



12/2012-12-13

SKÄRHOLMENS STADSDELSFÖRVALTNING
ADMINISTRATIVA AVDELNINGEN

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR 8.1769-2012
SID 1 (2)
2012-11-19

15

Handläggare: Gunnel Altin Skärholmens
stadsdelsförvaltning
Telefon: 508 24 020

Till
Skärholmens stadsdelsnämnd

Verksamhetsplan 2013 för Daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning, i Homsan ABs regi"

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner Verksamhetsplan 2013 för Daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning i Homsan ABs regi.

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 har i Verksamhetsplan för 2013 beaktat dels gällande åtaganden i avtal samt Kommunfullmäktiges uppdrag i budget för 2013.

Bakgrund

Homsan AB följer enligt avtal, agenda för planering, uppföljning och utvärdering och redovisar i detta ärende Verksamhetsplan för 2013.

Ärendet

Homsan AB redogör i Verksamhetsplan 2013 för dagens verksamhet och hur de tänker utveckla denna i enlighet med överenskommelser i gälland avtal.



Ärendets beredning

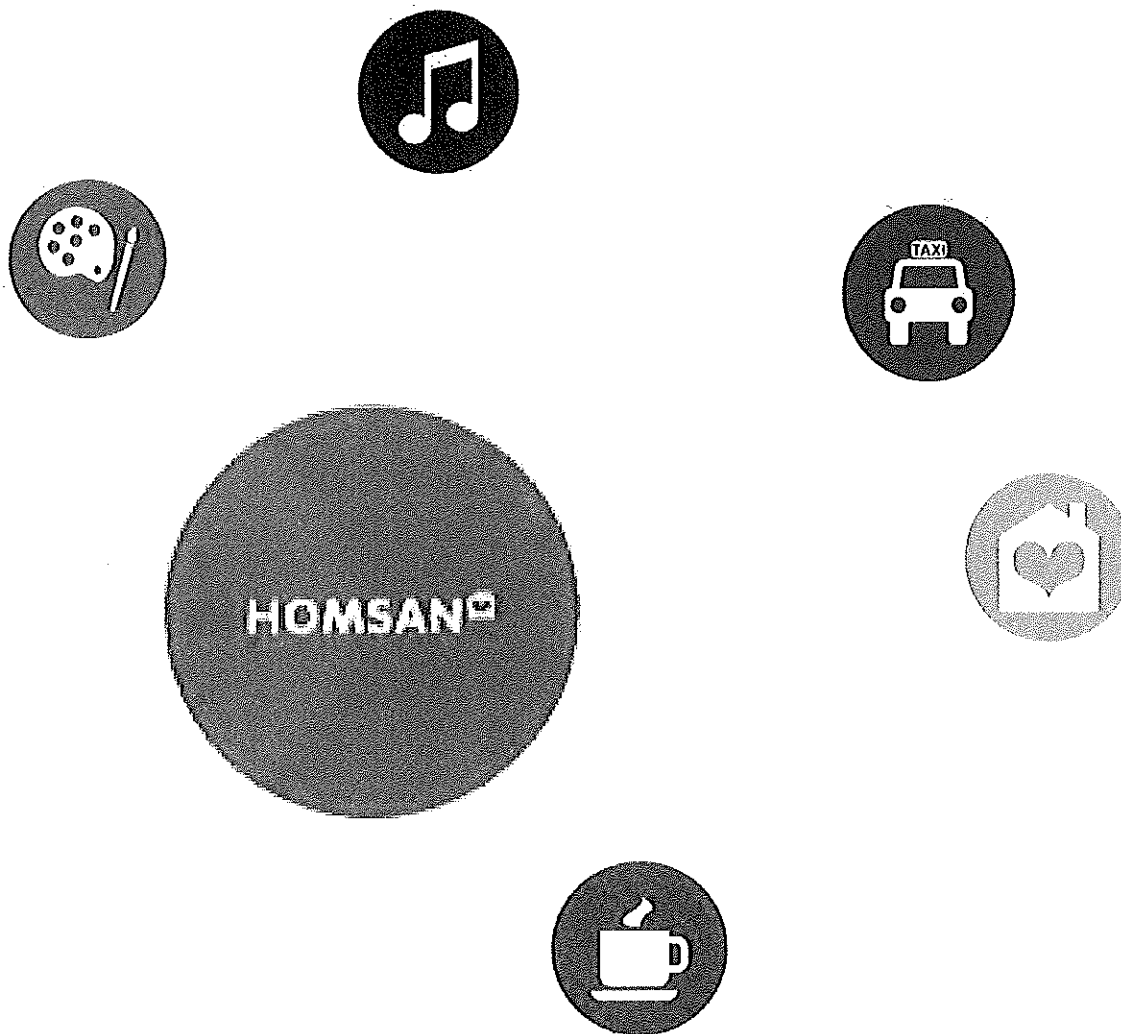
Ärendet har beretts vid administrativa avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stadsdelsnämnden godkänner Verksamhetsplan 2013 för Daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning i Homsan ABs regi.

