



## **Kvalitetsutmärkelsen 2014 Bogsättras, Kungssättras och Djursättras LSS bostäder**

### **Administrativa uppgifter**

#### **Verksamhetens namn**

LSS Servicebostad Kungssätra

#### **Verksamhetens chefs namn**

Liuva D`Ciofalo Rojas

#### **Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen**

Kontor : 08-50824948

Enhetschef:08-50824954

#### **E-postadress till verksamheten och till chefen**

liuva.dciofalo.rojas@stockholm.se

#### **Postadress och besöksadress**

Kungssätravägen 64,

127 37 Skärholmen.

#### **Antal anställda den 20 maj 2013**

6 personer

### **Inledning**

LSS bostad Kungssätra erbjuder boende enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387 9 § 9). Verksamhetens mål är att ge varje boende individuellt stöd och service så att den enskilde får möjlighet att leva som andra i enlighet med LSS lagens intentioner.

Vi vänder oss till personer med diagnosen Aspergers syndrom. Vi utgår från individens önskemål och behov och anpassar stödet utifrån detta. Varje boende har möjlighet att välja hur han eller hon vill få sina beviljade insatser utförda.

Personalgruppen består av 5 boendehandledare. Alla i personalgruppen har adekvata kunskaper och erfarenheter för att kunna ge stöd och service som präglas av god kvalitet.

På Kungssätra bor sammanlagt 10 boende. Verksamheten startade 2010. De flesta har utöver Asperger en eller flera tilläggsdiagnoser som Bipolär, OCD, Borderline, ADHD.

Detta gör att vi har väldigt komplexa ärenden och att det krävs att vi har kunskap, kompetens och tid för att reflektera och integrera vår erfarenhet i arbetet, i enlighet med Stockholms stads ambition att vara en verksamhet i världsklass.

Efter två års arbete som hade gett oss både ris och ros gick vi igenom resultatet och frågade oss vad vi hade åstadkommit. En slutsats var att det fanns vissa beteenden hos de boende som vi inte kunde påverka oavsett vilka strategier och metoder vi använde.

Vi kunde konstatera att det var ingen idé att fortsätta med dessa strategier och metoder. Då vände vi på strategin och fokuserade på vilka beteenden som är positiva och förstärker individer.

Utifrån denna strategi har personalen fått kunskap, genom regelbunden handledning, om vilka beteenden som kan påverkas och som förstärker individer.

Ambitionen är att Kungssätra ska vara en LSS verksamhet som jobbar med en tydlig metodik för att stärka individen. Vi jobbar utifrån Tillämpad Beteende Analys (TBA) och MI (Motiverande samtal).

TBA grundar sig på inlärningsteori och används för att förstå varför människor beter sig som de gör i den miljö de befinner sig i och hur man kan påverka beteendet i den naturliga miljön.

*”Det handlar inte om att behandla individer, syftet med TBA för Kungssätra är att förstärka individer i det positiva”*

### **Beskriv vilken typ av verksamhet ni bedriver**

LSS Kungssätra är en servicebostad som erbjuder boende enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387 9 § 9). Verksamhetens mål är att ge varje boende individuellt stöd och service så att den enskilde får möjlighet att leva som andra i enlighet med LSS lagens intentioner.

Vi vänder oss till personer med diagnosen Aspergers syndrom. Vi utgår från individens önskemål och behov och anpassar stödet utifrån detta. Varje boende har möjlighet att välja hur han eller hon vill få sina beviljade insatser utförda.

### **Ange lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för er verksamhet**

Verksamheten drivs enligt gällande lagstiftning och riktlinjer

- Förvaltningslagen, FL, (1986:223)

Kvalitetsutmärkelsen 2014

XAdressX  
Telefon XTelefonX  
XEpostX

- Socialtjänstlagen, SoL, (2001:453)
- Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade, LSS, 1993:387, (21 a-d §§ vilka trädde i kraft 2005-07-01).
- Hälso och sjukvårdslagen, HSL (1982:763)
- Sekretesslagen (1980:100). Reglerna om offentlighet i tryckfrihetsförordningen och sekretess i **Förvaltningslagen (1986:223)**

Övriga styrdokument för enheten är t.ex. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och Handikappolitiskt program för Stockholms stad.

LSS bostaden Kungssätra använder sig av ILS (Stockholms stads integrerade ledningssystem) för planering och uppföljning av verksamheten.

För LSS bostaden upprättas varje år en verksamhetsplan med uppföljningsbara mål som en del av ledningssystemet. I verksamhetsplanen planeras verksamheten för det kommande året med utgångspunkt i:

- Kommunfullmäktiges mål (KF)
- Stadsdelsnämndens mål
- Boendes önskemål och behov
- Lagstiftning
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd

Åtaganden, arbetssätt och resultat följs upp och utvärderas tre gånger per år i:

- Stadens tertialuppföljning 1
- Stadens tertialuppföljning 2
- Stadens Verksamhetsberättelse.

### **Beskriv den brukar-/kundgrupp ni arbetar för**

Verksamheten, som startade 2010, vänder sig till vuxna personer med Aspergers syndrom. De flesta har utöver Asperger en eller flera neuropsykiatriska tilläggsdiagnoser som till exempel Bipolär sjukdom, tvångssyndrom OCD (Obsessive compulsive disorder), Borderline och ADHD (Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder). Den intellektuella funktionsnedsättningen ligger på lindrig nivå, många fastnar i begränsade samtalsämnen och speciella intressen. De har kognitiva svårigheter som till exempel att hålla tider, hantera post och pengar, och att förstå innebörden av läkar- och myndighetskontakter. De flesta har stora perceptionsstörningar som till exempel ljud- och ljuskänslighet samt kroppskontakt. Många har en bakgrund av traumatiska upplevelser som till exempel misshandel, mobbing, övergrepp och kommer från diskfunktionella familjer. De flesta kunderna, som kallas i Skärholmens LSS för boende, flyttar direkt hemifrån och Kungssätra har blivit deras första LSS bostad. Några av

Kvalitetsutmärkelsen 2014

XAdressX  
Telefon XTelefonX  
XEpostX

boende har, genom LSS, en daglig verksamhet på vardagarna där de arbetar med olika saker som till exempel barnpassning, som butiksassistent eller med media och kommunikation. De boende behöver stöd och mycket motivation med att strukturera och schemalägga vardagssysslor som till exempel handling, matlagning, städning, fritidsaktiviteter, tvätt samt ekonomi. Många har svårt med det sociala samspelet och med att tolka sin omgivning. Deras sociala nätverk begränsas ofta till familj och personalkontakter. Den sociala funktionsnedsättningen har som konsekvens att många av de boende riskerar att hamna i kriminalitet, drogmissbruk och sexuellt utnyttjande. Ett ytterligare problem är att många har svårt att acceptera sina diagnoser och saknar insikt om sin funktionsnedsättning.

### **Ange ungefärligt antal brukare/kunder**

För närvarande har LSS Kungssätra 9 boende men verksamheten planerar att utöka med ytterligare en boende. På LSS Kungssätra bor 2 kvinnor och 7 män, varav de flesta är mellan 20 och 30 år gamla.

### **Beskriv er organisations- och ledningsstruktur**

LSS Kungssätra är en av tolv LSS bostäder i Skärholmens stadsdelsförvaltning. LSS bostäderna ingår inom avdelningen

för omsorg om äldre, funktionsnedsatta och socialpsykiatri, ÄOF.

Avdelningschefen är den närmaste chefen för enhetscheferna inom ÄOF.

Som stöd för kvalitetsutvecklingen finns centralt placerad i stab en verksamhetssamordnare, en ParaSol samordnare, två verksamhetskontroller, en dietist. Vi har ledningsgruppsmöten varannan vecka med Avdelningschefen. På ledningsgruppsmöten tar Avdelningschefen upp frågor om verksamhetsutveckling, kvalitén och ekonomin.

Enhetschefen och medarbetarna på Kungssätra samverkar med avdelningen, Staben och andra LSS boenden inom stadsdelen. Som till exempel medarbetare från Kungssätra har varit med och anordnat gemensamma fritidsaktiviteter för alla LSS bostäder, som Innebandy eller medverkat i Goda exempel mässan. Enhetschefen är även enhetschef för LSS Djurssätra och LSS Bogsätra

LSS bostaden utvecklas tillsammans av boende, medarbetare och chef. Samsyn och gemensamma rutiner är grunden för att behålla, säkerställa och öka kvaliteten på LSS bostaden

Varje enhetschef har budget- och personalansvar för de enheter som man ansvarar för och är även ytterst ansvariga för kvalitetsarbetet som sker på LSS bostäderna.

## Beskriv verksamhetens medarbetare (kategorier, utbildning)

Personalgruppen på Kungssätra består av 5 boendehandledare varav tre är män och två är kvinnor med ett ålderssnitt på 40 år. Alla i personalgruppen har adekvata kunskaper och erfarenheter för att kunna ge stöd och service som präglas av god kvalitet. Personalens olika kompetenser och erfarenheter ger en bred grund och mångfacetterat stöd.

Boendehandledare/personal: 1 behandlingspedagog, 1 fritidspedagog, 1 fritidsledare, 1 samhälls-och beteendevetare, 1 mentalskötare. 2 i personalen är utbildade undersköterska.

Boendehandledare har två huvudarbetsuppgifter, som stödperson, och som ombud. Som stödperson ingår bland annat dessa arbetsuppgifter: upprättande av genomförandeplan utifrån biståndsbeslut av boendes behov som till exempel stöd med ekonomi, städning, matlagning, inköp, hälsokontroller, fritid, med mera. Att tillsammans med den boende planera för hur stöd i vardagen ska utformas. Planering och samordning med andra aktörer – det kan handla om samordning mellan boendet och daglig verksamhet, förändringar i biståndsbeslut, hälso- och sjukvårdsinsatser, arbete, studier eller annat.

Som ombud: ansvara för att förvalta olika ansvarsområden. Som till exempel dokumentationsombud, kvalitetsombud, säkerhetsombud, vikarieombud, miljö- och inköpsombud. Exempel på detta är beställa kontorsmaterial, intervjua och introducera ny vikariepersonal, kvalitetsuppföljning och utföra samt följa upp det systematiska brandskyddsarbetet.

