

Homsan AB
Verksamhetsbokslut
2012



Verksamhetsidé

Homsan är ett vårdföretag som erbjuder bredd i verksamhetsutbudet.

Vi kan idag erbjuda daglig verksamhet enligt LSS för personer med utvecklingsstörning, personer med förvärvad hjärnskada och personer med diagnoser inom autismspektrat. För samma målgrupper kan vi sedan sommaren 2012 erbjuda ledsagning och avlösning.

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 deltagare och personal stort inflytande över verksamhetens innehåll. Det ger ett ökat engagemang och arbetsglädje.

Den Dagliga verksamheten ska vara individanpassad och ge deltagaren inflytande över sin dag och med tydlig målsättning i att utveckla deltagarnas självständighet och medbestämmande. Arbetsuppgifter 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.

Ett mål är erbjuda social omsorg med bredd och hög kvalitet. Alla verksamheter ska drivas i en Homsan-anda som arbetar för hög kvalitet och en sund ekonomi. Vi tror att vård och omsorg med hög kvalitet växer fram genom konkurrens och transparens. Vi arbetar därför med ett eget ledningssystem som bygger på utveckling, utvärdering och insyn.

Företaget

Homsan AB startade sin verksamhet 2010-01-01 och bedriver i dag daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning i entreprenadform i Skärholmens stadsdelsförvaltning enl. Lagen om offentlig upphandling (LOU.)

Företaget bedriver även Mannekängen Daglig verksamhet i Fruängen genom lag om valfrihet (LOV) Mannekängen vänder sig till personer med Aspergers syndrom eller lindrig utvecklingsstörning och startade 1/10 2012.

Homsan erbjuder också ledsagning och avlösarservice enl. LSS och SoL genom LOV i Stockholms stad sedan 1 juli 2012

From 2013 bedriver Homsan även boendestöd och har tillstånd för uppstart av hemtjänst.

Entreprenadavtalet gällande driften av Daglig verksamhet i Skärholmens sdf är slutet för perioden 1 januari 2010 till och med 31 december 2012. Avtalet är förlängt för 2013 och nyligen även för 2014.

Verksamheterna i Skärholmen (LOU) bedrivs under fyra 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. Även individuell placering faller under tillstånd för Ålgryte och utflyttad verksamhet.

Homsan/Slingan (nytt tillstånd från december 2012) vänder sig främst till personer med autism och startade upp 2013 01 med deltagare från Måsholmen som grund för att bättre tillgodose de deltagarnas behov. På Slingan arbetar deltagarna efter egna individuella scheman. Arbetssättet bygger på tydliggörande pedagogik med lågaffektivt bemötande. Det finns en hög personaltäthet.

Vision

Eftersom Homsan expanderar och verksamhetsinnehållet på så sätt blivit bredare arbetar vi just nu med en ny vision, se text visionsarbete

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: kärnverksamhet

Mårten Sand administrativ chef: ekonomi, lokaler, IT och administration

Ledningsgrupp

Verksamhetschef Anne Sand-Björkqvist

Adm. chef Mårten Sand

Enhetschef Lena Elfvingson

Enhetschef Kirsi Naskali

Arbetskonsulent Ann Lindblad

Samordnare Sandra Carrasco

Informatör Elenor Larsson

Ledningsstruktur och ansvar enl. Ledningssystem baserat på SOSFS 2011:9

Ansvar

- VD i verksamheten är ansvarig för att Ledningssystemet används systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet. Vidare ska arbetet med ledningssystemet planeras, ledas, kontrolleras, följas upp, utvärderas och förbättra samt att kvaliteten systematiskt och fortlöpande utvecklas.
- Det framgår också i SOSFS 2011:9 att Den som bedriver verksamhet enl. LSS ska utarbeta och fastställa de rutiner som behövs för att säkra verksamhetens kvalitet.
- För varje aktivitet ska den som bedriver verksamhet enl. LSS fastställa de rutiner som behövs för att säkra kvaliteten på de insatser som ges i verksamheten.
- Respektive enhetschef ansvarar för att bryta ner målen och förankra och följa upp i personalgruppen
- Respektive enhetschef ansvarar för uppföljning och analys av resultat samt att vidta åtgärder för att utveckla verksamheten vidare.
- Samaordnare ansvarar för att arbeta enl. aktivitetslista för samordnare
- Alla medarbetare ansvarar arbeta enligt fastställda rutiner
- Stödperson ansvarar för att tillsammans med brukaren planera och följa upp och utvärdera mål och metoder enligt genomförandeplan

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Ökat behov av struktur och säkerhet för deltagare på Måsholmen på ledde till att den nya verksamheten Slingan öppnade i Bredäng vid årsskiftet 2012/2013 med 5 deltagare från Måsholmen. Såväl Slingan som Måsholmen kan nu arbeta än mer individanpassat.

Homsan förvärvade Hangar-shop Secondhandbutik vid årsskiftet 2012/13 för att ytterligare förbättra möjligheten för deltagare att komma över tröskeln till den öppna arbetsmarknaden. I en vanlig butiksmiljö på 400 kvm kan vi nu erbjuda kartläggning, individuell placering och utflyttad arbetsgrupp.

Ett långt förberedande arbete under 2012 leder till att Homsan kan erbjuda en yrkesgrupp på Hundagiset Kära Tassar i Västertorp.

Utbildning gällande brand tillsammans med Brännkyrka brandförsvar för alla personalgrupper under oktober. Brandövning för alla verksamheter i anslutning till detta.

Utbildning i Hjärt-lungräddning för alla personalgrupper.

En organisationsförändring 2012-02-01 som innebar att båda delägarna i Homsan AB nu arbetar 100 % i företaget. Det innebär en fördelning och ett förtydligande av

ledningsansvaret så att Anne Sand-Björkqvist är VD och ansvarig för kärnverksamhet medan Mårten Sand ansvarar för administrativa rutiner, ekonomi, IT och lokaler. Även en informatör Elenor Larsson är anställd på deltid för att arbeta med hemsida, informationsmaterial och ansvara för Homsans kommunikationsplan för information internt och externt.

Arbetsmiljöverket har gjort inspektion om riskanalyser och dokumentation för att förhindra hot och våldssituationer i verksamheten. Homsan fick godkänt utan anmärkning

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

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.

Verksamheten i siffror

Antal deltagare:

Förfrågningsunderlag 103 deltagare

Vid övergång jan 2010 95 deltagare

Jan 2011 98 deltagare

Jan 2012 91 deltagare

Dec 2013 90 deltagare varav:

19 på Måsholmen

11 på Fönstret

24 på Ålgryte

36 på Utflyttad verksamhet

7 personer har slutat under 2012 och 6 personer har påbörjat Daglig verksamhet under 2012

De som slutat:

1 person annan verksamhet efter nedläggning av caféet på Vårberg (nedläggning pga. upprepad skadegörelse)

1 person till arbetsförmedlingen Unga F då han bedömdes klar för öppna arbetsmarknaden

1 person då han pga. av svårigheter att hitta lämpligt boende i Stockholm flyttades till Västerås

1 person avled

1 person slutade gick till annan Daglig verksamhet i Vällingby (tillbaka i Homsan 2013-05))

2 gick i pension

Vilket ger ett netto om 90 deltagare vid årsskiftet 2012/13

Vi har en hög medelålder på deltagarna vilket gör att flera slutar än börjar. Trångboddheten i Stockholm märks tydligen även i LSS-boenden då två av våra deltagare lämnat Stockholm pga. att de inte fått boende/lgh (och en tredje slutade i början av 2013 pga. av bostadsbrist)

Minskningen från 95 deltagare 2010 till 90 deltagare 2012 beror troligtvis på den mängd nya Dagliga verksamheter som öppnat i Stockholm efter det att Lagen om valfrihet (LOV) trädde i kraft. Nya verksamheter nischer sig ofta runt ett tema ex arbetsmarknad, media, teater eller dans. Vi tappar fler pga. av pension men får inte in unga deltagare i samma utsträckning. Vi har under året tydliggjort inriktning på våra verksamheter och ser successivt ett resultat av det främst inom utflyttade grupper och autismenheterna.