Bilaga:

Verksamhetsplan 2013, Homsan AB



Homsan AB

Verksamhetsplan 2013

Verksamhetsplan 2013

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

Företaget.

Företaget expanderar och startade 2012-07-01 ledsagning och 2012-10-01 avlösning inom ramen för Lag om Valfrihet (LOV)

2012-11-01 startades Mannekängen Daglig verksamhet med inriktning mot media. Mannekängen vänder sig till personer med Asperger eller lindrig utvecklingsstörning. Verksamheten är belägen i Fruängen och drivs inom ramen för LOV. och omfattas av tillstånd från Socialstyrelsen. Verksamheterna är ännu i en uppstartsfas och kommer att utvecklas under 2013.

Huvuddelen av Homsans verksamhet drivs som entreprenad under Skärholmens stadsdelsförvaltning

Avtalet är slutet för perioden 1 januari 2010 till och med 31 december 2012. Vidare finns möjligheten att få två förlängningsår. Homsan påbörjar 2013 det första förlängningsåret enligt avtal.

Verksamheterna som drivs som entreprenad är:

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

Homsan/Mälarslingan Enheten öppnas 2012-12-03 och kommer att vända sig till personer med autism med beteendeproblematik. Deltagarna som initialt kommer att påbörja Daglig verksamhet på Mälarslingan finns idag på Måsholmen men har behov av en bättre anpassad verksamhet med få deltagare och hög personaltäthet. I dagsläget är det fyra unga män mellan 18-24 som kommer att påbörja daglig verksamhet på Mälarslingan. Verksamhetens innehåll kommer att innehålla såväl fysiska aktiviteter som pedagogiskt arbete. Personalgruppen kommer att få metodhandledning från extern handledare. Verksamheten drivs under eget tillstånd från Socialstyrelsen.

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.

Vision

Tillsammans driver vi Homsan AB med visionen att skapa verksamheter som sätter individens självbestämmande, inflytande och integritet i centrum.

Våra verksamheter 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.

Homsan ska utvecklas till att vara en allsidig partner inom omsorg om främst funktionsnedsatta. Andra tangerande verksamheter som kan ge ett utökat stöd för vår primära målgrupp kan aktualiseras framöver.

Allmänt inför 2013

2013 går Homsan/Daglig verksamhet in på sitt första av två förlängningsår.