Enhetschefen har budget- och personalansvar och är även ytterst ansvarig för kvalitetsarbetet över tre enheter (LSS Bogsätra, Djursätra och Kungssätra) Under dessa områden ingår bland annat dessa arbetsuppgifter: Planering av personalmöten, handledningsmöten och Arbetsplatsträffar, APT, kontrollera Lisa, attestera löpande fakturor i Agresso, se över personalbemanning, läsa löpande journalanteckningar om boende i ParaSoL, stämma av årshjul och balanslista, ansvara för frågor som rör arbetsmiljön, rapportera händelser i RISK och följa upp att det blir åtgärd, följa upp budget och prognos samt ändringar beträffande personal och boende hos ekonomikontroller, varje månad.

Utbildning: Magisterexam i Sociologi, Universidad Centroamericana 160 poäng.  
Master i Social Development, Centro de Desarrollo Social, Argentina.  
Kompletteringsutbildning i socialt arbete, Inst. för Socialt arbete. 60 poäng.

LSS utbildning för enhetschefer, Ersta Sköndal, 7,5 högskolepoäng.

Utvecklande Ledarskap, Ersta Sköndal 5 poäng

## Brukare/kunder

## **Redogör för hur ni skapar och förstärker en kultur där brukarna/kunderna är i centrum.**

Personalens lyhörddhet är centralt för att ha en verksamhet med stort brukarfokus. Verksamheten är organiserad så att varje boende har två stödpersoner. För att garantera att planering och utformning görs utifrån den boendes behov, är det stödpersonerna som ansvarar för att tillsammans med den enskilde planera hur stödet och servicen ska utformas rent praktiskt. Stödpersonerna har möte med den boende varje kvartal och går igenom alla stödinsatser samt anpassar dem utifrån utfallet. Stödpersonerna lyfter upp på ett pedagogiskt sätt stöden som fungerar bra och dem som fungerar mindre bra och där personalen har problem med att ge stöd enligt avtalade tider och insatser. Som till exempel att en boende med social fobi genom motivationsarbete ändrar sina sociala vanor från att vara helt isolerad i lägenheten till att börja besöka Sättra-centrum två gånger i veckan. Stödpersonerna lyfter upp den enskildes behov och önskemål kontinuerligt i personalgruppen. Den boende uppmuntras att uttrycka sina synpunkter och önskemål genom regelbundna frågor från personal om vad den boende tycker. Personalen är alltid lyhörd genom att försäkra sig om att ha läst av och tolkat brukaren på ett korrekt sätt.

Verksamheten har stort brukarfokus genom följande praxis som följs upp och utvärderas systematiskt:

Planera ”Egen stund” med varje boende. Strukturen på det samtalet bygger helt på boendes egna ställda villkor i form av valda aktiviteter och samtalsämnen. Personal säkerställer brukarfokus genom att kravlöst agera som förstärkare av positiva beteenden.

Ge enkla uppmaningar. Som bidrar till motivation och förståelse hos den boende. Som till exempel att en boende vill gå ner i vikt, då gör man en veckoplanering där den boende stegvis förändra sina motionsvanor genom individuellt anpassade belöningssystem.

Förstärkartläggning. Varje stödperson gör en kartläggning av dem positiva motivatorer hos varje boende som utgår från överskotts och underskottbeteenden.

Exempel på Förstärkningar (Motivatorer) hos en boende:

- Djur
- Hennes valp
- Rapp musik
- Konserter
- Pyssel
- Naturliv
- Glass

Exempel på över och underskotts beteenden:

Kvartalsmöten: Den boende har kvartalsmöte tillsammans med sina Stödpersoner där man följer upp hur den boende upplever sitt stöd.

Resultatet återkopplas direkt till övriga och så ändras stödinsatserna utifrån den boendes önskemål.

Vi har personalmöte varje måndag där vi går igenom dem boende och tas upp aktuella frågor, synpunkter och klagomål.

I träfflokalen finns en förslagslåda där boende kan framföra sina synpunkter och klagomål som sedan tas upp på boendemöten som hålls en gång i månaden. Exempel på synpunkter kan vara att träfflokalen ska vara handfri eller dess utformning.

På boendekonferenserna lyfter man även upp aktiviteter som dem boende vill att personalen ska planera och genomföra.

Vi har handledningsmöten var tredje vecka med en Psykolog från Psykologpartners, som har legitimerad kompetens inom TBA och dess tillämpning inom målgruppen. På handledningen diskuteras den boendes behov och beteenden samt hur vi på bästa sätt kan utforma stöden utifrån TBAs principer.

Att vi jobbar utifrån TBA är för att vi ser individen som ett subjekt för sin egen utveckling, vi stödjer den boende att utvecklas utifrån sina inre krafter.

*Genom TBA underlättar vi det vardagliga livet och stärker personens förmåga att leva ett gott och självständigt liv.*

**Bemötande är en viktig kvalitetsfaktor för hur verksamheten uppfattas. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor gentemot kund/brukare.**

På Kungssåtra är bemötandefrågor en grundläggande princip som ständigt utvecklas och förbättras utifrån varje boende och utifrån olika situationer.

Genom skriftliga riktlinjer försöker vi rama in och beskriva så tydligt som möjligt hur boenden vill bli bemött i olika situationer. Vårt bemötande baseras på en individuell beskrivning som tar hänsyn till vad som är viktigt att tänka på vid bemötandet. Detta skapar ett gemensamt förhållningssätt i personalgruppen och ger trygghet till den boende och tydliggör det praktiska arbetet i olika stödmoment.

Strukturen på de individuella riktlinjerna grundas på tre huvudfrågor:

1. Bemötande under stödmoment
2. Viktigt att tänka på vid kommunikation eller vid speciella situationer
3. Förklaringar till det specifika bemötandet.

Stödpersoner reviderar riktlinjerna vid behov och i samråd med handledare och övrig personal.

Personalen följer upp det genom kvartalssamtal, boendemöte och genom att vara lyhörda.

Vi har tagit fram en mall som vi använder oss av vid kvartalssamtalet. Detta är underlag för att skapa ett gemensam förhållningssätt i personalgrupp kring den boende.

Denna mall används för kvartalssamtal på Kungssätra. Syftet är dels att ge personal insikt i hur den boendes livssituation ser ut samt att den boende får möjligheten att ändra sina stöd och därigenom också personalens bemötande.

Kvartalssamtalet inleds med att förklara syftet för den boende.

Mallen har ett antal frågor inriktat på olika livsområden:

Psykisk hälsa

- Hur mår du?
- Känner du dig trygg i ditt boende?

*Reflektion*

Fysisk hälsa

- Hur tycker du att din fysiska(kroppsrelaterad) hälsa är?
- Vill du ändra på något stöd?

*Reflektion*

Socialt välbefinnande

- Hur tycker du dina senaste fritidsaktiviteter har varit?
- Har du känt dig hindrad från att göra någon aktivitet?
- Hur fungerar skötseln av din lägenhet?

*Reflektion*

- Vill du ändra på något stöd?

*Reflektion*

- Känner du att du har varit med och planerat det stöd (hjälp) du får?

(1= inte alls och 5= helt och hållet)

1 2 3 4 5

*Reflektion*

Kvalitetsutmärkelsen 2014

XAdressX  
Telefon XTelefonX  
XEpostX



- Hur går det på jobbet/daglig verksamhet?

#### *Reflektion*

- Jag känner att jag kan säga till personal när jag tycker att något är fel?

#### *Reflektion*

- Jag känner att jag kan säga till personal när jag tycker att något är fel?

#### *Reflektion*

Sammanfatta samtalet och kolla av att ni är sam förstådda

Fråga den boende om det är något han/hon vill tillägga

Som ett stöd i verksamhetsplaneringen har Kungssätra LSS-boende implementerat metoden Resultat baserad styrning (RBS) och tagit fram mål och resultat med stort brukarfokus. Kungssätra kommer att mäta resultaten av stödinsatserna genom att bland annat använda oss av kvartalssamtal och då med fokus på hur brukaren upplever självbestämmande, trygghet och inflytande.

Kungssätra har en RBS pärm. I pärmen finns våra åtaganden som vi har valt att fokusera på för 2014. Till varje åtagande finns en signeringslista där personalen signerar när en aktivitet under ett åtagande har utförts tillsammans med brukaren.

**Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga i utvecklingen av verksamheten. Det kan tex handla om hur ni fångar upp och och hanterar brukarnas/kundernas förväntningar, synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag. Ge gärna konkreta exempel.**

Den boendes inflytande och delaktighet tillvaratas på olika nivåer. Dels genom den centrala brukarundersökningen som bidrar till att utveckla verksamheten, dels genom olika procedurer för att fånga upp den boendes synpunkter, klagomål eller förväntningar på verksamheten.

Dessa procedurer är:

Förslagslåda. Samtliga punkter som finns i förslagslådan undersöks av personal tillsammans med enhetschef. Dessa presenteras på boendemöte som hålls 1 gång i månaden och åtgärdas sedan utifrån verksamhetens resurser och möjligheter. Exempel kan vara att en boende lyfter upp önskemål om blommor på träfflokalens altan eller synpunkter på personalens bemötande.

Dagliga samtal: Personal lyssnar på boendes önskemål och undersöker vad som är möjligt att genomföra fullt ut. Ex: Bertil vill göra sylt, personalen undersöker tillsammans med Bertil hur och var man tillverkar sylt. Man planerar och

genomför ett studiebesök på ett syltkokeri om det är möjligt, dels för att komma ut till nya obekanta miljöer och dels för att inspirera brukaren ytterligare. Sedan åker man tillbaka till enheten och kokar sylt. Blir resultatet lyckat och om Bertil känner för det så bjuder man på tex scones med den hemgjorda sylten i träfflokalen under festliga former.

Klagomål utvärderas i första hand av personalen och grunden till dessa klargörs och vad orsaken är. Därefter sätts åtgärder in utifrån källans ursprung.

Ex: Karins storebror ringer till boendet och är arg över att det är stökigt i hennes lägenhet och undrar vad boendepersonalen egentligen gör för Karin. Personalen tar emot meddelandet och utvärderar vilka insatser som krävs i ärendet. Om Karin tack nej till stöd med städande och om detta är anledningen till att det är stökigt så är det Karins fulla rätt att ha det stökigt. Då bör brodern på ett eller annat sätt underrättas och hänvisa till självbestämmande.

Alltså kom detta klagomål från en källa som boendepersonalen bör återkoppla till och förklara vad ett serviceboendes skyldigheter är.