Deltagare från andra stadsdelar och kommuner:

Förfrågningsunderlag	deltagare	
Skärholmen	73	
andra stadsdelar	26	
andra kommuner	4	varav 71 % från Skärholmen

2011	deltagare	
Skärholmen	67	
andra stadsdelar	27	
andra kommuner	4	varav 68 % från Skärholmen

2012-01		
Skärholmen	60	
Andra stadsdelar	27	
Andra kommuner	4	varav 65 % från Skärholmen

2012-12		
Skärholmen	57	
Andra stadsdelar	30	
Andra kommuner	3	varav 63 % från Skärholmen

Vi tappar kontinuerligt deltagare från Skärholmen och de som kommer nya kommer i stor utsträckning från andra stadsdelar främst Hägersten Liljeholmen men även deltagare från Farsta, Enskede/Årsta/Vantör, Skarpnäck och innerstaden. Som exempel kan nämnas Homsan/Slingan som har fem deltagare, ingen är från Skärholmen. (Två nya deltagare påbörjar DV på Slingan maj 2013, båda från innerstaden)

Personal

Förfrågningsunderlag 43 anställda inkl. sjukskrivna och tjänstlediga

2009-12-31 37,5 inkl. långtidssjukskrivna

2010-12-31 46 inkl. långtidssjukskrivna

2011-12-31 43 inkl. långtidssjukskrivna

2012-12-31 46 inkl. långtidssjukskrivna

Personalantalet varierar beroende på deltagarnas nivåer, sjukskrivna och tjänstlediga i personalgruppen och ser olika ut under året. Antalet medarbetare sista december är bara en ögonblicksbild som speglar situationen just den månaden.

Vi har som mål att ha så mycket personal som möjligt i kärnverksamheten. Vi har låga marginaler då löneökningar 2012 enl. avtal låg på ca 2,5 % och LSS-pengen under perioden ökade med ca 0,5 %. Det innebär att en om en deltagare slutar så har vi efter sex veckor (uppsägningstiden) en övertalighet som direkt påverkar företagets resultat negativt. Det innebär att vi arbetar med en mycket precis personalplanering och medarbetarna är medvetna om att man kan få jobba inom Homsans olika enheter beroende på kompetens och behov vid olika tidpunkter.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i procent av total arbetstid

2010 5,4 % av total arbetstid

2011 8,6 % av total arbetsid varav 63 % är långtidssjukskrivningar mer än 90 dagar

2012 8,7 % av total arbetstid varav 64 % är långtidssjukskrivning mer än 90 dagar

Ökningen över tid beror främst på långtidssjukskrivna mer än 90 dagar som står för 63 % av den totala sjukfrånvaron. Ingen är långtidssjukskriven p.g.a. av arbetsrelaterade skäl.

Vi ser allvarligt på den höga sjukfrånvaron och som är högre än snittet för vårdpersonal generellt (SCB 5-7%) Vi har kontaktat Kommunal i frågan och på deras inrådan har vi utökat vår psykosociala skyddsround med fler frågor om ledarskap och trivsel. Undersökningen har nu en sådan bredd att vi kallar den för medarbetarenkät. Resultatet av Medarbetarenkäten ger inga ledtrådar till den höga korttidsfrånvaron. Vi kommer nu att göra en reabutredning efter tre frånvarotillfällen på ett år för att kartlägga ev. svårigheter privat eller på jobbet och agera utifrån dem.

Uppföljningar

11 möten med Skärholmens stadsdelsförvaltning

1 tillsyn/uppföljning av Skärholmens sdf

1 uppföljning av arbetsmiljöverket gällande dokumentation i riskarbetet

1 Fysisk skyddsround

4 brandskyddsrounder

1 Medarbetarenkät

1 brukarundersökning 90/xx
1 enkät till gode män ca 80/34

Två öppna hus/ jul/Luciakaffe

1 vernissage i samband med Ålgrytes Strindbergstema.

Medarbetarsamtal all tillsvidareanställd personal samt långtidsvikarier.

8 Homsan-kompetens för medarbetare anhöriga och Gode män.

31580 meter hopprep har monterats på Ålgryte och i Produktionsgruppen.

Verksamheterna

Allmänt för Ålgryte (ÅG) och Utflyttad verksamhet (UV)

Den årliga Vårfesten för ÅG och UV har nu blivit sommarfest och inträffade den 14 juni vid Sättrabadet.

Hela ÅG gjorde en storutflykt den 28 augusti som gick till Eskilstunaparken. Reflektioner från personalen efter utflykten var att det för vissa deltagare var långt att åka, kort tid på plats, behöver man åka så långt, behöver alla göra utflykt tillsammans.

Höstfest hölls på ÅG för båda verksamheterna den 1 nov med Halloween-tema och var mycket uppskattat och roligt.

Öppet hus för hela Homsan på Ålgryte, plan 1 och 2, den 5 dec. Verksamheterna hade förberett med informationsmaterial, workshops och försäljning. Tyvärr så kom det ett fåtal besökare pga. snöstorm. Vi beslutade att göra en repris i mars.

Jullunch för deltagarna på resp. verksamhet.

Enheterna har jobbat utifrån aktivitetsscheman som upprättats på planeringsdagar för vår- och hösttermin.

Ålgryte Dagliga verksamhet

Ålgryte vänder sig främst till personer med utvecklingsstörning och har sedan tidigare en bra struktur där man arbetar i mindre grupper med bla konst, skapande och sedan många år en grupp som monterar hopprep.

Ålgryte har under året jobbat med fortsatt och fördjupad verksamhetsutveckling. En process som startades med funderingar och brainstorming före sommaren och som därefter planerades på höstens planeringsdag i september. Under hela hösten har personalen jobbat intensivt med verksamhetsutvecklingen utifrån det framtagna aktivitetsschemat.

Beslut som togs på planeringsdagen:

- Att starta en Husgrupp med arbetsuppgifter som att duka, vika servetter och tvätt, vattna blommor, plantera mm.
- Högläsningsgrupp en gång per vecka med lättlästa böcker.
- Uteaktiviteter för en grupp två måndagar per månad.

- Utveckla upplevelserummet och sinnesstimulering.
- Utforma ett rörelserum.
- Starta rörelsegrupper, en sittande och en stående som ett led i Ålgrytes friskvårdstema.
- Utforma ett Bibliotek att användas som musik-, högläsnings- och pausrum.

Förutom deltagarnas ordinarie grupptillhörighet och aktiviteter så finns flera olika tvärgrupper som bad/simning, styrketräning, rörelsegrupper, målarcirkel, högläsning, matlagning, upplevelse/sinnesstimulering som t ex drama, spa, flärd. Ålgryte erbjuder även flera olika cirkel med cirkelledare från Vuxenskolan, t ex Verkstadsklubb, teater, afrikansk dans, skrivarcirkel, fredagscafé och musik.

Under våren har Ålgryte arbetat med temat Strindberg. Alla grupper har varit involverade på olika sätt med skapande aktiviteter och genom att söka information och läsa om Strindberg. Temat avslutades med öppet hus i slutet av maj och bjöd in till vernissage och hattparad.

Utflyttad verksamhet

Utflyttad verksamhet är Homsans största verksamhet med 36 deltagare. Mycket 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 deltagare i eget boende är Utflyttad verksamhets personal ibland den enda tryggheten. Vi ser också en ökning av f.d. deltagare som "kommer förbi Vårberg" för kaffe, sällskap och kanske få hjälp att förstå en blankett.

