

Inledning

I Farsta stadsdelsförvaltning är vi 26 stycken medarbetare som tillsammans arbetar med personligt stöd för individer med någon form av psykiska funktionsnedsättningar. Våra klienter uppgår idag till ca 120 personer.

Att ha en bostad är ett grundläggande livsvillkor för alla individer och en viktig del i stadens insatser till personer med psykisk funktionsnedsättning. Om man har en egen bostad kan man behöva särskilt stöd för att klara av vardagen eller om det stödet inte är tillräckligt finns det alternativa boenden som till exempel stödboende eller gruppboende. Vilken form av bostad som kan bli aktuell beror på vilket stöd den enskilda klienten behöver.

Vi har dels ett socialpsykiatriskt stödteam som erbjuder människor under 65 år med svåra och/eller långvariga psykosociala funktionsnedsättningar stöd i det egna boendet och ett äldrepsykiatriskt stödteam som erbjuder människor över 65 år med psykiska funktionsnedsättningar stöd i det egna boendet. Vi har även startat upp ett neuropsykiatriskt stödteam nu under våren 2008. Stödinsatserna ska ge den enskilde möjlighet att utveckla ett fungerande vardagsliv samt är en social och praktisk stödinsats som syftar till att stärka individens förmåga att hantera sitt vardagsliv både inom och utanför hemmet.

Klarar individen inte av eget boende eller behöver nära tillgång till personal, har vi vårt Stödboende som dels anordnar gemensamma sociala gruppaktiviteter samt har gemensamhetslokaler i nära anslutning till de 23 träningslägenheterna. Är klienten i behov av att ha personal omkring sig dygnet runt erbjuder vi Lingberga gruppboende som har bemanning dygnet runt.

Gruppboendet finns i Hökarängen, stödboendet i Svedmyra och boendestödet/stödteamen utgår från Tallkrogen.

Utöver de olika boendestödsinsatserna tillhandahåller vi även med att koordinera och anlita diverse servicetjänster såsom tvätt-, städ- och handling. Har klienten inte möjlighet att själv lära sig eller med stöd klara av att tvätta, handla mat och städa sin lägenhet, ansvarar vi för att beställa dessa tjänster. Tjänsterna som kan beställas kan vara alltifrån sanering, storstädning och rutinstäd till att få mat hemlevererad och tvättkläder hämtade, tvättade och återlämnade utanför. Ett biståndsbeslut ligger tillgrund för denna service.

Är klienten inom socialpsykiatri eller äldrepsykiatri beviljas stödinsatsen av en handläggare enligt Socialtjänstlagen, SoL. Är klienten aktuell inom neuropsykiatri beviljas stödinsatsen av handläggaren enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS eller SoL.

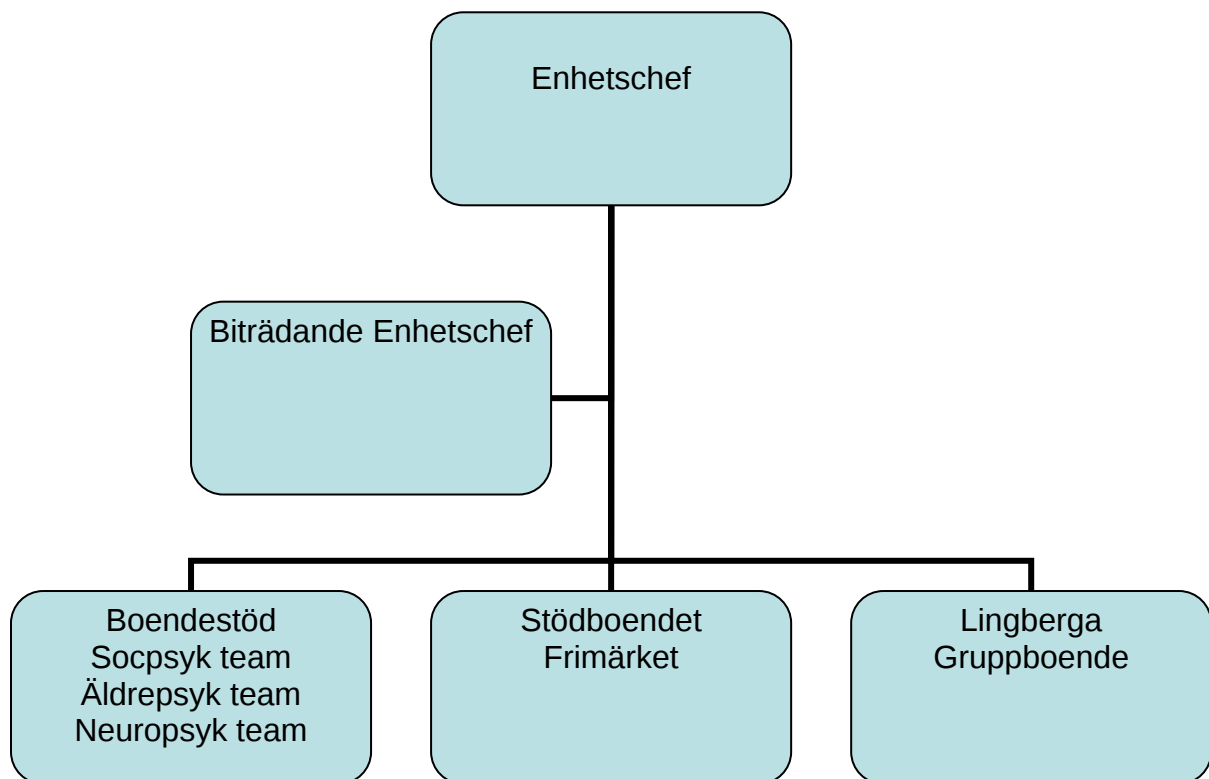
Vi arbetar utifrån SOL, socialtjänstlagen, som säger att: Socialtjänsten ska hjälpa människor med fysiska eller psykiska funktionshinder. Det betyder att socialnämnden i kommunen ska ge personer som har funktionshinder och betydande svårigheter stöd så att de får möjlighet att leva som alla andra.

Boendestöd som ges enligt SoL ska uppfattas som en sociala och praktisk stödinsats för att stärka den enskildes identitet och praktiska förmåga att hantera vardagen – i och utanför bostaden.

Våra klienters behov varierar, men kärnan handlar oftast om att få vardagen att fungera och att klienten ska bli så självständig som möjligt. Stödinsatserna kan t ex vara att hjälpa klienten att strukturera upp veckan, stödja, hjälpa eller lära klienten diverse hushållssysslor, bryta isoleringen genom att t ex komma ut från lägenheten, utföra ärenden, gå på möten, kontakta myndigheter, ha social träning och mycket mer. En insats kan även vara att endast hjälpa klienten med att skriva räkningar eller att få en stunds social samvaro. Det är alltid klientens individuella behov som styr hur insatsen ser ut och utformas.

Ett tydligt önskemål som våra klienter har är kontinuitet vad gäller personal, d v s att det är samma person som återkommer. Relationen mellan klient och personal är väldigt betydelsefull och att kontinuerligt träffas skapar trygghet. Att ha för mycket variation på personalen kan leda till att klienten avbokar träffarna.

Vi är 26 medarbetare inklusive enhetschefen där utbildningsnivåerna varierar men flertalet är utbildade mentalskötare, några är vårdbiträden, undersköterska, vård och omsorgsutbildning, barnskötare, en social pedagog, en ingenjör (el-tele, gymnasienivå), en beteendevetare, samt en har 80 högskolepoäng i bl.a. medicinsk psykologi, sociologi och allmän farmakologi. Dessutom har medarbetarna de senaste åren erbjudits och gått div. kortare utbildningar såsom t.ex. 5 poäng KBT, ESL och 5 poäng samtals-/intervjumetodik.



