

# Homsan AB

## Verksamhetsplan

### 2014

---



## Verksamhetsplan 2014

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.**

Homsan AB utvecklas mot att bli ett brett vårdföretag som vänder sig till personer med funktionsnedsättning och bedriver i första hand Daglig verksamhet för personer som omfattas av LSS. Den största delen drivs på entreprenad med Skärholmens stadsdelsförvaltning som huvudman, upphandlat enligt Lagen om valfrihet( LOU). Vidare bedriver Homsan en verksamhet Mediakollektivet Mannekängen i Fruängen som är en verksamhet inom ramen för LOV.

Företaget erbjuder ledsagning, avlösning och boendestöd inom ramen LOV. Företaget bedriver även hemtjänst inom främst äldreomsorg.

Denna verksamhetsplan gäller enbart för verksamheterna upphandlade enligt LOU.

Avtalet är slutet för perioden 1 januari 2010 till och med 31 december 2012. Vidare finns möjligheten att få två förlängningsår. Homsan påbörjar 2014 det sista av de två förlängningsåren enligt avtal.

Verksamheterna som drivs som entreprenader är:

**Homsan/Måsholmen** verksamhet för personer med autism och autismliknande tillstånd och utvecklingsstörning. Måsholmen arbetar huvudsakligen inom tre områden skapande, rörelse och media.

Individuellt arbete med det stöd varje person behöver. Man arbetar med en tydliggörande pedagogik med bl a kommunikationshjälpmedel och TAKK/teckenkommunikation

**Homsan/Slingan** vänder sig till personer med autism och beteendeproblematik

Det finns en hög personaltäthet. Deltagarna har alla ett eget arbetsrum att utgå ifrån.

Alla aktiviteter är individuella. Arbetssättet bygger på tydliggörande pedagogik med olika typer av kognitiva hjälpmedel samt med ett lågaffektivt bemötande.

**Homsan/Fönstret** är anpassat för personer med förvärvad hjärnskada. Deltagarna kommer oftast till Fönstret efter avslutad rehabilitering och som därefter fått beslut om rätt till daglig verksamhet.

Verksamheten arbetar med rehabilitering och träning av kognitiva funktioner och med mer habiliterande insatser som fysisk träning, sinnesstimulering och taktill stimulering.

Aktiviteterna utgår utifrån deltagarnas dagsform och varje enskild person har ett individuellt schema anpassat efter dennes behov och intressen och ork.

**Homsan/Ålgryte** bedriver främst verksamhet för personer med utvecklingsstörning. Ålgrytes dagliga verksamhet vänder sig till personer med utvecklingsstörning.

Verksamheten har fokus på en skapande verksamhet och att ha en vardag med tydlig struktur och samtidigt stor öppenhet gentemot deltagarnas egna önskemål och intressen. Man använder sig av en tydliggörande pedagogik med bl a kommunikationshjälpmedel och TAKK/teckenkommunikation

**Homsan/utflyttad verksamhet** De sju utflyttade grupperna arbetar i grupper om 3-5 deltagare och en arbetshandledare.

Arbetsuppgifterna är självständiga men arbetshandledaren finns hela tiden med som ett stöd. Vi arbetar med rutiner och ett stödjande förhållningssätt för att utveckla deltagarna mot en större självständighet i arbetet.

**Homsan/Individuell placering** Individuella placeringar är för många steget innan ett arbete på den öppna arbetsmarknaden kan bli aktuellt.

Deltagarna får även stöd i att hitta strategier för bland annat problemlösning, organisering och planeringen samt att behålla motivationen över tid.

### **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 verksamheter enligt LSS för personer med utvecklingsstörning, personer med förvärvad hjärnskada och personer med diagnoser inom autismspektrat.

Homsan är det lilla företaget med de stora möjligheterna. Vi erbjuder en bredd och flexibilitet som det stora företaget men har korta beslutsvägar som ger brukare och personal stort inflytande över verksamhetens innehåll.

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 engagemang och arbetsglädje

Homsan ska utvecklas till att vara en allsidig partner inom omsorg om främst personer med funktionsnedsättning.