Vi erbjöd under våren 2012 "hemma hos" med matlagningsgrupp och diskussion om lika företeelser i samhället. Under hösten fanns inget intresse för gruppen. För en del blev det för konstruerat och ett stigmatiserande av funktionsnedsättningen. Arbetshandledaren ansvarar nu för att föra dialog om de svårigheter resp. deltagare kan ha.

En iakttagelse vi gjort är att av Utflyttad verksamhets 36 deltagare är det bara fyra kvinnor. Vi har inte någon förklaring till detta utan har under 2012 medvetet satsat på planering och uppstart av grupper som kan intressera tjejer och utifrån det kommer vi under 2013 att starta en grupp på hunddagis, en grupp på Mälarhöjdens ridskola samt att vi startat en grupp i butik. Vi har möjlighet att utveckla och starta grupper inom ex teater och musik men då det är höga uppstartskostnader för en liten verksamhet som vår egen så ser vi gärna en input från ex biståndsbedömare om vad det finns för behov för kvinnor inom LSS i Skärholmen. På så sätt kan vi gemensamt ge en större valfrihet på "hemmaplan"

Alla utflyttade grupper har veckomöten med sin arbetshandledare då man pratar om veckan som varit, planerar nästa vecka och diskuterar annat som kommit upp under veckan.

Följande grupper har funnits under 2012:

Produktionsgruppen

I januari flyttade gruppen från Vårberg till Bredäng. Fram till hösten 2012 utförde gruppen fortfarande arbetsuppgifter till Orbit One som gruppen lämnade i december 2011.

1/10 flyttade gruppen till ny lokal i Västertorp och i samband med det avslutades samarbetet med Orbit One som flyttade sin montering till Schweiz. Arbetshandledaren och arbetskonsulenten har därefter sökt efter andra arbetsuppgifter och idag arbetar gruppen med demontering av elektronik och kablar, har samarbete med två företag med montering/sortering och paketering av hopprep, smörpapper, pärlplattor och leksaker.

Brahemsgruppen

Samarbetet med BraHem äldreboende avslutades den 21/12 på deras begäran då de beslutat att skicka bort tvätten och inte kunde erbjuda andra arbetsuppgifter, dessutom behov av gruppens lokal för annat.

De två deltagare som arbetade där har haft möjlighet att praktisera i andra grupper. En av deltagarna valde att börja arbeta i en bussgrupp två dagar per vecka och att praktisera i Caféet/matgruppen två dagar per vecka. Den andra deltagaren valde en annan Daglig verksamhet.

Vårbergs café

Efter ett tiotal inbrott och inbrottsförsök samt skadegörelse i entrén på Vårbergs sjukhem så har försäljningen på Vårbergs café avslutats. Inriktningen i cafégruppen ändrades därmed till att bli enbart lunchservering för bussgrupperna. En deltagare slutade som en konsekvens av otryggheten på Vårberg. Vi hoppas att givetvis att kunna starta försäljning och café igen under 2013 under förutsättning att arbetsmiljön förbättras.

Bussgrupperna

Utkörning av matkassar till pensionärer avslutades dec pga. arbetsmiljöskäl. Bedömningen var att arbetsuppgiften var för tung för deltagarna. Bussgrupperna har fortsatt med övriga arbetsuppgifter som leverans av mat till verksamheterna, postutkörning till stadsdelen, handla frukt och köra ut färdiga fruktkorgar, återvinningsuppdrag, "Gröna" uppdrag från Huddinge kommun som att röja sly, plocka skräp mm. Vi har ett mycket gott samarbete med Huddinge Kommun och ser en positiv utveckling av arbetsuppgifterna där under 2013. En idé från Huddinge är att vi ska kunna vara behjälpliga med deras fårskötsel vilket kan bli en utmanande arbetsuppgift under 2013.

Bodisgruppen

Bodisgruppen har efter sommaren bytt hemvist från plan 7 till plan 6 och därmed fått nytt grupprum. Vi arbetar med att få in fler deltagare till Bodisgruppen men intresset under 2012 var inte så stort. Åter igen ser vi att ungdomar från särskolan väljer nischade verksamheter, gärna inom IT, kultur och Media.

Miljögruppen på Hjälpmedelscentral Syd

En arbetsinriktad grupp med en stabil grupp deltagare. Deltagarna arbetar bla med källsortering, återvinning och sortering/tvättning av hjälpmedel

Tvärgrupper inom utflyttad verksamhet

På fredagar har en grupp friskvård och badar/simmar i Skärholmens simhall.

Tidningscirkel en eftermiddag per vecka med sex deltagare och en cirkelledare från Vuxenskolan.

Planering av hundedagis har fortsatt under hösten och startar våren 2013.

Måsholmen

Under året har vi arbetat haft två stora fokusområden, säkerhet och dokumentation. Under 2012 fick Måsholmen två nya deltagare som behöver en väldigt strukturerad och förutsägbar miljö för att kunna fungera. Det blev ännu tydligare att lokalerna på Måsholmen inte är bra för några av deltagarna på Måsholmen. Trånga lokaler med många prång och smala korridorer som innebär att man behöver passera nära varandra fungerade inte för några deltagare som behöver ha ett visst utrymme omkring sig. Ljusgården ger ingen begriplig rumskänsla och skapade oro för samma deltagare. Efter några allvarliga incidenter där medarbetare blev skadade diskuterades tillsammans med Skärholmens SDF fram en lösning så att 5 deltagare från Måsholmen flyttade till den nya verksamheten Slingan i Bredäng. Tillstånd från Socialstyrelsen erhöles i december 2012.

Denna förändring resulterade i en utveckling av båda verksamheterna så att Måsholmen nu kan inrikta sig på målgruppen autism med mindre behov av säkerhet och har arbetat fram en verksamhet med tre mindre grupper och en på så sätt en mer individuellt anpassad verksamhet. Under 2013 kommer vi att fortsätta utvecklingen av Måsholmen så att grupperna blir ännu mer specialiserade och med en del tvärverksamheter tillsammans. Kanske någon grupp kan göra arbetsuppgifter i samarbete med produktionsgruppen eller Hangar-shop. Vidare har Måsholmen fortsatt att arbeta med TEACCH (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children.) TEACCH är arbetssätt som innebär att man arbetar individuellt och med en tydliggörande pedagogik anpassad för personer med autism.

Fönstret

På Fönstret har två deltagare gått i pension och en slutat vid årsskiftet 2012/13 då en minskning av assistanstid gjorde att personen inte kunde ha kvar sin Dagliga verksamhet. Flera deltagare har stora fysiska svårigheter och grava hjärnskador som främst gör att verksamheten är habiliterande med utrymme för vila. De flesta är på Fönstret deltid någon timme i veckan. Flera deltagare närmar sig pension och det är en liten efterfrågan på platser. Vi öppnar gärna upp för en dialog med stadsdelen om utvecklingen för Fönstret. En utvecklingsväg kan vara att specialisera verksamheten mot de personer som har demenssjukdomar och som omfattas av LSS personkrets 2 Det finns i dag en brist på platser för denna grupp.

Alla verksamheterna har gjort vårutflykter alt grill- och friluftsdag.

Arbetslivsteamet och individuell placering

I ParaSoL ligger deltagarna som finns i vår verksamhet individuell placering under Utflyttade verksamheter och redovisas där.

Arbetslivsteamet är första instans i vår arbetslinje. Det är till arbetslivsteamet som biståndsbedömare, skolor, anhöriga och deltagare hör av sig för att få en praktik eller placering i Homsans verksamheter. Steg två för teamet är att kartlägga vilken typ av verksamhet deltagaren önskar och har behov av, planerar studiebesök och gör en matchning även med externa arbetsplatser. Teamet uppmuntrar och stöttar även deltagare inom Homsan som vill eller kan gå vidare mot den öppna arbetsmarknaden. Eller som vill byta grupp/verksamhet.