Företaget står på en solid ekonomisk grund. Verksamheterna har genomgått förändringsarbete med pågående metodutveckling med återkopplingar enligt ledningssystem baserat på SOSFS 2011:9

Stadens mål för 2013 att erbjuda personer med funktionsnedsättning en omsorg som präglas av respekt och den enskildes möjlighet till ett så självständigt liv som möjligt ska stå i centrum, gäller även som ett övergripande mål för Homsan AB

Antalet deltagare uppgår i november 2012 till 95. Deltagarantalet förändras kontinuerligt och har under hela avtalsperioden varierat mellan 90-98. En risk i att bedriva Daglig verksamhet är att deltagarantalet hastigt kan förändras beroende på att deltagare väljer att gå vidare till andra verksamheter. Vi ser en förändring i deltagarnas "anställningsmönster" som avspeglas i hur ungdomar generellt rör sig på arbetsmarknaden. Unga vuxna med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar verkar flytta mellan verksamheter och är inte trogna en arbetsplats/verksamhet.. vi försöker så långt som möjligt möta deltagarnas behov och förändrar grupper eller startar nya grupper utifrån önskemål och behov. Som ett exempel kommer Homsan att våren 2013 påbörja ett samarbete med ett hunddagis för att möta ett önskemål från flera deltagare.

Det fortsatta metodarbetet på enheterna är prioriterat. Vi kommer under våren 2013 att internutbilda och arbeta intensivt med deltagarscheman för att göra dem ännu tydligare för resp. deltagare. Förutom kunskap om deltagarnas behov krävs en datormognad hos personalen för att kunna ta fram scheman lägga in bilder till scheman etc. vi kommer att arbeta med att öka Itkunskapen inom verksamheterna.

Vi fortsätter med personalens kompetensutveckling och erbjuder även under våren utbildningar inom Homsankompetens. Utbildningarna har under 2012 även vänt sig till anhöriga och vi kommer 2013 även att vända oss till gruppbestäder och biståndsbedömare. Alla medarbetare ska ha gått minst två utbildningar/föreläsningar per år varav en kan vara inom Homsankompetens och en ska vara extern.

Under våren ska alla medarbetare gå ParaSoL gå fortsättningsutbildning i ParaSoL i regi av Stadsdelens ParaSolsamordnare.

Ersättningsnivån per deltagare ökar med 0.3- 0,4 % per deltagare 2013 samtidigt vet vi att löneökningarna kommer att kosta ca 2.5% och det allmänna kostnadsläget i samhället ökar

med ca 2 %. Vi behöver därför fortsatt arbeta kostnadsmedvetet och arbeta enligt fastlagda rutiner för att om möjligt undvika dubbelarbete.

Verksamheten 2013

Kartläggning och genomförandeplan

Varje ny deltagare som påbörjar verksamhet i Homsan kartläggs för att på så sätt ta reda på brukarens behov. Det kan gälla såväl kognitiva hjälpmedel som i vilken omfattning det behövs ett personaltöd och på vilket sätt detta ska ges. Verksamheterna har många externa kontakter med ex habilitering, autismteamet och psykiatrin.

Vidare ska deltagarens intressen och önskemål så långt som möjligt tillgodoses.

I Homsan träffar arbetskonsulenterna de allra flesta nya deltagarna och gör en kartläggning. Även deltagare inom verksamheterna som vill byta arbetsgrupp träffar arbetskonsulenterna för en planering och kartläggning inför byte av grupp.

Brukarens behov och intresse följs upp kontinuerligt av stödperson. Under 2012 har framkommit önskemål om hunddagis och vi hoppas kunna påbörja ett samarbete med ett hunddagis i Västertorp under våren 2013. Det uttrycks också en önskan om att arbeta i butik vilket vi kommer att arbeta med hela 2013.

Genomförandeplan

Under 2013 kommer vi att fortsätta intern fortbildning beträffande hur genomförandeplaner och scheman ska utformas för att säkerställa att insatser görs på ett sätt så att deltagaren får inflytande över sin dag. Vi har 2012 arbetat mycket med dokumentation och genomförandeplaner, innehållet i dem och kopplingen till deltagarens självbestämmande.