## Allmänt inför 2014

2013 går Homsan/Daglig verksamhet in på sitt sista år i avtalet med Skärholmens stadsdelsnämnd. Verksamheterna har genomgått ett förändringsarbete som inneburit nya arbetssätt, ökad kompetens och större utbud av aktiviteter. Under 2014 kommer vi att fortsätta arbeta med metodutveckling och följer Stadens mål för 2014 att omsorgen om personer med fysisk eller psykisk funktionsnedsättning ska präglas av respekt, och den enskilde personens möjlighet till ett så självständigt liv som möjligt ska stå i centrum.

Antalet deltagare uppgår i november 2013 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 vilket direkt avspeglar sig i en minskad intäkt. Vi försöker så långt som möjligt möta deltagarnas behov och förändrar grupper eller startar nya grupper utifrån önskemål och behov. Ett sådant exempel är ett önskemål från elever om en grupp på ridskola. Vi fick via vår arbetskonsulent till ett samarbete på Mälarhöjdens ridskola och har haft fyra elever från gymnasiesärskolan på en praktik i höst och till sommaren 2014 hoppas vi kunna starta en grupp på Mälarhöjdens ridskola.

Vi fortsätter med personalens kompetensutveckling och erbjuder även under 2014 utbildningar inom Homsankompetens. Utbildningarna har under 2013 även vänt sig till anhöriga, gruppbestäder och biståndsbedömare. Utbildningarna är gratis och vi ser en kvalitetshöjning i att många i deltagarnas nätverk deltar i samma utbildningar.

Vi fortsätter att utveckla Homsan kompetens (Homsan Q) och vi kommer nu även att starta upp Homsan kompetens för deltagare under våren 2014 med olika teman som ex friskvård.

Under 2013 har ledning och chefer arbetat med visionsarbete och 2014 kommer vi tillsammans med medarbetare och deltagare att fortsätta att vidareutveckla vår vision och värdegrund.

Hälsa är en viktig del för allas välmående och vi kommer under 2014 att ha ett hälsotema i våra verksamheter.

Ersättningsnivåerna för Daglig verksamhet sänks under 2014 vilket för Homsan innebär en minskning av resurser med motsvarande två tjänster vilket naturligtvis kommer att påverka kvaliteten.

## Mål 2014

- *Vi ska arbeta med en visions och värdegrundssatsning och på olika sätt göra vår vision och värdegrund känd hos medarbetare, deltagare, anhöriga och samarbetspartners*
- *Vi ska fortsätta vårt arbete med metodutveckling för att ge deltagarna en ännu större möjlighet till inflytande och möjlighet till självständigt liv*
- *Vi ska arbeta vidare med skapandet av tydliga rutiner och uppföljning/återkoppling för att erbjuda deltagarna en trygg och säker daglig verksamhet*
- *Vi ska stödja deltagarna i friskvårdsaktiviteter och ha ett särskilt friskvårdstema 2014*
- *Vi ska fortsätta erbjuda alla medarbetare kompetensutveckling i Homsan kompetens erbjuder vi även anhöriga, biståndsbedömare och gruppbofästpersonal att ta del av Homsan Kompetens.*
- *Vi ska fortsätta att anpassa verksamheten efter de ekonomiska förutsättningarna genom att arbeta effektivare*
- *Vi ska fortsätta med vårt systematiska arbetsmiljöarbete och arbeta vidare med riskanalyser och genom att skapa trygghet för medarbetarna under ett år av upphandling*
- *Vi ska utreda nya schemamodeller för medarbetarna med syfte att skapa en modern och effektiv arbetsplats med större personalinflytande*
- *Vi ska ta ett socialt ansvar genom vårt CSR-arbete (Corporate Social Responsibility)*
- *Vi ska erbjuda anhöriga diskussioner och information i bl a fokusgrupper*
- *Vi ska delta i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2014 som en del i vår kvalitetsutveckling*

Dessa övergripande mål bryts ner enhetsvis och förs in i resp. enhets aktivitetslista som följs upp på verksamhetsmöten, APT och på samordnarmöten. Enhetschef för vidare till ledningsgrupp där delaktiviteterna stäms av mot huvudaktiviteterna. Enheterna arbetar enl. modellen *vad* som ska göras, *hur* man ska göra, *mål* och *uppföljning*

## Verksamheten 2014

- ***Vi ska arbeta med en visions- och värdegrundssatsning och på olika sätt göra vår vision och värdegrund känd hos medarbetare, deltagare, anhöriga och samarbetspartners***

Under 2013 har ledning och chefer arbetat med visions och värdegrundsarbete. Det har varit en process där vi diskuterat vad Homsan ska stå för: Homsanhuset som står för ramarna, regler, rutiner och struktur. Hjärtat som står för engagemanget, glädjen och utvecklingen. Vi har diskuterat företagskultur hur den bildas och hur den i vissa delar kan förändras. 2014 kommer vi att fortsätta arbetet på verksamhetsnivå och vi börjar med ett seminarium om värderingar och värdegrund i februari.

