



10/2012-10-25

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR 1.2.1./675-2012
SID 1 (3)
2012-05-04

9



Handläggare: Gunnel Altin
Skärholmens stadsdelsförvaltning
Telefon: 508 24 020

Skärholmens stadsdelsnämnd

Årsbokslut 2011, med brukarundersökningar, Daglig verksamhet, Homsan

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner Årsbokslut med bokslut 2011 av Daglig verksamhet, Homsan.

Kerstin Sandström
Stadsdelsdirektör

Lena Thorson
Chef Avdelningen för Socialtjänst

Sammanfattning

Daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning är upphandlad, Homsan AB svarar för verksamhetsdriften, fr o m 1 januari 2010 till och med 31 december 2012, med möjlighet till förlängning med 1+1 år (t.o.m. 31 december 2014). Stadsdelsnämnden har förlängt avtalet ett år t o m 31 december 2013.

Homsan AB:s utvärdering i Årsbokslut för 2011 visar att verksamheten fortgår och utvecklas enligt överenskommelser i avtal.

Brukarundersökningar från deltagarna visar likartade resultat 2011 som 2010, med några mindre variationer. Deltagarna är i stort sett nöjdare över verksamheterna 2011 jmf med 2010, en viss oro kan dock märkas vid Måsholmstorget, som förklaras av förändringar av deltagarna i grupperna vid Måsholmstorget. Brukarundersökning från gode män visar en hög grad av nöjdhet.

Bakgrund

Homsan AB följer enligt avtal, agenda för planering, uppföljning och utvärdering och redovisar i detta ärende Årsbokslut och bokslut 2011 samt brukarundersökning dels från deltagare dels från gode män.

Homsan har i Årsbokslut följt upp överenskommelser och beslut i avtal samt verksamhetsplan för 2011. Därutöver sker frekvent avtalsuppföljning samt individuppföljning enligt plan.

Ärendet

Analys Årsbokslut och bokslut 2011

Årsbokslut och bokslut för 2011 visar att verksamheten fortlöper enligt plan, granskning av årsberättelsen visar inga anmärkningar och revisorberättelsen anger att styrelsen beviljas ansvarsfrihet för räkenskapsåret. Räkenskaperna är i ordning.

Verksamheten utvecklas i enlighet med ställda krav i lagstiftning, stadens mål och angivna uppdrag och mervärden i avtalet. Verksamheten anpassas efter deltagarnas individuella behov och utvecklar möjligheter till arbete och meningsfull sysselsättning med hög grad av delaktighet från deltagarna.

Homsan redovisar ett minskat antal deltagare från Skärholmens stadsdelsförvaltning och något ökat från andra förvaltningar. Homsan har regelbunden kontakt med biståndsbedömare från andra stadsdelsförvaltningar och avser att utveckla detta med biståndsbedömarna vid Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Analys av brukarundersökningar

Deltagare vid verksamheterna:

Homsan använder metoden Pict-o-stat vid brukarundersökningar.

Resultatet för 2011 visar en högre nöjdhet vid samtliga verksamheter förutom vid Måsholmen där resultatet är något lägre än 2010. Detta beror på att flera nya deltagare börjat, grupperna och stödpersoner till deltagare har därför förändrats, med konsekvensen att brukarna upplever att förändringar påverkat deras upplevelse av trygghet och stabilitet. Undersökningen visar dock att deltagarna är mycket nöjda över personalen 2011.

Deltagarnas ökade nöjdhet i övriga verksamheter beror på upplevd ökad trygghet över dagen, då struktur och rutiner utvecklats. Arbetsmiljön upplevs som bättre liksom självbestämmandegraden. Man känner sig glad när man kommer till den dagliga verksamheten.

Gode män, 34 tillfrågade:

Gode män från alla verksamheter Måsholmen, Fönstret, Ålgryte och Utflyttad verksamhet har besvarat enkäten. Detta är den första enkäten riktad till dem sedan avtalsstart. Enkäten innehåller 14 frågor inom fem frågeområden: tillgänglighet, trygghet kompetens, delaktighet och omdöme av verksamheterna.

Resultatet visar en hög grad av nöjdhet i alla frågor med undantag från en fråga. Mellan 28-34 (82-100%) besvarar hög grad av nöjdhet. Undantaget avser "huvudmannens tillgänglighet vid tider som gode man önskar", som ger låg grad av nöjdhet. Homsan avser att förbättra tillgängligheten genom att tillsända alla anhöriga och gode män ett "kontaktkort" med information om kontaktpersoner och tillgänglighetstider vid Homsans verksamheter.

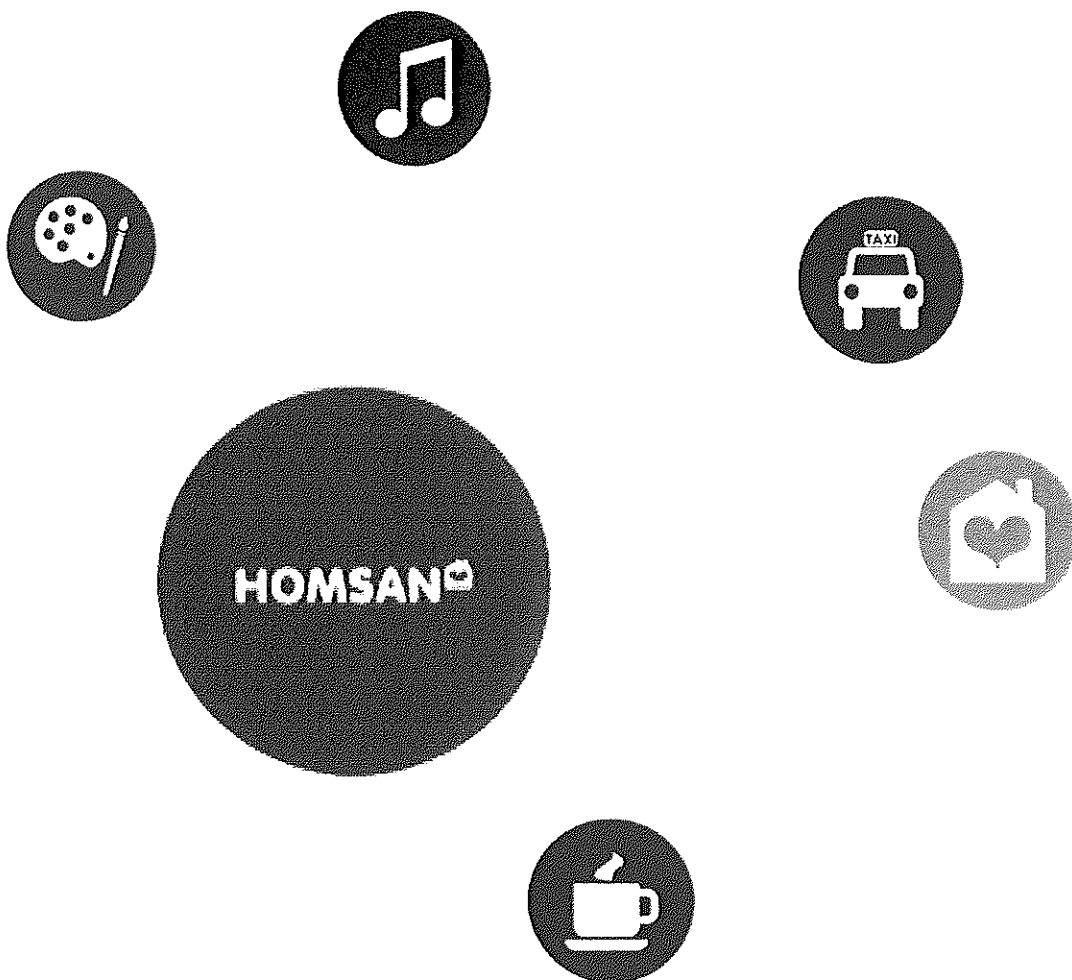
Sammanfattningsvis visar Homsans Årsberättelse med bokslut samt brukarundersökningar att verksamheten bedrivs enligt överenskommelser i avtal, med en ekonomi i balans och i hög grad nöjda deltagare och gode män.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts vid administrativa avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stadsdelsnämnden godkänner Årsbokslut och bokslut för 2011 samt redovisade brukarundersökningar från deltagare och gode män.



Homsan AB

Årsbokslut 2011

Verksamhetsidé

Homsan bedriver daglig verksamhet enligt LSS för personer med utvecklingsstörning, personer med förvärvad hjärnskada och personer med diagnoser inom autismspektrat.

Genom att driva enheterna i nära samarbete kan Homsan erbjuda ett större utbud av aktiviteter, bredare kompetens och en större möjlighet till utveckling för såväl brukare som medarbetare.

Genom korta beslutsvägar ges brukare och personal stort inflytande över verksamhetens innehåll. Det ger ett ökat engagemang och arbetsglädje. Våra ledstjärnor är trygghet, inflytande och bemötande.

Varje uppgift ska vara individanpassad, med strävan att arbetet ska klaras så självständigt som möjligt. Arbetsuppgifterna ska utformas så att de har ett utvecklande och stimulerande syfte. Målet ska vara att nå så långt på arbetstrappan som möjligt. Det innebär att verksamheterna arbetar såväl habiliterande som arbetsinriktat.