Chef-ledarskapet

1. Beskriv din vision av det goda ledarskapet.

Min vision är en ledare som styr genom egna värderingar och gör dem tydliga genom sitt beteende och arbetssätt.

Det goda ledarskapet engagerar medarbetarna till att göra sitt bästa genom att få dem att känna sig delaktiga.

Det goda ledarskapet ger medarbetarna överblick över och gör därmed arbetet meningsfullt.

Det goda ledarskapet ger medarbetaren största möjliga autonomi och eget ansvar.

Det goda ledarskapet lyckas göra verksamhetens mål till individens mål.

Det goda ledarskapet skapar gemenskap.

2. Beskriv hur du som chef/ledare arbetar för att uppnå resultat i verksamheten.

Jag är styrande och resultatorienterad och förmedlar tydliga mål för de flesta arbetsuppgifter i verksamheten.

Jag lyckas göra målen begripliga, realistiska och förankrade samt kommunicera resultaten.

Jag delegerar varje beslut till lägsta möjliga nivå för varje arbetsuppgift, lägger mig inte i detaljarbetet, men ställer stora krav på resultatet.

Jag är tillgänglig för medarbetarna och ger kontinuerlig feedback på resultaten.

Mitt mål är att skapa arbetsglädje.

Verksamheten har tydligt definierade mål.

3. Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten.

Jag eftersträvar en kontinuerlig utveckling av verksamheten. Jag tar del av information från möten, seminarier, konferenser, dagstidningar osv. och upptäcker därigenom områden som är intressanta och möjliga för oss att utveckla.

Jag har t.ex. skapat förutsättningar för våra specialinriktade team där nyrekrytering har genomförts för äldrepsykiatri, och för neuropsykiatri fanns ett specialintresse bland befintlig personal. För utveckling av teamen och därmed verksamheten, utbildas personalen ytterligare.

Jag tror mycket på den anställdes eget intresse som en garant för verksamhetsutveckling och försöker stödja detta intresse bl.a. genom tydlig målsättning och delegering.

Utvecklingsområden tydliggörs med tydligt ansvar, arbetsinnehåll och tidsplanering.

En förutsättning för utveckling och förbättring tror jag är att se det meningsfulla i den förändring det innebär att utveckla ett område.

Detta förbättringsarbete försöker jag göra begripligt.

Enhetens åtaganden

Våra åtagande är grunden till hur vi utför vårt arbete. Ett arbete som resulterar i att klienterna får en möjlighet att utveckla ett fungerande vardagsliv såväl i hemmet som utanför. Trygghet i form av att veta vem som kommer och när, respekterad integritet och möjlighet till ett självständigare liv.

4. Ange enhetens aktuella åtaganden.

Enhetens kvalitetsgaranti

- Beviljas klienten boendestöd får hon/han en boendestödjare som är ansvarig för just sig och tillsammans kommer de överens om när träffarna ska ske. Tiden/tiderna är fasta och återkommer kontinuerligt under veckan. Tillsammans planerar de boendestödet och upprättar en genomförandeplan som skapar en struktur för hur träffarna kommer att se ut, vad vi ska göra, hur vi ska göra det och när.
- Boendestödjarna har sekretess och kan nås alla dagar i veckan mellan 8.30 – 16.30. Utifrån klientens individuella behov ger vi stöd i vardagen på diverse sätt, t.ex. genom att stödja henne/honom att återuppta eller skapa nya kontakter med andra människor. Vi stödjer och uppmuntrar klienten att fatta egna beslut samt hjälper till i kontakten med myndigheter, sjukvård mm.

Utifrån de nämndmål som formats för Farsta stadsdelsförvaltning under 2008 har vi valt att beskriva 10 av dessa närmare och som direkt berör vår verksamhet. Dessa åtaganden är:

- Att ha tydlig och snabb återkoppling
- Att sprida information om kulturella verksamheter
- Att den enskilde klienten respekteras både i kroppsspråk, ord och handling
- Att ha ett professionellt bemötande gentemot våra omvärldskontakter
- Att enheterna har kvalitetsgarantier, broschyrer och informationsmaterial
- Att varje enhet har en mätbar uppföljningsmetod för god brukardialog
- Att kontinuerligt följa upp verksamhetsplanen
- Att stödja klienter till att kunna bo kvar
- Att erbjuda en sammanhållen boendekedja utifrån varje enskild individs behov
- Att medarbetarna är delaktiga i planeringen av verksamhetens innehåll

5. Beskriv hur enheten har kommit fram till vilka åtaganden som ska gälla för året och vilka resultat som ska nås.

- Utifrån verksamhetens mål tas enhetens åtaganden fram och förankras sedan i VP. Varje år går enhetschefen tillsammans med medarbetarna igenom åtagandena och diskuterar om något ska förändras, förnyas eller revideras. Vilka åtaganden som är aktuella beror förutom förvaltningens mål på omvärldens behov exempelvis har vi nyligen startat upp ett äldrepsykiatriskt stödteam utifrån detta.
- Resultat vi vill uppnå är att ge individen möjlighet att utveckla ett fungerande vardagsliv samt stärka individens förmåga att hantera det både i och utanför hemmet.

Arbetssätt

Vårt arbetssätt präglas av ett systematiskt arbetsätt med fasta rutiner för de olika momenten, kunskap, empati, delaktighet och framför allt en glädje som vi hoppas kan smitta av sig på i vår omgivning.

6. Beskriv kortfattat de arbetssätt som säkerställer att era åtaganden uppfylls och resultat nås.

Arbetssätt för våra fasta åtaganden

– Det viktigaste och svåraste är att skapa en relation. Många klienter upplever ett utanförskap som medför isolering och ensamhet. När boendestödet inleds tar boendestödjaren reda på klientens aktuella situation och önskemål, vilket sedan används som en väg till kontakt. Vår största uppgift är att bygga upp lusten till att våga ta tag i sin livssituation samt att locka fram dolda resurser. Klienten får en boendestödjare som är ansvarig för just henne för att tillgodose hög kontinuitet, d v s liten personalomsättning per klient. Boendestödjaren ger stöd på överenskomna tider med undantag för semester eller oplanerad frånvaro. Fasta tider skapar trygghet och kontinuitet vilket resulterar i att klienten vet vilken dag och tidpunkt boendestödjaren kommer.

– En medarbetares arbetsdag innebär ett stort eget ansvar och med det även en möjlighet att utforma sitt schema själv utifrån de klienter som fyller dagen. Varje medarbetare har och tar själv kontakt med våra samarbetspartner som t.ex. klientens socialsekreterare och psykiatrin. Vi är behjälpliga med att fylla i diverse papper som t.ex. ansökan om försörjningsstöd, ansökan om bostadstillägg, flytt- och adressändring, betalning av räkningar och uppmuntra alla att ha hemförsäkring. Vi gör en brandtillsyn två gånger per år hos varje klient som dokumenteras genom en s.k. brandchecklista. Upptäcker vi någon brist där, åtgärdar vi det genast.

För att stärka varje individ och medverka till ett självständigare liv är vårt motto att arbeta med, inte åt. Skulle någon ändå inte klara det anlitar vi olika entreprenader som t.ex. städ-, tvätt- och matinköpsfirmor.

Här nedan följer vårt arbetssätt avseende de 10 nämndmål som finns upptagna under ”enhetens åtaganden” och som direkt berör vår verksamhet. Övriga 15 nämndmål med såväl arbetssätt som uppföljning finns att tillgå vid examinatorbesöket på vår enhet.