#### Utvecklingssamtal:

Stödpersonerna har utvecklingssamtal med de brukare man tilldelats kvartalsvis. Detta samtal följs av ett specifikt framtaget formulär som används varje gång. Detta för att tydliggöra vilka förändringar som skett vad dessa har lett till.

#### Boendemöten:

En gång i månaden hålls ett boendemöte i träfflokalen. Där presenteras nya rutiner, evenemang, utflykter, boendeförslag mm.

#### Individuella samtal:

Många gånger kommer boende spontant till träfflokalen för att tala med personalen. Både om lätta och svåra saker. Vanligt är också att man tar en promenad i närområdet för att samtala och umgås.

Egen tid: Personalgruppen jobbar utifrån att skapa en god relation med den boende, ”Egen stund”

Relationen är basen utifrån vilken interventionen sker – personalen behöver kunna **använda sig själva som förstärkare**

- Avsätt tid att vara tillsammans, så ofta som möjligt i början
- Inga andra störningsmoment ska vara närvarande
- Gör en aktivitet som personen väljer
- Välj en bestämd tid eller ”haka på” när det passar
- Undvik frågor, krav, att försöka styra eller lära personen saker
- Uppmärksamma och kommentera det personen gör, använd öppna frågor.
- Undvik att förstärka problemskapande beteende

- Både hemma och i verksamheter
- ”Egen stund” finnas kvar som permanent aktivitet

**Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/kunddialoger. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med resultaten.**

Enligt den centrala boendeundersökningen är Kungssättras boende på det hela taget nöjdare än förra året.

Undersökningen bestod av 15 frågor. Av de 12 frågor som går att jämföra med förra årets resultat, visar årets undersökning ett högre nöjdhetsindex på 10 av frågorna. För två av frågorna är värdena lika höga som föregående år.

Värdena har förbättrats mycket i nästan samtliga frågor och ingen av frågorna uppvisade sämre värde än föregående år.

Det högsta värdet utifrån nöjdhetsindex är 83% och utfaller på 9 frågor.

Vi har jobbat med resultatet på ett systematiskt sätt:

- Resultatet av boendeundersökning togs upp på planeringsdagen i januari 2014
- Resultatet av boendeundersökningen togs upp under medarbetarsamtal.
- Alla boende/anhöriga Godman fick information från sin personal om boendeundersökningens resultat.

För att använda boendeundersökningen i syfte att utveckla verksamheten har samtliga enheter inom omsorg om äldre och funktionsnedsatta samt socialpsykiatri valt att arbeta utifrån en modell som kallas: ”vad gör vi med resultaten”. Modellen innebär att alla enheter djupgående använder sina resultat från brukarundersökningar i sitt kvalitetsarbete med målsättning att få bättre resultat i brukarenkäterna. Detta arbete leds av förvaltningens Utvecklingschef och ÅoF Avdelningschef.

**Modell: ”Hur vi jobbar med resultatet”**

Utifrån denna modell har Kungssätra haft ett antal konferenser där vi diskuterade boendeundersökningens resultat och hur vi kan jobba för att förvalta dem områden där vi fick bra resultat och utveckla dem delar som vi fick mindre bra resultat.

Enligt denna modell har vi valt tre frågor med framtagna mål, resultat och åtgärder. Modellen utgår från enhetens spindelnät med boendeundersökningens resultat. Under konferenserna analyserade och diskuterade enheten:

- Vilka resultat sticker ut positivt? Vilka resultat sticker ut negativt?
- Diskussion kring vilka åtgärder /arbetsätt föreslås

Vi förväntar oss utifrån de valda arbetsmetoderna och förhållningssätt att vi kommer att förbättra resultaten på enheten ytterligare.

## **Chef- ledarskapet**

### **Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen.**

Jag har en inkluderande ledarskapsidé – alla medarbetare får/ ska vara med i verksamhetsutveckling och är viktiga! För mig att ha en verksamhet i världsklass innebär att man har medarbetare som är lyhörda, kompetenta, och ansvarsfulla och att man har en fungerande arbetsgrupp, där alla jobbar åt samma mål.

I en organisation är medarbetare den främsta vitala resurs. Min ledarskapsidé baseras på att uppmuntra till goda och förtroendefulla och ansvarstagande relationer mellan mig och medarbetare (Förvaltarteori), genom att till exempel delegera vissa arbetsuppgifter. Detta skapar en grund för den väsentliga uppgiften att stärka medarbetarnas förmågor (förmågebaserad etik) att agera som ansvariga subjekt med moralisk integritet (Kantiansk etik).

Tycker att ett medarbetarskap i världsklass börjar med en tydlighet av vilka roll och arbetsuppgifter personalen har i verksamheten och kunna fatta beslut utifrån detta.

I verksamheten finns 6 ansvarsområden där medarbetarna får ett delegerat mandat att utföra vissa uppgifter.

Ansvarsfördelningen förknippas med **kvalitetssäkring och säkerhet**, både för våra boendes och medarbetares skull. Till exempel Kungssätras kvalitetsombud har varit med i hela processen och arbete med Resultat Baserad Styrning. Tillsammans har vi sedan gått vidare för att involvera alla i personal gruppen i detta arbete.

De ansvarsområden som finns är kostombud, kvalitetsombud, dokumentationsombud, aktivitetsombud, säkerhetsombud, miljöombud, handkasseansvarig.

För mig medarbetarsamtalen är ett väsentlig forum för att ge och få feedback från och till personalen på det som behöver utvecklas individuellt samt det som jag behöver utveckla i mitt ledarskap.

### **Beskriv hur du som chef/ledare kommunicerar, det vill säga försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden.**

Dialogen med medarbetarna är väsentlig för att fatta beslut som blir väl förankrade i verksamheten. Vi har 2 planeringsdagar om året där vi ägnar dagen för att gå igenom Verksamhetens mål och åtaganden. Vid varje planeringsdag beskriver jag hur Stadens Styrsystemet, integrerat system för ledning och uppföljning av verksamhet och ekonomi, ILS är uppbyggd. Syftet med detta är att personalen får

Kvalitetsutmärkelsen 2014

XAdressX  
Telefon XTelefonX  
XEpostX

[www.stockholm.se](http://www.stockholm.se)

en helhetsbild av Stadens planering och uppföljning från kommunfullmäktigen, nämndens till enhetens mål och åtaganden. Jag tycker att det är viktigt att medarbetarna förstår att planering och uppföljning hänger ihop och att båda delar är väsentliga för organisationsutveckling. Varje enhet tar fram aktiviteter och uppföljningsmetoder kring varje åtagande.

På Kungssätra har vi personalmöten varje måndag där vi har en dagordning och tydliga uppföljningar. På möten följer vi upp vårt arbete med Resultat Baserad Styrning.

Kungssätra har personalmöte ungefär varje vecka. På mötena diskuterar, utvecklar och följer vi upp verksamheten tillsammans. . Det finns en tydlig strategi att utveckla verksamheten genom samsyn, tydliga rutiner och uppföljningsmetoder.. Detta för att varje medarbetare ska vara trygg i sin yrkesroll.

### **Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen.**

Enhetschefen och medarbetare på Kungssätra arbetar i nära samarbete med varandra för att gemensamt utveckla verksamheten. Medarbetarna har ansvarsområden ex. miljöombud, personal- och löneombud, vikarie- och introduktionsombud, kassaombud och säkerhetsombud. Ombuden byts i början av varje år. Grunden för bytena är att sprida kunskapen och kvalitetssäkra verksamheten.

Dessutom deltar enhetens ombud i olika Tvärgrupper och workshops. LSS bostäder använder tvärgrupper och workshops som metoder för kvalitetsutveckling och för medarbetarnas delaktighet. Tvärgrupper och workshops innebär att personal från olika LSS bostäder kan träffas och utbyta erfarenheter och kunskap, detta anser vi gagnar arbetsmiljö och trivsel. För att underhålla och utveckla medarbetarnas kompetens erbjuds olika utbildningsinsatser vilket vissa är obligatoriska för alla medarbetare. Enheten deltar i stadens projekt CARPE och tar del av utbildningar inom en rad områden, utbildningarna kan vara på gymnasie- eller högskolenivå. Utöver utbildningar erbjuds även föreläsningar inom CARPE. Det finns en mängd föreningar och intresseorganisationer som erbjuder utbildningar kring särskilda funktionsnedsättningar, t.ex. autism eller epilepsi. Kungssätras personal tar del av dessa utbildningar efter behov.

Lss kungssätra samarbetar och samverkar med både interna och externa verksamheter för att utveckla verksamheten, t.ex. Landstinget, Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen och Fritidsförvaltningen.. Vid medarbetarsamtalet upprättas individuella kompetensplaner.

Kungssätra har handledning var tredje vecka. Sedan 2013 jobbar vi utifrån evidensbaserad metoder som TBA (Tillämpad beteende analys) och MI (Motiverande samtal) för att förstärka individens positiva beteende.

**Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten.**

En viktig förutsättning för att alla ska känna sig engagerad i verksamhetsplanering och verksamhetsutveckling är att arbetsgruppen fungerar bra och det finns en kultur där jag tillsammans med alla bekräftar ett gott arbete.

Jag lyssnar och svarar på medarbetarnas förslag och idéer. Jag lyfter upp frågan om vad medarbetaren tycker, så att personalen ser att deras åsikter är viktigt för verksamhets utveckling. Dessutom om jag ser att det finns viss kompetens som gagnar förvaltningen kan på jag avdelningsmöten lyfta upp att en viss personal skulle kunna få detta uppdrag. Som till exempel en personal från enheten har varit tjänstledig och fick projektledarroll i två år.

Jag anser att Medarbetarnas engagemang är motorn till verksamhetsutveckling.

För att skapa förutsättningar i arbetet kring brukarna och våra åtaganden så arbetar vi för att ha ett gott samarbete med ex anhöriga, daglig verksamhet, landstiget, biståndshandläggare, habilitering. Detta sker genom uppföljningsmöten där stödpersoner medverkar som representanter för Kungssätra och den boende, om den boende är inte med. Stödpersonerna återrapportera sedan till mig och arbetsgruppen.

För att säkerställa att alla är delaktiga och lika involvera i verksamhetsplanering så anordnar jag planeringsdagar där vi diskuterar ombudsroller, stödpersonskap och verksamhetens aktiviteter utifrån Verksamhetsplanen.. Vi kommer överens om vilka personal ska ha vilka ansvarsområde, boende, och aktiviteter.

