

Bilaga 1)

Homsan AB

Tertialuppföljning 1

2014



Tertialuppföljning 1

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 vård företag 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 Tertialuppföljning 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, och planering 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

Antalet deltagare

Vid övergång jan 2010 95 deltagare
Jan 2011 98 deltagare
Jan 2012 91 deltagare
Dec 2012 90 deltagare
Mar2013 81 deltagare
Aug 2013 84 deltagare
Dec 2013 83 deltagare
Jan 2014 83 deltagare
Mar 2014 87 deltagare

Antalet deltagare varierar över tid. I Stockholm finns idag över 100 Dagliga verksamheter och konkurrensen ökar kontinuerligt. Homsan anpassar utbudet efter intressen och önskemål och har märkt en ökad efterfrågan på platser under vintern och våren 2014. Vi tror att det främst beror på:

- En ökad bredd i utbudet som presenteras väl på hemsida och via arbetskonsulent
- En kvalitetsökning gentemot biståndsbedömare, anhöriga och andra som är involverade i att söka plats. Vi svarar i tid, svarar rätt och återkopplar på ett systematiskt sätt.

Vi har under periodenn1 januari 2014-31 mars 2014 serverat 3 900 luncher.

I Homsan arbetar vi systematiskt genom att arbeta enligt våra årshjul och aktivitetslistor. I början av varje år analyseras enkäter, avvikelser, synpunkter samt deltagarnas behov och eventuellt förändrade behov. Utifrån dessa formas mål på strategisk, operativ och individuell nivå. Under perioden har Årshjul och aktivitetslistor följts upp två gånger i ledningsgruppen (strategisk nivå) och tre gånger i verksamhetsmöten och APT (operativ nivå). Aktiviteterna ligger i fas. Verksamheterna har haft APT vid 3 tillfällen varav 1 som har varit gemensam för verksamheterna Ålgryte, Utflyttad, Mannekängen, Måsholmen, Slingan och Fönstret. Målen har diskuterats på verksamheternas planeringsdagar och följts upp på verksamhetsmöten med enhetschef. Individuella mål sätt i samband med uppföljning av Genomförandeplaner och andra uppföljningar.

Några av deltagarna har tillsammans med två studenter på Socialhögskolan påbörjat en brukarundersökning som alltså är gjord av deltagare och som under sommaren ska utföras av deltagare.

Nedan följer 2014 års strategiska mål och hur vi på enhetsnivå (operativ nivå) arbetar med dem)

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 (mervärde värdegrund)***

Homsan hade en gemensam planeringsdag i februari. Där vi arbetade kring företagets värdegrund. Arbetet kommer att fortsätta under period 2 tillsammans med Homsans kvalitetssutvecklare. Medarbetarna var engagerade och vi fick mycket bra material från dagen att arbeta vidare med. (se bilaga1)

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

En kvalitets och metodutvecklare är anställd på 50 % för att arbeta med uppföljningar, utveckling och handledning.

Processgruppen för Hälsa har träffats två gånger under perioden för att planera Homsan Olympiaden som ska hållas i maj eller i början av juni. Vi vill erbjuda deltagarna att pröva olika motions aktiviteter både inom och utomhus. De deltagare som inte kan delta anordnar vi egna aktiviteter i verksamheten.

Vi har haft en Homsankompetens om kost och hälsa.

- ***Vi ska arbeta vidare med skapandet av tydliga rutiner och uppföljning/återkoppling för att erbjuda deltagarna en trygghet och säker daglig verksamhet (mervärde kvalitet)***

- Vi har följt upp brukarenkät, enkät till gode män, medarbetarenkät samt enkät till samverkanspartners och använt dessa för att skapa nya mål och aktiviteter.

Måsholmen, Slingan och Fönstret har haft planeringsdagar där vi diskuterade åtgärder utifrån Homsans egen brukarundersöknings resultat 2013. Diskussionerna resulterade till praktiska förändringar i scheman, veckomöten med deltagare i grupp, observationer av de deltagare i aktiviteter som inte kan uttala egna önskemål och tätare uppföljningar med nya deltagare tillsammans med god man.