Steget mellan utflyttad verksamhet/grupper och arbetsplatspraktik är stort och kräver i många fall lång förberedelse. De personer och grupper som vi nu har i våra verksamheter och som ligger närmast arbetsmarknaden är personer med Aspergers syndrom och där arbetslivsteamet arbetar med förberedelser för de sociala aspekterna av ett arbetsliv. Detta är ett långsiktigt arbete. Under 2012 planerade vi för på en långsiktig och hållbar planering för 2-3 personer i utflyttade grupper som skulle leda till en individuell planering. Vår plan höll inte då en deltagare flyttat från Stockholm och en valde en annan verksamhet.

Allt färre personer med funktionsnedsättningar får en möjlighet på den öppna arbetsmarknaden vilket avspeglar sig tydligt i möjligheten för våra deltagare att komma vidare ut på lönebidragsanställningar. Det är "tuffare" på arbetsmarknaden och arbetslivsteamet fortsätter med nära kontakter med arbetsförmedlingen, anhöriga och försäkringskassan. Administrationen runt övergångar mellan försäkringskassan och arbetsmarknadsverkets insatser är svår. För deltagare som saknar god man och ibland med bristande kunskaper i svenska språket blir administrationen och inte arbetsuppgifterna problemet! Arbetslivsteamet kommer fortsatt att stödja deltagarna i att hitta rätt i de administrativa systemen med mål att nå en arbetsplats.

Individuell placering ställer också höga krav på självständighet och förmåga att förstå hur en arbetsplats fungerar. Steget från Daglig verksamhet i Utflyttad grupp till arbetsplatspraktik är långt. I Skärholmen har under de senaste åren nya Dagliga verksamheter startat som specifikt arbetar med personer som kan matchas till arbete på öppna arbetsmarknaden. De deltagarna kommer inte till oss.

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, pryoperioder 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. Beroende på förändrade behov eller önskemål från deltagaren.

Under 2012 har vi saknat en plats att göra funktionsinventeringar för främst personer som söker plats i utflyttad grupp eller individuell placering. Homsan övertog vid årsskiftet 2012/2013 Hangar-shop secondhandshop vilket möjliggör för att arbetskonsulenten att kunna göra kartläggningar.

Under 2012 har vi fortsatt arbetet med att skriva bättre genomförandeplaner. Vi har fått stor hjälp i vårt arbete via Stadsdelsförvaltningens ParaSoLadministratör som hållit i en fortsättningsutbildning i ParaSoL för samtliga under hösten. Generellt sätt blir genomförandeplanerna bättre och alltmer fungerande som ett arbetsmaterial. På verksamhetsmöten har vi arbetat med att förtydliga kedjan beställning-genomförandeplan-dokumentation-schema. Det finns fortfarande mycket att förbättra beträffande dokumentation och vi arbetar ständigt med att schemalägga dokumentationstid och återkoppla när dokumentationen inte är tillfredställande.

Som en respons på godemansenkäten som vi skickade ut i december har alla gode män och gruppbeståder i maj fått ett kontaktkort med aktuella telefonnummer och vem i Homsan som ska kontaktas i olika ärenden. Den nya hemsidan gör det förhoppningsvis också lättare att hitta kontaktuppgifter.

"Under året ska de allra flesta bland medarbetarna varit på Klara Mera för att få information om hjälpmedel som kan vara ett stöd för deltagarna" (VP 2012) Alla verksamheter har nu varit på Klara Mera och vi arbetar tillsammans med habiliteringens pedagoger för att få bra hjälpmedel till deltagarna.

"Verkstadsklubbar finns idag på Ålgryte och i Utflyttad verksamhet och kommer att fortsätta 2012." (VP 2012). Deltagarna i Utflyttad verksamhet har valt att istället för verkstadsklubb jobba i en tidningscirkel och på så sätt få uttrycka sitt inflytande. Tidningscirkeln har

utkommit med ett två nummer av "Vårbergsbladet" under 2012. Cirkeln har sex deltagare och fortsätter under 2013.

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. Alla deltagare har nu mitt behov av ditt stöd och de revideras enl. Homsans aktivitetslista

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 2012 har det funnits sex olika cirklar för deltagarna med ledare från Studieförbundet vuxenskolan.

Service och insatser

Se under resp. verksamhet

Stöd till eget arbete

Som en del av utflyttad verksamhet finns arbetsplatspraktik där deltagare är ute själv på en arbetsplats med visst stöd av Homsans arbetslivsteam. Steget från Utflyttad verksamhet till Arbetsplatspraktik är långt och trots bra praktikplatser kan vi inte alltid fylla de platser vi har. För att klara en arbetsplatspraktik krävs att personen kan arbeta så gott som självständigt. De deltagare som finns i Homsan idag behöver i många fall mer stöd än det som krävs på en arbetsplatspraktik. Den gruppen som tidigare kommit till Homsan för kartläggning och arbetsplatspraktik väljer andra Dagliga verksamheter som enbart inriktar sig på kartläggning och arbetsplatspraktik. Vi har en bra verksamhet för kartläggning och stöd vid arbetsplatspraktik och välkomnar gärna fler deltagare i den verksamheten. Under året har vi haft fyra personer på arbetsplatspraktik varav en gick vidare till Arbetsförmedlingen unga F.

Vi arbetar på en utveckling för att starta fler utflyttade grupper på företag men har svårt att komma in på företag med en helgrupp. Många företag har flyttat enklare arbete utomlands. Företag har inte alltid plats före en hel grupp. En ny grupp startar dock upp i Hangar-shop secondhandbutik i Bandhagen för att kunna erbjuda en grupp arbetsuppgifter där. Vidare startar under 2013 samarbete med ett hunddagis. Såväl butik som hunddagis är ett ofta förekommande önskemål från deltagare.

Värdegrund

Vi arbetar kontinuerligt med värdegrundsfrågor i verksamheterna. Under våren 2012 hade alla verksamheter handledning för att bli kunna diskutera etiska frågor. Under hösten valde alla enheter att istället få arbeta med planering och dokumentation under handledningstiden. Att kunna ge deltagaren en väl planerad och anpassad dag ser vi som en viktig del i vårt värdegrundsarbete.

Arbetsmiljö

Homsan har ett arbetsmiljöhjul som ger ett stöd i att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbetet

Arbetsplatsträffar genomförda på alla enheter en gång per månad med uppehåll i juli.

Risikanalyser och dokumentation gällande nya deltagare på Måsholmen. Riskanalys för flytt av delar av Måsholmen till nya verksamheten Slingan är gjord och skickad till fackliga organisationer. Fem arbetsskadeanmälningar har inkommit under året. De hanteras snarast av resp. enhetschef och skyddsombud och redovisas på APT och i Ledningsgrupp

Inga större avvikelser mot vårt årshjul för arbetsmiljö.

Ett spänstigt gäng från verksamheten sprang/gick blodomloppet om 5 km i maj.

Arbetsmiljöverket kom ut i oktober och tittade på riskanalyser och dokumentation för att förhindra tillbud. Inga anmärkningar.

Inga långtidssjukskrivningar pga. verksamheternas arbetsmiljö. Homsan ger ett friskvårdsbidrag om 1 200 kr årligen till medarbetare och uppmuntrar så många som möjligt att utnyttja bidraget. Dock är det fortfarande ett fåtal som utnyttjar friskvårdsbidraget. Under november inbjöd vi alla medarbetare till ett Zumbapass för att kunna erbjuda en subventionerad Zumba-termin men intresset blev för lågt.

Fysisk skyddsronad har gjorts enligt arbetsmiljöhjulet

Medarbetare

Personalomsättningen är fortsatt låg tre personer med tillsvidare tjänster slutade under 2012. 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.

3 medarbetare har varit tjänstlediga för studier, tre medarbetare har varit sjukskrivna mer än 90 dagar varav två har varit sjukskrivna hela året.