Personal och brukare ska hjälpas åt att bidra till en positiv anda och ett arbetssätt som leder till en positiv utveckling.

Homsan AB startade sin verksamhet 2010-01-01 och bedriver i dag daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning i entreprenadform i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Avtalet är slutet för perioden 1 januari 2010 till och med 31 december 2012. Avtalet kan komma att förlängas som längst till och med 31 december 2014.

Företaget.

Verksamhet bedrivs under tre olika tillstånd från Socialstyrelsen.

Homsan/Måsholmen Enheten bedriver Daglig verksamhet för personer med autism och autismliknande tillstånd.

Homsan/Fönstret som bedriver verksamhet för personer med förvärvad hjärnskada.

Homsan/Ålgryte och utflyttad verksamhet bedriver främst verksamhet för personer med utvecklingsstörning och Aspergers syndrom. Utflyttad verksamhet utgår huvudsakligen från Vårbergs sjukhem. Även individuell placering faller under tillstånd för Ålgryte och utflyttad verksamhet.

Vision

Tillsammans driver vi Homsan AB med visionen att skapa Daglig verksamhet i Världsklass - En daglig verksamhet som sätter individens självbestämmande, inflytande och integritet i centrum.

Vår verksamhet är baserad på FN:s deklarationer om mänskliga rättigheter, aktuell lagstiftning, föreskrifter, handikappolitiska program samt politiska mål. Vi tar till oss och bidrar till nyskapande och aktuell forskning.

Ledning och styrning av Homsan AB

Homsan ägs av:

Anne Sand-Björkqvist 50 %

Mårten Sand 50 %

Homsan styrelse

Anne Sand-Björkqvist ordförande

Mårten Sand ledamot

Jonas Larsson suppleant

Verksamheten leds av

Anne Sand-Björkqvist VD/verksamhetschef

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Ny organisation från 2011-02-01 med en förändring i ägarstrukturen som innebär två delägare istället för tre i Homsan AB. I anslutning till detta skedde en förändring i styrelsen som innebär att en delägare och en suppleant lämnade styrelsen under februari 2011 samt att en ny styrelsesuppleant påbörjade uppdrag i styrelsen från mars 2011.

Organisationsförändringen innebär vidare att det under 2011 fanns två operativa enhetschefer och en VD/verksamhetschef som arbetade med övergripande frågor.

Ledningssystem 2011-07-01 trädde nya bestämmelser om Lex Sarah i kraft som verksamheten anpassat styrdokument efter.

Socialstyrelsen har beslutat om nya föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete. Dessa trädde i kraft den 1 januari 2012 och är tillämpliga inom hälso- och sjukvård, tandvård, socialtjänst samt inom verksamhet enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.

De nya föreskrifterna och allmänna råden fokuserar på hur ett systematiskt kvalitetsarbete ska bedrivas och anger att det är vårdgivaren eller den som bedriver socialtjänst eller

verksamhet enligt LSS som ska ansvara för att det finns ett ledningssystem för verksamheten.

Anpassning till det nya systemet påbörjades under hösten 2011. Personalen informerades på APT i november.

De mattransporter våra bussgrupper gjorde åt tre boenden för ensamkommande flyktingbarn avslutades med kort varsel under våren då boendena lades ner. Den intäkt som generades för transporterna avslutades därmed. Arbetsuppgifterna har ersatts med andra arbetsuppgifter som att köra matkassar till pensionärer på uppdrag från hemtjänst.

Verksamheterna på Delicato och Orbit One avslutades under september-oktober 2011 eftersom företagen inte längre hade möjlighet att ha grupper i verksamheten.

Två nya grupper startades istället upp. Gröna gruppen och Produktionsgruppen påbörjade verksamhet i oktober 2011

Arbetsmiljöverket har gjort inspektion om riskanalyser i företaget. I Homsans riskanalyser fanns såväl risker för brukare som för personal. Enl. arbetsmiljöverket ska riskanalyser ur deras perspektiv enbart gälla risker för personal. Efter en omskrivning av riskanalyserna fick verksamheten godkänt utan anmärkning efter återbesök från AMV.

Brukarundersökning Pict-o-stat har gjorts. Vi ser brukarundersökningen som ett arbetsinstrument och som vi delvis baserar våra flödesscheman på.

Enkät har skickats till gode män om deras syn på verksamheten med ett överlag gott betyg för verksamheterna.

Skärholmens stadsdelsförvaltning har gjort tillsyn med gott resultat. En anmärkning gällde bristande dokumentation i ett fall och en genomförandeplan som inte var korrekt godkänd ett fall. Båda åtgärdades omgående.

Verksamheten 2011

Verksamheten i siffror

Antal deltagare:

Förfrågningsunderlag 103 deltagare

Vid övergång jan 2010 95 deltagare

Jan 2011 98 deltagare

Jan 2012 94 deltagare

Under 2011 har verksamheterna tappat 4 deltagare netto men 11 deltagare har avslutats under året:

3 avlidit

2 avslut vid 65 år

2 resa till hemlandet (båda åter mars och april 2012)

4 slutat varav 1 till anställning med lönebidrag, 1 vidare till Arbetsförmedlingen Unga F,

1 till annan verksamhet, 1 slutade utan ny verksamhet

Nya deltagare i verksamheterna 4, 3 deltagare har avslutat sin Dagliga verksamhet och sedan påbörjat den igen någon månad senare.

Under december 2011 påbörjades två kartläggningar vilket genererade ytterligare 2 nya deltagare under februari/mars 2012*

I Homsan fanns 2011-12-31 8 deltagare som är 65 år eller äldre varav fyra är från Skärholmen och där man avslutar Daglig verksamhet för personer vid 65 år. Vilket innebär minst 4 avslut under 2012.

Andra stadsdelar låter deltagaren i större utsträckning själv besluta om "pension". Vilket innebär att den äldste deltagaren i verksamheterna fyllde 80 år under 2011.

Deltagare från andra stadsdelar:

2010 jan	deltagare
Skärholmen	68
andra stadsdelar	23

andra kommuner 4

71% av deltagarna är från Skärholmen

2011 deltagare

Skärholmen 67

andra stadsdelar 27

andra kommuner 4

68 % av deltagarna är från Skärholmen

2012

Skärholmen 62

Andra stadsdelar 28

Andra kommuner 4

65% av deltagarna är från Skärholmen

Den minskning av deltagare vi har haft i Homsan är enbart från Skärholmen. De nya deltagare vi fått in i verksamheterna kommer i de flesta fall från andra stadsdelar än Skärholmen. Ett önskemål för 2012 är att regelbundet få träffa biståndsbedömarna i Skärholmen som en del i verksamhetsuppföljningen. För att på så sätt informera om lediga platser och nya aktiviteter som vi kan erbjuda i Skärholmen. Vi kan då också få information om vilka behov biståndsbedömarna ser att deltagarna har och på så sätt anpassa och kunna erbjuda en bättre service och tillgänglighet.

Denna modell används framgångsrikt i andra stadsdelar i uppföljningen mellan entreprenör/beställare

Personal

Förfrågningsunderlag 43 anställda inkl. sjukskrivna och tjänstlediga

Dec 2009 12-31 37,5 inkl. långtidssjukskrivna (vid övergång)

Dec 2010-12-31 46 inkl. långtidssjukskrivna

Dec 2012-12-31 43 inkl. långtidssjukskrivna

Personalantalet varierar beroende på deltagarnas nivåer, sjukskrivna och tjänstlediga i personalgruppen.

En deltagare i nivå 7 (högsta nivån) motsvarar ungefär en heltidstjänst. Om en person i nivå 7 avlider, en person i nivå 4 avlider och en person i nivå 5 slutar, ett scenario som inträffade på Måsholmen i november, så har vi inom sex veckor (uppsägningstid) en övertalighet om 2 heltidstjänster vilket påverkar hela företagets resultat negativt.

Sjuktal

Sjukfrånvaro i procent av total arbetstid 8,6 % jämfört med 5,4 % 2010

Ökningen beror främst på långtidssjukskrivna mer än 60 dagar som står för 63% av den totala sjukfrånvaron. Ingen är sjukskriven av arbetsrelaterade skäl.

Uppföljningar

11 avtalsuppföljningsmöten med Skärholmens stadsdelsförvaltning

1 längre uppföljningsmöte med Skärholmens sdf som följer socialförvaltningens uppföljningsmall

1 uppföljning av arbetsmiljöverket gällande riskanalyser

1 fysisk skyddsron

4 interna brandskyddsroner

1 psykosocial skyddsron 28/43 (långtidssjukskrivna och korttidsvikarier har ej fått enkäten, ej heller ledningsgrupp)

1 brukarundersökning 72/95

1 enkät till gode män 34/80 utskickade (alla deltagare har inte god man eller förvaltare)

1 besök av Stadsdelsnämndens ordförande, Jan Jönsson

Två öppna hus alt jul/Luciakaffe, har för anhöriga/gode män på resp. verksamhet.

Medarbetarsamtal all tillsvidareanställd personal samt långtidsvikarier.

650 mil kvalitetsgodkända hopprep gjorda på Ålgryte och i Produktionsgruppen.