Under våren 2013 kommer vi att arbeta vidare med deltagarnas schema hur de ska kopplas till genomförandeplanen och hur de individuellt ska utformas för att bli ett direkt stöd för deltagaren i att klara arbetsdagen så självständigt som möjligt. Vi kommer att arbeta i interna grupper/workshops där stödpersonerna träffas i mindre grupper och diskuterar deltagarnas individuella scheman.

Inflytande och delaktighet

Under 2013 kommer vi att arbeta med resultatet från vår årliga brukarmätning Pict-o-stat. Vi kommer att göra en eller två mindre mätningar för att belysa frågor som särskilt behöver uppmärksammas. En av mätningarna kommer att handla om matkvaliten när vi börjar laga egen mat. Mätningen i december 2012 kommer att utformas på ett lite annorlunda sätt för att få fler deltagare att kunna göra mätningen så självständigt som möjligt. Vi kommer också

att stryka en del frågor som är för abstrakta för merparten av våra deltagare. På så sätt hoppas vi få mer rättvisande resultat.

Vi avser att under 2013 börja med brukarrevisioner som innebär att en grupp deltagare med egna frågor går runt och reviderar våra verksamheter. Det blir deltagarna på Mannekängens medieverksamhet som kommer att arbeta med brukarrevisionerna.

Fortsatt skriftlig information till anhöriga och gode män minst två gånger per termin eller vid behov. Informationskort om stödpersoner etc. kommer att skickas två gånger per år istället för en gång per år som ett resultat av godmansenkäten. Övrig info kommer att finnas på hemsidan. Enkät till gode män skickas i november 2012 och resultatet av den kommer att arbetas in i resp. verksamhets aktivitetsplan för våren 2013.

Verkstadsklubbar finns idag på Ålgryte och i Utflyttad verksamhet och kommer att fortsätta 2013. Verkstadsklubbarna fungerar som brukarråd dvs deltagarna får tillsammans med extern cirkelledare diskutera aktuella verksamhetsfrågor och skriva ner synpunkter som sedan går vidare till enhetschef.

Stöd till eget arbete

Arbetslivsteamet har en nyckelroll i Homsan. Arbetskonsulenterna sitter i ledningsgruppen. Teamet 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 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 fokuserade vi på en långsiktig och hållbar planering för 2-3 personer i utflyttade grupper som ska leda till att personerna inom ett år har tagit steget helt eller delvis till individuell placering. Planeringen för 2013 håller fortfarande även om en av deltagarna flyttat från Stockholm och en annan valt att sluta av andra skäl.

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.

Vi upplever det också som allt svårare att få utrymme på företag för en utflyttad grupp ofta beroende på att företag arbetar yteffektivt och det finns inte alltid möjlighet att ge oss plats

eller tid på företaget. Ett sätt att arbeta runt det är att Homsan själv startar eller tar över befintliga verksamheter som ett café eller mindre butik för att på så sätt kunna erbjuda arbetsplatser som ett steg närmare arbetsmarknaden. Socialstyrelsen gav 2010 ut skriften "På tröskeln, Daglig verksamhet med inriktning på arbete" som visar hur svårt det kan vara att komma över tröskeln från Daglig verksamhet till den öppna arbetsmarknaden. Vi hoppas 2013 kunna få igång egna verksamheter ex butik som kan fungera som verksamheter på tröskeln och som ger en större möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.

Det är "tuffare" på arbetsmarknaden och arbetslivsteamet fortsätter med nära kontakter med arbetsförmedlingen, anhöriga och försäkringskassan. Administrationen runt övergångar från det ena systemet till det andra är fortsatt svårt.