Vid sidan av personal inom kärnverksamheten fanns under 2012:

100 % adm. chef, 30 -50% administrativ assistent och 25 % IT-konsult,

Medarbetarundersökning visar att medarbetarna i stort trivs i Homsan vilket också den låga personalomsättningen visar.

Medarbetarsamtal för alla medarbetare ägde rum under våren 2012 med resp. enhetschef. Samtalen utförs efter en mall och som gjordes om inför 2012 för att bli kortare och tydligare.

Kompetensutveckling:

Vi ser ett kontinuerligt behov av kompetensutveckling och i takt med att vi höjer kvalitetsnivån ställs nya krav på medarbetarna när det gäller IT-kunskap (för att ex kunna göra scheman), kunskaper i svenska (för att dokumentera och göra riskanalyser), och pedagogisk kunskap. Under 2012 har vi påbörjat en kompetenshöjning genom policyn att all personal ska ha varit på minst två föreläsningar varav en kan vara inom Homsan kompetens. Vi lyckades inte riktigt nå upp till det målet och tar upp det i medarbetarsamtalet för att individuellt diskutera vad som varit hinder.

Under våren 2012 har all personal fått handledning i grupp. Under hösten valde verksamheterna bort handledning för att själva kunna arbeta vidare på metodutveckling utifrån bla tidigare handledning.

Brandutbildning tillsammans med brandkår i feb för all personal.

Kognus – baskurs i psykiatri (1 termin, 1 dag i veckan); tre medarbetare Ålgryte och Utflyttad verksamhet.

Kurs i "Rörelse med glädje" i sept för en personal på Ålgryte.

HLR utbildning i okt-nov för all personal.

Lågaffektivt bemötande (tre heldagar) två personer på Måsholmen

Teckenkommunikation under två terminer (i kväll i veckan) 3 personer på Måsholmen

Föreläsningar via Blåklockan, Hjärnkraft, Autismcenter och Forum funktionshinder: "Nycklar till samtal och bemötande", föreläsningar i att skriva och läsa lättläst, smärta hos personer med utvecklingsstörning, beteendestörningar och konflikthantering, psykisk hälsa och ohälsa hos personer med autismspektrumtillstånd, hjärntrötthet

Klara mera – alla har under året besökt Klara mera.

1 Enhetschef har gått BAM – arbetsmiljöutbildning

Homsankompetens

Homsankompetens är vår egen serie med föreläsningar med syfte att höja kompetensnivån i verksamheten genom att alla gått samma utbildning. Det stimulerar till samtal och diskussioner utifrån föreläsningarna. Även anhöriga och Gode män har varit inbjudna och det har kommit mellan 1-5 anhöriga/gode män per föreläsning.

Mellan 25-35 har kommit från personalgruppen vid varje tillfälle. Föreläsningarna är inte obligatoriska då de äger rum på kvällstid. Under våren hade vi fyra föreläsningar med tema bemötande

Filmvisning och diskussion kring filmerna "Från idiot till medborgare", Bemötande utifrån ett pedagogiskt perspektiv, bemötande ur ett neuropsykologiskt perspektiv, bemötande utifrån ett anhörigperspektiv.

Fyra tillfällen under hösten: under delvis samma tema: Strukturerad pedagogik, hur det är att leva med Asperger, Åldrandet hos personer med utvecklingsstörning och Hur görs en Neuropsykiatrisk utredning

Kvalitetsarbete och uppföljning

Homsan följer ett utarbetat ledningssystem enl. SOSFS 2011:9. Vi följer upp verksamheten genom granskning av genomförandeplaner och annan dokumentation. Vi följer flödesscheman och aktivitetslistor som har uppföljningsdatum. Vi följer uppverksamhetsplanen genom tertialer och årsbokslut. Det är viktigt att följa upp hur rutiner följs av personal i verksamheten samt vilka förbättringsåtgärder som vidtagits. Det gör vi på verksamhetsmöten.

Aktiviteter och rutiner för egenkontroll

- Verksamhetsuppföljningar
 - Uppföljning av aktivitetslistor per enhet och i ledningsgrupp
 - Årshjul för verksamhetskvalitet och arbetsmiljö
 - Egenkontroll av livsmedelshygien
 - Egen kontroll av brandskydd
 - Egenkontroll av dokumentation och genomförandeplaner i ParaSol
 - Egenkontroll av Superlista/faktureringsunderlag
 - Analys av avvikelser
 - Analys av tillbud och arbetsskador
 - analys av kompetensutvecklingsplan
-
- Resp. verksamhetsår börjar med att Styrelsen sätter ramar för verksamheten
 - Ledningsgruppen gör terminsvisa aktivitetslistor för ledningsgruppen utifrån Styrelsens ramar
 - Resp. enhet tar fram egna aktivitetslistor per termin utifrån verksamhetens behov och ledningsgruppen aktivitetsplaner

Aktivitetslistorna följs upp på ledningsgrupp, verksamhetsmöten och arbetsplatsträffar.

Fyra rutinpärmar utgör stommen i kvalitetsarbetet:

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

Klagomål

Ett klagomål har inkommit via mail gällande bristande information om stödperson.

Klagomålet inkom från en deltagare inom Hägersten-Liljeholmens sdf varför information om klagomålet skickats till H-L Vi löste det omgående. En pågående diskussion med en anhörig om insatsens mål och inriktning. Även denna deltagare är från Hägersten-Liljeholmen och biståndsbedömaren är informerad.

I december skickade vi ut Blankett synpunkt och klagomål till alla deltagare och gode män. Vi fick i januari 2013 tillbaka 4 blanketter. Två åtgärdades direkt och två bestod i positiva synpunkter om Ålgryte DV.

Processgrupper

De flesta av medarbetarna är "processombud" 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. Under 2012 har följande processgrupper funnits: kontor/administration, förråd, buss, Pict-o-stat, marknadsföring, fest/kultur, arbetsmiljö/friskvård och lättläst.

En kommunikationsplan har upprättats under året som ger oss stöd i att regelbundet informera anhöriga, gode män, biståndsbedömare och andra samarbetspartners

Uppföljning

Vid sidan av den reguljära verksamhetsuppföljningen enl. ovan har följande mätningar gjorts:

deltagarundersökning Pict-O-stat se bilaga 1

Anhörigenkät

Medarbetarenkät

Vi har också medverkat i Stockholm stad uppföljning av upphandlade taxibolag gällande turbundna resor och skickat underlag om avvikelser till controller i Skärholmen varje månad.

Pict-O-stat

Pict-O-Stat är ett enkätverktyg som använder sig av Pictogramsymboler, fotografier och inspelat tal för att presentera och förtydliga frågeställningar och svarsalternativ för personer med olika former av kognitiv funktionsnedsättning.

Till programmet hör ett stort bibliotek med beprövade frågor vilket gör det möjligt att anpassa till verksamhetsspecifika frågor. Homsan har använt samma enkät 2010 och 2011. Inför 2012 gjorde vi en förändring av frågorna då de trots en stor anpassning är för svåra för många deltagare. Enkäten upplevdes också som för lång. Det kan vara svårt att fokusera under de 20-25 minuter som enkäten tar att göra. Vi har därför minskat antalet frågor, från 15 till 12 och gjort en del frågor kortare. Innehållet är i stort sett detsamma. Vilket ger oss en möjlighet att fortfarande jämföra resultaten över åren. Det är i huvudsak en person inom verksamheten som gjort enkätundersökningen tillsammans med deltagaren. På Måsholmen och för vissa deltagare på Ålgryte har även stödpersonen funnits med. Förberedelser inför enkäten är gjorda av stödpersonerna. För en del personer är det inte möjligt att svara på frågorna trots anpassning.