Jag ser till att alla är delaktiga och att det finns en balans mellan dessa roller och aktiviteter. Utifrån dessa funktioner har medarbetare befogenheter för att planera och utveckla ett visst ansvarsområde, till exempel Fritidsombud.

Nuvarande Fritidsombud har anordnat fritidsaktiviteter för alla LSS bostäder

**Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.**

Jag utvecklar mitt ledarskap systematiskt i kontakt med verksamheten, det vill säga medarbetare, boende, anhöriga, kollegor och andra samarbetspartner. Jag deltar i LSS enhetschefer handledning som sker en gång i månaden, där jag diskuterar tillsammans med mina kollegor ledarskapsfrågor. I mitt ledarskap inser jag att det är viktigt med balans mellan de tre olika delar i ledarskapet som är:

- Inspiratör
- Förmedlare
- Ankare – värdegrundsfrågor, ekonomi, utveckling mm

För mig att vara inspiratör handlar bland annat om att få medarbetarna att våga, och att vara självkritisk, att göra misstag är en del i vårt arbete, för att kunna utveckla sitt medarbetarskap och sin yrkesroll.

Kvalitetsutmärkelsen 2014

XAdressX  
Telefon XTelefonX  
XEpostX

På medarbetarsamtalen får jag en individuell feedback av personalen, om hur dem upplever mig som chef och ledare, som jag värdesätter högt.

## Medarbetare

**Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv också hur den togs fram och förankrades i organisationen.**

Kungssätra LSS-boende utgår utifrån Skärholmens stadsdelsförvaltnings värdegrund.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings värdegrund:

- Vi utvecklar verksamheten i samspel med brukare och medarbetare samt i dialog med politisk ledning.
- Vi bemöter alla med respekt.
- Vi tar tillvara olikhet och mångfald.
- Vi använder våra resurser väl.
- Vi är öppna och tydliga när vi kommunicerar.
- Vi samarbetar och skapar god stämning.
- Vi uppskattar ett gott arbete och bekräftar framgång.

Värdegrunden togs fram av ledningen och lyftes fram till personalgruppen.

Personalgruppen på Kungssätra LSS-boende talar kring värdegrunden vid exempel våra arbetsplatsträffar för att det alltid ska klart och tydligt vilken grund vi står på.

Värdegrunden diskuteras på APT och/eller planeringsdagar med LSS bostadens medarbetare. Värdegrunden delas ut vid anställning av nya medarbetare. Arbetet med Värdegrunden läggs in i LSS bostäders årshjul. Visionen 2030 tas upp på ett APT minst en gång per år. Diskussionsunderlag hämtas från stadens intranät. Enhetschefen uppmanar medarbetare att se filmer kring Visionen som kommer via e-post. Genom fortsatt samarbete LSS bostäder emellan, fortsatta nätverksträffar och internutbildningar har vi också ett forum för att implementera värdegrundsarbetet och att nå mål för Vision 2030.

**Verksamhetsutveckling är allas ansvar. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap.**

På Kungssätra arbetar vi aktivt för att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och engagerade i verksamhetens utveckling. En viktig del och en bärande princip i verksamhetsarbetet är att personalen tilldelats olika ansvarsområden för att garantera kvalitet och säkerhet både för de boende, men också för medarbetarnas skull. Åtta huvudansvarsområden har utformats utifrån detta där personal har olika ombudsfunktioner. Varje medarbetare i den ordinarie personalen på Kungssätra har tilldelats minst två huvudansvarsområden inom områdena Kost, Kvalitet,



Dokumentation, Aktivitet, Hjälpmedel, Inköp/Miljö, Säkerhet och Lisa Tid. De medarbetare som har huvudansvar för de olika områdena kallas för ombud.

Arbetet som ombud innebär att dela med sig av sina kunskaper och delegera uppgifter inom huvudansvarsområdet till övriga medarbetare, att delta i gemensamma nätverksträffar för samtliga LSS boenden i Skärholmen, samt att sprida information vidare på personalmötena. Exempel på mer detaljerade arbetsuppgifter inom respektive område kan vara att bjuda in en dietist för information/rådgivning, att se till att nämndens miljömål följs genom att handla ekologiskt, att internkontroll för dokumentation blir utförd, eller att stödja kollegor med system för tid rapportering. På detta sätt upprätthålls och stärks medarbetarnas engagemang samt deras aktiva deltagande i verksamhetens utveckling.

En annan del av det aktiva medarbetarskapet är boendehandledarnas roll som stödpersoner åt de boende. Medarbetaransvaret innebär i detta fall att de boende har två personer ur personalen som de kan vända sig till vid frågor om stödets genomförande, när de behöver hjälp med myndighetskontakter och ekonomiska frågor, eller när de bara vill prata med någon om sin allmänna livssituation. Stödpersonerna arbetar aktivt för ett djupare engagemang och en tätare kontakt med de boende som de ansvarar för. Ansvaret innebär också olika arbetsuppgifter som uppmuntrar till ett aktivt deltagande och en utveckling av verksamheten. Exempel på sådana uppgifter är att upprätta en genomförandeplan där stödet och servicen utformas enligt beställning från biståndshandläggaren, att följa och utveckla dokumentationen och journalanteckningar kring den boende, att upprätthålla kontakt med anhöriga, gode män, enhetschef, myndigheter, sjukvården, samt förmedla och uppmärksamma förändringar till alla i arbetsgruppen. Rollen som stödperson innebär på så sätt ett aktivt medarbetarskap där samtliga medarbetare bidrar lika mycket och har lika mycket ansvar för verksamhetsutvecklingen.

En ytterligare kvalitetsaspekt och en del i verksamhetens utveckling är formuleringen av arbetsteamets gemensamma ansvar:

*Alla har ett gemensamt ansvar av att ge stöd och service till boende.*

*Alla är ansvariga att samarbeta med varandra kring de boende.*

*Grunden för stödet till boende är genomförandeplanen.*

*Det är arbetslagets sammanlagda kompetens och förmåga som avgör hur resultatet blir.*

*Varje medarbetare ska:*

- Ha kunskap om den boendes behov*
- Ha läst genomförandeplanen, mitt behov av stöd och andra överenskommelser.*
- Ha tillgång till information om den boende*
- Dokumentera minst en gång per arbetspass om de boende man gett service till*

Kvalitetsutmärkelsen 2014



- Veta vart man vänder sig i olika situationer som kan uppstå (enhetschef, stödperson mm)

- Ha kunskap om bemötande, arbetssätt och förhållningssätt om de boende

### **Beskriv hur ni arbetar med kompetensutveckling på enheten utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat.**

Personalen på Kungssätra LSS-boende går på olika aktuella utbildningar och föreläsningar via till exempel Carpe och även olika föreläsningar som gör oss starkare, tryggare och säkrare i vår roll som boendehandledare. Det kan exempelvis handla om introduktionskurser till Aspergers syndrom, datakurser, utbildningar om aktuell metodik för det sociala arbetet eller föreläsningar om hur stödet kan utformas för att hjälpa personer med Aspergers syndrom att strukturera sin vardag

Vi har också handledning var 3:e vecka där vi blir stärkta och bekräftade i det arbete som vi utför. Genom handledningen får vi också vägledning i hur vi kan agera i olika situationer som uppstår och som vi går igenom, vi får också perspektiv och hjälp hur vi kan se på saker och brukare ur olika synvinklar och teorier.

Personalen gör även studiebesök i olika verksamheter. Genom studiebesök tar vi med oss nya idéer och erfarenheter tillbaka till Kungssätra LSS-boende.

Genom att se till brukarens behov och verksamhetens resultat har vi kontakt med bland annat Asperger center, Habiliteringen och hjälpmedelcentralen. Dit vänder vi oss med eventuella frågor, aktuella hjälpmedel, samtalskontakter och liknade ärenden.

Personalen deltar på samverkansmöten/träffar med brukarens dagliga verksamhet. Personalen får en inblick i hur brukarens ”arbetsdag” ser ut och i hur den dagliga verksamheten fungerar. Syftet att stötta brukaren och utbyta erfarenheter.

Personalen på Kungssätra LSS-boende har regelbunden kontakt med psykiatrin.

### **Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor internt gentemot varandra.**

Personalen arbetar aktivt med bemötandefrågor internt gentemot varandra.

Personalen lyfter alla frågor som man besitter och man delger allt med varandra. Personalen är mycket duktig på att berömma och bekräfta varandra och det arbete som utträttats. Personalen har en levande dialog och får genom handledning hjälp i och med situationer som uppstår eller som kan komma att uppstå.

Måndagsmötena är även ett tillfälle där vi pratar om bemötande, där luftar personalen alla frågor, tankar och funderingar. Vid dessa tillfällen diskuteras och pratas det mycket om allt som har med varandra, verksamheten och med våra brukare att göra. I personalgruppen på Kungssätra LSS-boende vet vi att vi kan tycka och tänka högt och dela med oss av det, att det betyder något. Vi lyssnar hela

tiden på varandra och på vad den andra har att komma med, vilket vi vet är viktigt i vårt arbete gentemot varandra och gentemot våra brukare.

**Redovisa kortfattat resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att tillvara resultaten.**

Enheten fick en mini rapport av medarbetarundersökning 2013 på grund av en medarbetare var tjänstledig. Av 5 medarbetare 4 svarade på enkäten.

Enligt mini rapporten dem fem högsta frågor var:

- Jag skaffar mig den information jag behöver för mitt arbete.
- Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i arbetet på min arbetsplats.
- Jag tar initiativ och vänder mig till min chef om jag behöver stöd.
- Jag är med och bidrar med nya idéer till vår verksamhets utveckling.
- På vår arbetsplats ställer vi upp för varandra när det behövs i jobbet.

Det finns en stark koppling till att medarbetarna känner stolthet över sitt arbete och att på Kungssätra finns förutsättningar för att vara med och bidrar med nya idéer till verksamhets utveckling

Medarbetarna har ett självständigt arbete och anser sig ha möjligheter till egen påverkan genom att tar initiativ och att ta till sig information.

Medarbetarna har goda kunskaper inom sitt område och har vilja att utvecklas både för egen del och för att de boende ska få individuella stödinsatser enligt lagar och regelverk. På enheten finns bra rutiner och struktur som fortlöpande revideras och förbättras.

Enligt rapporten lägst medelvärde fick frågan:

**Frågor med lägst medelvärdet:**

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

Denna frågan har vi lagt i medarbetarenkätens handlingsplan.

