

Datum 2016-05-11
DNR 2016/KS0185

Tyda - daglig verksamhet

Verksamhetsform: Kommunal regi

Chef: Anneli Sandin

Kvalitetsgranskningen genomfördes: 20160322 – 20160428

Granskningen genomförd av:

Eva Lindgren
Kvalitetscontroller
eva.lindgren@tyreso.se

Linda Vikman
Kvalitetscontroller
linda.vikman@tyreso.se

Granskningsrapporten godkänns och överlämnas till socialförvaltningen för eventuella åtgärder med anledning av granskningen.

Tyresö den 2016-05-11







Catrin Ullbrand
Chef kvalitetsenheten

Innehållsförteckning

Sammanfattning av granskning Tyda dagliga verksamhet	5
1 Syfte.....	6
2 Metod.....	6
3 Verksamhetens förutsättningar (strukturkvalitet)	7
3.1 Om verksamheten.....	9
3.1.1 Hälso- och sjukvård.....	11
3.2 Lokaler och miljö	11
3.2.1 Bedömning av lokaler och miljö.....	11
3.3 Ledning.....	12
3.3.1 Bedömning av ledning	13
3.4 Personal	13
3.4.1 Bedömning av personal	14
3.5 Samverkan	14
3.5.1 Bedömning av samverkan	15
4 Arbetet i verksamheten (Processkvalitet)	15
4.1 Bemötande	15
4.1.1 Bedömning av bemötande	16
4.2 Självbestämmande och inflytande.....	16
4.2.1 Bedömning av självständighet och inflytande.....	16
4.3 Trygghet.....	16
4.3.1 Bedömning av trygghet.....	16
5 Social dokumentation.....	17
5.1 Social dokumentation på Tyda.....	17
5.1.1 Bedömning av social dokumentation	18
6 Stödpersonens uppdrag.....	18

6.1.1	Bedömning av stödpersonens uppdrag.....	18
7	Måluppfyllelse och kvalitetsarbete (resultatkvalitet).....	19
7.1	Trygg och säker verksamhet.....	19
7.1.1	Bedömning av trygg och säker verksamhet.....	19
7.2	Kvalitetsarbete	19
7.2.1	Bedömning av kvalitetsarbete	20
8	Referenser.....	21

Sammanfattning av granskning Tyda dagliga verksamhet

-  Uppföljning görs varje månad och dokumenteras i en sammanfattande anteckning där deltagarnas egna åsikter om aktiviteterna tydligt framgår.
-  Enhetschefen arbetar strukturerat för att vara tydlig och närvarande i sitt ledarskap.
-  Deltagarna har goda möjligheter att, utifrån sina egna förutsättningar, utöva inflytande och självbestämmande.
-  Verksamheten behöver tillförsäkra att all personal har tillräckliga kunskaper om rapporteringsskyldigheten enligt Lex Sarah.
-  Den löpande dokumentationen kan utvecklas så att resultaten av vidtagna åtgärder tydligare framgår.
-  Genomförandeplaner behöver upprättas för samtliga deltagare.

Kvalitetsnivåer



Grönt visar goda exempel som med fördel kan spridas till andra enheter.



Gult visar vilka områden verksamheten behöver utveckla.



Rött visar vilka brister verksamheten behöver åtgärda.

1 Syfte

Syftet med granskningarna är att beskriva kvaliteten i socialtjänstens verksamheter ur ett medborgarperspektiv. Med medborgare menas här den eller de personer som är direkt berörda av den granskade verksamheten. Kommunstyrelsen i Tyresö kommun beslutar årligen om granskningsplan för privat och kommunal verksamhet. Granskningarna utförs av kvalitetsenheten, Medborgarfokus.

2 Metod

Under granskningsperioden används främst observationer som metod. Att arbeta med observationer innebär att kvalitetscontrollers vistas på enheten vid ett antal tillfällen och under flera timmar per tillfälle för att få en bild av hur verksamheten fungerar under hela dygnet.

Under observationen iakttas bland annat:

- inflytande
- tillräcklig hjälp
- personalens bemötande och agerande
- trygghet
- måltider
- meningsfull sysselsättning

Under granskningsperioden görs både anmälda och oanmälda verksamhetsbesök.

Granskningen omfattar förutom observationer även intervjuer och samtal med enhetschef, personal, deltagare, biståndshandläggare och en genomgång av de dokument som rör verksamheten. Den sociala dokumentationen som rör arbetstagarna granskas också. Förteckning över de dokument som granskats finns under rubriken referenser.

Resultatet av granskningen återkopplas både muntligt och skriftligt till verksamheten som också har möjlighet att faktagranska innehållet innan rapporten färdigställs. Rapporten överlämnas sedan till socialförvaltningen som

avgör vilka åtgärder verksamheten eventuellt behöver vidta. Den färdiga rapporten anmäls till socialnämnden och publiceras på www.tyreso.se.