I stora drag kan man se att resultatet för Fönstret, Måsholmen och Ålgryte generellt sätt förbättrats. Frågan: "Får du bestämma om viktiga saker på jobbet" ser vi glädjande nog en stor ökning vilket ligger helt i linje med det arbete vi lägger ner på att öka kompetens och förbättra rutiner för att öka deltagarens inflytande.

2012 (2011) ja 64.% (40 %) ibland 7.% (20 %) nej 29 % (40 %).

Även frågan "har du ett schema" har förändrats 2012 (2011) ja 63 % (52 %) ibland 3 % (13 %) nej 33 % (34%). Så att fler tydligt vet att man har ett schema. I Homsan har alla deltagare ett schema men en utmaning är att kommunicera det och göra schemat begripligt för deltagaren och det har vi under hösten 2012 och våren 2013 arbetat extra mycket med under vårt "schematema"

För utflyttad verksamhet är resultaten mer splittrade. Det ser ut som om deltagarna överlag tycker att många delar är sämre än 2011 vilket vi naturligtvis måste fundera på varför. En anledning kan vara att ex Produktionsgruppen fått flytta tre gånger från Orbit One, till Trissan i Bredäng och sedan till Västertorp där det nu finns en permanent lösning, Brahemsgruppen splittrades efter det att Braham behövde lokalerna för andra ändamål och Cafégruppens caféverksamhet på Vårberg lades ner pga. av skadegörelse. Även bussgrupperna har fått byta arbetsuppgifter då en del försvunnit eller av arbetsmiljöskäl (för tunga matkassar). Vi har under året arbetat med att få deltagarna i grupperna att arbeta bättre tillsammans bl a genom veckomöten i varje grupp där man diskuterar arbetsklimatet under veckan. Det har gett resultat och fler än 2011 trivs i sin grupp.

Godemans enkät

Enkäten vänder sig till gode män och förvaltare som har ett bestämmande omkring deltagaren. Enkäten vänder sig inte till anhöriga. Vi skickade ut enkäten under november och skickade en påminnelse i december

2012 34 svar 2011 34 svar

Min huvudman har sin verksamhet på

Måsholmen 9/19

Fönstret 3/11

Ålgryte 17/24

Utflyttad 2/25

Det är få på svar från Utflyttad verksamhet Kanske för att gode man/förvaltare till de ca 25 deltagare som har sådan har ganska lite kontakt med huvudmännen.

Enkäten har 12 frågor och det finns 4 svaralternativ i en glidande skala från stämmer inte till stämmer helt. Två mer negativa alternativ och två mer positiva alternativ

I sammanställningen nedan är de två negativa hopslagna och så även de två positiva

2011 års undersökning visade att man tyckte att det var svårt att komma i kontakt med personalen samt information om hur man kan nå verksamheten. Under 2012 har vi vid två tillfällen enligt vår interna kommunikationsplan skickat ut kontaktkort med uppgifter om stödperson, telefonnummer till verksamheten etc till alla gruppbostäder och godemän/förvaltare samt anhöriga som vi har regelbunden kontakt med. Vi ser 2012 att vi får bättre respons på frågor omkring tillgänglighet. Dock ett något sämre resultat på frågan "jag vet vilka som är stödperson till min huvudman." Vi kommer att fortsätta att arbeta i den frågan i ledningsgrupp och på resp. verksamhet

Resultat av enkät skickad till Gode män och förvaltare

2011/2012

Tillgänglighet

Jag har fått information om hur och när jag kan nå verksamheten
instämmer helt eller delvis

75 % / 97 %

Det är lätt att komma i kontakt med personal i verksamheten
instämmer

79/93

Trygghet

Jag känner förtroende för personalen
instämmer

74/97

Jag vet vilka som är stödpersoner till min huvudman
instämmer

83/67

Personalen tar hänsyn till min huvudmans behov
stämmer

94/94

Jag känner mig trygg med den Dagliga verksamheten
Stämmer

97/97

Jag blir väl bemött i kontakt med personalen
stämmer

100/100

Kompetens

Jag anser att personalen är kunnig och utför sitt arbete på ett bra sätt
stämmer
97/100

Jag upplever att min huvudman får ett bra stöd under vistelsen på Daglig verksamhet
stämmer
94/95

Delaktighet

Min huvudman är på Daglig verksamhet de tider vi önskar
stämmer
85/89

Jag vet vem jag ska prata med om jag har synpunkter på verksamheten
Stämmer
87/66

Jag tror att min huvudman är nöjd med de aktiviteter som erbjuds i verksamheten
stämmer
97/97

Så här tycker jag om Den Dagliga verksamheten

Jag är nöjd med min huvudmans Dagliga verksamhet
stämmer
97/97

Jag upplever att min huvudman är nöjd med sin Dagliga verksamhet
stämmer
97/97

Medarbetarenkät

Medarbetarenkät genomfördes i januari 2013 29/35 exkl. ledning, långtidssjuka eller tjänstlediga. svarade och överlag ser vi ett gott resultat

Maten

Homsan har under 2012 köpt luncher från Casa Nostra catering. Vi har under hösten 2012 påbörjat ett rutinarbete för att tillsammans med deltagare själv laga del av vår mat detta för att öka matkvaliten samtidigt som vi får en bra sysselsättning i verksamheterna.
Sålda portioner: 12 544 under 2012

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. Vi har under året fått in två klagomål alla i samband med att vi skickade ut klagomålsblanketten. Vi

har vidare kontinuerliga diskussioner med anhöriga till två deltagare i andra stadsdelar och där vi ständigt diskuterar förbättringsförslag och har uppföljningsmöte med anhöriga och biståndsbedömare.

Ekonomi

Ekonomin är stabil även om vi tappade 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. Vi har fortsatt ett problem med för låga nivåer på personer inom autismspektrat. Vi har i två fall under 2012 tillsammans med biståndsbedömare begärt en omprövning för deltagare som behöver minst en personal vid sin sida under sin Dagliga verksamhet detta för att inte skada sig själv eller andra. I ingen av fallen har vi fått en ökning av nivå utan resp. stadsdelar (utanför Skärholmen) gått in och fyllt upp till nivå 7. D.v.s. den högsta ersättningsnivån. Såväl beställare som utförare (Homsan) ser att personen har ett betydligt större behov än vad bedömningskansliets mallar visar. Bedömningskansliet träffar ju aldrig personen. Vi frågasätter starkt bedömningskansliets bedömningar i svåra ärenden inom autismspektrat. Vi går med ett ständigt underskott på Måsholmen och Slingan då vi omöjligt kan ha så liten personalstyrka som intäkterna på autismverksamheterna genererar ur såväl säkerhets- som kvalitetsskäl.

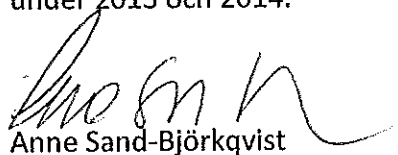
1/1 2012 fick vi en ökning av LSS pengarna med 0,5 % vilket på intet sätt täcker löneökningar om 2 % enl. kollektivavtal samt en inflation enl. konsumentindex om drygt 3 %. Vi arbetar ständigt med att öka kvaliteten och rikta utbudet för att attrahera, inte minst brukare från Skärholmen. Vi arbetar också med att minska övriga kostnader genom att ex köpa alla förbrukningsartiklar från samma leverantör på så sätt kan vi förhandla oss till lägre priser. Vi ser ständigt över våra processer för att minska tidsåtgången och kunna lägga tid i direkt brukararbete istället. Ett ex är vår nya "schemabank" som innebär att alla kommer åt schemamallar och mängder av bilder, tagna av en deltagare, som effektiviserar det individuella schemaarbetet.

