagliga verksamheter samt anpassade gymnasium för att informera om våra verksamheter och se över möjlighet till samarbete vilket har lett till att verksamheten tagit emot APL elever på flera verksamheter. Flertalet av APL eleverna har vid skolans slut ansökt om plats i våra verksamheter.

En utmaning under 2024 som vi även ser som en fortsatt utmaning med att hålla budget under 2025 är att kostnaderna ökar samtidigt som intäkterna inte ökar i samma takt. Detta bidrar till att det är svårt att hålla budgeten samt utföra insatserna med god kvalitet till följd av den ökade arbetsbelastningen som detta medför. Utifrån detta behöver vi också i våra verksamheter ständigt förändra våra arbetssätt för att det inte ska påverka arbetsmiljön, vi behöver tänka nytt och annorlunda och inte försöka utföra samma arbete med mindre resurser och på så vis bygga en hållbar organisation för framtiden.

Medarbetarna har under året fått information om enhetens ekonomi genom punkt på APT där vi också samtalar om frågor som inköp, bemanning och deltagarstöd, vilket gör dem delaktiga i arbetet mot en budget i balans.

Investeringar

Medel för lokaländamål

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 skyddsround 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 deltagarenkät som ses analyseras och handlingsplan skapas.

Vår utgångspunkt är att personal och deltagare 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 kläder och samma omklädningsrum. Detta stärker likabehandlingen då medarbetare och deltagare delar utrymmen och använder likadana arbetskläder.

All personal har möjlighet att utnyttja stadsdelens friskvårdsbidrag. Vi följer upp sjukfrånvaron och har löpande hälsosamtal vid ökad frånvaro och vid behov rehabiliteringssamtal i samverkan med förvaltningens företagshälsovård.

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

Ett led i att alla deltagare ska få likvärdigt bemötande av medarbetarna inom enheten är utbildningen i Pedagogiskt ramverk som alla medarbetare går. 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.

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 har verksamheterna bedrivit ett systematiskt förbättringsarbete för att utveckla och säkra verksamhetens kvalitet. På APT-dagordningen finns en stående punkt för genomgång av klagomålshantering.

Systematiskt kvalitetsarbete

Kvalitetsarbete

Enhetsen har under 2024 arbetat med att ta fram nya alternativt uppdatera verksamhetsövergripande rutiner. Med gemensamma rutiner för alla verksamheterna blir det tydlighet inför deltagare och personal samt tidsbesparing då varje verksamhet inte behöver uppdatera eller ta fram rutiner enskilt. Samverkan kring rutiner gör även att det är lättare för personal att vid behov stötta upp på andra verksamheter samt för biträdande enhetschefer att täcka för varandra vid behov. I slutet av året läggs rutinerna in i 2c8 som är stadens nya kvalitetsledningssystem. Genom att ha tydliga rutiner bidrar vi också till att underlätta dokumentationen av avvikelser och analys av dessa.

Inom Liljeholmens dagliga verksamheter har vi under 2024 jobbat löpande med deltagarnas individuella sociala dokumentation, inkluderande journalföring och genomförandeplan. Vi har även arbetat med egenkontroller kring verksamhetens rutiner, stödpersonskap, arbetsmiljö ronder, brand- och säkerhet, medarbetar- och brukarundersökning som ett led i det systematiska kvalitetsarbetet. Resultatet från egenkontrollerna har varit en viktig del i att se vart kompetensutveckling främst behöver ske. Utifrån egenkontroller av social dokumentation och genomförandeplaner har flera utbildningstillfällen skett på verksamheterna för att säkerställa kunskap kring detta.

Flera av våra verksamheter har under året haft brukarforum som deltagarna själva är med och styr. Här har deltagarna tagit upp dagen på DV, brukarundersökning, aktiviteter och andra viktiga punkter för som våra deltagare önskar ta upp.

Vidare har ett stort fokusområde varit omcertifieringen av pedagogiskt ramverk och arbetet

med kartläggning och öka deltagarnas självständighet.

Stadens kvalitetsprogram

Precis som agenda 2030 genomsyrar stadens kvalitetsprogram verksamhetens alla delar.

För att nämna några exempel syns vårt arbete med stockholmarnas fokus i hur vi arbetar med brukarundersökningen, genom brukarforum och i våra uppföljningar med deltagare för att fånga vad just våra enskilda deltagare önskar i sina verksamheter. Vidare ser vi vårt arbete med att göra studiebesök på skolor, deltagande i mässor och inhämta feedback efter studiebesök från nya deltagare som en del i att se till att våra verksamheter utgår från det stockholmarna efterfrågar.