Att ha en tydlig och snabb återkoppling

Att fortlöpande föra en dialog inom verksamheten och med våra samarbetspartner, såsom handläggare, psykiatri och företag som anlitas för diverse servicetjänster. Samtliga medarbetare har en mobiltelefon för att bland annat öka tillgängligheten och för att snabbt kunna få tag på klienter eller externa och interna kollegor. Återkoppling sker snarast möjligt. På vardagarna äger morgonmöten rum där snabb återkoppling sker kring viktiga händelser som uppstått dagen innan, eller där annan viktig information delas.

Att sprida information om kulturella verksamheter

Vi får kulturpengar som används till Emma-verksamheterna, som i sin tur samordnar diverse kulturevenemang som bio och teaterbesök, skärgårdsutflykter, mm. Emma informerar om gemensamma kulturella arrangemang, stöd- och gruppboendet informerar i sin tur på bo-möten. Lingberga Gruppboende har använt fondpengar för att tillsammans med sina boende kunnat åka i väg på olika utflykter. Stödboendet Frimärket har tillsammans med Lingberga Gruppboende fått kulturpengar för att starta upp ett bibliotek som finns på vardera enhet. Boendestödet i Tallkrogen har tillsammans med sina klienter gått ut på en mångkulturell restaurang och ätit. Boendestödet avvarar varje månad 150 kr ur budgeten per personal för cafébesök och dylikt med klienter. Vi erbjuder kulturaktiviteter varje år.

Den enskilde klienten respekteras både i kroppsspråk, ord och handling

Vi arbetar alltid efter yrkesmässig kunskap och efter fastställda rutiner på enheten och är medvetna om att vi representerar Farsta stadsdelsförvaltning. Vi talar inte "över huvudet" på de personer vi möter. Vi respekterar allas integritet och strävar efter ett empatiskt förhållningssätt dvs. försöker leva oss in i och förstå varje klients situation. Vi är lyhörda inför individens behov genom att använda informationen i samband med den individuella genomförandeplan, samt visar intresse för individens livssituation.

Ett professionellt bemötande gentemot våra omvärldskontakter

Vi är förberedda inför möten. Vi tar del av all väsentlig information och förmedlar information vidare till berörda parter. Vi är medvetna om att vi representerar Farsta stadsdelsförvaltning. Vi strävar efter ett gott samarbete med respekt och lyhördhet.

Enheterna har kvalitetsgarantier, broschyrer och informationsmaterial

Vi arbetar med att skapa broschyrer för varje enhet där vi tydligt och enkelt beskriver enhetens olika inriktningar och kompetens. Kvalitetsgarantier som riktar sig direkt till vad klienten kan förvänta sig av oss, tas fram och beslutas av medarbetarna varje år.

Varje enhet har en mätbar uppföljningsmetod för god brukardialog

Vi har en brukarenkät som vi delar ut till samtliga klienter en gång per år. År 2008 kommer vi även att utforma en enkät tillsammans med klienterna som fokuserar på bemötande. Varje ny insats som startas upp börjar med att personalen tillsammans med klienten skriver en genomförandeplan. I genomförandeplanen beskrivs det arbete som vi tillsammans med klienten kommer överens om att utföra. Det beskrivs även hur samarbetet ska genomföras samt vad som är viktigt att tänka på och utveckla. Ett annat forum för god dialog är de träffar då vi kontinuerligt utvärderar våra insatser tillsammans med klienten och dennes handläggare. Till exempel brukar ett fungerande boendestöd utvärderas en gång i halvåret och nyare insatser kan utvärderas redan efter en till två månader.

Att kontinuerligt följa upp verksamhetsplanen

För att upprätthålla kvalitet arbetar vi med att kontinuerligt uppdatera diverse dokument samt diskutera rutiner och arbetsuppgifter på APT. Som ett led i kvalitetsarbetet är personalgruppen delaktiga i utformning av enhetens verksamhetsplan. Personalens kvalitet när det gäller utbildning/kompetens följs upp en gång per år under utvecklingssamtal med enhetschefen. Kvalitet är det viktigaste på vår enhet och kvaliteten består av flera delar; bl.a. följs resultatet av våra insatser upp med hjälp av t.ex. brukarenkäten, vi reflekterar över hur insatserna har sett ut, vi inspireras av ny forskning samt strävar efter att ha kontinuerlig omvärldsbevakning. Vi kommer som tidigare år att fortsätta ha grupparbeten kring olika teman. År 2006 var

kommunikation årets tema och 2007 var det bemötande och även för i år 2008 är det enl. nämndens önskemål bemötande. Våra rutiner bygger på kvalitetstänkande och meningsfulla rutiner eftersträvas.

Alla åtaganden följs upp i tertialrapporterna samt har enheten utsett en särskild personal som ansvarar för dialoguppföljning av åtaganden och arbetssätt för alla tre arbetsgrupper inför halva verksamhetsåret.

Stödja klienter i att kunna bo kvar

Boendestödsinsatserna är individanpassade, men det främsta målet är att göra klienterna självständiga samt möjliggöra att de kan bo kvar hemma. Genom att erbjuda boendestöd i det egna hemmet minskar bl.a. behovet av heldygnsvård. Stödinsatserna kan innehålla allt från att stödja och hjälpa klienten att handla, gå till banken, städa, betala räkningar, laga mat och tillsyn till att vara behjälplig vid myndighetskontakter, gå ut och promenera eller träna. Andra insatser kan vara att klienten får stöd i att återuppta eller skapa sociala och professionella nätverk för att bryta sin isolering.

Vi erbjuder en sammanhållen boendekedja utifrån varje enskild individs behov

Klarar klienten av eget boende, men behöver stöd och hjälp i det egna boendet erbjuder vi boendestöd. Klarar klienten inte av eget boende eller behöver nära tillgång till personal, erbjuder vi Stödboendet Frimärket som idag har 23 träningslägenheter med gemensamhetslokal i nära anslutning. Är klienten i behov av att ha personal omkring sig dygnet runt erbjuder vi Lingberga gruppboende som vänder sig till personer med psykisk funktionsnedsättning och som är i behov av bemanning dygnet runt. Dessutom har Farsta stadsdelsförvaltning ett antal försöks- och träningslägenheter att tillgå.

Att medarbetarna är delaktiga i planeringen av verksamhetens innehåll

Medarbetare får ta del av all relevant information som rör verksamheterna via enhetschefen på APT och vi strävar efter att alla ska vara delaktiga under mötet. Enhetschefen sprider även information via mail och sms. Medarbetarna är likaså delaktiga genom dialoger kring VP (verksamhetsplan). Medarbetarna har tydligt beskrivna nyckelarbetsuppgifter och en av dessa är att ansvara för att beställningens mål och innehåll är aktuella för klienten och verksamheten. Medarbetarna ansvarar för att själva planera sitt arbete. Varje medarbetare lägger upp ett schema utifrån både sina och klienternas situation och för sedan in detta i loggboken. Detta ansvar skapar bl.a. delaktighet i planeringen av verksamheten.

Resursanvändning

Det finns två resurser som är det mest värdefulla för oss, våra medarbetare och våra klienter. Tillsammans bildar de ett team av yttersta vikt. Vikt för den psykiskt funktionshindrade enskilde individen som utan våra medarbetare, hans/hennes boendestödjare inte skulle få det liv vi alla är berättigade till. Ett liv utan isolering och ensamhet, ett liv där sinnesintryck tas tillvara och ett liv där känslan av att "jag finns till" existerar.

7. Beskriv hur ni arbetar för att använda verksamhetens resurser så effektivt som möjligt. Med resurser avses förutom tilldelad budget, även lokaler, medarbetarna och deras kompetens, energi, material, IT-stöd i verksamheten, fordon mm.