Service och insatser

Måsholmens Dagliga verksamhet kommer under vintern 2012/13 att delas upp på två verksamheter. Fyra-fem deltagare kommer under vintern att flytta till nya lokaler i Bredäng. Det är i första hand fyra unga män med ett stort behov av stöd och som behöver en väl anpassad miljö såväl fysiskt som pedagogiskt. Lokalerna ligger på Odd Fellowvägen i Bredäng ovanpå Ålgryte Dagliga verksamhet. I skrivande stund har vi inte kommit på något bra namn på verksamheten utan just nu går den under arbetsnamnet Mälarslingan som är namnet på den brf som verksamheten ligger i. Verksamheten kommer att arbeta med tydliggörande pedagogik och personalen kommer att få handledning och metodutveckling från extern handledare. Arbetsmiljöarbetet kommer att vara i fokus och riskanalyser kommer att göras för verksamheten. För de deltagare som blir kvar på Måsholmen fortsätter utvecklingsarbetet och verksamheten har under hösten 2012 börjat arbeta TEACCH-inspirerat med några av deltagarna. Under 2013 kommer vi att fortsätta att arbeta TEACCH-inspirerat med alla deltagare på Måsholmen. TEACCH kan beskrivas som att *dels handla* om att utveckla individens förmågor och färdigheter inom vardagslivets alla funktionsområden och *dels* att anpassa lärandemiljön så att den blir begriplig och mindre stressande för den enskilda individen. TEACCH är en förkortning av Treatment and Education of Autistic and related Communication in handicapped CHildren men det är ett habiliteringsprogram som riktar sig till personer med autism i alla åldrar.

De framtidplaner vi haft för Fönstrets Dagliga verksamhet har under 2012 förändrats något. Antalet deltagare krymper successivt i takt med att deltagarna går i pension. Vi har inte fått några deltagare till Fönstret under den tid som Homsan drivit verksamheten. En rundringning till intresseföreningar inom området för hjärnskador ger oss informationen att många personer med förvärvade hjärnskador aktiverar sig via assistans och att färre har behov av den typen av insats som Fönstret kan ge. Vi inriktar oss nu som tidigare på att ge deltagarna på Fönstret en meningsfull dag. Fönstret kommer under 2013 att vara med i vårt

matprojekt och utifrån deltagarnas intresse vara delaktiga i att laga egen mat. I samband med att en del av Måsholmen flyttar kommer Skärholmens sdf att flytta in café verksamhet för äldre i de tomställda lokalerna och vi diskuterar ett samarbete med en grupp från Fönstret som kan få arbetsuppgifter i caféet.

Ålgryte som främst vänder sig till personer med utvecklingsstörning kommer under 2013 att fortsätta att utveckla verksamheten. Bl a kommer en husgrupp bestående av deltagare från Ålgryte kommer att arbeta med tvätt, bakning, blomvattning mm. Sinnesstimulering och upplevelseaktiviteter utökas då behovet ökat. Ett av rummen kommer att bli ett bibliotek där tanken är att bl a ha högläsning och titta på bilder i böcker. En medarbetare har gått utbildning i rörelse och glädje vilket resulterar i att två olika gympagrupper startar på Ålgryte under vintern 2012/2013. Ålgryte kan komma att tävla om Kvalitetsutmärkelsen i Stockholms stad.

Utflyttad verksamhet. Våra åtta utflyttade grupper förändras ständigt utifrån deltagarnas behov och utifrån de förändringar som vi omfattas av på externa arbetsplatser. I dagarna har vi fått besked om att vår tvätterigrupp på Brahem inte kan vara kvar då Brahem kommer att disponera lokalerna på annat sätt. I stället kan vi erbjuda utökade platser i Bodisgruppen, platser på Hjälpmedelscentralen och på Hunddagis. Vi hoppas som beskrivits ovan att kunna starta egen verksamhet inom butik eller café för att där kunna erbjuda en verksamhet som många önskar. Cafégruppen på Vårbergsvägen 63 (gamla sjukhemmet) förändras till att bara fungera som en matservering för våra egna verksamheter. Detta pga. av många inbrott i caféet med ekonomiska förluster och en otrygg situation som många deltagare inte mår bra av. Under 2013 hoppas vi kunna lämna Vårbergsvägen 63 och hitta mer attraktiva lokaler för cafégruppen och bussgrupperna.