Sammanfattning

Homsan fortsätter att driva en Daglig verksamhet med högt satta mål och ambitioner när det gäller kvaliteten för våra deltagare. Vi har ett fungerande ledningssystem som följer upp verksamheten på ett strukturerat sätt. Vi rättar till fel så snart som möjligt. Under 2012 har vi fortsatt att fördjupa innehållet i verksamheterna. De aktiviteter vi listade i planer inför 2012 har genomförts alternativt förändrats då omständigheterna krävt så. Vi är glada över att brukarundersökningen som visar på att deltagarna känner ett större inflytande över sin dag. Generellt ser vi genom mätningar och i det dagliga arbetet att kvaliteten och inflytandet för deltagaren ökar år från år. Vi har höga ambitioner och målet för verksamheten förändras och förflyttas ständigt för att ge ännu större höjd i verksamheten. Vi utvecklar såväl djup genom fortsatt metodarbete och bredd genom att erbjuda nya aktiviteter. Vi ser dock brister i nivåbedömningarna runt deltagarna med störst behov.

Homsans medarbetare erbjuds kompetensutveckling och att vara direkt delaktig i hela företagets utveckling genom processgrupper som arbetar brett för hela Homsan. Vi har en sund ekonomi och en stor transparens gentemot våra kunder och leverantörer för att kunna visa att Homsan står för kvalitet och med deltagarnas bästa i fokus.

Vi ser framemot utmaningen att fortsätta utveckla Homsans Dagliga verksamheter framåt under 2013 och 2014.



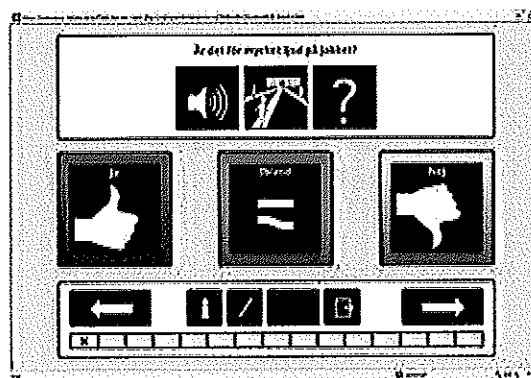
Anne Sand-Björkqvist

VD

Homsan AB

Homsan AB

Brukarundersökning 2012



Brukarundersökning 2012

Brukarundersökningen genomfördes som tidigare i Pict-O-stat som är ett enkätverktyg som använder sig av Pictogramsymboler, fotografier och inspelat tal för att presentera och förtydliga frågeställningar och svarsalternativ för personer med olika former av kognitiv funktionsnedsättning.

Till programmet hör ett stort bibliotek med beprövade frågor och enkäter och vi använder oss av den redan färdiga undersökningen kvalitetsbas som ger oss ett bra underlag.

Vi anpassade enkäten så att 5 personer fick enkäten uppläst på persiska, en person fick enkäten teckentolkad. De flesta behövde pictogrambilder och en röst som läste upp frågorna.

2011 lade vi till några extra frågor för utflyttad verksamhet varför de under 2011 och 2012 ligger utanför övriga verksamheter.

Efter utvärdering av undersökningen 2011 valde vi inför undersökningen 2012 att förändra/förenkla undersökningen. Vi har minskat antalet frågor till 12 istället för 18 då vi märkte att många deltagare inte kan koncentrera sig under den tid det tar att besvara 18 frågor. Vi har förenklat en del frågor som ex "Har du ett schema där du ser vad du ska göra på dagen?" (2011) till "Har du ett schema?" (2012).

Vi har en särskild processgrupp som arbetar med Pict-o-stat och det är de personerna som varit stöd till deltagarna under själva sessionen. Så långt som möjligt ska personen som finns med deltagaren inte vara en del i deltagarens ordinarie personalgrupp då det då kan kännas svårt att svara att något inte är bra. De flesta sessionerna har genomförts tillsammans med samordnare Sandra Carasco som inte är operativ på någon av enheterna. För en del deltagare är det bara möjligt att svara på enkäten om man gör den tillsammans med stödperson och att sessionen är noga förberedd. 69 av sammanlagt 90 deltagare har svarat på enkäten. De som inte svarat har varit lediga, inte klarat av att svara eller valt att inte svara.

Sammantaget ser vi ett överlag ett mer positivt resultat på Fönstret, Måsholmen och Ålgryte. Vi har arbetat med scheman vilket syns i resultatet fler uppger att de vet att de har ett schema. Den största skillnaden finns under frågan "får du bestämma om viktiga saker på jobbet" Ja 40% (2011) Ja 64.29% (2012.) För utflyttad verksamhet ser resultatet något sämre ut än 2011 vilket vi tror beror på de "ofrivilliga" förändringar som gjorts under 2012.

För utflyttad verksamhet är resultaten mer splittrade. Det ser ut som om deltagarna överlag tycker att många delar är sämre än 2011 vilket vi naturligtvis måste fundera på varför. En anledning kan vara att ex Produktionsgruppen fått flytta tre gånger från Orbit One, till Trissan i Bredäng och sedan till Västertorp där det nu finns en permanent lösning, Brahemsgruppen splittrades efter det att Brahem behövde lokalerna för andra ändamål och Cafégruppens caféverksamhet på Vårberg lades ner pga. av skadegörelse. Även bussgrupperna har fått byta arbetsuppgifter då en del försvunnit eller av arbetsmiljöskäl (för tunga matkassar). Vi har under året arbetat med att få deltagarna i grupperna att arbeta bättre tillsammans bl a genom veckomöten i varje grupp där man diskuterar arbetsklimatet under veckan. Det har gett resultat och fler än 2011 trivs i sin grupp.

Utflyttad Verksamhet 2011

Fråga / Kategori	Svar	Procent	Antal
Har du ett schema där du ser vad du ska göra under dagen? Kommunikation och information(1)	Ja	80.00%	28 / 35
	Vet inte	2.86%	1 / 35
	Nej	17.14%	6 / 35
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet? Kontinuitet, stöd och service (1)	Ja	88.57%	31 / 35
	Nej	11.43%	4 / 35
Tycker du om personalen? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	88.57%	31 / 35
	Ibland	5.71%	2 / 35
	Nej	5.71%	2 / 35
Kan du äta din lunch i lugn och ro? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	82.86%	29 / 35
	Ibland	11.43%	4 / 35
	Nej	5.71%	2 / 35
Hur känner du dig när du jobbar? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Glad	82.86%	29 / 35
	Inget särskilt	17.14%	6 / 35
	Ledsen	0%	0 / 35
Vad tycker du om dina arbetskamrater? Syssetsättning och gemenskap (1)	Bra	88.57%	31 / 35
	Sådär	8.57%	3 / 35
	Dåligt	2.86%	1 / 35
Lyssnar personalen på dig? Kommunikation och information(1)	Ja	88.57%	31 / 35
	Ibland	8.57%	3 / 35
	Nej	2.86%	1 / 35
Är det något du är rädd för på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	17.14%	6 / 35
	Ibland	0%	0 / 35
	Nej	82.86%	29 / 35
Hur känner du dig när du kommer till jobbet på morgonen? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Glad	71.43%	25 / 35
	Inget särskilt	22.86%	8 / 35
	Ledsen	5.71%	2 / 35
Är det för mycket ljud på jobbet? Fysisk miljö (1)	Ja	25.71%	9 / 35
	Ibland	17.14%	6 / 35
	Nej	57.14%	20 / 35
Får du beröm av personalen när du gör någonting bra? Uppskattning och respons	Ja	74.29%	26 / 35
	Ibland	14.29%	5 / 35
	Nej	11.43%	4 / 35