– Boendestödsenheten tillvaratar gruppens resurser genom att medarbetarnas specialkompetenser används inom de olika inriktningarna på enheten. På boendestödsenheten har vi tre olika inriktningar: socialpsykiatri, neuropsykiatri och äldrepsykiatri. Samtliga tre team erbjuder stöd i det egna boendet. Det socialpsykiatriska stödteamet riktar sig till människor under 65 år med t ex psykos, schizofreni, depression, ångest, bipolär sjukdom ”manodepressiv sjukdom”, tvångssyndrom och PTSD. Det neuropsykiatriska stödteamet riktar sig till människor under 65 år med t ex ADHD, autism, Aspergers syndrom, Tourettes syndrom, utvecklingsstörning, CP och epilepsi. Det äldrepsykiatriska stödteamet riktar sig till människor över 65 år med diverse psykiska funktionshinder. Detta stödteam samarbetar med hemtjänsten som ansvarar för det somatiska vårdbehovet i hemmet.

– Ett annat sätt att tillvarata och använda våra resurser på ett så effektivt sätt som möjligt är genom vår loggbok där respektive medarbetare skriver in sitt schema. Detta instrument skapar en bra översiktsbild över dagen och om någon medarbetare eventuellt har en lucka i schemat kan vi lägga resursen där den bäst behövs. Här kan vi även se om extra resurser behövs, d v s vikarier. Ordinarie medarbetares resurser läggs på det som de är bäst på, d v s stöd, utveckling och rehabilitering/habilitering. Har klienten inte möjlighet att själv lära sig eller med stöd klara av att tvätta, handla mat och städa sin lägenhet, ansvarar vi för att beställa dessa tjänster. Tjänsterna som vi koordinerar är alltifrån sanering, storstädning och rutinstäd till att få mat hemlevererad och tvättkläder hämtade, tvättade och återlämnade utanför dörren. Hur ofta dessa tjänster används individanpassas utifrån klientens behov.

– Samtliga boendestödjare har varsin mobiltelefon som är kopplad till Centrex och med hjälp av den är personalen alltid lättillgänglig; arbetet är flexibelt och resurser kan omstruktureras vid akuta situationer. Centrex innebär att våra mobiltelefoner har fått ett 08-nummer vilket gör att samtliga medarbetare kan ringa varandra gratis och våra klienter behöver endast betala för vanligt lokalsamtal. Denna övergång till Centrex var bland annat ett önskemål från våra klienter samt ett sätt för verksamheten att spara pengar på.

– Sms-tjänster samt grupp-sms används kontinuerligt i verksamheten och vi har tillgång till både stationära och bärbara datorer.

– Samtliga medarbetare använder sig av Stockholm stads gemensamma dokumentationsprogram, ParaSol, samt kommunicerar via mail.

– Boendestödets placering i Tallkrogens hus skapar stor närhet till Emma-verksamheterna då både Emma träfflokal och Emma studio IT befinner sig i samma hus; vi kan hjälpa och stödja varandra i krissituationer samt ha kompetensutbyte inom våra olika specialiteter. På detta sätt kan vi använda oss av de resurser som finns i huset.

– När det gäller lokaler på vårt stödboende har vi nyligen uppgraderat vår kontorsyta, från att tidigare ha haft gemensamhetslokal och kontor gemensamt i en tvårumslägenhet, till att idag ha kontor i en egen två rumslägenhet. Gemensamhetslokalen ha därmed dubblat sin yta. Dessutom har vi fått en aktivitetslokal i två omgjorda källarutrymmen. Aktivitetslokalen består av ett pingisrum och ett rum för t.ex. spel och läsning. Böcker har köpts in med hjälp av våra kulturpengar. Även boendestödet i Tallkrogen kommer inom en snar framtid att få större kontorsytor, i och med detta kommer vi bland annat att få utrymme till ett mötesrum, ett stort gemensamt arbetsrum, nytt samlingsrum och till stor del använder vi oss av de möbler som köptes in helt nytt till vårt tidigare projekt ”ett mellanvårdsboende för personer dömda till LRV i samarbete mellan Psykiatrien södra, Ytterö och Farsta sdf boendestödsenheten”. När våra verksamheter flyttar till andra lokaler är medarbetarna delaktiga i planeringen och i inredningen, då vi strävar efter en harmonisk och modern arbetsmiljö för alla.

- Med anledningen av energiförbrukning på våra enheter byter vi efterhand ut trasiga glödlampor mot lågenergilampor och vi strävar efter att alltid stänga av datorerna vid hemgång. Vi kommer även under årets lopp att skapa ett dokument till våra klienter där det beskrivs hur man kan minska energiförbrukningen i deras hem.
- Vi kommer även att föra kunskapen vidare till klienterna när det gäller sopsortering. På vårt stödboende kommer vi utifrån medarbetarnas önskemål att inhandla en kompost och klienterna kommer att kunna vara delaktiga i komposteringsen samt kommer få information kring olika återvinningsalternativ.
- På vårt stödboende återanvänds alla papper som inte innehåller sekretess information till att bli kladdlappar i mindre format.
- Vi samordnar diverse material beställningar så att transport sträckorna och miljö utsläppen minimeras, detta i enighet med stadens miljöpolicy.
- Vi använder oss av två miljöbilar samt en hybridbil där medarbetarna har varit delaktiga i valet av samtliga bilar. Vår hybridbil drivs av en el- och en bensinmotor, var för sig eller i samverkan. Resultatet är upp till 40 procent lägre förbrukning och 75 procent lägre utsläpp av kväveoxider, kolmonoxider och skadliga kolväten jämfört med en motsvarande bensindriven bil. Bränsleförbrukningen är endast 0,43 l/mil vid blandad körning. Detta ger oss en bil med kraft och körglädje m.a.o. en framtidsbil.
- Vi använder oss även av enhetens cyklar samt medarbetarnas egna bilar och vi strävar alltid efter att samordna transporter på ett så effektivt sätt som möjligt.
- Sist men inte minst har medarbetarna olika ansvarsområden där varje persons kunskap tas till vara på bästa sätt, till exempel har vi inköpsombud för mat som ansvarar för att följa Stockholm stads miljökrav, friskvårdsombud, vikarieansvariga och bilansvariga medarbetare.

Uppföljning

För oss är uppföljningen av vår verksamhet ett sätt att säkerställa våra åtagande och arbetssätt. Vi får en tillbakablick på vad som har hänt, en fundering över vad som vi kunde ha gjort bättre, vilka förändringar vi behöver göra och framför allt får vi alla, chef som övriga medarbetare en vetskap och bekräftelse på hur vi arbetar idag och vad vi gör bra!

8. Beskriv de uppföljningsmetoder ni använder för att följa upp era åtagande och arbetssätt.

Genomförandeplan och enkät

På våra enheter har vi mätbara uppföljningsmetoder för god brukardialog genom att vi vid alla möten kring en klient följer upp den aktuella genomförandeplanen. Med på mötet är klienten själv, boendestödjaren, socialsekreteraren, personal från psykiatri, anhöriga och ev. andra samarbetspartners allt utefter klientens eget önskemål om vilka som ska närvara. Vi diskuterar med klienten i vilken utsträckning målet med boendestödet uppfyllts och om det fortfarande är relevant eller behöver förändras. Vi har även uppföljning genom en brukarenkät och en anhörigenkät. Brukarenkätens utformning, hur frågor ställs osv. följs upp och granskas varje år innan den delas ut till klienterna av representanter från Emma träfflokal, de olika

arbetsverksamheterna inom socialpsykiatri, klienter från boendestödsenheten samt de två ansvariga enhetscheferna inom socialpsykiatri. Här kan vi få en fingervisning på hur klienterna m.fl. upplever våra uppföljningsmetoder. Med anledning av uppföljningsresultatet och de relevanta frågeställningarna i brukarenkäten har nu även Norrmalms- och Hägerstens sdf önskat och fått kopiera den av oss. Slutligen har vi även brukarråd och bomöten för våra klienter där de gemensamt får möjlighet att komma med förslag och synpunkter för att påverka vårt arbetssätt.