Ålgryte hade Halv planeringsdag i mars:

Uppföljning Pictostat. Att jobba vidare med där resultatet försämrats från förra året:

Är det för mkt ljud på jobbet

Får du vara med och bestämma om viktiga saker på daglig verksamhet

Kan du äta i lugn och ro

Utflyttade Grupper har haft halv planeringsdag i mars

Uppföljning Pictostat.

Att jobba vidare med:

Har du ett schema på DV? – samma som förra året men behöver jobbas med.

Lyssnar personalen på dig?

Får du vara med och bestämma? – ungefär samma men behöver jobbas med.

Flera frågor fått positivare resultat, bla upplever färre att det är för mkt ljud på jobbet

positivt resultat, färre upplever att det är för mkt ljud på jobbet.

Genomgång av grupperna, om deltagarna trivs/vill vara i gruppen, arbetsuppgifter.

För lite arbetsuppgifter i caféet. Beslut fruktkorgarna görs i caféet istället för på Fönstret. Bättre arbetsuppgift för deltagarna i caféet.

Mervärde stöd till eget arbete

- För att personer och beställare som söker daglig verksamhet lättare ska hitta rätt verksamhet av det utbud som Homsan erbjuder har beställare, deltagare och/eller dennes företrädare först kontakt med Homsans arbetskonsulent. Därefter besöker man tillsammans den eller de verksamheter som är av intresse. Är deltagaren intresserad av att börja på Homsan görs en noggrann planering inför starten.

Under jan-april 2014 har 5 nya deltagare börjat på Homsan. De berörda verksamheterna är Ålgryte, Servicegruppen, Vårbergs Café, Fönstret och Hjälpmiddelscentralen.

Två deltagare har bytt daglig verksamhetsgrupp inom Homsan, från

produktionsgruppen till Bodis och från Mediakollektivet(Lov) till Ålgryte

En elev från Lindeparkens särgymnasium har praktiserat i Servicegruppen och Transportgruppen.

- ***Vi ska stödja deltagarna i friskvårdsaktiviteter och ha ett särskilt friskvårdstema 2014 (mervärde kultur och fritid)***

Homsan Olympiaden planeras till senvåren 2014. Verksamheterna Måsholmen, Slingan och Fönstret har speciellt svårt att delta i stora sammanhang. Dessa verksamheter har egna motionsaktiviteter som är individuella eller sker i mycket små grupper. En deltagare från Fönstret deltar i Ekens verksamhet med motion.

En medarbetare har gått instruktörsutbildning i Zumba och kommer att leda Zumbagrupp på Ålgryte.

Ålgryte har ett tema varje termin i vår är temat att anordna en Melodifestival som hölls den 9 april med tio artister, jury och fika. Över 50 personer kom och det blev succé.

Under planeringen av Mellon har alla varit väldigt entusiastiska och engagerade. All dekor har gjorts av deltagarna och artisterna valde självständigt låtar. Beslut hur Mellon skulle gå till har tagits i Klubb Ålgryte (verkstadsklubben) där det bl a beslutades att en jury skulle finnas. Alla 10 bidragen fick medalj och en jurybedömning.

- **Vi ska fortsätta erbjuda alla medarbetare kompetensutveckling i Homsan kompetens erbjuder vi även anhöriga, biståndsbedömare och gruppbofastadspersonal att ta del av Homsan Kompetens. (mervärde personal och kvalitet)**
 - Webb utbildning om Basala hygienrutiner för all personal
 - Homsan Kompetens: Föreläsning om god man och förvaltare
 - Homsan Kompetens: Föreläsning av kostekonomen i Skärholmens stadsdelsförvaltning om God kost och hälsa för målgruppen
 - En medarbetare klar med TAKK fortsättningsutbildningen
 - Två medarbetare deltagit i Carpe utbildning om förvärvade hjärnskador
 - Två medarbetare deltagit i Blålockans utbildning om autism
 - En medarbetare deltog i Carpes dag om demokrati, tillgänglighet och delaktighet
 - Zumba Gold instruktör, heldag, en personal
 - Autism och åldrande, heldag via Carpe, en personal