Verksamheterna

Utflyttad verksamhet

Utflyttad verksamhet är Homsans största verksamhet med 35 deltagare. En stor del av personalens tid går åt till att stötta brukaren i situationen vid sidan av själva arbetet. Det kan vara ekonomiska, sociala problem, missbruk och relationsproblem. För en del brukare är Utflyttad verksamhets personal ibland den enda tryggheten. Verksamheten har flera brukare med Aspergers syndrom och dessa behöver coachning och stöd i att klara sin vardag även utanför den Dagliga verksamheten. För att klara att gå till arbetet/ Daglig verksamhet krävs ett fungerande liv utanför jobbet och vice versa. Under våren har vi för dessa brukare erbjudit såväl matlagningsgrupp som Hemma Hos grupp där man pratar om olika företeelser i samhället.

Under våren har Utflyttad verksamhet fått tillstånd från Miljö och Hälsovårdsförvaltningen för att få servera, transportera, baka samt göra catering och fruktkorgar. Ett Bageri har startat upp på Vårberg med deltagare från våra andra verksamheter som vill baka en-två dagar i veckan till bl a catering.

I dag finns följande utflyttade grupper:

Caféet, driver Café på Vårbergs sjukhem samt gör viss catering, gör fruktkorgar, serverar mat till grupperna som utgår från Vårbergs sjukhem samt viss caféverksamhet. Cafégruppen simmar varje fredag.

Bussgrupperna, 3 bussgrupper som bl a kör mattransporter inkl. vår egen mat till våra olika verksamheter, delar internpost till Skärholmens sdf, kör matkassar till äldre på uppdrag av hemtjänsten, kör ut fruktkorgar på beställning, viss skötsel åt Dalbo båtklubb, Mälarslingans brf och Oxo förvaltning.

Bodisgruppen: Service åt plan 6 och 7 på Bodholmsplan 2

Orbit One, Montering av delar till fläktställdon vid Orbit One i Flemingsberg, Gruppen ombildad 2011-11-01 till *Produktionsgruppen* i ny lokal i Bredäng. Uppdrag från bl a Munkplast, Krabat barnkläder samt Orbit One. Verksamheten vid Orbit One flyttas successivt från Sverige.

Delicato, vikning av kartonger, Nedläggning av gruppen 2011-10-01 som då hade två deltagare. En deltagare valde ny placering inom sin hemstadsdel, en deltagare är kvar i Homsan/Ålgryte.

Hjälpmedelscentral Syd, sortering och tvättning av hjälpmedel, källsortering, vissa arbetsuppgifter åt Syncentral syd.

Brahemgruppen, driver tvätteri och annan service åt Brahem vård och omsorgsboende på Östermalm.

Gröna Gruppen start 2011-11-01 som delvis är en bussgrupp. Gröna Gruppen gör främst utomhusuppdrag åt Huddinge Kommun. Även en del snickeri, fågelholkar tillverkas i Fönstrets snickeri åt Huddinge Kommun.

Måsholmen

Under våren har förändringsarbetet på Måsholmen avslutat första fasen. Under hösten kommer Måsholmen och även de andra enheterna att få grupphandledning med fokus på pedagogiskt arbetssätt och metodhandledning.

Måsholmen har deltagare med grav autism. 9 av 18 deltagare arbetar till stor del i eget rum. Tre deltagare behöver alltid en egen personal och en deltagare behöver alltid 1,5 personal. Vilket vi inte riktigt har fått nivåer för. Måsholmen har därför under året arbetat med rutiner och arbetsätt som ska innebära att arbeta smartare, planera bättre ex förlägga möten med biståndsbedömare och andra till tider när deltagarna inte är där, handling till Måsholmen görs av bussgrupperna. Små saker som alla bidrar till maximerad tid med deltagarna. Ett viktigt strategiskt arbete på måsholmen är att ånyo kontakta biståndsbedömare och bedömningskansliet för att få mer adekvata nivåbedömningar.

Homsan var också representerad på Bredängsdagen 2011. Det var Måsholmen och Fönstret som visade upp delar av verksamheten i strålande soll!

Fönstret

Fönstret har tillsammans med handledare gjort en förändring av arbetsmetoder, anpassat och fräschat upp lokalerna. Fönstret tappar deltagare och den inriktning Fönstret har mot deltagare med grava hjärnskador behöver förändras så att verksamheten vänder sig till deltagare i ett tidigare skede av rehabiliteringskedjan.

Ålgryte

Ålgryte arbetade under våren med metodutveckling i de olika grupperna med stöd av metodhandledare. Bl annat har Ålgryte arbetat med att tydliggöra rutiner och att arbeta mer effektivt. Ett upplevelserum har inretts. Vidare har man arbetat särskilt med att göra situationen runt lunchen tystare och lugnare med förändrad logistik. Lokalerna har fräschats upp och innehållet tydliggjorts. En särskild satsning har gjorts för personer på tidig utvecklingsnivå som bl a innebär att två deltagare åker till upplevelsecentrum Lagunen var eller varannan vecka.

Alla verksamheter har gjort vårutflykter alt grill- och friluftsdag.

Ålgryte och Utflyttad verksamhet hade en gemensam Halloweenfest på Vårberg med grillning, disco och spöken.

Mervärden

Kartläggning och genomförandeplan

Arbetslivsteamet har en nyckelroll i Homsan. Teamet är första instans i vår arbetslinje. Det är till arbetslivsteamet som biståndsbedömare, skolor, anhöriga och deltagare själva hör av sig för att få en placering inom Homsan. Det är också arbetslivsteamet som håller i kontakten med arbetsförmedling och försäkringskassor.

Steg två för teamet, som idag består av arbetskonsulent och arbetscoach/informatör som arbetar med att kartlägga vilken typ av verksamhet deltagaren önskar och har behov av, planerar studiebesök, pryperioder och gör en matchning med externa arbetsplatser.

En stor del av arbetskonsulentens arbete är också att på initiativ av deltagare och/eller stödperson planera förändring och byte av grupp inom Homsan.

Under 2011 har vi arbetat med kartläggningar och inventeringar av deltagarnas intressen och önskemål med särskild fokus på utflyttad verksamhet. I vår brukarundersökning som genomfördes i december fanns också extra frågor till utflyttade grupper om intresset för att arbeta i andra grupper eller arbeta på andra tider. En deltagare uttryckte intresse av att arbeta andra tider och fyra ville byta grupp. Båda förändringarna är genomförda. Vi beslutade samtidigt att tillsvidare bordlägga frågan om att förändra öppettiderna för utflyttad verksamhet.

Under 2011 har Homsan arbetat med att följa upp att genomförandeplaner skrivs samt att innehållet med mål och syften förtydligas. Intern genomgång två gånger under året har visat att Genomförandeplanerna och dokumentation generellt sätt blivit bättre. Under hösten påbörjades också en utbildning i ParaSol med Skärholmens stadsdelsförvaltnings ParaSol-administratör som fortsätter våren 2012. Internkontroll av Genomförandeplaner två gånger per år.

Inflytande och delaktighet

Vi har påbörjat arbetet med att alla deltagare ska ha "Ditt behov av mitt stöd" som är ett komplement till genomförandeplan och scheman och där deltagaren tillsammans med stödperson beskriver hur han/hon behöver för stöd för ett större självbestämmande och inflytande i vardagen. Målet var att vara klara med dokumenten 2011-12-31 men vi har skrivit om dem på Utflyttad verksamhet på efter synpunkter och önskemål från deltagarna. Övriga är färdigställda.

Verkstadsklubb och brukarmöten har under året funnits på Ålgryte och Utflyttad verksamhet. Under hösten valde deltagarna i Utflyttad verksamhet att istället ha en tidningscirkel som är ett annat sätt att få inflytande över sin verksamhet.

Under våren 2011 arbetade vi tillsammans med handledare för att få en tydligare struktur i verksamheten. Vi har arbetat med att tydliggöra varje aktivitetsrum så att det tydligt syns vilken aktivitet som ska pågå i rummet. Rummen har anpassats efter målgruppen vilket gör miljön tryggare och mer lättbegriplig för deltagaren.

Under 2011 har det funnits sex olika cirklar för deltagarna med ledare från Studieförbundet vuxenskolan.

Service och insatser

"Hemma Hos" har pågått under året. Hemma hos är en aktivitet som främst riktar sig till personer med Aspergers syndrom och lindrig utvecklingsstörning för att stötta dem i att så självständigt som möjligt klara av olika situationer med fokus på sociala situationer.

En särskild insats har särskilt gjorts för personer på tidig utvecklingsnivå. Det gäller främst Ålgryte där ett rum för sinnesstimulering med aktiviteter nu klart på Ålgryte.

Stöd till eget arbete

Som en del av utflyttad verksamhet finns arbetsplatspraktik där deltagare är ute själv på en arbetsplats med stöd av Homsans arbetslivsteam. Steget från Utflyttad verksamhet till Arbetsplatspraktik är långt. För att klara en arbetsplatspraktik krävs att personen kan arbeta i det närmaste självständigt. De deltagare som finns i Homsan idag behöver i många fall mer stöd än det som krävs på en arbetsplatspraktik. Vi har lång erfarenhet och arbetar på ett strukturerat sätt med utflyttade grupper vilket gör att även personer med förhållandevis högt stödbehov kan vara i en utflyttad grupp. Då kan klivet till arbetsplatspraktik bli väldigt långt eller inte möjligt alls.