Bussgrupperna kommer att utöka sitt "gröna" arbete och arbeta mer utomhus. Samarbetet med Huddinge Kommun kommer att stärkas och vi ser där möjligheten att få fler arbetsuppgifter.

Produktionsgruppen söker fler uppdrag och vi kommer att fortsätta leta nya uppdrag för montering och demontering.

Individuell placering. I dag finns tre deltagare på individuell placering. Steget mellan Utflyttad grupp och individuell placering är stort och det krävs som tidigare beskrivit en lång planering för att gå vidare till individuell planering. För många deltagare är det inte alls möjligt att klara den utvecklingen vilket vi också måste vara lyhörda för.

Värdegrund

Under 2013 kommer vi att fortsätta med Homsankompetens. En torsdagkväll i månaden utbildar vi personal och anhöriga under våra Homsanseminarier. De handlar om diagnoser

och bemötande och ger oss en bred och likartad grund för hur vi bemöter våra deltagare. Kompetenstillfällena ger upphov till diskussioner om arbetssätt och bemötande. Föreläsningarna kommer att fortsätta under våren och en del tidigare föreläsare kommer att komma tillbaka och då höja nivån ytterligare. Värdegrunden är starkt kopplad till vår vision och vi diskuterar visionen med medarbetarna minst en gång per år för att diskutera den praktiska brukarnyttan i verksamheten.

Arbetsmiljö

Vi följer vårt årshjul runt arbetsmiljöfrågor.

Under hösten 2012 har vi haft arbetsmiljöverket på tillsyn gällande riskanalyser och förebyggande arbete gällande hot och våld. Verksamheten fick inga anmärkningar men vi kommer att fortsätta att utveckla arbetssätt för att förebygga hot och våld i verksamheterna.

Den nya verksamheten Mälarslingan kommer att arbeta extra med riskanalyser och arbeta in riskanalyserna i arbetssättet på ett tydligare sätt.

Vi arbetar vidare på ett gott förhållande med de fackliga organisationerna och träffar regelbundet Kommunal för att diskutera bl a arbetsmiljöfrågor.

Skyddsombud har kontinuerlig dialog med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågorna.

Personal

En medarbetarundersökning ska göras under hösten 2012 och vi kommer att arbeta med resultatet av den under 2013.

I den mån medarbetare slutar eller går i pension har vi som mål att bredda kompetensen i verksamheterna. Ett mål är att rekrytera personer med akademisk bakgrund ex beteendevetare och arbetsterapeuter. Vi kommer också att inleda ett rekryteringsarbete till Mälarslingan där vi främst söker män med erfarenhet av målgruppen. Övriga kompetenser som kan vara aktuella beroende på var i verksamheten vakansen uppstår kan vara, sjukgymnast, levande verkstadspedagog eller dramapedagog. Körkort är också ett krav eftersom vi behöver kunna hålla våra bussgrupper rullande och få av medarbetarna har körkort.

Fr.o.m. 1/1 2013 har ytterligare en enhetschef rekryteras för att utveckla och leda våra NPF verksamheter, de verksamheter som vänder sig till personer med NeuroPsykiatriska Funktionsnedsättningar, Måsholmen, Mälarslingan och Mannekängen. Detta innebär att VD/verksamhetschef släpper operativa verksamhetsfrågor för att 2013 fokusera på utvecklings- och kvalitetsfrågor inom Homsan.

Vi ser en fortsatt hög korttidsfrånvaro i Homsan och vi arbetar vidare med ett påbörjat projekt: Rätt person på rätt plats där chef och medarbetare efter tre frånvarotillfällen på ett halvår diskuterar om det finns något i arbetsmiljön som kan förbättras och möjligheter till att prova på att arbeta inom en annan Homsanverksamhet. Målet är att sänka korttidsfrånvaron från ca 6 % till 5 % under 2013 och ytterligare till 4 % under 2014. Vi uppmanar till friskvård och efter diskussion i arbetsgrupperna fortsätter vi med Friskvårdspeng.