Synpunkter och klagomål

Vi respekterar och tar hänsyn till klienten bl.a. genom att ta till oss av tankar och förslag på förändringar inom verksamheten genom Farsta sdf's blankett "synpunkter och klagomål".

Miniteam

Vi har tydliga och snabba återkopplingar i detaljnivå genom feedback från våra externa omvärldskontakter samt via våra s.k. miniteamsmöten där medarbetarna går igenom genomförandeplan och beställning inför varje nytt uppföljningsmöte med beställare och klient. Återkoppling mellan medarbetare sker dagligen via mobil eller via diskussioner på gruppmöten.

ADL-mätning

En form av uppföljning för att stödja klienten att kunna bo kvar hemma gör vi genom att varje år erbjuder en ADL-mätning, aktiviteter i dagliga livet. Varje klient betygsätter hur bra denna klarar av att t ex betala räkningar eller sortera tvätt och ansvarig boendestödjare betygsätter sedan samma göromål. Resultatet på denna mätning visar bl.a. att klienterna på nästan samtliga frågor tycker att de är mera självständiga än deras boendestödjare upplever.

Omvärlds dialog

Vi har kontinuerliga uppföljningar av vår verksamhetsplan genom att vi bl.a. ser över och analyserar resultaten av brukarenkäten, genom våra utvärderingsmöten med klienter och handläggare samt genom blanketten "synpunkter och klagomål". På Lingberga gruppboende har personalen och psykiatri en kontinuerlig dialog på ett möte tillsammans med klienten varannan vecka, och på Stödboende Frimärket sker detta möte en gång i månaden. Vår enhetschef har likaså möten tillsammans med psykiatrins enhetschefer.

Vi låter även vår organisation, våra förutsättningar och arbetssätt granskas av motsvarande verksamhet i annan stadsdel, som ex. kan nämnas Skarpnäck sdf's boendestödsenhet som 2006 gjorde en jämförelse mellan våra verksamheter. Detta för att få se vad vi är bättre/sämrare på. Under första delen av 2008 har en granskning/jämförelse gjorts på hela socialpsykiatri mellan Skarpnäck och Farsta sdf. Vi har även låtit två medarbetare genomföra en intern kontroll enl. stadens riktlinjer, för att se över ev. brister och fackförbunden SKFT och Kommunal gjorde en intern uppföljning enl. stadens riktlinjer av vår verksamhet under april månad detta år. Sedan har avdelningschef och personalchef presenterats verksamhetens planering och resultat.

Medarbetar dialog

Våra medarbetare har varit delaktiga i planeringen av verksamhetens innehåll på olika sätt. Bl.a. har vi haft uppföljning av våra APT möten där medarbetarna föreslog och enades om att istället för som tidigare haft gemensamma APT möten för alla tre enheterna, nu istället ha egna och då på varje enskild enhet. Vi har även åker på studiebesök för att se andras verksamheter och deras arbetssätt. Vi har t.ex. varit i Hässelby/Vällingbys sdf och sett på deras stödboende, vi har varit i Lidingö och sett deras verksamhet för äldre. En grupp ska

inom kort till Östermalm och se på ett gruppboende och några har varit i Bromma och sett en verksamhet som bedriver utslusningsboende för kriminella. Efter varje studiebesök redovisas intrycken och utvärderingen av verksamheten för samtliga medarbetare inom gruppen på enheten. Vilket då blir ett sätt att följa upp vår egen verksamhet, se skillnader, genomföra förändringar och ta till oss det som vi kanske är bättre på. Vi har inte bara tittat utåt utan även låtit två psykologstuderande tittat in i vår verksamhet som resulterade i en rapport och uppföljning av vårt arbetssätt grundat på den KBT-utbildning som flertalet av medarbetarna gick för ca 2 år sedan. Rapporten har grundat sig på läromedlen som medarbetarna fick samt genom intervjuer. Alla medarbetare har därefter fått resultatet av uppföljningen redovisat på ett gemensamt möte med en av studenterna.

Handledning

Under vår medarbetarhandledning som sker på varje enhet och då med tre olika handledare, ges stort utrymme för uppföljning av vårt arbetssätt gentemot våra klienter. Vi har dessutom fått uppföljning av vårt arbetssätt genom handledning av ”Mr Tourette” Pelle Sandstrak. Pelle har med hjälp av sina egna stora erfarenheter kunnat handleda oss i bemötande och arbetssätt kring personer inom vår målgrupp.

Resultat

Att visa resultat i enbart siffror kan för den enskilde medarbetaren inte alltid te sig rättvisande. För utan allas vår delaktighet som chef, medarbetare, samarbetspartners och självklart våra klienter är vi alla den gemensamma mänskliga faktorn till det resultat vi uppnått och dessutom gjort riktigt bra!

9. Redovisa de verksamhetsspecifika resultat som uppföljningsmetoderna påvisar, kommentera resultaten och trenderna i förhållande till åtagandena.

Boendekedja

Uppföljning visar att behov för boende i olika steg finns. Resultatet var att vi startade upp ett renodlat stödboende med fast bemanning och med tillgång till 23 lägenheter som nu är fullsatta. Detta innebär nu att stadsdelen har friliggande träningslägenheter, kollektiv, stödboende samt gruppboende med heldygnsomsorg. Klienterna ges därmed ökad möjlighet att bo kvar i sin egen stadsdel samtidigt som stadsdelens medel går till egna verksamheter i första hand.

Brukardialog

Uppföljningsmetoderna visar på att behov finns av insatser till klienter med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning samt till äldre med psykiatriska funktionshinder. Efterfrågan på psykiatriska insatser har ökat allmänt de senaste åren i Stockholm och diagnoser som Asperger, DAMP m.m. finns nu under Landstingets psykiatri och därmed deras ansvar och vår främsta samarbetspartner. I Sverige om-diagnostiseras nu flera sedan tidigare psykiatri patienter för att nu istället ska komma tillhöra neuropsykiatrin. Därigenom får nu även vår enhet kontakt med klienter inom området.

För äldre med psykiatriskt funktionshinder finns ett tydligt behov av en boendestödsinsats med inriktning för målgruppen. Äldrecentrum skriver i sin rapport "En bortglömd grupp" att behovet är stort för psykiatriska insatser för personer över 65 år.

På vår boendestödsenhet har vi idag ett eget äldrepsykiatriskt stödteam med 14 klienter.

Medarbetardialog

För att säkerställa att god dialog förs på enheterna har medarbetarna upprättat ett kommunikationskontrakt som nu finns uppsatt på varje enhet

Kommunikationskontrakt

Chefen lovar	Medarbetarna lovar	Alla lovar
• Informera om personal och organisationsförändringar i god tid	• Komma förberedda på möten • Synpunkter tas upp på möten istället för att kommenteras efteråt • Ta reda på nödvändig info d.v.s. eget ansvar att driva frågor • Sprida info av vikt om klient till den det berör • Ta till sig info som ges via olika informationskanaler • Visa respekt och förståelse för språkskillnader. Lyssna och våga fråga • Prata med den det berör, inte gå omvägar m.a.o. hålla en rak kommunikation och "inga stängda dörrar"	• Delge svar inom rimlig tid till kollegor • Informera i god tid om t.ex. förändringar • Ta sig tid att prata med kollegor, ha ögonkontakt • Ge feedback på alla idéer

Miniteam

För att säkerställa att vi uppfyller våra åtaganden och att resultat nås på våra miniteamsmöten arbetar vi nu enl. en fastställd dagordning som medarbetarna själva arbetat fram.