Under året har haft vi sex deltagare på arbetsplatspraktik och en person på kartläggning men aldrig påbörjade Daglig verksamhet

För att sedan gå vidare till ett arbete på öppna arbetsmarknaden krävs ett samarbete mellan arbetsförmedlingen och försäkringskassan och där vår roll blir att bli stötta deltagaren i att den administrativa hanteringen. Som är både lång och svårbemästrad. Beslutet ligger sedan på AF och det är ofta en lång process innan en person får möjlighet att pröva arbete. Under 2011 har två personer lämnat Homsan för arbete med lönebidrag hitta arbete på öppna arbetsmarknaden. Några av de svårigheter vi ser är ex att när en deltagare kommit i AMV:s "rör" förlorar du under en karenstid upp till två år möjlighet att återgå till DV. Det gör att deltagare tvekar då möjligheten att återgå till DV om något inte fungerar stryps.

Vid två av de företag vi haft utflyttade grupper har samarbetet sagts upp. Orbit One då verksamheten flyttar produktionen utomlands och Delicato där utrymmet för gruppen minskade på ett sådant sätt att arbetsmiljön inte längre var tillfredställande. Trots många samtal med företag har vi inte lyckats att hitta företag som uppfyller krav på utrymme och låga krav på produktionstempo. Trycket på företag att ta emot praktikanter är högt och i många fall prioriteras praktikanter via arbetsförmedlingen. Vi har i vissa fall bemötts med en fråga om hur mycket vi kan betala för att ett företag ska ta emot en grupp eller individuell placering från oss. Vi har därför i stället skapat en Produktionsgrupp som i egen lokal får arbeten till sig. Gruppen är väldigt attraktiv då många vill arbeta med "riktiga" arbetsuppgifter men som inte klarar tempot och kraven på en arbetsplats.

Värdegrund

"Mitt behov av ditt stöd" är en rutin för hur deltagaren vill bli bemött och som ökar deltagarens inflytande och möjlighet till integritet. Under våren 2011 hade vi Homsanseminarier där vi blev arbetade med värdegrundsfrågor. Hösten 2011 började alla verksamheter med handledning i resp personalgrupp. Fokus har varit pedagogiskt förhållningssätt och bemötande. Vi beslutade under hösten att fortsätta diskussionerna om bemötande i en föreläsningsserie under våren 2012 vilket vi också gjort.

Arbetsmiljö

Vi har arbetat lite extra med arbetsmiljöarbetet under 2011 nu när organisationen satt sig. Vi arbetar enligt vårt arbetsmiljöhjul och har efter en tillsyn av arbetsmiljöverket gällande riskinventering arbetat vidare på att göra inventering och analyser tydligare. Vi har implementerat vår arbetsmiljöpärm med policyer och rutiner inom arbetsmiljöområdet.

Vi arbetar med arbetsskador genom att följa upp vad som kunde gjorts annorlunda och förbättra/förändra i våra riskanalyser. I handledning diskuteras förhållningssätt. Under året har nio arbetsskador rapporterats in. Alla har analyserats och åtgärder planerats så snart som möjligt. Skyddsombud är alltid inkopplat. Arbetsskador behandlas i ledningsgrupp och på APT.

Personal

Ledarskap: Eftersom en av delägarna tillika verksamhetschef avslutat sitt delägarskap i Homsan under januari 2011 har en ersättare som enhetschef anställts och en enhetssamordnare tillkommit ytterligare.

Under en övergångsperiod anställdes en vikarierande enhetschef på Ålgryte och Utflyttad verksamhet fr.o.m. 2011-02-01. Ny enhetschef tv, Lena Elfvingsson påbörjade anställning 2011-05-01. Lena har jobbat många år inom verksamheterna som arbetsterapeut/arbetskonsulent och ger en fortsatt kontinuitet i verksamheterna. Det ligger i Homsans personalpolicy att internrekrytera om kompetens finns.

Ny arbetslivskonsulent har anställts som kommer från Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning och har där arbetat med "Steget framåt" som bl.a. syftar till att förbereda brukare för klivet till den öppna arbetsmarknaden. Rekryteringen av henne innebär en förstärkning och ett förtydligande av Homsans mål för 2011 att stärka deltagarna att komma längre på arbetstrappan.

Medarbetare

Personalomsättningen är låg. De kompetenser vi i Homsan främst efterfrågar 2011 är pedagoger med kompetens inom områden som kan tillföra brukaren nya erfarenheter och utvecklingsmöjligheter.

Under perioden har ytterligare en Levande verkstadspedagog enligt mål ovan anställts och verksamheten har sedan verksamhetsövergången ökat kompetensen med tre levande verkstadspedagoger och en arbetsterapeut som arbetar ute i verksamheterna. Under april och maj har en dramapedagog varit timanställd på Måsholmen för att lära medarbetarna mer om att skapa teater och drama.

Vi arbetar kontinuerligt med att anpassa antalet medarbetare med våra intäkter. Under våren tappade vi flera deltagare samtidigt vilket innebar att vi under några månader hade för höga lönekostnader jämfört med resultatet. Under sommaren fick vi in flera deltagare från skolor och resultatet stabiliserade sig.

3 medarbetare är tjänstlediga för studier, fem personer har varit sjukskrivna mer än 60 dagar varav två har varit sjukskrivna hela året. En medarbetare avled i oktober 2011 efter sjukdom.

Timanställda och korttidsvikarier tas in vid behov. Nya nivåbedömningar, förändrade brukarbehov och förändring av antalet brukare kan ändra antalet anställda över tid. I Homsan finns inga "tjänster" utan brukarnas behov och nivå styr antalet anställda.

Arbetsbeskrivningar för vårdare/arbetshandledare framtagna och förhandlade med Kommunal december 2011.

Vid sidan av vårdare och pedagoger i kärnverksamheten finns följande medarbetare 30 % assistent (ekonomi, uppföljning, personal) och 25 % IT-konsult.

Redovisning och fakturering sköts av Allians redovisningsbyrå.

Kompetensutveckling:

Vår Policy är att all personal ska ha varit på minst en utbildning per termin.

Vi lyckades inte riktigt nå upp till det målet och förtydligar nu vikten av fortbildning och förslag på utbildningar på verksamhetsmöten och APT.

Handledning för all personal 2011

Verksamhetschef avslutade i maj en seminarieserie om att vara VD i småföretag.

En person har gått på föreläsning "ADHD och närliggande tillstånd"

En person har gått Kurs i Retorik 10 ggr.

Utbildning i ParaSoL för all personal, nivågraderat (forts 2012)

Teater: 5 medarbetare gick föreställningen "Autist javisst "

12 medarbetare gick på föreställningen Mitt namn är Jack- om att leva med autism

3 medarbetare har varit på föreläsning: Hur underlätta kommunikation

3 medarbetare har varit på föreläsning: Kommunikation rensa och sortera.

3 medarbetare har varit på Activas konferens om Supported Employment i Örebro.

Flera medarbetare har varit på Klara Mera.

Vi fortsatte under våren med Homsanseminarier där vi en gång per månad under 3-4 timmar tillsammans utarbetat bla policys för hot och våld. Vi har under 2011 fått flera deltagare med utåtagerande beteende (Måsholmen och utflyttad verksamhet). Ytterligare ett tema berörde värdegrunden.

Under hösten gjorde vi paus i Homsanseminarierna för att satsa på handledning och implementering av policyer. Seminarierna har återupptagits 2012.
Psykosocialskyddsronde gjordes i slutet av 2011.

Måsholmen har under maj-juni haft en dramapedagog knuten till sig som har utbildat personalen i musik och dramagruppen

Vårutflykt för all personal i juni 2011 med M/S Storskär som var mycket lyckad trots ösregn, storm och motorhaveri!

Julbord för all personal på Gondolen.

Friskvårdsbidrag om 600kr/termin mot uppvisande av kvitto har utnyttjats av 10 personer.

Kvalitetsarbete.

Under hösten 2011 började vi arbetet enligt Socialstyrelsens nya föreskrifter om Ledningssystem i SOSFS 2011:9. Vi har mer tydligt arbetat med flödesschema inom kvalitetsuppföljning som anger aktivitet, hur vi följer upp den och vem som är ansvarig.

Även utvecklingsarbetet styrs av ett flödesschema.

Under sommaren 2011 gjordes en översyn av rutiner och Policyer nya har tillkommit och andra håller på att förändras utifrån förändrade arbetssätt.

Fyra arbetspärmar finns i verksamheten och digitalt.

1 policyer, 2.rutiner, 3 blanketter och formulär, 4 arbetsmiljö.

Pärmarna utgör vid sidan av flödesscheman stommen i vårt Ledningssystem för kvaliteten i verksamheterna.

Varje enhet gör sedan sina egna flödesscheman med mål utifrån huvuddokumentet och som följs upp på verksamhetsmöten.

Processombud

De flesta av medarbetarna är "ombud" vilket innebär ett särskilt ansvar för någon process i Homsan. Varje process har en/ flera ombud från resp. verksamhet och processgrupperna träffas några gånger per termin, rapportering till Ledningsgruppen. I dag har vi följande Processgrupper: kontor/administration, förråd, buss, Pict-o-stat, marknadsföring, fest/kultur, arbetsmiljö/friskvård och lättläst.

Maten

Homsan har under 2011 köpt luncher från Västerholmsskolan i Skärholmen.