- **Vi ska fortsätta att anpassa verksamheten efter de ekonomiska förutsättningarna genom att arbeta effektivare (mervärde kvalitet)**
 - Verksamheterna Måsholmen, Slingan och Fönstret fortsätter att arbeta ekonomiskt. Verksamheterna hjälper varandra med både tjänster och varor. Vikarierna arbetar de tider som det behövs. På torsdagar på Slingan arbetar vikarierna lika länge som ordinarie personal för att kunna delta i uppföljning av deltagare och få senaste information om dem. Måsholmen har fått förhöjd nivå på två deltagare under perioden. Några nya deltagare har varit på besök men tyvärr valt andra verksamheter. På Slingan har en deltagare slutat i april. Slingan har långa introduktioner för vikarier som innebär extra kostnader och en övertalighet på 50 % för att täcka upp det stöd behov som finns.
 - Ny leverantör för förbrukningsmaterial fr o m 1/3 som kan erbjuda ett bättre kostnadsläge
 - Ny leverantör telefoni fro m 1/6 som kan erbjuda en bättre telefonlösning till samma pris.

- **Vi ska fortsätta med vårt systematiska arbetsmiljöarbete och arbeta vidare med riskanalyser och genom att skapa trygghet för medarbetarna under ett år av upphandling (mervärde arbetsmiljö)**
 - Verksamheterna Slingan, Fönstret och Måsholmen har haft fysiska skyddsronder samt SBA. Resultatet av ronderna blev att vi fick byta ut några lampor och köpa in en brandfilt. Enhetschefen har varit i kontakt med stadsdelen gällande brandlarmet men har inte fått något svar än gällande vem som äger systemet på Måsholmen och Ålgryte för att åtgärda vissa saker.

- **Vi ska utreda nya schemamodeller för medarbetarna med syfte att skapa en modern och effektiv arbetsplats med större personalinflytande (mervärde personal)**
 - Måsholmen och Fönstret har börjat testa olika arbetstider för att frigöra tid för dokumentation och uppföljningsmöten med god man och biståndshandläggare. Vissa turer börjar senare än kl. 8.00 och innebär att man arbetar lite längre. Fönstret har valt att en medarbetare börjar en dag i veckan lite tidigare för att göra Homsans matbeställningar.
- **Vi ska ta ett socialt ansvar genom vårt CSR-arbete (Corporate Social Responsibility) (mervärde miljö)**

Flera olika grupper i verksamheten arbetar med källsortering
Vi tar socialt ansvar genom att ta emot elever på språkträning samt anställa personal på lönebidrag för att underlätta deras inträde på arbetsmarknaden. Homsan har två personer på lönebidrag och en tredje börjar i maj. Vi har haft två språkpraktikanter under perioden.
- **Vi ska erbjuda anhöriga diskussioner och information i bl a fokusgrupper (mervärde service och insatser)** Slingan kommer att erbjuda fokusgrupp med efterföljande grillning för anhöriga i maj.
- **Vi ska delta i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2014 som en del i vår kvalitetsutveckling (mervärde kvalitet)**

Ålgryte deltar i kvalitetsutmärkelsen

Verksamheten 2014

Måsholmen

Under perioden har Måsholmen gjort om scheman för deltagarna för att ytterligare skapa struktur och genom det trygghet för deltagarna. Deltagarna har fått nya sin plats i matsalen för att minska oro och ljud. Modulrummet har använts flitigt för att kartlägga deltagarnas förmåga och verksamheten har haft kontakter med autismcentrum för att få stöd i att utveckla deltagarnas förmågor ytterligare

Ålgryte

Beslut att starta en Upplevelsegrupp i samband med att en ny deltagare började samt tre befintliga deltagare som varit i olika grupper men där vi kan se ett ökat behov av mer sinnesstimulering. Planering och iordningsställande av rummet inför start med tre arbetshandledare som kommer att alternera i gruppen. Hemvisten blir i f.d. rörelserummet som istället kommer hålla till i stora rummet. Extra viktigt i början att upprätta och iordningsställa rutiner för gruppen. Därför lite extra personal första veckan.