Verksamhetsutveckling

På vår verksamhet följer vi upp det vi gör för att utveckla verksamheten

Arbetsbelastning och att många insatser och frågor ska kommuniceras och följas upp gör att uppföljning inte blir gjort.

Vi har kommit överens om att förbättra rutiner till uppföljningen: som till exempel allt insatser som gäller

- RBS ska rapporteras 5 minuter innan arbetspassens slut.
- Stödöversikt ska rapporteras i samband med journalanteckningar.
- Kvalitetsombud har regelbundet möte med enhetschefen.
- uppföljning sker vid APT, olika mötestillfällen och vid medarbetarsamtal

## Resultat, analys

**Redovisa de resultat som föregående års uppföljningar av era åtaganden/mål och förväntat resultat visar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att tillvarata resultaten.**

Vad vi har åstadkommit i förra årets arbete, bedömer vi enligt det resultatet av den centrala brukarundersökningen som är underlaget till hur vi har uppnått våra mål gentemot de boende.

Vi har noggrant analyserat våra resultat tillsammans vid olika workshops, planeringsdagar utifrån en modell, ”hur gör vi med resultaten” och tagit fram tre utvecklingsområden för att förvalta dem områden som vi fick bra resultat samt utveckla dem områden med mindre bra resultat. Vi har valt att särskilt arbeta med frågorna:

- Alla boende känner sig trygga i sitt hem på Kungssätra
- Jag har själv varit med och planerat det stöd o hjälp jag får.
- Den boende kan säga till personalen om något är fel

För att förbättra nöjdheten ska vi.

- Bli tydligare med informationen till samtliga berörda
- Kvartalsmöten med boende följs upp frågan om vad dem tycker:
- Diskussion individuellt efter detta.
- Att personalen uppmuntrar den boende att säga hur han/hon upplever .
- Brev stödperson ska stå att det är viktigt att man säger till om något är fel.
- Förslagslådan finns i träfflokalen.
- Återkopplas på boendemöten o i kvartalsamtalen.
- Verka för ett gemensamt förhållningssätt och förbättra vårt bemötande

Åtagande 1-Vi åtar oss att arbeta och stödja den boende att källsortera.

De boende som är intresserade av miljöfrågor får individuellt stöd att förstå miljötankandet och att handla miljövänligt.

Åtagande 2- Vi åtar oss att bedriva verksamhet i tillgängliga lokaler.

Informera om tillgänglighet till brukarna

Information och uppföljning av tillgänglighet har lyfts upp som en punkt på dagordningen på boendemöten på enheten via Säkerhetsombud. Enligt boende de kände sig begränsade i tillgängligheten och självbestämmande i frågan beroende på årstid. Enhetschefen har tagit upp problematiken med Föreningens ordförande samt meilat till nyhetsbrevansvarig som en punkt som är viktigt att uppmärksamma.

Varje månad frågar personal om den boende har känt sig hindrad för att göra något aktivitetet. Av 9 boende på Kungsätra har ingen än så länge upplevt problem med den fysiska tillgängligheten.

### **Åtagande 3- Vi åtar oss att stödja boende i kultur- och idrottsaktiviteter.**

De boende har deltagit i ett rikt och varierat utbud av fritidsaktiviteter med djup och bredd i vardagen som är anpassad efter deras förmågor och önskemål. En boende hade en vernissage på Skärholmensgård i januari som drog närmare 400 besökare

Påskpyssel

Besök på museet

1 boende deltog på Musikfestival i Malmö

Innebandy på söndagar.

Asperger-föreläsning av Paula Tilli.

Gemensam matlagning 1 gång i veckan.

Boende med personal ska se Bruce Springsteen uppträda på Friends arena.

Fotbollsmatch med elitlaget Hammarby.

Sex och samlevnadsföreläsning av RFSU.

Bowling

Stå-uppkomedi-besök på stan.

Bordtennis i Korpens regi

Öppen träning i Liljeholmshallen på torsdagar klockan 18.30 - 19.30.

Besök till kyrkan på söndagar

Individuell träning inför Skärholmsloppet

4 boende styrketränar tillsammans med personal

Diabetföreläsning med en boende

#### Utflyttad verksamhet:

Kungsättras boende bestämde på boendemötet om att ha utflyttad verksamhet på Syslebäcks fiskecamping under 16-20 juni. Personal har hjälpt de boende med sämre ekonomi att ansöka om fonder.

### **Åtagande 4. Vi åtar oss att erbjuda boende trygg och säker omsorg.**

Tryggheten följs upp på två nivåer. På individnivå och verksamhetens nivå.

Upplevelsen av tryggheten följs upp individuellt, på utvecklingssamtal med boende minst 10 gånger om året och på boendekonferens och finns som en stående punkt på dagordningen

Säkerhetsombud på enheten ansvarar för systematiskt brandskyddsarbete, nyckelhantering och andra arbetsmiljöfrågor. Ombudet arbetar efter årshjulet för att säkerställa en trygg arbetsmiljö. Deras arbetsuppgift är bla att planera och organisera brandskyddsstädningar i brukarnas hem, och i gemensamhetslokaler. Säkerhetsombuden följer sedan upp detta med brukare och på APT för att åtgärda eventuella brister. Enhetschefen följer årshjul med fysisk skyddsron, brandsäkerhets skyddsron och psykosocial skyddsron. Dessa sammanställs och en åtgärdsplan upprättas, som följs upp på APT och i samverkansgrupp med fackliga organisationer. Alla boende har en riskbedömning.

Åtagande 5- Vi åtar oss att erbjuda de boende insatser som ökar kunskap om kostens och dess betydelse.

Enheten erbjuder pedagogiska måltider på helger, där de boende är med och hjälper till vid matlagning.

Personalen har skrivit riktlinjer kring varje boende för att skapa ett gemensam förhållningssätt i stödet kring matlagning.

Samarbetet med avdelningens dietist har resulterat i att personalen har fått mer kunskap och många boende en bättre och mer näringsriktig och spännande kosthållning. Ett par boende har ökat som minskat i vikt vilket bidragit till stora hälsovinster för individen.

Exempel på hur processen kring ”matlagning” kan gå till;

- Boende tackar ofta nej till stöd om man ger honom alternativ. Fråga inte honom om ni ska laga mat utan säg ”nu är det tid för matlagning”
- Var tydlig i kommunikationen kring tillagningen av maträtten.
- Uppmuntra boende till att tillaga maten efter något recept.
- Ge beröm

Stödpersonen har som ansvar att uppdatera de individuella planerna minst en gång/år tillsammans med brukaren. All personal, samt enhetschefen tar del av de individuella planerna minst en gång per år på personalkonferenser.

Åtagande 6- Vi åtar oss att ge de boende förutsättningar för delaktighet och självständighet.

Alla boende på Kungsätra erbjuds varje månad möjlighet att påverka sina stöd gällande tid och hur stödet ska genomföras. Syftet är för att öka de boendes självständighet och medinflytande.

Boende och personalen har dagliga samtal om dem individuella behov, stöd och önskemål. Alla brukare har två stödpersoner. Stödperson har utvecklingssamtal med den boende. På utvecklingssamtalen svarar den boende hur stöden upplevs,

vad ska förändras, Personalen lyfter upp detta på personalmöten och ändringar görs i springschemat och i riktlinjerna kring stöden. Dokumentet revideras eftersom behov och önskemål förändras.

Stödpersonen arbetar för att stärka den boendes påverkan att utforma sitt stöd. Stödpersonen ansvarar för uppföljning med brukaren och övrig personal. Stödpersonen har även ett övergripande ansvar gällande fritid, ekonomi, aktiviteter, närmaste kontakten med anhöriga, godemän och daglig verksamhet.

Personalen är alltid lyhörd genom att försäkra sig om att ha läst av och tolkat den boende på ett korrekt sätt. Dem boende har under dygnets alla timmar möjlighet att vända sig till personal med funderingar, tankar och problem.

Enheten har boendekonferens en gång i månaden, dessa protokollförs. Här tas ämnen upp som boende själva har föreslagit som att det skulle finnas skoskydd i träffis och att det skulle ordnas mer gemensamma aktiviteter och eventuellt besöka hundrastgårdar,

att besöka Grönan i sommar.

Förslag och synpunkter förs vidare till nästa personalkonferens. Det som kan uppfyllas på en gång planeras in omgående i arbetet. Det som kräver mer planering (ex ansökningar om resor, remisser, ekonomiska frågor) tar stödpersonen för respektive brukare ansvar för, och ser till att arbetets gång blir så snabbt och effektivt som möjligt. Personalen har en kontinuerlig dialog med berörd boende för att se till att inget har blivit missuppfattat eller feltolkat.

**Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror)**

Summa av Belopp		År			
Ikb	Ikb (T)	2011	2012	2013	Totalsumma
6810	Kungssätra gruppboende	1 049 646	539 579	-41 052	1 548 173
Totalsumma		1 049 646	539 579	-41 052	1 548 173

För LSS bostaden utgår en LSS-peng per boende som kallas för nivåersättning. Nivåersättningen är reglerad av staden. Kungssätra är ett serviceboende. LSS pengar för serviceboende är betydligt lägre än för gruppboende. Se nedanstående tabell för ersättningsnivåer:

G=gruppboende  
S= Serviceboende

Nivå	Peng
1g	1 215 kr
1s	784 kr

Kvalitetsutmärkelsen 2014

2g	1 645 kr
2s	1 063 kr
3g	2 226 kr
3s	1 494 kr
4g	2 767 kr
4s	2 075 kr

Kungssätra har haft en bra ekonomi de senaste tre åren. Förutom 2013 där några boende som hade en relativt hög nivå flyttade ut från Kungssätra och nya boende med lägre nivåer flyttade in. Årets prognos beräknas vara ett överskott om 53 tkr.

Vi ser två trender utifrån det ekonomiska resultatet:

Å ena sidan är de boendes nivåer låga jämfört med personalens kostnader.

Å andra sidan är att personalens kostnader har gått upp.

För att kunna hålla en budget i balans kommer Kungssätra att utöka antal platser från 9 till 10 boende och därmed få en bättre prognos. Sedan har vi skickat ett antal underlag till bedömningskansliet för att höja upp dem boendes nivåer eftersom det finns vissa boende som är i behov av nya bedömningar och kräver mer stöd.

Vi tycker att med dessa åtgärder kommer vi att ha en budget i balans.

Vi har tydliga uppföljningar kring ekonomi på olika nivåer.