Miljö

Under augusti påbörjades ett arbete med att se över bussanvändningen i företaget. Vi håller på att göra om bussarnas schema för att logistiskt minska antalet körda kilometer per buss

Avvikelsehantering

Under perioden har Homsan fått två klagomål som hanterats enl. våra klagomålsrutiner. Ett klagomål gäller en deltagare från Skärholmen och klagomålet är skickat till registrator.

Ekonomi

Ekonomi är stabil även om vi tappat deltagare under våren och inte kunnat eller velat minska bemanningen i motsvarande takt då vi visste att vi skulle få in nya deltagare under sommaren. Under vintern 2010/2011 gjorde Bedömningskansliet ombudömmingar på samtliga deltagare och vi ser en sänkning av nivå på flera deltagare vilket också påverkat vårt resultat och vår bemanning.

1/1 2011 fick vi en ökning av LSS pengarna med 1% vilket på intet sätt täcker löneökningar om 2% enl. kollektivavtal samt en inflation enl. konsumentindex om drygt 3%. Vi arbetar ständigt med att öka volymen dvs. få in fler brukare samt att arbeta smartare.

Se Årsbokslut.

Sammanfattning

Homsan har under året haft svårigheter med att anpassa personalstaten efter intäkter då intäktsidan har varit ojämn. Vi har trots detta slutat året med ett positivt resultat och haft ett år med ytterligare kvalitetshöjningar i flödesscheman och årshjul som ständigt följs upp. Vi har utbildat vidare i dokumentation och ser en bättre precision i Genomförandeplanerna. Arbetslivsteamet och utflyttade grupper arbetar tätt tillsammans för att göra grupperna så arbetsliknande som möjligt.

Deltagare och anhöriga verkar trivas med oss och medarbetarsamtal och psykosocial skyddsround indikerar att vi själva trivs med oss också!

Anne Sand-Björkqvist

VD

Homsan AB

Årsredovisning

för

Homsan AB

556787-1818

Räkenskapsåret

2011

15

Styrelsen och verkställande direktören för Homsan AB får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2011.

Förvaltningsberättelse

Allmänt om verksamheten

Homsan AB driver sedan 2010-01-01 Daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning enligt LSS med Stockholm stad som huvudman. Verksamheten drivs under tre tillstånd från Socialstyrelsen. Sammanlagt har företaget 49 anställda och 90 brukare.

Vision

Tillsammans driver vi Homsan AB med visionen att skapa Daglig verksamhet i Världsklass - En daglig verksamhet som sätter individens självbestämmande, inflytande och integritet i centrum.

Vår verksamhet är baserad på FN:s deklARATIONER om mänskliga rättigheter, aktuell lagstiftning, föreskrifter, handikappolitiska program samt politiska mål. Vi tar till oss och bidrar till nyskapande och aktuell forskning.

Verksamhetsidé

Homsan bedriver daglig verksamhet enligt LSS för personer med utvecklingsstörning, personer med förvärvad hjärnskada och personer med diagnoser inom autismspektrat.

Genom att driva enheterna i nära samarbete kan Homsan erbjuda ett större utbud av aktiviteter, bredare kompetens och en större möjlighet till utveckling för såväl brukare som medarbetare.

Genom korta beslutsvägar ges brukare och personal stort inflytande över verksamhetens innehåll. Det ger ett ökat engagemang och arbetsglädje. Våra ledstjärnor är trygghet, inflytande och bemötande.

Varje uppgift ska vara individanpassad, med strävan att arbetet ska klaras så självständigt som möjligt. Arbetsuppgifterna ska utformas så att de har ett utvecklande och stimulerande syfte. Målet ska vara att nå så långt på arbetstrappan som möjligt. Det innebär att verksamheterna arbetar såväl habiliterande som arbetsinriktat.

Personal och brukare ska hjälpas åt att bidra till en positiv anda och ett arbetssätt som leder till en positiv utveckling.

Ledningssystem

Homsan AB har ett ledningssystem för kvalitet, arbetsmiljö och utveckling som är anpassat för verksamheten. Kvalitetsuppföljning används systematiskt och är avstämt mot gällande lagstiftning, föreskrifter samt aktuell och evidensbaserad forskning.

Väsentliga händelser under och efter räkenskapsåret

Ny organisation från 2011-02-01 med en förändring i ägarstrukturen som innebär två delägare istället för tre i Homsan AB. I anslutning till detta skedde en förändring i styrelsen som innebär att en delägare och en suppleant lämnade styrelsen under februari 2011 samt att en ny styrelsesuppleant påbörjade uppdrag i styrelsen från augusti 2011.

Vidare utökades verksamheterna med en chefsbefattning som innebär att det under 2011 finns två enhetschefer samt VD/verksamhetschef.

Verksamheterna på Delicato och Orbit One avslutades under september-oktober 2011 eftersom företagen inte längre hade möjlighet att ha grupper i verksamheten.

Två nya grupper startades istället upp. Gröna gruppen och Produktionsgruppen påbörjade verksamhet i oktober 2011.

Verksamhetsuppföljning från Skärholmens stadsdelsförvaltning visar gott resultat.

Inspektion från arbetsmiljöverket gällande riskanalyser avslutades utan kvarstående påpekanden.

Flerårsöversikt (tkr)	2011	2009/10
Nettoomsättning	22 061	21 861
Resultat efter finansiella poster	191	1 554
Soliditet (%)	22	28

Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel (kronor):

balanserad vinst	408 701
årets vinst	98 354
	507 055

disponeras så att	507 055
i ny räkning överföres	

Företagets resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med tilläggsupplysningar.

m

Homsan AB
Org.nr 556787-1818

3 (9)

Resultaträkning

	Not	2011-01-01 -2011-12-31	2009-08-14 -2010-12-31 (17 mån)
Nettoomsättning		22 060 926	21 860 698
Övriga rörelseintäkter		145 697	129 509
		22 206 623	21 990 207
Rörelsens kostnader			
Handelsvaror		-1 198 294	-1 265 069
Övriga externa kostnader		-2 232 859	-2 285 323
Personalkostnader	1	-18 387 328	-16 630 534
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar		-158 495	-219 288
		-21 976 976	-20 400 214
Rörelseresultat		229 647	1 589 993
Resultat från finansiella poster			
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		70	0
Räntekostnader och liknande resultatposter		-38 922	-35 647
		-38 852	-35 647
Resultat efter finansiella poster		190 795	1 554 346
Bokslutsdispositioner	2	-42 561	-479 136
Resultat före skatt		148 234	1 075 210
Skatt på årets resultat		-49 880	-291 509
Årets resultat		98 354	783 701

(c.w.)

Balansräkning	Not	2011-12-31	2010-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier, verktyg och installationer	3	414 692	573 187
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		1 973 482	2 011 320
Övriga fordringar		347 153	1 196
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		56 501	57 303
		2 377 136	2 069 819
Kassa och bank	4	1 679 564	1 718 600
Summa omsättningstillgångar		4 056 700	3 788 419
SUMMA TILLGÅNGAR		4 471 392	4 361 606

Balansräkning	Not	2011-12-31	2010-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	5		
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital		100 000	100 000
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserad vinst eller förlust		408 701	0
Årets resultat		98 354	783 701
		507 055	783 701
Summa eget kapital		607 055	883 701
Obeskattade reserver	6	521 697	479 136
Långfristiga skulder	7		
Skulder till kreditinstitut		358 816	511 804
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut		152 988	152 988
Leverantörsskulder		218 388	421 520
Aktuella skatteskulder		0	6 148
Övriga skulder		938 624	710 520
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		1 673 824	1 195 789
Summa kortfristiga skulder		2 983 824	2 486 965
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		4 471 392	4 361 606
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga

Ans

Tilläggsupplysningar

Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmänna upplysningar

Årsredovisningen har upprättats enligt årsredovisningslagen och med tillämpande av allmänna råd, rekommendationer samt uttalanden från Bokföringsnämnden. För de fall allmänt råd från Bokföringsnämndens saknas för en för företaget väsentligt fråga har vägledning hämtats från Redovisningsrådets rekommendationer samt uttalanden från dess akutgrupp.

Övriga tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärden där inget annat anges.

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Intäktsredovisning

Intäkter har tagits upp till verkligt värde av vad som erhållits eller kommer att erhållas och redovisas i den omfattning det är sannolikt att de ekonomiska fördelarna kommer att tillgodogöras bolaget och intäkterna kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Företaget redovisar utförda tjänsteuppdrag på löpande räkning i enlighet med alternativregeln i BFNAR 2003:3. Det innebär att intäkten redovisas i den takt som utförda tjänster faktureras och utgifterna redovisas som kostnad när de uppkommer. Pågående, ej fakturerade tjänsteuppdrag, tas inte upp som tillgång i balansräkningen.