Vill du vara i din grupp? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	88.57%	31 / 35
	Ibland	8.57%	3 / 35
	Nej	2.86%	1 / 35
Är ditt jobb viktigt för dig? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	88.57%	31 / 35
	Vet inte	8.57%	3 / 35
	Nej	2.86%	1 / 35
Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet? Kontinuitet, stöd och service (1)	Ja	68.57%	24 / 35
	Vet inte	14.29%	5 / 35
	Nej	17.14%	6 / 35
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	57.14%	20 / 35
	Ibland	28.57%	10 / 35
	Nej	14.29%	5 / 35
Är du nöjd med dina arbetstider? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	91.43%	32 / 35
	Vet inte	8.57%	3 / 35
	Nej	0%	0 / 35
Vet du vem du ska prata med om du vill byta jobb? Kommunikation och information(1)	Ja	68.57%	24 / 35
	Vet inte	31.43%	11 / 35
Får du prova något annat jobb om du vill? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	71.43%	25 / 35
	Vet inte	14.29%	5 / 35
	Nej	14.29%	5 / 35

Visa kommentarer

Ålgryte Fönstret och Måsholmen 2011

	Svar	Procent	Antal
Är det för mycket ljud på jobbet? Fysisk miljö (1)	Ja	25.00%	9 / 36
	Ibland	25.00%	9 / 36
	Nej	50.00%	18 / 36
Har du ett schema där du ser vad du ska göra under dagen? Kommunikation och information(1)	Ja	52.63%	20 / 38
	Vet inte	13.16%	5 / 38
	Nej	34.21%	13 / 38
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet? Kontinuitet, stöd och service (1)	Ja	71.43%	25 / 35
	Nej	28.57%	10 / 35
Lyssnar personalen på dig? Kommunikation	Ja	74.29%	26 / 35
	Ibland	14.29%	5 / 35
	Nej	11.43%	4 / 35
Hur känner du dig när du jobbar? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Glad	77.78%	28 / 36
	Inget särskilt	11.11%	4 / 36
	Ledsen	11.11%	4 / 36
Hur känner du dig när du kommer till jobbet på morgonen? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Glad	75.00%	27 / 36
	Inget särskilt	16.67%	6 / 36
	Ledsen	8.33%	3 / 36
Kan du äta din lunch i lugn och ro? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	77.78%	28 / 36
	Ibland	8.33%	3 / 36
	Nej	13.89%	5 / 36
Vad tycker du om dina arbetskamrater? Sysselsättning och gemenskap (1)	Bra	71.05%	27 / 38
	Sådär	21.05%	8 / 38
	Dåligt	7.89%	3 / 38
Tycker du om personalen? Psykosocial arbetsmiljö	Ja	82.86%	29 / 35
	Ibland	14.29%	5 / 35
	Nej	2.86%	1 / 35
Är det något du är rädd för på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	13.89%	5 / 36
	Ibland	11.11%	4 / 36
	Nej	75.00%	27 / 36

Ålgryte Fönstret och Måsholmen 2011

Får du bestämma om viktiga saker på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	40.00%	14 / 35
	Ibland	20.00%	7 / 35
	Nej	40.00%	14 / 35
Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet? Kontinuitet, stöd och service (1)	Ja	45.71%	16 / 35
	Vet inte	31.43%	11 / 35
	Nej	22.86%	8 / 35
Vill du vara i din grupp? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	75.00%	27 / 36
	Ibland	19.44%	7 / 36
	Nej	5.56%	2 / 36
Är ditt jobb viktigt för dig? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	75.00%	27 / 36
	Vet inte	13.89%	5 / 36
	Nej	11.11%	4 / 36
Får du beröm av personalen när du gör någonting bra? Uppskattning och respons	Ja	72.22%	26 / 36
	Ibland	16.67%	6 / 36
	Nej	11.11%	4 / 36

Ålgryte, Måsholmen Fönstret 2012

Fråga / Kategori	Svar	Procent	Antal
Är det för mycket ljud på jobbet? Fysisk miljö (1)	Ja	28.13%	9 / 32
	Ibland	18.75%	6 / 32
	Nej	53.13%	17 / 32
Har du ett schema? Kommunikation och information(1)	Ja	63.33%	19 / 30
	Vet inte	3.33%	1 / 30
	Nej	33.33%	10 / 30
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet? Kontinuitet, stöd och service (1)	Ja	73.33%	22 / 30
	Nej	26.67%	8 / 30
Lyssnar personalen på dig? Kommunikation	Ja	72.41%	21 / 29
	Ibland	10.34%	3 / 29
	Nej	17.24%	5 / 29
Hur känner du dig när du jobbar? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Glad	71.43%	20 / 28
	Inget särskilt	17.86%	5 / 28
	Ledsen	10.71%	3 / 28
Är det något du är rädd för på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	17.24%	5 / 29
	Ibland	6.90%	2 / 29
	Nej	75.86%	22 / 29
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	64.29%	18 / 28
	Ibland	7.14%	2 / 28
	Nej	28.57%	8 / 28
Vill du vara i din grupp? Sysstämning och gemenskap (1)	Ja	80.77%	21 / 26
	Ibland	3.85%	1 / 26
	Nej	15.38%	4 / 26
Är ditt jobb viktigt för dig? Sysstämning och gemenskap (1)	Ja	78.57%	22 / 28
	Vet inte	14.29%	4 / 28
	Nej	7.14%	2 / 28
Kan du äta i lugn och ro? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	92.86%	26 / 28
	Ibland	3.57%	1 / 28
	Nej	3.57%	1 / 28
Tycker du om dina arbetskamrater? Sysstämning och gemenskap (1)	Ja	78.57%	22 / 28
	Sådär	10.71%	3 / 28
	Nej	10.71%	3 / 28

Får du beröm på jobbet? Uppskattning och respons	Ja	67.86%	19 / 28
	Ibland	17.86%	5 / 28
	Nej	14.29%	4 / 28

Visa kommentarer

Uthyttad verksamhet 2012

Fråga / Kategori	Svar	Procent	Antal
Är det för mycket ljud på jobbet? Fysisk miljö (1)	Ja	33.33%	11 / 33
	Ibland	30.30%	10 / 33
	Nej	36.36%	12 / 33
Har du ett schema? Kommunikation och information(1)	Ja	72.73%	24 / 33
	Vet inte	9.09%	3 / 33
	Nej	18.18%	6 / 33
Vet du vem du ska prata med om någonting är dåligt på jobbet? Kontinuitet, stöd och service (1)	Ja	78.79%	26 / 33
	Nej	21.21%	7 / 33
Lyssnar personalen på dig? Kommunikation	Ja	87.88%	29 / 33
	Ibland	6.06%	2 / 33
	Nej	6.06%	2 / 33
Hur känner du dig när du jobbar? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Glad	69.70%	23 / 33
	Inget särskilt	24.24%	8 / 33
	Ledsen	6.06%	2 / 33
Är det något du är rädd för på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	18.18%	6 / 33
	Ibland	6.06%	2 / 33
	Nej	75.76%	25 / 33
Får du bestämma om viktiga saker på jobbet? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	54.55%	18 / 33
	Ibland	24.24%	8 / 33
	Nej	21.21%	7 / 33
Vill du vara i din grupp? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	93.94%	31 / 33
	Ibland	6.06%	2 / 33
	Nej	0%	0 / 33
Är ditt jobb viktigt för dig? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	87.88%	29 / 33
	Vet inte	9.09%	3 / 33
	Nej	3.03%	1 / 33
Kan du äta i lugn och ro? Psykosocial miljö (Självbestämmande och integritet)(1)	Ja	75.76%	25 / 33
	Ibland	12.12%	4 / 33
	Nej	12.12%	4 / 33
Tycker du om dina arbetskamrater? Sysselsättning och gemenskap (1)	Ja	81.82%	27 / 33
	Sådär	18.18%	6 / 33
	Nej	0%	0 / 33
Får du beröm på jobbet?	Ja	78.79%	26 / 33

Uppskattning och respons	Ibland	9.09%	3 / 33
	Nej	12.12%	4 / 33

Visa kommentarer

1. Är det för mycket ljud på jobbet?