Konstgruppen, Bild och Form, Husgruppen och Produktionsgruppen fortsätter som tidigare. Planering för våren görs gruppvis.

Ålgryte har många tvärgrupper och sett sig tvungna att lägga ner tre stycken. Det är Matlagningsgrupperna, Natur/upplevelsegrupp samt Minispa för tre deltagare. Istället har basgrupperna tagit över en del av de aktiviteterna men i lite annan utformning.

Temat för våren har varit att anordna en Melodifestival som hölls den 9 april med tio artister, jury och fika. Över 50 personer kom och det blev succé.

Under planeringen av Mellon har alla varit väldigt entusiastiska och engagerade. Beslut hur Mellon skulle gå till har tagits i Klubb Ålgryte (verkstadsklubben) där det bl a beslutades att en jury skulle finnas.

En deltagare har fått ett ökat behov och krävt ändrade rutiner och kräver en egen personal under sin dag på Daglig verksamhet.

Påskan kommer att firas med påskpyssel och påskkaffe.

Utflyttad verksamhet

En person arbetstränar i Caféet och som kommer anställas på lönebidrag fr.o.m. maj. Uppföljning på Lövsta Gård i feb, ansvarige där är positiv till gruppen och samarbetet fungerar bra.

Bussgrupperna har fått fler postuppdrag av stadsdelen.

Utflyttad kommer i år att grilla och luncha utomhus som en variant till den vanliga påsklunchen.

APT för deltagarna med enhetschef där vi bl a pratade om olika sätt att komma i tid till jobbet, om hälsotemat för året.

Slingan

Slingan har fortsatt att utveckla deltagarnas rutiner och scheman. Verksamheten har köpt in material för att skapa nya aktiviteter för deltagarna. En extra vägg har byggts för att bättre avgränsa lokalerna för att minimera utmanade beteenden och risker för andra deltagare och medarbetare. En extra satsning görs runt anhöriga med månadsbrev om verksamheten samt fokusgrupp och grillning för anhöriga gode män i maj.

Fönstret

Fönstret har följt upp deltagarnas scheman och anpassat aktiviteterna efter deltagarnas önskemål och förmåga. Två deltagare har fått andra placeringar vid matbordet för att öka deras upplevelse av trygghet. Fönstret har startat veckomöten för att deltagarna ska kunna ta upp och diskutera aktiviteter och verksamhet. Enhetschefen deltar en gång i månaden. En deltagare har fått eget arbetsrum för att kunna fungera i verksamheten.

Ekonomi

Ersättningsnivåerna för Daglig verksamhet är oförändrade under 2014 samtidigt som Homsan inte längre får fakturera för deltagarnas luncher. Löneökningar enligt kollektivavtal motsvarande ca 2 % vilket innebär en minskad personaltäthet.

Måsholmen, Fönstret och Slingan har arbetat effektivt för att hålla budget. Måsholmen har under perioden för första gången på länge klarat av målet. Däremot har Slingan svårt att nå detta. Slingan har deltagare med stora stödbehov. I verksamheten arbetar personalen intensivt med en deltagare i taget. Slingans deltagare kan inte delta i grupp aktiviteter. Detta innebär att personal alltid är med deltagarna i individuella aktiviteter. En av deltagarna har dubbelbemanning.

Nivåersättningarna täcker inte allt stöd behov som deltagarna har. Slingan har övertalighet på 50 % som vi inte kan ta bort. Deltagarna har behov av dubbla bemanningar vid vissa aktiviteter. 50 % neddragning skulle innebära att för de flesta deltagarna kan vi inte nå målet att komma ut i samhället. Då sådana aktiviteter för många deltagare innebär en dubbelbemanning. Trots diskussioner med bedömningskansliet så har vi inte kunnat justera nivåerna på det sätt som verksamheten skulle behöva.

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 2014-04-14

Anne Sand-Björkqvist

verksamhetschef