Anläggningstillgångar

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde. Följande avskrivningsprocent tillämpas:

Materiella anläggningstillgångar

Bilar

20%

Noter

Not 1 Anställda och personalkostnader

	2011	2009-08-14 -2010-12-31
Medelantalet anställda		
Kvinnor	31	41
Män	18	21
	49	62
Löner och andra ersättningar		
Löner och andra ersättningar	12 734 498	11 506 983
	12 734 498	11 506 983
Sociala kostnader		
Pensionskostnader	675 090	659 698
Sociala kostnader och andra avgifter	4 179 633	3 784 485
	4 854 723	4 444 183
Totala löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader	17 589 221	15 951 166
Könsfördelning bland ledande befattningshavare		
Andel kvinnor i styrelsen	33,3 %	33,3 %
Andel män i styrelsen	66,7 %	66,7 %

Not 2 Bokslutsdispositioner

	2011	2009-08-14 -2010-12-31
Avsättning periodiseringsfond	-62 000	-369 468
Förändring överavskrivningar	19 439	-109 668
	-42 561	-479 136

103

Not 3 Inventarier, bilar

	2011-12-31	2010-12-31
Ingående anskaffningsvärden	792 475	0
Inköp	0	792 475
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	792 475	792 475
Ingående avskrivningar	-219 288	0
Årets avskrivningar	-158 495	-219 288
Utgående ackumulerade avskrivningar	-377 783	-219 288
Utgående redovisat värde	414 692	573 187

Not 4 Checkräkningskredit

	2011-12-31	2010-12-31
Beviljat belopp på checkräkningskredit uppgår till	200 000	0
Utnyttjad kredit uppgår till	0	0

Not 5 Förändring av eget kapital

	Aktie- kapital	Balanserat resultat	Årets resultat
Belopp vid årets ingång	100 000		783 701
Disposition enligt beslut av årets årsstämma:		783 701	-783 701
Utdelning		-375 000	
Årets resultat			98 354
Belopp vid årets utgång	100 000	408 701	98 354

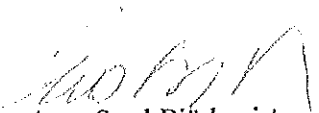
Not 6 Obeskattade reserver

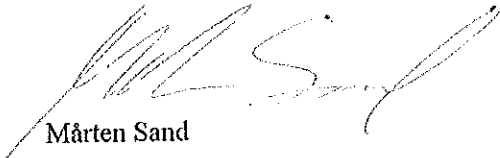
	2011-12-31	2010-12-31
Ackumulerade överavskrivningar	90 229	109 668
Periodiseringsfond Tax 2011	369 468	369 468
Periodiseringsfond Tax 2012	62 000	0
	521 697	479 136

Not 7 Långfristiga skulder

	2011-12-31	2010-12-31
Förfaller senare än 1 och tidigare än 5 år efter balansdagen		
Handelsbanken	358 816	511 804
	358 816	511 804

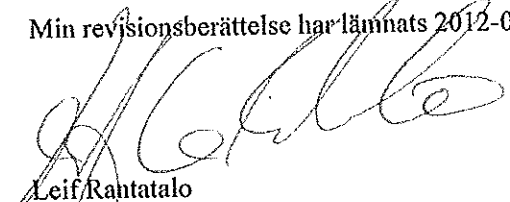
Skärholmen den 24 maj 2012


Anne Sand-Björkqvist
Verkställande direktör


Mårten Sand

Revisorspåteckning

Min revisionsberättelse har lämnats 2012-05 -30


Leif Rantatalo
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Homsan AB
Org.nr 556787-1818

Rapport om årsredovisningen

Jag har reviderat årsredovisningen för Homsan AB för räkenskapsåret 2011.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för årsredovisningen

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Mitt ansvar är att uttala mig om årsredovisningen på grundval av min revision. Jag har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige. Dessa standarder kräver att jag följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras; bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur bolaget upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

Jag anser att de revisionsbevis jag har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för mina uttalanden.

Uttalanden

Enligt min uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Homsan ABs finansiella ställning per 2011-12-31 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Jag tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Utöver min revision av årsredovisningen har jag även reviderat förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Homsan AB för räkenskapsåret 2011.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, och det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt aktiebolagslagen.

Revisorns ansvar

Mitt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala mig om förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust och om förvaltningen på grundval av min revision. Jag har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.

Som underlag för mitt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har jag granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

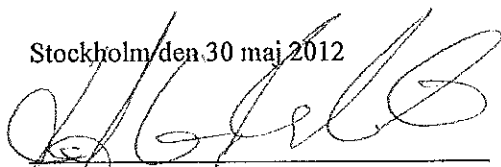
Som underlag för mitt uttalande om ansvarsfrihet har jag utöver min revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Jag har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Jag anser att de revisionsbevis jag inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för mina uttalanden.

Uttalanden

Jag tillstyrker att årsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 30 maj 2012



Leif G. Rantatalo
Auktoriserad revisor

Pict-O-Stat undersökning 2011

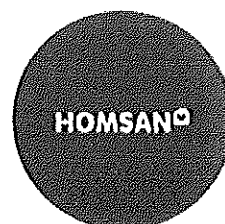
Fönstret

Måsholmen

Utflyttad verksamhet

Ålgryte

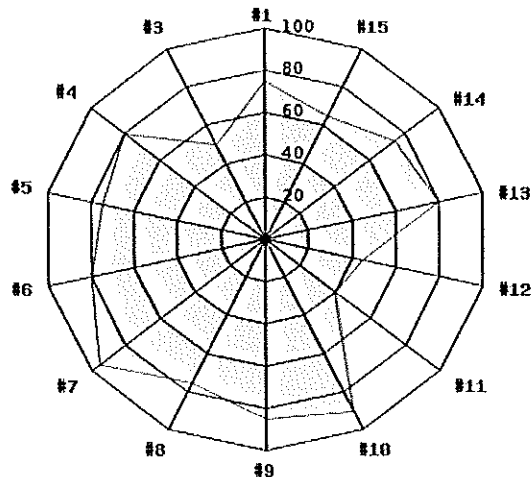
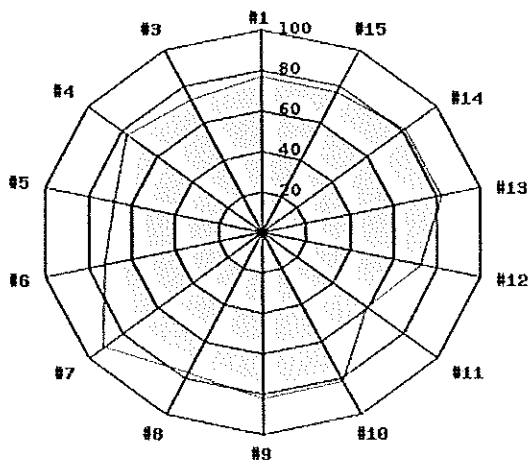
Samt jämförelse med undersökningen gjord 2010.



Fönstret

2011

2010



2011

2010

Fråga	Svar	Procent	Antal
Är det för mycket ljud på jobbet?	Ja	9,09	1
	Ibland	27,27	3
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	63,64	7
Har du ett schema där du ser vad du ska göra under dagen?	Ja	45,45	5
Kommunikation och information(1)	Vet inte	18,18	2
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	36,36	4
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet?	Ja	72,73	8
	Nej	27,27	3
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10			
Lyssnar personalen på dig?	Ja	72,73	8
	Ibland	9,09	1
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	18,18	2
Hur känner du dig när du jobbar?	Glad	54,55	6
	Inget särskilt	27,27	3
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Ledsen	18,18	2
Hur känner du dig när du kommer till jobbet på morgonen?	Glad	63,64	7
	Inget särskilt	18,18	2
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Ledsen	18,18	2
Kan du äta din lunch i lugn och ro?	Ja	90,91	10
	Ibland	0	0
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	9,09	1
Vad tycker du om dina arbetskamrater?	Bra	54,55	6
	Sådär	45,45	5
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Dåligt	0	0
Tycker du om personalen?	Ja	72,73	8
	Ibland	18,18	2
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	9,09	1

Procent	Antal
20	2
10	1
70	7
30	3
30	3
40	4
50	5
50	5
70	7
20	2
10	1
50	5
50	5
0	0
60	6
40	4
0	0
90	9
10	1
0	0
60	6
30	3
10	1
80	8
10	1
10	1

Är det något du är rädd för på jobbet?	Ja	18,18	2
	Ibland	0	0
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	81,82	9
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet?	Ja	54,55	6
	Ibland	9,09	1
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	36,36	4
Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet?	Ja	63,64	7
	Vet inte	18,18	2
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	18,18	2
Vill du vara i din grupp?	Ja	63,64	7
	Ibland	36,36	4
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	0	0
Är ditt jobb viktigt för dig?	Ja	72,73	8
	Vet inte	18,18	2
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	9,09	1
Får du beröm av personalen när du gör någonting bra?	Ja	63,64	7
	Ibland	27,27	3
Antal svarande 2011: 11 Antal svarande 2010: 10	Nej	9,09	1

0	0
20	2
80	8
30	3
20	2
50	5
30	3
30	3
40	4
70	7
20	2
10	1
70	7
10	1
20	2
40	4
50	5
10	1

Åtgärd: Ändrat aktiviteter så färre är i stor grupp.