10. Redovisa om enheten har en ökad/minskad tillströmning av brukare/kunder.

Kommentera resultatet i förhållande till enhetens ambitioner och syfte.

– Boendestödsenheten har en kontinuerlig ökning av klienter från målgruppen för socialpsykiatri och äldre. Det är dock minskad tillströmning av klienter från vuxenenheten p.g.a. att de sedan 2008 har startat upp ett eget boendestöd med inriktning på missbruk. Funktionshindrade får numera i mycket större omfattning erbjudande om hemtjänst istället för boendestöd.

År Antal klienter/månad	2005	2006	2007	2008 (april)
Socialpsykiatri	67	61 + 8 (LB)	63 + 8 (LB)	71 + 8 (LB) + 18 (ST)
Funktionshinder	22	21	7	2
Missbruk	0	1	1	2
Äldre	0	3	7	15

LB= Lingberga gruppboende (kom att tillhöra vår enhet 2006)

ST= Stödboendet Frimärket (startades 2008, 6 av dessa klienter hade sedan tidigare hjälp av oss på boendestödet och ingick därmed i siffrorna för socialpsykiatri under de föregående åren).

– Boendestödet har under det senaste året startat upp två stödteam med special inriktning, äldre psykiatriskt stödteam samt neuropsykiatriskt stödteam. Dessutom etablerades 2008 Stödboendet Frimärket för klienter med behov av boende med dagligt stöd.

Vår ambition är kvalitativt stöd, hjälp till självhjälp och att vi utvecklar spetskompetens i tre olika riktningar, SP (socialpsykiatri), NP (neuropsykiatri) och ÄP (äldrepsykiatri).

– Med anledning av lagändring om tvångsvård i öppenvården, som träder i kraft september 2008, räknar vi med ökad tillströmning av klienter på permission under LRV (lagen om rättspsykiatrisk vård) och LPT (lagen om psykiatrisk tvångsvård).

Vi känner oss väl förberedda att arbeta med denna nya målgrupp p.g.a. vårt metodutvecklingsprojekt för just denna målgrupp, se sammanställning av vårt arbete skriven av socialtjänstförvaltningen vid examinatorbesöket.

11. Redovisa resultatet från brukar-/kunddialogen, kommentera resultaten och eventuella trender.

– Vid vår senaste kvalitetsmätning av boendestödet 2007 blev 75 klienter tillfrågade och 57 svarade. Hur länge man hade haft boendestöd varierade från 0-6 mån upp till mer än 24 mån men största procentandelen 61 % hamnade på mer än 24 månader. Det var 17 frågeställningar där några av frågorna var följande;

”Lyssnar personalen på dig även om det är svårt för dig att förklara?”

Svarsresultatet blev följande: ”Ja alltid” 89 %, ”Ja ofta” 11 %

En annan fråga var;

”Tycker du att du klarar ditt boende bättre med boendestöd?”

Svarsresultatet blev följande; ”Ja alltid” 73 %, ”Ja ofta” 13 %, ”Nej sällan” 4 %, ”Nej aldrig” 5 %, ”Vet ej/ej aktuell” 4 % och 1 klient som ej svarat.

En tredje fråga var;

”Är boendestödet tillgängligt/lätta att få tag på?”

Svarsresultatet blev följande; ”Ja alltid” 63 %, ”Ja ofta” 15 %, ”Nej sällan” 11 %, ”Nej aldrig” 2 %, ”Vet ej/ej aktuell” 2 % och 3 klienter som ej svarat.

Kommentar: Enkätens frågor har varit nästan oförändrade sedan 2003 med frågor kopplade till enhetens åtaganden. Det var hög svarsfrekvens med många positiva svar. Speciellt har enheten goda och mycket bättre resultat i tillgängligheten än föregående år.

Vi tror det beror på vårt arbete med kommunikation, d.v.s. vi kanske inte är bättre på fysisk tillgänglighet men vi har utvecklat vårt sätt att återkoppla, informera samt tydligare ta tillvara nya situationer. Vi försöker utveckla en positiv och hjälpende öppen kultur.

– Vi har även genomfört en anhörigenkät på gruppboendet, där svars frekvensen blev att två föräldrar av åtta svarade. Den ena svarade blankt och den andra svarade gav positiva svar till hur arbetssättet ser ut idag. Det önskemål som kom fram var en ekonomi uppföljning för deras dotter.

Kommentar: Detta var första tillfället då en enkät lämnades ut till anhöriga till de 8 klienter på gruppboendet. Vi tror enkäten var för omfattande, för många sidor och frågor där inga enkla svarsalternativ fanns med. Enhetschefen tog därefter kontakt med de anhöriga som lämnat svar ang deras önskemål om ekonomiuppföljning. Samtalet resulterade i ett tydligare ekonomiansvar med uppföljning åt klienterna på gruppboendet.

12. Redovisa resultaten från medarbetarundersökningar, kommentera resultaten och eventuella trender.

– Under hela 2007 arbetade alla medarbetare med ämnet kommunikation på såväl veckomöten på enskilda enheten som på våra gemensamma APT. Arbetet skedde som grupparbeten och med påföljande uppföljning på gruppnivå. Resultatet av medarbetarnas delaktighet och beslut var upprättandet av ett kommunikationskontrakt, mindre grupper med större självständighet och med egna klienter, samt egna (Gruppboende, Stödboende och Boendestöd) APT möten. Även antalet APT möten per år röstades demokratiskt fram. Resultatet är numera ett arbetssätt medarbetarna är överens om fungerar mycket bra. Vi har även haft uppföljning av ovanstående arbetssätt med enhetschef, fackombud från SKTF och Kommunal samt avdelningschef för att säkerställa deras åsikter om vår arbetsmetod. Resultatet var att vi fick mycket bra kritik, beröm för medarbetarnas delaktighet, att alla fick komma till tals och att ordförandeskapet under APT möten ska vara roterande, vilket de nu också är.

– Vi har haft en medarbetarenkät där resultatet var att arbetsplatsen upplevdes trygg och förutsägbart, d.v.s. det egna ansvaret av arbetsplaneringen var grunden till en trygg arbetsplats. Trygghet i egenskap av att ha en tydlig roll och ett tydligt ansvarsområde. Delaktighet och förtroendet att fatta egna beslut och den stora friheten under arbetet var ord och känslor som vägde tungt.

– Med anledning av att flertalet medarbetare gick en 5 poängs utbildning i KBT under 2005 – 2006 gjorde två psykologstuderande en utvärdering om hur arbetssättet används på enheten. Resultatet var bl.a. detta: "Undersökningen sätter fokus på många av de svårigheter det innebär att introducera nya arbetssätt i verksamheter. Dessa svårigheter föreligger på alla nivåer, i utbildningssituationen, inom organisationen och på individnivå. Ambitionen att implementera evidensbaserade metoder inom olika former av socialt arbete ser vi som lovvärd. För att detta skall lyckas krävs dock att man noggrant planerar vilka utbildningsinsatser som görs och följer upp dem på ett sätt som befrämjar vidmakthållande och vidareutveckling."

Enheten påvisar därmed ett godtagbart och bra resultat och trenden är stabil dvs. medarbetarna kommer även i framtiden att få möjlighet för delaktighet osv. och medarbetarundersökningen resulterar i ett bra resultat.