En gång i månaden träffar enhetschefen ekonomikontroller och går igenom den ekonomiska prognosen, sedan har vi en genomgång tillsammans med avdelningschefen och analyserar prognosen.

Enhetschefen tar upp det ekonomiska läget med personalgruppen på APT en gång i månaden.

## Från åtaganden/mål för verksamhetsåret till uppföljning

### Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets åtaganden/mål

Som ett stöd i Verksamhetsplanering för 2014 har förvaltningens alla verksamheter implementerat metoden Resultat Baserad Styrning (RBS) och tagit fram mål och resultat med stor brukarfokus.

Årets åtagande togs fram genom en workshop där all personal var med och diskuterade hur enheten på bästa sätt skulle implementera nämndes mål.

Enheten påbörjade och genomförde ett antal förändringar i syftet med att ha mer systematik och struktur kring brukarinflytandet och brukarfokus. De två främsta

Kvalitetsutmärkelsen 2014



metoder och arbetssätt som styr vår verksamhetsutveckling är **RBS** och ”**Hur vi jobbar med resultatet**”

Enhetens kvalitetsombud har haft en central roll i denna processen som stöd till personalgrupp och till enhetschef.

### **RBS. Resultatbaserad styrning**

Enheterna har lagt mycket tid på konferenser för att kunna diskutera hur vi kan mäta enhetens åtaganden och hur vi följer upp dem på bästa sätt. En pärm har tagits fram på enheten med listor på aktiviteter som är relaterad till varje åtagande och som all personal rapporterar månadsvis.

Främsta uppföljningsmetoden är att varje stödperson har månads/ kvartalssamtal för att följa upp hur den boende upplever alla insatser och hur nöjd den boende är med sitt boende. Utifrån deras svar kan vi kvalitetssäkra och förbättra verksamheten **med nöjda brukare**.

En del av denna strategi har varit att komma ut med information till anhöriga och boenden.

### **Modell: ”Hur vi jobbar med resultatet”**

Enheten hade en konferens där vi diskuterade boendeundersökningens resultat och hur enheten skulle kunna jobba för att förvalta dem områden där vi fick bra resultatet och utveckla dem delarna som vi fick mindre bra resultat. Enligt denna modell har vi valt tre frågor med framtagna mål, resultat och åtgärder för att förbättra resultaten på brukarundersökningen för 2014, Vi förväntar oss utifrån de valda arbetsmetoderna och förhållningssätt att vi kommer att förbättra resultaten på enheten.

Att arbeta utifrån RBS och modell "vad gör vi med resultatet" har gett oss syn, förståelse och medvetenhet på vilka frågor vi behöver prioritera för att öka kvalitét med stor brukarfokus. Utan tydliga styrningsprocesser är det lätt att fastna i verksamheten och glömma brukarinflytandet.

**Beskriv era åtaganden/mål. Under varje åtagande ska ni beskriva förväntat resultat, arbetssätt och hur ni avser att följa upp respektive åtagande/förväntat resultat.**

#### **Åtagande**

Verksamheten är miljövänliga

#### **Förväntat resultat**

Medarbetare har kunskap och kännedom av förvaltningens miljöhandlingsplan

#### **Arbetssätt**

Vi följer upp miljöhandlingsplanen. Vi identifierar konkreta aktiviteter som varje anställd kan genomföra för att förbättra livsmiljön. Miljön har en egen punkt på APT.

#### **Uppföljning**

Kvalitetsutmärkelsen 2014



Månadsvis bokföringen av ekologiskt kaffe och frukt. T1, T2 och VB Kvalitets- och uppföljningspärm varje månad Dietist följer upp ekologiska/icke ekologiska livsmedel genom att kontrollera kvitton

### **Åtagande**

Vi erbjuder ett utvecklat och varierat utbud av kultur- och fritidsaktiviteter

### **Förväntat resultat**

85% av våra boende har minst en kultur eller fritidsaktivitet per vecka.

### **Arbetsätt**

Mångfald och valfrihet ska prägla utbudet av fritidsaktiviteter som anordnas på varje enhet. Som hjälpmedel har alla enheter en fritidspärm. På Djursätra planeras och utvärderas alla aktiviteterna veckovis på boendemöten. På Kungsätra planeras fritidsaktiviteterna tillsammans med den boende. Aktiviteterna mäts individuellt oavsett om aktiviteterna är gemensamma eller individuellt. I träfflokalen på Kungsätra finns information och en närvarolista. Personalen påminner och motiverar alla individuellt. En mall för fritidsaktiviteter finns som ska följas upp månadsvis. På Bogsätra planeras fritidsaktiviteterna tillsammans med den boende.

### **Uppföljning**

Uppföljning sker månadsvis genom att vi bockar av antal genomförda aktiviteter. Vi följer upp månadsvis och utvärderar alla planerade aktiviteter individuellt med varje boende efter avslutade aktivitet. Varje stödperson följer upp genom samtal/dialog och peccs metodik med den boende. Uppföljning sker individuellt med varje boende. Kommunikationen utformas utifrån individens förutsättningar. Vi redovisar dessa aktiviteter genom att man har till varje aktivitet en lista på hur många deltog och deras individuella feedback som ska uppfångas utifrån den boende förutsättningar. Genom att alla tar upp och följa upp frågan "Var det roligt?" underlättar själva mätningen och uppföljningen. Som t. ex vid utflykter hur många tyckte att den var lyckad? En sammanställning görs i Resultat Baserad Styrningspärm (RBS) på varje enhet.

### **Åtagande**

Den enskilde är självständig utifrån sin förmåga.

### **Förväntat resultat**

Att 85 % av de boende kan påverka insatsens utformning. Att 85 % av de boende kan påverka hur det individuella stödet utförs.

### **Arbetsätt**

En grundsyn i verksamheten åtaganden är att all planering skall utgå från den boendes behov och önskemål. Vi väljer arbetsätt utifrån denna grundprincip. Vi ställer oss frågan "Vad vill den boende" i all verksamhetsplanering. Exempel på detta är att den boende har möjlighet att påverka valet av sin stödperson, vi kommunicerar alltid så enkelt som möjligt så att den boendes möjligheter att själv göra ett aktivt val ökar t.ex. genom att ge anpassat kognitivt stöd. Varje stödperson har ansvar att årligen och efter behov se till att genomförandeplaner, "Riktlinjer

för stöd” följs upp och hålls aktuella. Stödpersonen har till ansvar att lyfta upp och kommunicera den boendes åsikter och val på t.ex. personalmöten. Med ett uppbyggt individuellt stöd och en kontinuerlig diskussion kring etik och bemötande skapar vi förutsättningar för boendes självständighet och delaktighet. Att boende, anhörig och god man upplever verksamheten med gott bemötande, där personalen är lätt att nå. Att LSS bostaden har individanpassad information som leder till att boende känner sig självständiga, delaktiga och har inflytande över sin vardag. Att boende känner till att det finns läst material och/eller annan information att tillgå. Att genom kognitiva hjälpmedel skapa förutsättningar för den boende i kommunikation med omgivningen. Vi tar tillvara synpunkter och önskemål som framkommer från de boende, gode män och anhöriga som används i utvecklingsarbetet. Dessa dokumenteras och följs upp i ParaSoL under rubriken synpunkter och önskemål. Synpunkter och önskemål från boende diskuteras vid enskilda samtal och presenteras på APT/personalmöte

### **Uppföljning**

Individuellt utvecklingssamtal 1 gång i månaden. Bondekonferens T1, T2 och VB. Följs upp via stadens årliga brukarenkät. Antal boende som upplever att de är delaktiga ökar enligt boendeundersökningen.

### **Åtagande**

Den boende är delaktig i utformning av sin vardag

### **Förväntat resultat**

80% upplever att de är delaktiga i planeringen

### **Arbetsätt**

Vid utvecklingssamtalen ställer personalen frågor kring hur den boende upplever sin delaktighet. Utvecklingssamtal genomförs på alla tre enheter utifrån målgrupp. Under samtalet går man igenom hur den boende och personal upplever sin delaktighet. Den boende har all möjlighet att ta upp eventuella synpunkter och önskemål om förändring. På det sättet har den boende möjligheten till inflytande och delaktighet. Att genom kognitiva hjälpmedel som t, ex almanacka, White board, skapa goda förutsättning-ar för den boendes delaktighet. I ParaSol ska användas en Under rubrik (Tillsammans med den boende)

### **Uppföljning**

Individuellt utvecklingssamtal. Stadens årliga brukarenkät Enheternas boendekonferens Synpunkter och önskemål tas och följs upp på personalmöten. T1, T2 och VB. Genomförandeplan följs upp årligen.

### **Åtagande**

Den boende känner sig trygg i bostaden

### **Förväntat resultat**

80% känner sig trygg i bostaden.

### **Arbetsätt**

Vid utvecklingssamtalen ställer personalen frågor kring hur den boende upplever sin trygghet. Ett grundläggande arbetssätt är att informera den boende i tid: Vem jobbar idag? Vem har natten idag? Vad ska hända under dagen? Nattpersonal från Djursåtra kommer under 2014 vid tre tillfällen per år att träffa alla boende på Kungsåtra under ett boendemöte. Detta görs för att skapa en närkontakt mellan nattperso-nal och boende. Syftet med det är att boende ska känna en trygghet vid kontakter med nattpersonal. Personal från Bogsåtra kommer under 2014 vid tre tillfällen per år att följa upp individuellt nattstöd. Så att man säkerställer att nattstödet fungerar för alla boende. Allt detta kommer att redovisas och dokumenteras. Utvecklingssamtal genomförs på alla tre enheter utifrån målgrupp. Under samtalet går man igenom hur den boende och personal upplever tryggheten under natten. Den boende har all möjlighet att ta upp eventuella synpunkter och önskemål om förändring. På det sättet har den boende möjligheten till inflytande och delaktighet

### **Uppföljning**

Antal boende som upplever en ökad trygghet enligt boendeundersökningen. Uppföljning sker individuellt med varje boende på utvecklingssamtal utifrån den boendes förutsättning och eventuella brister tas upp på personalmöten. Minimera förändringar i personalbemanning och förberedda i god tid vid förändringar.

### **Åtagande**

Den enskildes tillvaro är meningsfull

### **Förväntat resultat**

85% vet vad, när, hur och av vem stödet, servicen och omvårdnaden ges.