Två medarbetare slutade/blev långtids sjuk och vikarie är insatt

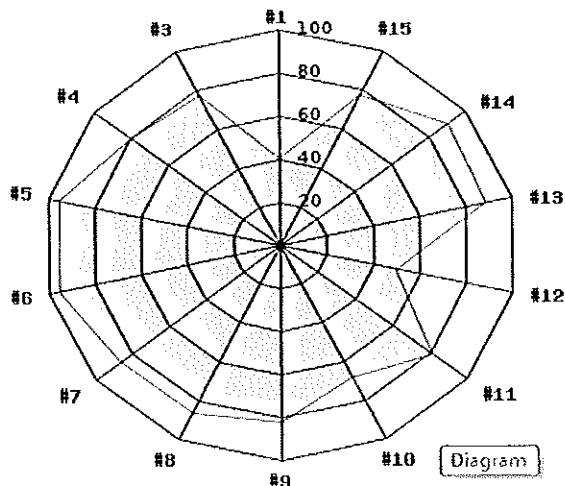
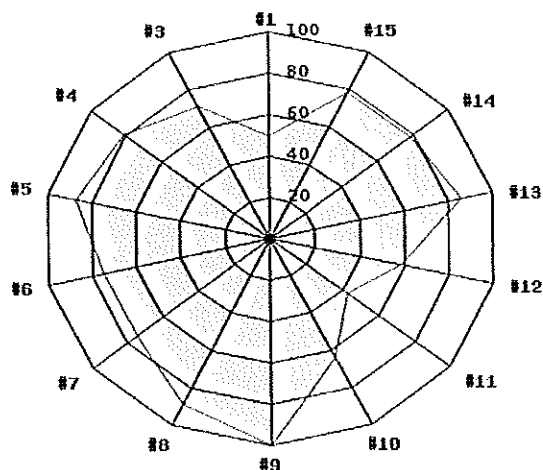
)

4

Åtgärd: Sett över rumsplaneringen omkring utåtagerande deltagare

2011

2010



2011

2010

Fråga	Svar	Procent	Antal
Är det för mycket ljud på jobbet?	Ja	25	2
	Ibland	50	4
Antal svarande 2011: 8 Antal svarande 2010: 7	Nej	25	2
Har du ett schema där du ser vad du ska göra under dagen?	Ja	66,67	6
	Vet Inte	22,22	2
Antal svarande 2011: 9 Antal svarande 2010: 7	Nej	11,11	1
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet?	Ja	71,43	5
	Nej	28,57	2
Antal svarande 2011: 7 Antal svarande 2010: 7			
Lyssnar personalen på dig?	Ja	75	6
	Ibland	12,5	1
Antal svarande 2011: 8 Antal svarande 2010: 10	Nej	12,5	1
Hur känner du dig när du jobbar?	Glad	87,5	7
	Inget särskilt	0	0
Antal svarande 2011: 8 Antal svarande 2010: 7	Ledsen	12,5	1
Hur känner du dig när du kommer till jobbet på morgonen?	Glad	62,5	5
	Inget särskilt	25	2
Antal svarande 2011: 8 Antal svarande 2010: 7	Ledsen	12,5	1
Kan du äta din lunch i lugn och ro?	Ja	62,5	5
	Ibland	25	2
Antal svarande 2011: 8 Antal svarande 2010: 7	Nej	12,5	1
Vad tycker du om dina arbetskamrater?	Bra	88,89	8
	Sådär	0	0
Antal svarande 2011: 9 Antal svarande 2010: 7	Dåligt	11,11	1
Tycker du om personalen?	Ja	100	6
	Ibland	0	0
Antal svarande 2011: 6 Antal svarande 2010: 7	Nej	0	0

Procent	Antal
57,14	4
14,29	1
28,57	2
71,43	5
14,29	1
14,29	1
100	7
0	0
85,71	6
14,29	1
0	0
100	7
0	0
0	0
100	7
0	0
0	0
85,71	6
14,29	1
0	0
85,71	6
14,29	1
0	0

Är det något du är rädd för på jobbet?	Ja	28,57	2
	Ibland	14,29	1
Antal svarande 2011: 7 Antal svarande 2010: 7	Nej	57,14	4
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet?	Ja	28,57	2
	Ibland	28,57	2
Antal svarande 2011: 7 Antal svarande 2010: 7	Nej	42,86	3
Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet?	Ja	33,33	2
	Vet inte	50	3
Antal svarande 2011: 6 Antal svarande 2010: 7	Nej	16,67	1
Vill du vara i din grupp?	Ja	85,71	6
	Ibland	0	0
Antal svarande 2011: 7 Antal svarande 2010: 7	Nej	14,29	1
Är ditt jobb viktigt för dig?	Ja	71,43	5
Sysselsättning och gemenskap (1)	Vet inte	14,29	1
	Nej	14,29	1
Får du beröm av personalen när du gör någonting bra?	Ja	71,43	5
	Ibland	14,29	1
Antal svarande 2011: 7 Antal svarande 2010: 7	Nej	14,29	1

28,57	2
14,29	1
57,14	4
71,43	5
28,57	2
0	0
42,86	3
28,57	2
28,57	2
100	7
0	0
0	0
100	7
0	0
0	0
71,43	5
28,57	2
0	0

Nya grupper vilket inte riktigt satt sig.

För åtgärd

Vi möter sedan 2011 upp deltagarna på ett bättre sätt och med ett separat omklädningsrum och me

Såg under 2011 över luncherna så att de blev lugnare. Man äter i stora eller lilla matsalen salen allt i lj

Osäkert resultat.

Här behöver vi se över och i större utsträckning ge deltagarna ett inflytande över dagen. Möjligen osäke

Deltagarna får sedan 2011 prova i olika grupper och sedan välja vilka de vill vara i. Vi försöker att snabl

d morgonsamling. Vi tror att frågan i år är mer adekvat besvarad

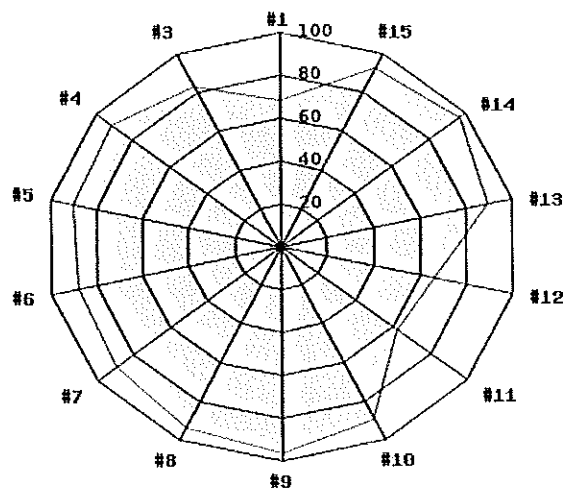
usgård. I stället för tillsammans. Så vi tror att frågan nu är mer adekvat besvarad

ert resultat

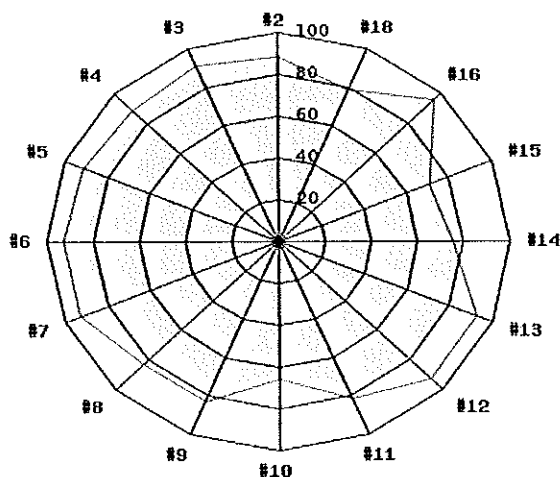
bt genom en rutin fång upp deltagare som verkar vilja byta grupp

Pictostat jämförelse 2011-2010 Utflyttad verksamhet

2011



2010



2011

Fråga	Svar	Procent	Antal
Har du ett schema där du ser vad du ska göra under dagen?	Ja	80	28
	Vet inte	2,86	1
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 30	Nej	17,14	6
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet?	Ja	88,57	31
	Nej	11,43	4
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 30			
Tycker du om personalen?	Ja	88,57	31
	Ibland	5,71	2
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 29	Nej	5,71	2
Kan du äta din lunch i lugn och ro?	Ja	82,86	29
	Ibland	11,43	4
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 29	Nej	5,71	2
Hur känner du dig när du jobbar?	Glad	82,86	29
	Inget särskilt	17,14	6
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 30	Ledsen	0	0
Vad tycker du om dina arbetskamrater?	Bra	88,57	31
	Sådär	8,57	3
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 30	Dåligt	2,86	1
Lyssnar personalen på dig?	Ja	88,57	31
	Ibland	8,57	3
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 30	Nej	2,86	1
Är det något du är rädd för på jobbet?	Ja	17,14	6
	Ibland	0	0
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 28	Nej	82,86	29
Hur känner du dig när du kommer till jobbet på morgonen?	Glad	71,43	25
	Inget särskilt	22,86	8
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 29	Ledsen	5,71	2

2010

Procent	Antal
16,67	5
30	9
53,33	16
83,33	25
16,67	5
93,1	27
6,9	2
0	0
86,21	25
6,9	2
6,9	2
80	24
20	6
0	0
86,67	26
13,33	4
0	0
86,67	26
10	3
3,33	1
10,71	3
0	0
89,29	25
75,86	22
24,14	7
0	0

Är det för mycket ljud på jobbet?	Ja	25,71	9
	Ibland	17,14	6
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 30	Nej	57,14	20
Får du beröm av personalen när du gör någonting bra?	Ja	74,29	26
	Ibland	14,29	5
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 28	Nej	11,43	4
Vill du vara i din grupp?	Ja	88,57	31
	Ibland	8,57	3
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 28	Nej	2,86	1
Är ditt jobb viktigt för dig?	Ja	88,57	31
	Vet inte	8,57	3
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 28	Nej	2,86	1
Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet?	Ja	68,57	24
	Vet inte	14,29	5
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 28	Nej	17,14	6
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet?	Ja	57,14	20
Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ibland	28,57	10
Antal svarande 2011: 35 Antal svarande 2010: 28	Nej	14,29	5
Är du nöjd med dina arbetstider?	Ja	91,43	32
	Vet inte	8,57	3
Antal svarande 2011: 35	Nej	0	0
Vet du vem du ska prata med om du vill byta jobb?	Ja	68,57	24
	Vet inte	31,43	11
Antal svarande 2011: 35			
Får du prova något annat jobb om du vill?	Ja	71,43	25
	Vet inte	14,29	5
Antal svarande 2011: 35	Nej	14,29	5

16,67	5
30	9
53,33	16
89,29	25
7,14	2
3,57	1
85,71	24
7,14	2
7,14	2
96,43	27
0	0
3,57	1
60,71	17
10,71	3
28,57	8
46,43	13
32,14	9
21,43	6

Ser över rutinerna vid lunch där många deltagare möts på Vårberg och vi försöker att grupperna ska äta på olika tid

Obs ! Här behöver vi arbeta oss tillbaka.