Kompetensutveckling

Vi fortsätter med Homsankompetens en gång i månaden och utökar erbjudandet om att medverka till LSS-boenden och biståndsbedömare. Sedan tidigare är anhöriga välkomna. Även andra privata utförare som driver Daglig verksamhet och gruppboenden på entreprenad i Stockholm kommer att bjudas in.

ParaSoL fortsättning och repetition i grundläggande IT-kunskap anordnas internt under våren.

En person på Måsholmen kommer att gå en veckas utbildning i Taktil stimulering.Handledning från extern handledare kommer att ges till Måsholmen och Mälarslingan under våren. Övriga verksamheter har valt att fortsätta med interna utbildningar i bl a schemametodik.

Verksamheterna kompletterar kompetensen genom att ta in pedagoger från studieförbundet vuxenskolan.

Kultur och fritidsverksamhet

Varje verksamhet arbetar sedan länge med att förbereda och fira högtider. Julmarknad, jul och påskbord och Halloweenfest är några av de årstidsbundna aktiviteter som deltagarna valt att särskilt uppmärksamma.

Vår och höstfest på Ålgryte och Utflyttad verksamhet tillsammans är en återkommande succé.

Friskvård erbjuds som simning eller träning i Skärholmsbadet. Homsan har årskort för deltagare. Utomhusaktiviteter som promenad, fotboll, grillning planeras för varje säsong.

Andra kulturaktiviteter uppstår på deltagarnas initiativ och arbetas fram i resp. grupp. På Homsans hemsida informerar vi om olika fritidsaktiviteter som anordnas av bl a stadens förvaltningar. På så sätt ger vi deltagarna möjlighet till aktiviteter inom kultur och idrott.

Kvalitet

Ledningssystem

Vi arbetar i ett ledningssystem enl. SOSFS 2009:11 som styr och återkopplar våra processer. De processer som vi huvudsakligen arbetar med är:

1. Genomförande av insats
2. Samverkan
3. Dokumentationskyldighet
4. Riskanalys
5. Förbättringsarbete - synpunkter och klagomål
6. Egenkontroll
7. Personalens medverkan i kvalitetsarbetet
8. Dokumentation av kvalitetsarbetet

Som stöd för återkopplingar i processerna arbetar vi enligt våra flödesscheman och årshjul. Båda fungerar som ett stöd i att göra verksamheten begriplig och strukturerad för såväl deltagare som personal. Detta ger en tydlig organisation som avspeglar sig in i organisationen och skapar en tydlighet för deltagarna. En del i detta arbete är den fördjupning vi kommer att göra runt scheman.

Under 2013 fortsätter vi arbetet med att utveckla våra processer. En början till kommunikationsplan har tagits fram och den kommer att implementeras och tas i bruk under 2013. I den ligger återkommande aktiviteter enligt ett årshjul vidare hur och vem som kommunicerar och informerar i olika verksamhetsprocesser såväl interna som externa.

De flesta medarbetare är också processombud och arbetar med definierade mindre processer i verksamheten som exempelvis fest och kultur, inköp och förråd, brukarundersökning och SBA. Processgrupperna rapporterar till ledningsgruppen.

Projekt mat,

Många deltagare önska vara delaktiga i att laga sin lunch och vi ser det som positivt och som en god pedagogisk verksamhet utifrån deltagarnas önskemål vidare finns önskemål om maträtter som en stor leverantör inte alltid kan tillgodose.