### **Arbetsätt**

Begreppet meningsfull är således en subjektiv upplevelse, ett mått som utgår ifrån den enskilde individens psykologiska och sociala behov samt i vilken utsträckning dessa upplevs som tillfredsställande. Vi har valt att införa utvecklingssamtal med målgruppen för att fånga upp deras känsla av meningsfullhet. Utvecklingssamtal blir ett arbetsredskap för att utgå utifrån den enskildes resurser och dess förmåga att finna en aktivitet begriplig, hanterbar och meningsfull. Stödpersonen gör en individuell kartläggning av vilka aktiviteter som är meningsfulla för individen. Detta är underlag för vecko/helgplanering. Den boende är delaktig i sin veckoplanering, inköpslista eller önskemål kring kost och hälsa

### **Uppföljning**

Individuellt utvecklingssamtal Boendemöten T1, T2, VB

### **Åtagande**

Chef och medarbetare har en gemensam bild av uppdraget och rätt kompetens för att nå verksamhetens mål

### **Förväntat resultat**

Medarbetare och enhetschefen känner till verksamhets uppdrag och mål.

### **Arbetsätt**

Kvalitetsutmärkelsen 2014

Enheternas arbete för 2014 genomsyras av brukarfokus samt stadens vision 2030 och förvaltningens värdegrund. Verksamhetsplanen 2014 diskuteras på planeringsdagen tillsammans i syfte med att involvera personalen i verksamhetsplanering och konkretisera enheternas arbets-sätt kring åtaganden för 2014. Medarbetarnas kompetens har sin grund i verksamhetens behov. Att ha rätt kompetens är både viktigt och nödvändigt för den personal som ska ge stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning. Enhetschefer och medarbetare inom LSS bostäder arbetar i nära samarbete med varandra för att gemensamt utveckla verksamheten och följa upp resultaten mot verksamhetens mål. Under 2014 ska alla kompetensinsatser och handledning fortsätta att inriktas till den specifika målgruppen som personal jobbar med t ex på Kungsätra Asperger, Bogsätra Down syndrom och hjärnskada och Djursätra autism. Handledning riktar sig till att utveckla gemensamt förhållningssätt utifrån evidensbaserade metoder för att hjälpa och stödja den boende utifrån sina behov. Enhetschefen tillsammans med medarbetarna tar fram individuella utvecklingsplaner i samband med medarbetarsamtalen. Det ska vara tydligt för medarbetaren vilka krav och förväntningar som ställs på både prestation och utveckling. Medarbetaren ska känna till lönekriterier och förstå principerna för lönesättning. För att underhålla och utveckla medarbetarnas kompetens erbjuds olika utbildningsinsatser vilket vissa är obligatoriska för alla medarbetare. LSS bostäder har en långsiktig planering för kompetensutveckling. Några utbildnings- och aktiviteter är kontinuerligt återkommande: - Avvikelse, delegering och hygienutbildning – varje år – start 2005 - Dokumentations- och datautbildning – varje år – start 2006 - Brandskyddsutbildning – vart tredje år – start 2007 - Förflyttningsteknik – vart annat år – start 2008 - Hjärt- och lungräddning – vart tredje år – start 2009 - Hot och våld – vart annat år – start 2011 - LISA självservice 2 ggr/år - LISA produktion vid behov - Lex Sarah LSS bostäder deltar i stadens projekt CARPE och tar del av utbildningar inom en rad områden, utbildningarna kan vara på gymnasie- eller högskolenivå. Utöver utbildningar erbjuds även föreläsningar inom CARPE. Socialstyrelsens vägledning för rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning kommer att bli ett underlag för kompetensutveckling för inom LSS bostäder.

### **Uppföljning**

LSS bostaden följer upp medarbetarnas kompetensbehov vid utvecklings- och lönsamtal, uppföljning av medarbetarenkät vid APT. Vi använder oss av årshjul som stöd i planering och uppföljning. Utbildningsinsatser och dess effekt följs upp på medarbetarsamtal, i intervjuer och i verksamhetsberättelsen

### **Åtagande**

Chef och medarbetare tar ansvar för en god arbetsmiljö

### **Förväntat resultat**

Sjukfrånvaron sjunker och medarbetarna är friskare. AMI (aktiv medskapandeindex) ökar.

### **Arbetsätt**

Kvalitetsutmärkelsen 2014

Insatser för god arbetsmiljö, ett gott arbetsklimat, friskvård och ett aktivt arbete vid sjukfrånvaro ska bidra till ökad hälsa och att sjukfrånvaron minskar. Vi börjar våra möten med frågan: "Hur har vi det på jobbet". Arbetsmiljö- och hälsa ska vara en stående punkt på dagordningen vid enheternas APT. Enhetschefen och Skyddsombud samarbetar för att bevaka god arbetsmiljö, Vi skriver handlingsplaner vid hot och våld på individnivå. (Mallen finns på arbetsmiljöverkets hemsida.) Vi rapporterar arbetsskador och tillbud i RISK och använder de blanketter som finns att tillgå där. Alla anställda har anmälnings och informationsskyldighet kring arbetsmiljön. LSS bostaden arbetar enligt stadens rehabiliteringspolicy vilket bl.a. innebär nära samarbete med HR och företagshälsovård särskilt när medarbetare har en sjukfrånvaro på 4 tillfällen/6 mån. Vi arbetar för att varje medarbetare ska ta ansvar för sin egen hälsa genom att uppmuntra till träning, nyttja friskvårdstimme och samarbeta med LSS bostadens hälsocoach. LSS bostaden anordnar årligen ett APT med temat hälsa. Detta APT ägnas åt praktiska och teoretiska övningar i hälsans tecken. Nattpersonal erbjuds en halvdags gemensam friskvård under året och vi utformar aktiviteter för att främja medarbetarnas hälsa. LSS bostaden anlitar handledare till personalgrupper efter behov. Resultat av medarbetarenkät diskuteras på enhetens APT och enheten skriver åtgärder för att förbättra vissa resultat.

### **Uppföljning**

Riskrapportering följs upp på personalmöte LSS bostadens sjukfrånvaro följs upp en gång i månaden i ekonomimöte med avdelningen, i tertial och i verksamhetsberättelsen.

### **Åtagande**

Budget är i balans.

### **Förväntat resultat**

Alla enheter har budget i balans

### **Arbetsätt**

LSS bostaden får en LSS-peng per boende som är nivåsatt av förmedlings- och bedömnings-kansliet utifrån den boendes behov av stöd och service. LSS-pengen ska enligt stadens riktlinjer användas för kostnader relaterade direkt till verksamheten och inte till andra övergripande kostnader. LSS bostadens ekonomi följs upp och diskuteras kontinuerligt på APT, månadsvis tillsammans med ekonomicontroller. Enhetschefen deltar en gång i månaden i avdelningen ÄOFs ekonomimöten. Där diskuteras eventuella åtgärder och omfördelningar. Enhetschefen är bud-getansvarig för sin/sina enheter och arbetar efter upprättade ekonomirutiner. Till sitt stöd har enhetschefen en rutin för olika arbetsmoment som ska göras i början och i slutet av månaden. Enhetschefen använder sig av olika tekniska system för att klara arbetsuppgiften. Vi arbetar aktivt med schemaläggning. Under sommaren anpassas bemanningen under ordinarie medarbetares semestrar efter behoven på LSS bostäderna. Detta kan innebära högre eller lägre bemanning under en period. På LSS bostäder har vi en sparsam hållning vid inköp.

Kvalitetsutmärkelsen 2014

### Uppföljning

Ekonomiuppföljning görs varje månad tillsammans med ekonomicontrollern, avdelningens ekonomimöte med avdelningschefen och vid tertial och i verksamhetsberättelsen

### Åtagande

Resurserna används effektivt för medborgarnas och brukarnas bästa

### Förväntat resultat

En god kvalitet och ekonomi.

### Arbetsätt

De sammanlagda resurser som krävs på enheterna används på ett effektivt sätt. Vi är kreativa vid planering och för att hitta lösningar som ger verksamheten den optimala användning av våra resurser. Vi följer upp och kontrollerar resultaten. Medarbetarna ska bli mer delaktiga och informerade om enhetens ekonomi på APT. Medarbetarna ska uppmuntras till att aktivt komma med förslag till besparingar med en bibehållen god kvalitet i verksamheten. Vikarier tillsätts endast vid behov. Bemanningen och scheman ses fortlöpande över på samtliga enheter. Kostnader för kompetensutveckling för medarbetare kommer att fokuseras till handledning. Enheten deltar i stadens EU-projekt Carpe och har på detta sätt tillgång till kostnadsfria kurser och temadagar. Medverkande på Carpes kostnadsfria kurser och temadagar ska godkännas av enhetschefen. Alla medarbetare har ledsagarkort/vårdarkort som i vissa fall berättigar till avgiftsfritt inträde (för ledsagare) och på så sätt sänker enhetens kostnader vid olika aktiviteter med brukare.

### Uppföljning

#### Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

De flesta uppföljningarna är planerade enligt årshjul, och sker vid olika antal tillfällen per år. Medarbetarnas psykosociala skyddsround och brukarenkäter följs upp en gång per år.

Eftersom vi jobbar med stor brukarfokus är den främsta uppföljningsmetoden att regelbundet följa upp på möten hur personalen dokumenterar i RBS pärmen. Varje stödperson har månads/ kvartalssamtal för att följa upp hur den boende upplever alla insatser och hur nöjd den boende är med sitt boende. Dessa samtal återkopplas sedan på personalmöte. Utifrån deras svar och återkoppling till alla på personalmöten kan vi kvalitetssäkra och förbättra verksamheten **med nöjda brukare**.

Uppföljning sker via dokumentation i olika former. Enheten har en aktivitetspärm där man kan hämta inspiration och få nygamla ideér till fritidsaktiviteter. I denna pärm finns också recept på maträtter som lagats tidigare vid de gemensamma matlagningskvällar som anordnats under årens lopp. Där står det också hur många brukare som deltog och hur de uppskattade maträtten i fråga.



Boendepersonalen gör brukarscheman efter individ och dennes behov. Dessa scheman utvärderas vid individuella utvecklingssamtal och personalmöten.

Ex: Om Karin har problem med att hålla sin hygien med dusch och klädbyte etc så läggs tätare stöd in i schemat med just de specifika detaljerna i fokus. Utifrån analysen så bildar man sedan en struktur för att möjliggöra skapandet av en ny daglig rutin med detta för Karin.