Nya frågor bara för utflyttad

1. 1. 1.

}

}

}

}

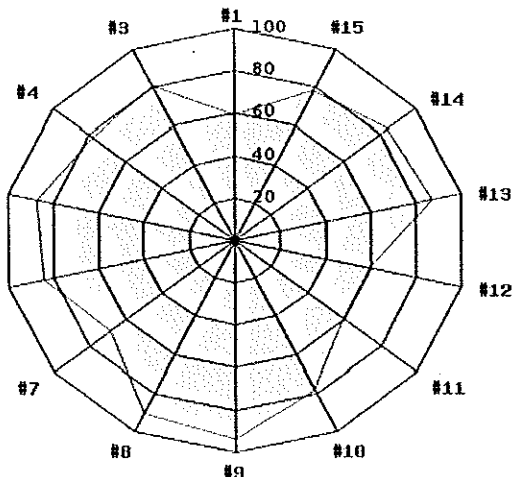
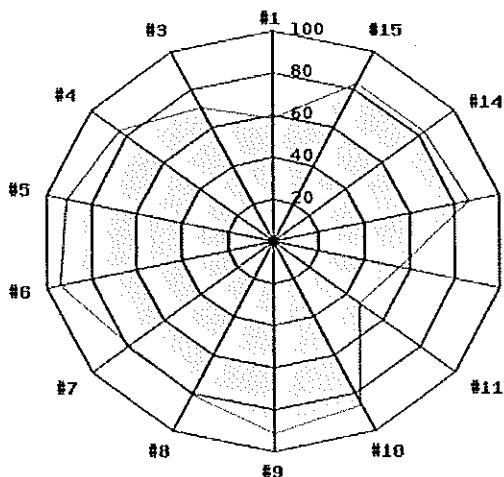
}

ler.

}

2011

2010



2011

2010

Fråga	Svar	Procent	Antal
Är det för mycket ljud på jobbet?	Ja	35,29	6
Fysisk miljö (1)	Ibland	11,76	2
Antal svarande 2011: 17 Antal svarande 2010: 16	Nej	52,94	9
Har du ett schema där du ser vad du ska göra under dagen?	Ja	50	9
	Vet inte	5,56	1
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	44,44	8
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet?	Ja	70,59	12
	Nej	29,41	5
Antal svarande 2011: 17 Antal svarande 2010: 16			
Lyssnar personalen på dig?	Ja	75	12
	Ibland	18,75	3
Antal svarande 2011: 16 Antal svarande 2010: 16	Nej	6,25	1
Hur känner du dig när du jobbar?	Glad	88,24	15
	Inget särskilt	5,88	1
Antal svarande 2011: 17 Antal svarande 2010: 16	Ledsen	5,88	1
Hur känner du dig när du kommer till jobbet på morgonen?	Glad	88,24	15
	Inget särskilt	11,76	2
Antal svarande 2011: 17 Antal svarande 2010: 16	Ledsen	0	0
Kan du äta din lunch i lugn och ro?	Ja	76,47	13
	Ibland	5,88	1
Antal svarande 2011: 17 Antal svarande 2010: 16	Nej	17,65	3
Vad tycker du om dina arbetskamrater?	Bra	72,22	13
	Sådär	16,67	3
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Dåligt	11,11	2
Tycker du om personalen?	Ja	83,33	15
	Ibland	16,67	3
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	0	0
Är det något du är rädd för på jobbet?	Ja	5,56	1

Procent	Antal
31,25	5
18,75	3
50	8
56,25	9
12,5	2
31,25	5
81,25	13
18,75	3
68,75	11
18,75	3
12,5	2
75	12
25	4
0	0
81,25	13
6,25	1
12,5	2
62,5	10
12,5	2
25	4
81,25	13
18,75	3
0	0
87,5	14
12,5	2
0	0
12,5	2

	Ibland	16,67	3
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	77,78	14
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet?	Ja	35,29	6
	Ibland	23,53	4
Antal svarande 2011: 17 Antal svarande 2010: 16	Nej	41,18	7
Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet?	Ja	38,89	7
	Vet inte	33,33	6
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	27,78	5
Vill du vara i din grupp?	Ja	77,78	14
Sysselsättning och gemenskap (1)	Ibland	16,67	3
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	5,56	1
Är ditt jobb viktigt för dig?	Ja	77,78	14
Sysselsättning och gemenskap (1)	Vet inte	11,11	2
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	11,11	2
Får du beröm av personalen när du gör någonting bra?	Ja	77,78	14
Uppskattning och respons	Ibland	11,11	2
Antal svarande 2011: 18 Antal svarande 2010: 16	Nej	11,11	2

18,75	3
68,75	11
50	8
18,75	3
31,25	5
50	8
18,75	3
31,25	5
81,25	13
12,5	2
6,25	1
81,25	13
6,25	1
12,5	2
75	12
6,25	1
18,75	3

Byte av stödpersoner och personal

byte av stödpersonal och personal

Behöver jobba på under 2011

Vi behöver bli tydligare i hur vi uttrycker vad möten handlar om. Ta upp på VM

HOMSAN[®]

Sammanställning av enkät skickat till gode män 2011

Hej nu har Homsan snart drivit Daglig verksamhet i Skärholmen i två år.

Vi är nu intresserade av dina synpunkter på vår verksamhet för att kunna förbättra den ytterligare.

Nedan följer några frågor som vi gärna vill få svar på så snart som möjligt dock senast den 19 december

Min huvudman har sin verksamhet på

Måsholmen 13/18

Fönstret 4/11

Ålgryte 11/23

Utflyttad verksamhet 6/35

Alla deltagare har inte god man. Gäller främst Utflyttad verksamhet

Tillgänglighet

Jag har fått information om hur och när jag kan nå verksamheten

stämmer inte

stämmer helt

5

2

4

23

Det är lätt att komma i kontakt med personal i verksamheten

stämmer inte

stämmer helt

4

2

7

21

Trygghet

Jag känner förtroende för personalen

stämmer inte

stämmer helt

1

6

26

Jag vet vilka som är stödpersoner till min huvudman

stämmer inte

stämmer helt

3

2

8

21

Personalen tar hänsyn till min huvudmans behov

stämmer inte stämmer helt

2 7 24

Jag känner mig trygg med den Dagliga verksamheten

stämmer inte stämmer helt

1 6 26



Jag blir väl bemött i kontakt med personalen

stämmer inte stämmer helt

4 30

Kompetens

Jag anser att personalen är kunnig och utför sitt arbete på ett bra sätt

stämmer inte stämmer helt

1 9 24

Jag upplever att min huvudman får ett bra stöd under vistelsen på Daglig verksamhet

stämmer inte stämmer helt

2 8 24

Delaktighet

Min huvudman är på Daglig verksamhet de tider vi önskar

stämmer inte stämmer helt

2 3 10

Jag vet vem jag ska prata med om jag har synpunkter på verksamheten

stämmer inte stämmer helt

4 5 24



Jag tror att min huvudman är nöjd med de aktiviteter som erbjuds i verksamheten

stämmer inte

stämmer helt

1

8

24

Så här tycker jag om Den Dagliga verksamheten

Jag är nöjd med min huvudmans Dagliga verksamhet

stämmer inte

stämmer helt

1

7

24



Jag upplever att min huvudman är nöjd med sin Dagliga verksamhet

stämmer inte

stämmer helt

1

6

26

Finns det något annat som inte uppnår dina förväntningar på verksamheten?

Övriga kommentarer



Tack för att du har svarat på frågorna!

Åtgärder

En på Måsholmen har skrivit stämmer inte på allt? Språk eller missnöje?

Kollat upp. En anhörig hade inte förstått frågorna på språk utan kryssat i första rutan på alla frågor.

Nästa år kommer enkät att gå ut på mer än ett språk

Under maj 2011 skickar vi hem ett kontaktkort till alla anhöriga, gode män och gruppbofasta. Hur man når oss och vem man ska kontakta i olika frågor.

På utflyttad har många deltagare bara förvaltare och några ingen god man alls