I ett första steg kommer vi att söka tillstånd från miljö och hälsöförvaltningen för att laga egen mat till bussgrupperna och matgruppen på Vårberg. En av bussgrupperna kommer då också mer tydligt att arbeta med att köra matboxar och handla till matgruppen

Ett andra steg blir att söka tillstånd för matlagning för Fönstrets Dagliga verksamhet. Fönstret kommer då också att få en tydlig profil mot mat, egen matlagning, göra fruktkorgar och göra uppgifter i äldreomsorgens café.

En utvärdering sker under sommaren 2013. Deltagarna kommer att göra utvärderingen i Pict-o-stat.

Vid ett positivt resultat kan matlagning påbörjas på Mälarslingans DV.

På hemsidan finns information om verksamheten som kan komma ut till närstående på ett snabbt sätt. På hemsidan finns från december 2012 en deltagarblogg som görs på Mannekängen. Vi hoppas kunna utöka den till fler verksamheter. Hemsidan fungerar också som en informationsplattform om ex fritids- och kulturaktiviteter för personer med funktionsnedsättning. Vi hoppas kunna utveckla den vidare till att bli en informationssajt om aktuella frågor inom våra verksamhetsområden.

Terminsbrev kommer även fortsättningsvis att nå närstående och gruppbestäder via brev. Vi arbetar ständigt med att förbättra hemsidan och göra den tydligare och med information som efterfrågas. 2012-års enkät till gode män visar att det trots extra insatser avseende hur man får tag på stödpersoner och ansvariga ändå behövs ytterligare insatser. Vi kommer att skicka flera informationsbrev till anhöriga och gode män.

Miljö

Hållbarhetsfrågor är aktuella och vi arbetar med att sopsortera som en del av deltagarnas arbetsuppgifter. Processgruppen för miljö och förråd beställer rengöringsmedel som så långt som möjligt är ekologiska.

Homsan har fyra bussar i verksamheten och vi arbetar med att minska antalet körda mil genom att bli dagligen planera körningarna. En särskild bussgrupp tillser att bussarna är i gott skick och därmed minskar utsläpp.

Ekonomi

2013 får vi Daglig verksamhet drivna på entreprenad en generell intäktsökning om ca 0,3-0,4 % per deltagare samtidigt vet vi att löneökningarna kommer att kosta ca 2.5% samt att det allmänna kostnadsläget i samhället ökar med ca 2 %. Vi behöver därför fortsatt arbeta med kostnadsmedvetenhet så långt som möjligt undvika dubbelarbete. Vi kommer att fortsätta arbetet med att få rätt bedömningar för deltagarna. Vi ser fortfarande att stödbehovet för våra deltagare är högre än vad bedömningskansliets poäng ger oss i ersättning. Det är svårt att få omprövningar och vi behöver därför sätta oss in i bedömningskansliets sätt att bedöma för att därigenom minimera riskerna att få felaktiga nivåer. Självklart kan en sänkning av nivå innebära att personen blivit mer självständig vilket är positivt. I flera fall har dock nivå-sänkningarna drabbat deltagare med väldigt stort stödbehov som snarare ökat med ålder än minskat.

Vi kommer att 2013 att arbeta vidare med att arbeta effektivare och spara på administrativa kostnader för att frigöra brukarnära arbetstid. Under 2012 har vi titta och fått ner kostnaderna för IT, och telefoni. Samordning av inköp har också minskat våra utgifter.

2014

Vi hoppas att få ett förlängningsår även för 2014 för att fortsätta att utveckla verksamheterna mot en än högre kvalitet och fortsätta att utarbeta metoder för större brukarinflytande. Vi ser vårt pågående arbetssätt som framgångsrikt och vi har deltagarnas och anhörigas förtroende. Under 2014 hoppas vi kunna utveckla våra utflyttade grupper till att driva egna verksamheter inom handel och café/restaurang. Kanske vi kan ha nått så långt att vissa grupper kanta över verksamheterna och driva dem som brukarkooperativ med riktig lön!

Skärholmen 2012-11-14

Anne Sand-Björkqvist

verksamhetschef