- ***Vi ska fortsätta vårt arbete med metodutveckling för att ge deltagarna en ännu större möjlighet till inflytande och möjlighet till självständigt liv***

Vi kommer 2014 att arbeta med tydliggörande pedagogik där scheman är en del och vi kommer att utveckla stödet individuellt för deltagarna.

Under 2014 fortsätter vi med kommunikation och kommer bl a att utveckla och lära oss mer om sociala berättelser som är ett pedagogiskt redskap för personer som har svårt att förstå den verbala kommunikationen och som har emotionella eller kognitiva svårigheter.

Under hösten 2013 har vi påbörjat vår brukarundersökning som utgår ifrån deltagarnas egna frågor. Vi gör detta i samarbete med två studenter från socialhögskolan i Stockholm som skriver sin C-uppsats.

Verkstadsklubben på Ålgryte kommer att fortsätta 2014. Verkstadsklubben fungerar som brukarråd d.v.s. deltagarna får tillsammans med extern cirkelledare diskutera aktuella verksamhetsfrågor och skriva ner synpunkter som sedan går vidare till enhetschef.

Hälsotemat kommer bl a att innebära cirkelverksamhet om kost och hälsa samt som ovan nämnts en Homsan kompetens för deltagare om friskvård och hälsa.

2014 är ett valår och vi kommer att informera och stötta deltagarna i att diskutera aktuella frågor samt prata om varför och hur man väljer.

Vi erbjuder deltagare egen Homsan kompetens med start våren 2014

- ***Vi ska arbeta vidare med skapandet av tydliga rutiner och uppföljning/återkoppling för att erbjuda deltagarna en trygg och säker daglig verksamhet***

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. Dokumentationsskyldighet
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 gör i metodarbetet att svara på frågan *Hur*

- ***Vi ska stödja deltagarna i friskvårdsaktiviteter och ha ett särskilt friskvårdstema 2014***

Det är tio gånger vanligare med dålig hälsa bland personer med funktionsnedsättning i jämförelse med övriga befolkningen. Nästan 20 procent av personerna i åldern 16–84 år med funktionsnedsättning skattar sitt allmänna hälsotillstånd som dåligt eller mycket dåligt, motsvarande siffra för personer utan funktionsnedsättning är 2 procent. Homsan tar till sig denna information från statens folkhälsoinstitut och gör 2014 till ett friskvårdsår. Vi kommer att satsa både på medarbetares och deltagares friskvård. För deltagare erbjuder vi Homsan kompetens med friskvårdstema och erbjuder aktiviteter som ex Zumba, sittgympa, stågympa, styrketräning och simning.

På Homsans hemsida informerar vi om olika fritidsaktiviteter som anordnas av bl a stadens förvaltningar. På så sätt ger vi deltagarna information om andra aktiviteter inom kultur och idrott.

Till friskvård hör också må bra-aktiviteter som Vår och höstfest på Ålgryte och Utflyttad verksamhet. Ålgryte planerar en egen melodifestival med egna låtar och där man själv kan bygga rekvisita. Taktil stimulering och sinnesstimulering erbjuds efter behov.

- ***Vi ska fortsätta erbjuda alla medarbetare kompetensutveckling i Homsan kompetens erbjuder vi även anhöriga, biståndsbedömare och gruppbofastadspersonal att ta del av Homsan Kompetens.***

Vi fortsätter med Homsankompetens en gång i månaden för medarbetare, anhöriga, boendepersonal och biståndsbedömare. Första föreläsningen i början av februari kommer att handla om gode män och förvaltare.