13. Redovisa ert ekonomiska resultat i förhållande till budget för de tre senaste åren, kommentera resultatet och eventuella trender.

Budget för enheten för de tre senaste åren ser ut enl. följande:

	2005	2006	2007
Boendestöd	5 795 tkr	5 356 tkr	5 890 tkr
Gruppboende (tillhörde annan enhet 2005)	(3 782 tkr)	3 594 tkr	3 825 tkr
Miltonprojekt (avslutades jan 2008)	2 940 tkr		

	2008
Boendestöd inkl. stödboende	10 240 tkr
Gruppboende	3 794 tkr

– Resultatet visar på balans i budget varje år. Intäktsfinansiering på alla verksamheter 2005-2007 förutom projektet som vi lyckades förlänga ett år (skulle avslutats dec 2006) med samma medel t.o.m. jan 2008. 2008 startade vi en ny verksamhet, stödboende med anslagsfinansiering och därmed ökade finansieringen med 3 400 tkr. Detta förklarar dock inte ökningen av prognostiserade intäkter på boendestödet med 10 240 tkr. Anledningen till intäktsökningen med ca 1 000 tkr är ökad tillströmning av beställningar samt timprisändring från 241 kr till 340 kr.

Vi ser en kommande trend med ytterligare intäktsökning från tre beställarenheter: Funktionshinder till nya neuropsykiatriska stödteamet, äldre till Äldrepsykiatriska stödteamet och som kommande trend visar för i år att beställare inom socialpsykiatri prioriterar boendestödsinsatser framför hemtjänst till målgruppen.

14. Redovisa er personalomsättning de senaste tre åren, kommentera resultaten och eventuella trender.

Vi består idag av 26 personal inkl. två chefer samt personal försörjning i form av fasta vikarier och bemanningsföretag.

Under perioden 2005-2008 har vi utökad personalgruppen från 14 till 26 personer samt påbörjat och avslutat ett Milton projekt med 3 projektanställda.

Gruppboendet utökade enheten med 6 personal.

4 har slutat och nyrekrytering har genomförts för 10 personal.

Enheten är en modern verksamhet som naturlig har anpassat sig till omvärlden. Trenden är att ytterligare personal kommer att anställas senare delen av 2008.

15. Redovisa er sjukfrånvaro/frisknärvaro de senaste tre åren, kommentera resultaten och eventuella trender.

Sjukfrånvaron för de två senaste åren samt de två första månaderna för i år visar följande:

2006	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
%	6,7	4,4	3,8	5,9	6,2	2,4	6,7	4,9	8,2	4,4	4,6	3,9

2007	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
%	7,9	9,5	4,6	5,5	10,7	4,4	3,7	6,0	4,7	4,1	4,6	5,2

2008	Jan	Feb
%	5,0	3,2

Enl. Pär Dahlqvist på ekonomiavdelningen kan stadsdelen ej ta fram siffror för 2005, varför vi tyvärr måste lämna det därhän. Vi har informerat Richard Hultman om detta.

Kommentar: Enheten har hög frisknärvaro, sjukprocenten i snitt är 5,4 % senaste året inkl. långtidssjukskriven personal. På vårt projekt som numera är avslutat kan tilläggas att snittet det senaste året var på så lite som 0,54 %.

Inga nya trender, frisknärvaron är stabil.

Enheten har en tydlig hälsoplan samt många varierande aktiviteter för friskvård och teambuilding t.ex. yoga, bad, qigong, massage och taekwondo.

Hälsoplan för medarbetare

- En positiv, kravfylld, samarbetsinriktad kultur med feedback samt tydligt formulerade och förankrade meningsfulla mål.
- Tydligt definierade och avgränsade ansvarsområden.
- Arbetsgrupper där det märks om du inte är på plats.
- Den enskilda medarbetaren är ansvarig för att bidra till en god arbetsmiljö på våra enheter där enhetschefen ger förutsättningarna.
- Förhållanden på våra arbetsgrupper kan utveckla individer dvs. verksamhetens mål kan även förenas med individens!
- Kommunikations kontrakt dvs. spelregler och andra skriftliga rutiner ses över kontinuerligt.
- Alla medarbetare planerar själv in klienttid och andra arbetsuppgifter i loggbok med minimum en veckas framförhållning, dvs. framförhållning och eget ansvar för egna arbetsuppgifter.
- Boende och Boendestöd är indelade i tre fysiskt separerade arbetsgrupper med egna klienter och eget framtagna arbetsrutiner.
- Varje arbetsgrupp har eget verksamhetsområde och är ansvarig för sin egen ekonomi.
- Handledning med inriktning på respektive grupps behov.
- Enhetschefen vet hur han vill driva verksamheten.
- Att arbeta i en av våra arbetsgrupper är stimulerande och medarbetaren har hög frihetsfaktor.
- Medarbetaren dvs. individens roll är betydelsefull.

Utveckling

För oss är utvecklingen av vår verksamhet en viktig ingrediens för att uppnå ett lyckat resultat. Då inte enbart med tanke på verksamhetens bästa utan även för medarbetarnas personliga del. Att få tillfredsställelse över att behärska något bättre och kunna hantera situationer utifrån olika synsätt och metoder, ger en inre trygghet som inte bara smittar av sig till de andra medarbetarna utan även ger våra klienter en boendestödsinsats som genomsyras av värme, kunskap och trygghet.

16. Hur säkerställer ni att ni utvecklar rätt delar av verksamheten?

- Omvärldens bevakning av dagsbehovet såväl som det kommande behovet, styr det vi uppmärksammar för utveckling av vår verksamhet.
 - Genom regelbundna möten med verksamhetschefen för psykiatrin säkerställer vi att vi utvecklar vår verksamhet efter klienternas behov. Här kan t.ex. nämnas uppstarten av vårt stödboende som vi nyligen har gjort och som främst riktar sig mot yngre personer med psykisk funktionsnedsättning.
 - Inför varje nyrekrytering kartlägger vi hur behovet ser ut och vilka önskemål det finns om den nya medarbetaren i arbetsgruppen. Därefter är någon från arbetsgruppen på enheten delaktig vid rekryteringen av den nya medarbetaren. Vi strävar efter att anställa personal med den kompetens och utbildning som vi anser gagna och vara nödvändig för verksamheten som den ser ut idag och för den del som vi vill utveckla.
 - Vi är lyhörda och försöker i största möjliga mån anpassa oss och utvecklas efter det behov som finns i stadsdelen. Det gör vi genom kontinuerliga möten med avdelnings chef samt med socialsekreterarna och deras chefer.
- För ca 1 år sedan startade vi ett ÄP (äldrepsykiatriskt stödteam) eftersom avd för ÄO (äldreomsorg) såg ett stort behov av boendestödsinsats för äldre med psykisk funktionsnedsättning. Innan uppstarten tillsattes en arbetsgrupp som kartlade behovet och personal anställdes som startade upp stödteamet på försök. Idag är verksamheten permanent och vi driver denna med stor framgång. Vi samarbetar med hemtjänsten, presenterar vårt arbetssätt, lär ut och kompletterar därmed varandra inom målgruppen för äldre med psykisk funktionsnedsättning. Behovet är enormt inte bara här i stadsdelen utan är något flertal andra stadsdelar även borde anamma. Vi håller oss ständigt uppdaterade genom bl.a. studiebesök på andra verksamheter för äldre och genom att berätta om vår verksamhet och dess framgång.
- Genom de beställningar vi får och dess innehåll säkerställer vi hur klienternas behov ser ut inom respektive målgrupp. Vi håller oss därför uppdaterade över vilka utbildningar som efterfrågas och finns att tillgå. Medarbetarna utbildas genom såväl högskoleutbildningar (t.ex. KBT, Samtalsmetodik/Intervjuteknik) samt andra väl så viktiga men kortare utbildningar.
 - Vi låter våra medarbetare få den spetskompetens som behövs för arbete med specifik målgrupp. Detta kan t.ex. vara inom NP (neuropsykiatriskt stödteam), där medarbetarna nu går en utbildning i Asperger som motsvarar 100 p gymnasiestudier. Inom ÄP (äldrepsykiatriskt stödteam) har de gått en utbildning i demens och suicidrisk för denna målgrupp. Medarbetarna inom SP (socialpsykiatriskt stödteam) har gått utbildning/föreläsning om missbruk, hot och våld m.m.
 - Vi tar del av SAMLAS projektet där översyn har gjorts av behovet hos grupperna med NP funktionsnedsättning. Efter att en person tillhörande gruppen med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning skrivit ett brev och överklagat ett beslut som gjorde att de inte hade rätt att välja vem de skulle ha boendestödsinsats från, fick rätt och därmed själv kunde välja att t.ex. få boendestöd från oss, är vi nu i full gång med att utbilda viss personal inom NP för att