## Resursanvändning

Boendepersonalen besitter olika spetskompetenser i såväl utbildning som fritidsintressen. Man tar väl vara på dessa olikheter samt delar med sig inom gruppen. Det skapas därmed en bred personalgrupp med ett stort spektra av kompetens och erfarenheter som gynnar brukarna på olika sätt.

I de olika fritidsaktiviteterna ingår mycket av social träning, samarbete och tillhörighet. Att träna dessa färdigheter med brukarens egna intresse som grund tror man med övertygelse är en utmärkt förutsättning att utvecklas såväl socialt som fysiskt.

Såsom uteverksamheter i skog och mark eller andra utflyktsmål använder man sig i första hand av kommunala färdmedel för att ta sig platser utanför gångavstånd. Dels för att träna och underhålla förmågan att röra sig bland folk. I de fall brukaren inte klarar av att åka kommunalt används färdtjänst och i sällsynta fall även boendepersonalens privata fordon.

På enheten finns ett förhållandevis stort intresse för djur. Personalen tar på regelbunden basis med sina egna hundar att promenera tillsammans med i de närliggande skogsområdena kring boendet. Man gör det för att motivera brukarna att komma ut och även för att om man har en hund i sällskap lockar det ofta främmande människor att tilltala vederbörande hundförare. Då föds genast ytterligare ett tillfälle till social träning.

Vid hundpromenaderna är det också enklare att samtala då fokus så att säga inte ligger så mycket på själva samtalet. Sitter man vid ett bord är det för många av brukarna svårare att diskutera saker än om man är ute och går.

En fast aktivitet som enheten bedriver för samtliga LSS-enheter inom stadsdelen är innebandy en gång i veckan mellan september-april. Där deltar alla efter egen förmåga. Vissa kommer bara dit och tittar på för att umgås med andra brukare från de olika enheterna. I samverkan med andra enheter skapas nya kontakter. Detta plus det självklara med att kroppen mår bra av motion.

Innebandyn spelas i Skärholmens centrum. Kungssätra samarbetar här med 2a hemmet som är en samlingsplats för ungdomar kvällstid. Varje innebandysäsong avslutas med fika på lokalt konditori.

Enhetens träfflokal används i första hand till socialt samspel, TV-tittande, sällskapsspel, TV-spel och hantverk. Ett ständigt pågående pussel ligger också på ett bord att lägga några bitar på lusten finns.

Det finns också möjlighet att se film eller idrottsevenemang på storbild via enhetens projektorutrustning.

Matlagning tillsammans med personal i lokalens köksavdelning är också en återkommande aktivitet. Vid dessa tillfällen kan personalen vara med och styra matlagningen till mer hälsosam kost. Stadsdelens dietist har också bjudits in vid ett flertal tillfällen och haft matlagningskurser med de boende.

Intill träfflokalen finns även ett personalkontor som används av boende och personal vid akuta situationer. Boende kan också få hjälp med privatekonomi, arbetsansökningar, försäkringskassa-ärenden, att söka fonder eller liknande på enhetens dator.

**Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era åtaganden/mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon.**

## Utveckling

**Beskriv hur ni säkerställer att ni utvecklar verksamheten utifrån era uppföljningar, resultat och analyser.**

**Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.**

Styrkor: Först och främst en god stabilt fungerande personalgrupp, med öppenhet och motiverande inställning till brukarna samt en hög kravbild på sig själva som grupp. Personal med tillsammans över 70 års erfarenhet inom vård, omsorg och psykiatri tycker att detta är det bästa arbetslag de verkat i. Personalen är lyhörd, öppensinnig och har mycket god samarbetsförmåga. Vid situationer som dyker upp som är påfrestande för individer i personalgruppen finns alltid möjlighet till samtal, stöttning och utvärdering internt inom enheten.

Man utför en del projekt med brukarna med medieverktyg som redskap när lusten faller på och tillfälle ges. 2012 gjorde man en film om det första Skärholmsloppet, ett lokalt motionslopp, som sedermera visades på div samverkansträffar och konferenser inom stadsdelen.

För en av brukarna som har konst som huvudintresse ordnade boendepersonalen en vernissage i en kulturberikad lokal längs Mälaren kallad Skärholmens gård. Över 200 personer besökte vernissagen som sträckte sig över en helg i jan 2013. Som grädde på moset sålde dessutom brukaren samtliga sina verk.

2014 görs ännu en film, även denna gång med Skärholmsloppet i fokus men i en annan form. Tre av de boende på enheten har filmat. En personal med kompetens



inom videoredigering har sedan klippt ihop materialet till en film som kommer att representera Skärholmens stadsdelsförvaltning på Goda exempel-mässan i Globen i maj. Filmen handlar om en annan LSS-enhet i Sättra som sedan det första Skärholmsloppet drivit en sportklubb för sina boende. Filmen finns upplagd på youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=qPiKxRoVVFc>

Flertalet i personalgruppen har tillgång till hund som motivator till utevistelse. Ofta promenerar man i skogen ner mot Mälaren men man åker också på olika utflykter och hundträffar på andra destinationer. Att umgås och träna med djur stärker självkänslan hos individer med social problematik.

Kulturupplevelser. Boendepersonal har vid ett flertal tillfällen följt med på olika konserter, festivaler, idrottsevenemang och kryssningar mm. Då är hela konceptet inräknat. Man köper biljett tillsammans, undersöker resväg, boende och andra tänkbara detaljer tillsammans med den boende. Meningen är att brukaren i första hand ska göra så mycket av detta själv med stöd och support av boendepersonalen.

Den utflyttade verksamheten till Värmland i juni har blivit en mycket lyckad aktivitet. Ungefär hälften av de boende har följt med vid de tillfällen man åkt. Detta skapar förutom en trevlig resa även samtalsämnen att återknyta till under resten av året.

Musik. 3 stycken i personalgruppen behärskar att spela gitarr. 2 stycken nylonsträngade instrument hänger på väggen i träfflokalen. Några av de boende har som ambition att lära sig spela med boendepersonalen som lärare. Med jämna mellanrum spelar personalen för de boende och sjunger någon låt. Tanken på att bilda ett rockband i någon form finns också. Det finns musiker, såväl personal som boende på andra LSS-enheter inom stadsdelen som också visat intresse. Det är ännu i sin linda men meningen är att man ska starta denna verksamhet efter sommarsemestern.

Idrott. 1 gång i veckan finns tillfälle att spela innebandy i Skärholmen. Boendepersonal är med och stöttar om brukaren behöver det.

En boende med bordtennisintresse har som mål att en dag börja spela under Korpens regi i Liljeholmen. Den boende och personal har planerat ett studiebesök dit för att få en översyn på verksamheten.

Film. En av de boende har film som ett stort intresse. Boendepersonal förser brukaren med information om filmfestivaler, premiärer med mera. Boendepersonalen följer också med som stöd på filmvisningar om det behövs.

Brukaren brukar också visa film för andra intresserade brukare via projektor i träfflokalen.

Hantverk. Boendepersonal undersöker tillsammans med boende vad som behövs till olika hantverksprojekt. Bla till inredning av boendes lägenhet. Efter utvärdering hjälper personalen till med beställning av material om så behövs.

Svagheter: Enheten tycker det är problematiskt att få till en fungerande och fortlöpande dialog med andra instanser och myndigheter för brukarnas räkning. Man skulle gärna se att man kunde bygga ett tätare nätverk med dagliga verksamheter, sjukvård eller andra yrkesgrupper som inverkar på de boendes vardag.

Sedan tror man att för samtliga inblandades räkning så vore det bra att man fick utförligare information om nyinflyttande brukare. Många gånger tillkommer det en eller fler dubbeldiagnoser som boendepersonalen var helt ovetande om. Vore man förberedd på dessa skulle man kunna fördjupa sig och förbereda en rättvisare boendesituation för brukaren. Detta påverkar både enhetens ekonomi, resurser och i slutändan brukaren själv.

Boendepersonalen skulle gärna se att en omprövning av bedömningskansliet görs 3-6 mån efter inflyttning på boendet. Då skulle den boende hamna på den nivå som denne är berättigad.

**Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.**

Enheten har bidragit till ett av stadsdelsförvaltningens bidrag till Goda exempel-mässan i Globen 2014. Det är en film skapad av boende och personal på boendet.

Vi gör studiebesök på andra enheter med samma eller liknande målgrupp. Man utvärderar sedan dessa besök i personalgruppen och tar in de metoder man tycker är lämpliga för enheten.

De gemensamma aktiviteter man utför med andra LSS-enheter görs för att inspirera och låta sig inspireras.

Ex: Vid innebandyträningarna spelar man tillsammans med andra LSS-boenden med andra diagnoser. Då har den boende från Kungssätra fungerat mer som en tränare än en spelare. Visat spelarna som är på en lägre nivå rörelsemässigt hur man kan spela.

Vid ett flertal tillfällen har verksamheten varit med i lokaltidningen "Södra sidan" med såväl individ som verksamhetsreportage. Personalen tar också intryck av de gruppmail som skickas ut inom Stockholm stad. Fritidsaktiviteter, såväl individanpassad som gruppmissig, uppmuntrar till den sociala träning som målgruppen ofta är i stort behov av.

På nätverksmöten inom våra ansvarsområden utbyter man tips och erfarenheter.

Enheten åker en gång per år på utflyttad verksamhet. Hittills har man åkt till samma ställe vid Klarälven nära den norska gränsen i Värmland. Där åker man båt, flotte, fiskar, rider och gör en mängd andra aktiviteter tillsammans. Denna resa blir sedan ett samtalsämne året runt. Man bor på en camping och lagar mat tillsammans i ett stort kök. Bland annat lagar man till den fisk man själv fångat. Sedan spelar man spel och sjunger till gitarrkompanierad personal till långt in på kvällen.

Kvalitetsutmärkelsen 2014



Samtidigt som det är en väldigt rolig resa så är det en utmaning för personalen att få ihop alla bitar och få gruppen att fungera ur ett socialt perspektiv. Förberedelserna för denna resa är otroligt viktiga.

Under resans gång skrivs dagbok och fotograferas det. Sedan gör boendepersonalen en 8-sidig broschyr för de boende att ha som minne. Vill man ha ett ex till anhöriga och/eller vänner går det också bra. Enheten skickar också denna broschyr till de andra LSS-enheterna och andra rörande verksamheter för att inspirera.

Enheten har tagit emot besök från utlandet. Från Danmark och Belgien. Då har man haft ett fördrag och presenterat verksamheten och sedan samtalat efteråt för att utbyta erfarenheter.