Handledning från extern handledare kommer att ges till Slingan under våren. Övriga verksamheter väljer Homsan kompetens och egen tid under våren 2014. Egen tid innebär intern metodutveckling på verksamheten och planeras av samordnare. Möjlighet till individuellt stöd finns via företagshälsovården.

I januari kommer vi att på APT ha en genomgång av hygien och läkemedelsdelegation.

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

- ***Vi ska fortsätta att anpassa verksamheten efter de ekonomiska förutsättningarna genom att arbeta effektivare***

2014 får Daglig verksamhet drivas på entreprenad en sänkt ersättningsnivå med argumentet att utföraren får ta ut en matavgift istället för som tidigare den tagit ut av beställaren. Dock har Homsan i sitt avtal med Skärholmen haft möjligheten att ta ut en matavgift om 25kr så för Homsan innebär den nya lägre ersättningen en intäktsminskning om två tjänster. Samtidigt tror vi att löneökningarna kommer att kosta ca 2-3% (avtalet ej klart) samt att det allmänna kostnadsläget i samhället ökar med ca 2 %. Vi behöver därför fortsatt arbeta med kostnadsmedvetenhet och arbeta så effektivt som möjligt. Ett stort problem är nivåbedömningarna som fortsatt inte stämmer med deltagarnas behov särskilt beträffande personer med neuropsykiatriska diagnoser. Vi ser fortfarande att stödbehovet för våra deltagare är högre än vad bedömningskansliets poäng ger oss i ersättning och vi fortsätter att arbeta för högre mer rättvisa nivåer för deltagarna. Vidare kommer vi från 2014 att få lägsta ersättningsnivå för personer med personlig assistans vilket innebär ca 4 000 kr i månaden. De deltagare som har personlig assistans i verksamheten med omfattande omvårdnads- och pedagogiska behov möts inte alls upp av ersättningen vilket gör det svårt att ta emot personer i behov av personlig assistans då det direkt påverkar kvalitén för övriga deltagare.

Vi kommer att göra en översyn av scheman 2014 för att ge medarbetarna större inflytande över sina scheman samtidigt som vi kan koncentrera resurserna till när det är störst behov, mitt på dagen.

- ***Vi ska fortsätta med vårt systematiska arbetsmiljöarbete och arbeta vidare med riskanalyser och genom att skapa trygghet för medarbetarna under ett år av upphandling***



Vi följer vårt årshjul runt arbetsmiljö och brandskyddsfrågor. En av de viktigaste arbetsmiljöfrågorna är att fortsätta utveckla riskanalyserna och göra praktiska rutiner utifrån dem. Vi utvecklar riskanalyser och återkoppling till dem

Vi fortsätter att arbeta för att få ner sjukfrånvaron ytterligare med mål att hamna runt 5 % när det gäller korttidsfrånvaron.

Vår ledningsstruktur är väl fungerande och vi ser inte att vi kommer att göra några större förändringar i den. Vi kan komma att anställa en kvalitetsutvecklare på deltid om vårt ekonomiska utrymme tillåter annars fortsätter vi som tidigare att dela på arbetsuppgifterna. En medarbetarundersökning ska göras under vintern 2013 och vi kommer att arbeta med resultatet av den under 2014. Vi utökar vår medarbetarenkät med fler frågor om ledarskap och kompetensutveckling.

Vi ska ägna tid på APT:n att informera och diskutera ny upphandling för att medarbetarna ska känna sig trygga och välinformerade.

- ***Vi ska utreda nya schemamodeller för medarbetarna med syfte att skapa en modern och effektiv arbetsplats med större personalinflytande***

Vi kommer 2014 att utreda och prova nytt schema för medarbetarna som bygger på större flexibilitet för såväl medarbetare som verksamhet. Vi tror också att det har en hälsoeffekt och hoppas att det ska minska sjukfrånvaron.

- ***Vi ska ta ett socialt ansvar genom vårt CSR-arbete (Corporate Social Responsibility)***

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 bl a dagligen planera körningarna. En särskild bussgrupp tillser att bussarna är i gott skick och därmed minskar vi utsläpp.