på det viset starta upp ett stödteam med spetskompetens och därmed uppfylla klienternas behov.

17. Beskriv hur ni tar hänsyn till och fångar upp, olika brukares behov och förväntningar i syfte att utveckla verksamheten.

- Varje gång vi påbörjar en beställning, såväl helt ny som vid förlängning, skriver vi gemensamt med klienten en genomförandeplan för att på det viset fånga upp deras önskemål och behov av insats. Vi anpassar därefter individuellt vårt stöd utefter klientens behov och med det blir genomförandeplanen nerven i hela insatsen som ständigt får verksamheten att utvecklas.
- Vi samarbetar dessutom med RSMH's (riksförbundet för social och mental hälsa) lokalförening "söder om söder". De har flera medlemmar som idag inte har någon boendestödsinsats av oss, men som sitter inne på värdefulla tankar om hur det vore önskvärt att ha det. Tankar/erfarenhet de hämtar dels utifrån sig själva men också från andra medlemmar i RSMH som kanske redan har någon form av insats.
- Inom socialpsykiatrins utförarenhet arbete och sysselsättning finns sedan länge ett väl inarbetat råd det s.k. Emma rådet, som består av träfflokalen Emmas gäster. Gästerna består dels av våra klienter samt andra utifrån från 20 år och uppåt, dock alla med psykiska funktionsnedsättningar. Eftersom de två enhetscheferna inom socialpsykiatrins utförarenheter har ett mycket nära samarbete har vi möjlighet att ta del av besökarnas önskemål och eller förväntningar. Vi har även fördelen av att vår boendestödsenhet delar hus med Emmaverksamheterna; Emma träfflokal och Emma studio IT. Detta medför att vi på ett mera naturligt sätt har möjlighet att lära känna deras besökare och svara på deras frågor och ta del av deras förväntningar och önskemål.
- Både på vårt stödboende och på gruppboendet har vi sedan länge välbesökta och välfungerande bomöten, där aktuella frågor tas upp, protokoll skrivs och tillsammans med våra klienter tas beslut, vilket gör att alla är delaktiga och att deras behov/önsksningar/förväntningar blir av vikt.
- Nytt för i år är att vi har startat upp ett eget boendestödsråd för klienter med stöd i egna hemmet.

18. När ni kompetensutvecklar medarbetarna, hur vet ni vad som behöver utvecklas?

- Utifrån våra enhetsspecifika nyckelarbetsuppgifter som är framtagna av medarbetarna själva tas på varje utvecklingssamtal upp vad det är som behöver utvecklas. Utvecklingssamtalen är två gånger per år och då enl. dialogmodellen.
- Beställningarnas innehåll och det behov som finns i respektive klientgrupp styr vad det är som behöver utvecklas. Här kan nämnas de klientspecifika målgrupper vi har som t.ex. Neuropsykiatriska stödteamet som utbildats i Asperger, ADHD m.m. Det Äldrepsykiatriska stödteamet som gått en utbildning i skillnaden mellan demens och depression.
- Vi strävar även efter att låta medarbetarnas egna önskemål om utbildning/utveckling ligga till grund för valet av kompetensutveckling. Som ex. kan nämnas att en medarbetare har för sin personliga utveckling fått gå en meditationskurs, en annan har gått en i stresshantering. Att utvecklas för sin egen del ger en stark och välmående personalgrupp med ett brett kunskapsspektra som bidrar till medarbetarnas delaktighet och i förlängningen även ska

påverka dem vi arbetar för, nämligen våra klienter. Alla medarbetare har dessutom utbildats i hot och våld samt självförsvar.

19. Beskriv era tre främsta styrkor och möjligheter, tre största svagheter och hot.

Professionalitet

Vår främsta styrka är vår professionalitet och intresse för målgruppen med psykiskt funktionsnedsättning. Arbetsgrupperna består av medarbetare i olika åldrar, män och kvinnor och olika kulturella bakgrunder, vilket främjar och stärker dynamiken i våra arbetsgrupper. Idag arbetar vi med alla personer som har någon form av psykisk funktionsnedsättning från 20 år och uppåt. Våra specialiserade team såsom det neuropsykiatriska stödteamet och äldrepsykiatriska stödteamet beskriver väl vår bredd och professionalitet. Vårt breda kunskapsspektrum sträcker sig däremot redan från barn/ungdom och uppåt, vilket i framtiden kan innebära att med den kunskap som redan finns hos våra medarbetare är möjligheten stor att vi även ska kunna erbjuda stöd till yngre.

Kontinuitet

Våra friska medarbetare är en stor styrka och tillgång. Genom detta kan våra klienter få den kontinuitet som de såväl behöver. Att leva med en psykisk funktionsnedsättning och behöva möta andra människor kan vara svårt nog, därför är vi mycket måna om att det alltid bör vara samma personer som går hem till klienten. Skulle dock sjukdom eller annan frånvaro infalla, försöker de andra medarbetarna ersätta. Skulle inte detta gå blir klienten inte utan hjälp, utan då erbjuds alltid vikarie istället.

Samordning

I alla akuta situationer som kan uppstå visar vi vår styrka genom att vi samordnar oss, ringer varandra och erbjuder hjälp, stöttar varandra och erbjuder skjuts om det skulle behövas.

Gränslöshet

En svaghet som även är ett inre hot är risken att vi blir för involverade i klienten och att kvaliteten försämras eller att man gör sig oersättlig och resultatet blir att klienten inte vill ta emot någon annan boendestödjare.

Sjukfrånvaro

Vårt arbete bygger på tillitsfulla relationer med klienterna. Flertalet tar tid att lära känna d.v.s. klienterna behöver förtroende för att vi kan ge dem det stöd de behöver. Klienterna träffar sedan samma personal kontinuerligt. Vi är en liten arbetsgrupp med hög frisknärvaro men skulle gruppen få hög sjukfrånvaro istället utsätts klienterna direkt eftersom de nästan aldrig tar emot personer de inte känner, d.v.s. är den ordinära personalen borta, får klienterna mindre hjälp eftersom de vikarier vi erbjuder sällan tas emot.

Kunskap

Ett hot är den otillräckliga kunskap om socialpsykiatri som finns inom organisationen där resultatet kan bli en otydlig styrning. Hotet kan som sämst även medföra att boendestödet avvecklas och blir hemtjänst istället. För hade det funnits en utbildning som boendestödjare och inte bara som idag yrkesrollen boendestödjare, hade vi kunnat stärka vår roll och säkert fått fler att få upp ögonen för oss och inse att vi behövs.