Helhetssyn kan beskrivas på många olika nivåer, det handlar både om att ha en helhetssyn för våra deltagare genom gott samarbete med deltagarens boende och nätverk men det handlar lika mycket om att ha en helhetssyn för förvaltningen och hjälpa åt över verksamhetsgränserna, det har vi gjort både inom den egna enheten men även mellan avdelningens enheter.

Hållbarhet för oss handlar om att bygga en organisation som är hållbar över tid både avseende verksamhetsinriktning, kvalitet, ekonomi och personal. Vi arbetar också för att verksamheterna ska vara klimatsmarta och att det ska vara hållbart för miljön.

I staden kvalitetsprogram beskrivs att handlingsutrymme innebär att delegera mandat och ge plats för inflytande. Detta förutsätter att det finns en tydlighet och en samsyn i vad som ska åstadkommas. Genom att ständigt diskutera våra mål i verksamhetsplanen och bryta ner dem till aktivitetsplaner blir målen tydliga och välkända, vi har flera olika nivåer av möten och forum för att diskutera med medarbetare kring verksamhetens utveckling och mål. Bland annat är personalmötena, APT och enhetssamverkansgrupp med de fackliga organisationerna viktiga forum i just detta. Vi har under året uppdaterat våra rutiner för att förtydliga roller och ansvar och under kommande år kommer vi att implementera 2c8 som är ett digitalt system för dessa rutiner.

Under 2024 har verksamheterna omcertifieras i Pedagogiskt ramverk vilket vi ser som en del i lärande och öppenhet. Vi har genomfört en gemensam planeringsdag för enhetens samtliga verksamheter, där medarbetarna efteråt gav feedback om hur värdefullt det är att få möjlighet att träffa kollegorna inom andra verksamheter för att utbyta erfarenheter. Vi har fortsatt 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 har under året haft regelbundna möten 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, genom att ta emot studiebesök och praktikanter för att få nya deltagare samt elever på praktik, ferieungdomar och Stockholms jobbare. 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 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.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

Under året har vi sett över rutiner och andra dokument och diskuterat dessa på personalmöten. Vi har även arbetat med resultatet utifrån brukarundersökningen under året där de olika verksamheterna har valt ut aktiviteter utifrån det egna resultatet.

Rapportskyldigheten utifrån Lex Sarah har gått igenom på APT på enheterna under året och medarbetarna är en viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet genom att rapportera avvikelser och komma med förbättringsförslag.

Samtlig personal kommer framöver 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.

Vid nya eller uppdaterade verksamhetsövergripande rutiner lyfts dessa med personalen på personalmöten/APT eller liknande forum för deras synpunkter utifrån verksamhetens behov.

Övrigt

Redovisning av synpunkter och klagomål

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Antal rapporter som bedömts som allvarligt missförhållande eller påtaglig risk för missförhållande och anmälts till IVO	Lex Maria					
	Lex Sarah					
Avvikelse rapporter enligt SoL - Vem har identifierat avvikelsen?	Extern samverkanspart/annan verksamhet					
	Medarbetare			5	5 st	
Beröm	Antal beröm					

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Från vem har klagomål eller synpunkt inkommit?	Annan (t.ex. okänd)					
	Brukare/patient			1	1 st	
	Medarbetare/verksamhet inom förvaltningen					
	Närstående (anhörig, god man, etc.)			1	1 st	
	Samverkanspart (ex annan förvaltning, Region Stockholm, Polis)					
Rapportering av lex Sarah och lex Maria	Lex Maria					
	Lex Sarah			3	3 st	
Vad gällde klagomålet eller synpunkten?	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)					
	Bemanning (Kontinuitet, vikarieanskaffning)					
	Bemötande					
	Beslut (missnöje, avsaknad av beslut, ej kommunicerat etc.)			1	1 st	
	Brister i information (utebliven info, obegriplig info, etc.)			1	1 st	
	Brister i rutiner/utförande av insats eller verksamhet					
	Fråga/idé					
	Fysisk inne- eller utemiljö (ej städad, avsaknad av material etc.)					
	Hantering av personuppgifter					
	Klagomål som gäller hälso- och sjukvård					
	Kompetens					
	Mat och måltider					
	Teknik, verksamhetssystem och IT-relaterade frågor					
	Tillgänglighet (öppettider, telefontider, fysisk miljö)					
Utebliven/försenad insats eller aktivitet						
Vad har avvikelser berört?	Annat			1	1 st	
	Bemötande					

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
	Brister i rättssäkerhet vid handläggning och utförande					
	Brister i utförande av insats			5	5 st	
	Fysisk miljö, utrustning och teknik					
Vem avser avvikelser?	Annan verksamhet					
	Den egna verksamheten			6	6 st	
Återkoppling	Antal klagomål där återkoppling har lämnats			2	2 st	
Åtgärder	Antal klagomål där åtgärder vidtagits			1	1 st	