Vi arbetar med Socialt företagande genom att vara en partner till arbetsförmedling, skolor och stadsdelar när det gäller utbildning och utveckling. Vi kommer 2014 att ta emot språkpraktikanter, personer inom arbetsförmedlingens FAS 3 samt skolelever för att på så sätt bidra till att få in fler personer på arbetsmarknaden. Under 2013 arbetade två personer med lönebidrag i våra verksamheter och vi hoppas 2014 kunna utöka antalet personer som arbetar med lönebidrag. En förhoppning är att någon av våra deltagare på arbetsplatspraktik ska kunna anställas på lönebidrag.

- ***Vi ska erbjuda anhöriga diskussioner och information i bl a fokusgrupper***

Fokusgrupper. Vi kommer under 2014 att bjuda in anhöriga till diskussionsgrupper om olika ämnen s.k. fokusgrupper. Det kan ex vara om hälsa och kost.

Vi kommer att bjuda in anhöriga och gode män till informationsmöten gällande anbudsförandet 2014.

- ***Vi ska delta i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2014 som en del i vår kvalitetsutveckling***

Under vår entreprenadtid har vi arbetat med kvalitets- och metodutveckling. Vi ser att det har gagnat deltagarna och varit en lärorik resa för medarbetarna. I brukarundersökningar och god mansenkät ser vi ett högt resultat på Ålgryte Dv vilket gör att vi ser Ålgryte som ett exempel för en hur man når bra resultat genom engagemang utvecklingsarbete och fungerande ledarskap. Ålgryte kommer därför att vara med och tävla om Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2014.

## **Mer om verksamheterna**

### **Service och insatser**

#### **Måsholmen**

Måsholmen fortsätter att arbeta utifrån deltagarnas behov och individuella mål i genomförandeplaner. Vi arbetar med tydliggörande pedagogik som metod vilket innebär att vi observerar och kartlägger samt tar in information från gruppbestäder och anhöriga. Utifrån detta anpassar vi ett individuellt pedagogiskt program utifrån vissa utvecklingsmål som finns i Genomförandeplanen. Personer med autism har ofta en stark visuell förmåga . Med visuellt stöd kan man bättre förstå sin omvärld. Därför arbetar vi mycket med bilder och symboler. Måsholmen arbetar inom med olika teman våren 2014 kommer man vid sidan av pedagogiska program att fortsätta med rörelse, konst, växter och plantering. Vi hoppas kunna åka till Lövsta Gård i Huddinge för att titta o känna på växter och titta på djuren. Erfarenheterna tas tillbaka till Måsholmen för att arbetas med utifrån deltagarnas utvecklingsmål.

#### **Fönstret**

Till Fönstret kommer få nya deltagare, många med förvärvad hjärnskada går vidare till mer arbetsinriktade verksamheter med assistans. Vi inriktar oss 2014 på att ge deltagarna på Fönstret en meningsfull dag som innehåller musik, textil verksamhet och möjlighet till återhämtning och taktil stimulering. Varje vecka kommer Fönstret att baka bullar till övriga verksamheter och till stadsdelsförvaltningen. Bakning innehåller många moment av minnesträning och varje deltagare kan arbeta efter ett eget bakschema och kan bidra på olika sätt. För vissa kan bakning innebära att sitta med i köket känna på deg och kryddor och sedan njuta av buldoften. Många av deltagarna har ett stort omvårdnadsbehov och behöver hjälp med förflyttningar med bl a taklift.

#### **Slingan**

Slingan öppnades 2013-01-01 och har idag sex deltagare. Deltagarna har autism och beteendeproblematik. Bemanningen är hög. Alla aktiviteter är individuella och deltagarna

har eget rum. Verksamheten strukturerad och visuellt anpassad. Vi sätter upp individuella mål som utgår från deltagarens utvecklingsnivå, förmåga och behov. För att uppfylla målsättningen krävs ett gemensamt synsätt och bemötande och tålmod från samtliga medarbetare. Verksamheten arbetar med tydliggörande pedagogik. Flera deltagare har scheman med objekt istället för bilder för att få den visuella tydlighet som är nödvändig. Personalen arbetar lågaffektivt vilket är ett förhållningssätt vid problemskapande beteenden och situationer. Det innebär att man håller sin egen känslointensitet låg och utstrålar ett lugn för att undvika att tillföra mer stress till situationen. Kravnivån på deltagaren måste hela tiden anpassas för att minska oro och stress vilket annars kan trigga igång en reaktion. Personalen arbetar enligt rutiner som gör att oavsett personal så ska arbete med deltagaren se likadant ut för att minimera stressreaktioner. Medarbetarna har fått stor respons från Habiliteringens autismteam som ser verksamheten som ett föredöme i arbetssätt runt målgruppen. Slingan fortsätter att utveckla arbetssätt och individuella arbetssätt för att uppnå mål för normalisering ex kunna gå ut och fika utan att stressnivån blir så hög att ett problemskapande beteende uppstår.

#### Ålgryte

Ålgryte kommer under 2014 fortsätta att utveckla arbetsmetoder för den verksamhetsutveckling de jobbat med under 2013. Fokus ligger på skapande verksamhet, rörelse och musik. Två medarbetare är utbildade i "Rörelse med glädje" och en tredje rörelsegrupp har tillkommit för att tillgodose behovet av att ha anpassade grupper. Upplevelseaktiviteter med sinnesstimulering har utökats med musikgrupp, uteaktiviteter, en matlagningsgrupp till och "Minispa".

Ålgryte ser att ett bra och konkret sätt att jobba för deltagarna är utifrån teman, att få ett sammanhang med en början och ett slut. Till våren finns planer att på olika sätt jobba för att ha en melodifestival, med t ex egna låtar, rekvisita mm.

Ålgryte kommer under 2014 delta i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse.

#### Utflyttad verksamhet

Våra utflyttade grupper förändras ständigt utifrån deltagarnas behov, nya önskemål och ibland utifrån de förändringar som vi omfattas av på externa arbetsplatser.

Caféet på Vårbergs sjukhem har varit stängt under 2013 p.g.a. oroligheter och flera inbrott. Under hösten 2013 startade vi så smått upp verksamheten igen då det finns bevakning kvälls- o nattetid. Cafégruppen kommer att anamma Homsans hälsotema och bli servera hälsosamma smoothies. Cafégruppen serverar även luncher till bussgrupperna vilket de kommer att fortsätta med.

En av bussgrupperna kommer under våren att arbeta allt mer på Lövsta Gård i Huddinge med bl a matning av fåren, kratta i ridstallet, måla och hålla snyggt.

Den andra bussgruppen arbetar mest med transporter vilket är ett relativt rutinartat arbete som passar en del av deltagare. Gruppen kör bl a internpost till Skärholmens stadsdelsförvaltning samt kör våra egna matleveranser till och från Restaurang Akvarellen i Tullinge. Alla i gruppen arbetar inte heltid i bussgruppen utan kombinerar med arbete i t ex Produktionsgruppen.

Övriga grupper är Produktionsgruppen, Miljögruppen (med arbetsuppgifter på Hjälpmedelscentralen syd), Hunddagis samt Bodisgruppen.

#### 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. Målet med en individuell placering är alltid att på sikt gå vidare till den öppna arbetsmarknaden. Arbetskonsulent håller kontakt med arbetsplatsen och deltagaren för att tillsammans diskutera fram inom vilka områden deltagaren behöver stöd i och träna för att klara ett riktigt arbete.

Arbetslivsteamet har en nyckelroll i Homsan. Därför sitter arbetskonsulenten 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 och ett nära samarbete med arbetsförmedlingen och i vissa fall försäkringskassan. Vår uppgift i processen blir att stödja deltagaren att bli så redo som möjligt för den öppna arbetsmarknaden och att lämna över till arbetsförmedlingen när personen är redo att söka arbete.

#### **Framtiden...**

Vi hoppas kunna vara med att få utveckla verksamheterna även efter 2014. Vi ser att behoven av Daglig verksamhet fortsätter att växa och ser en utmaning i att integrera nya målgrupper i våra verksamheter. Vi tror att vi har kompetensen och flexibiliteten att göra det. Att kunna välja Daglig verksamhet som ett yrke och kunna vidareutveckla sig där till att i många fler fall bli anställningsbar på öppna arbetsmarknaden är en utmaning för alla där vi

ser stora möjligheter att arbeta närmre och tillsammans med arbetsförmedling och arbetsplatser.

Vi vill fortsätta att utveckla Skärholmens Dagliga verksamheter och skapa moderna verksamheter med hjärta glädje och nytänkande samtidigt som vi står för seriositet, transperens och öppenhet.

Skärholmen 2013-11-12

Anne Sand-Björkqvist

verksamhetschef