Bedömningen av verksamhetens kvalitet vägs samman av:

- **Verksamhetens förutsättningar (strukturkvalitet)**
Granskningen utgår från gällande lagstiftning, Socialstyrelsens föreskrifter, kommunens riktlinjer och gällande avtal/överenskommelser.
- **Arbetet i verksamheten (processkvalitet)**
Processer, rutiner och arbetssätt beskrivs och bedöms i förhållande till uppdraget.
- **Måluppfyllelse och kvalitetsarbete (resultatkvalitet)**
Granskningen utgår från de krav som framgår av Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete¹.

3 Verksamhetens förutsättningar (strukturkvalitet)

Här beskrivs verksamhetens förutsättningar i form av organisation, ledning, personal, lokaler samt övriga resurser.

Den granskade verksamheten är en daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning. Daglig verksamhet är en av tio insatser som lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)² reglerar och just insatsen daglig verksamhet regleras av LSS § 9 punkt 10.

Enligt LSS kan personer som tillhör lagens personkrets 1 och 2 ha rätt till daglig verksamhet. Insatsen riktar sig till personer i yrkesverksam ålder som inte arbetar eller utbildar sig. Syftet med LSS är att personer med omfattande funktionsnedsättningar ska kunna leva som andra och tillsammans med andra. Detta gäller inte minst inom området arbete och sysselsättning. Att insatsen

¹ Socialstyrelsens föreskrifter om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, SOSFS 2011:9

² Lagen (LSS) i sin helhet: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19930387.HTM>

företrädesvis vänder sig till personer i yrkesverksam ålder hindrar inte att personer som har uppnått pensionsålder får möjlighet att fortsätta i daglig verksamhet. Syftet med daglig verksamhet är den ska bidra till personlig utveckling och att främja delaktighet i samhället. Verksamheten bör innehålla både habiliterande och mer produktionsinriktade uppgifter. Det övergripande målet är att utveckla den enskildes möjlighet till arbete.

Tyda dagliga verksamhet är en kommunal verksamhet som är uppdelad i flera mindre enheter, gruppverksamheter. De är Verkstadsgruppen, Kryddgården, Stjärngården, Aktivitetscenter, Media och Loppis.

Tyda daglig verksamhet har sedan 2011 en egen vision och en värdegrund:

Vision

Tyda skall vara den föredragna verksamheten för funktionsnedsatta i Tyresö Kommun.

Tyda skall vara en utvecklande arbetsplats för personalen.

Värdegrund

Deltagarfokus

Alla deltagare på Tyda ska, efter egen förmåga, kunna vara delaktiga och vara med och bestämma i den egna verksamheten. Verksamheten ska formas efter deltagarnas behov av stimulans och trygghet.

Respekt

Allt bemötande inom Tyda (med deltagare, anhöriga, kollegor, boendepersonal och andra som man har kontakt med) ska ske med respekt för den andre individens integritet och alla människors lika värde. Vi bemöter varandra med empati, lyhördhet och tolerans. Vi kommunicerar på ett ärligt, rakt och vänligt sätt.

Utveckling

Vi strävar efter att hjälpa Tydas deltagare till utveckling utifrån deras förmågor och behov.

Genom nytänkande arbetar vi för att utveckla vår professionalitet och förbli konkurrenskraftiga.

Vi bedriver verksamheten så att vi ger minsta möjliga belastning på miljön.

3.1 Om verksamheten

Verksamheterna är utformade på olika sätt och är anpassade efter vilken grad av funktionsnedsättning deltagarna har. Kryddgården, Stjärngården och aktivitetscenter vänder sig till personer med ett stort behov av stöd och i vissa fall även omvårdnad. Media, Loppis och Verkstadsgruppen vänder sig till personer med ett mindre behov av stöd och omvårdnad.

Samtliga verksamheter erbjuder ett antal gruppaktiviteter som exempelvis, dans, musik, konst, färg och form, media/IT, sinnesupplevelser och kommunikation, plockjobb och montering, utflykter/studiebesök. Utöver gruppaktiviteterna finns också möjlighet till individuellt anpassade aktiviteter. Samtliga verksamheter erbjuder möjlighet att gå till simhall och att träna på Friskis och Svettis en gång i veckan.

Dagen inleds på samtliga verksamheter med en gemensam samling där dagens schema går igenom. Scheman finns även uppsatta på väggen och är utformade för att underlätta för deltagarna att själva kunna läsa dem genom att bilder på personal och deltagare och symboler för aktiviteterna används. Det finns både individuella scheman och gemensamt schema för hela verksamheten.

Deltagarna äter sina medhavda matlådor tillsammans med personalen under lunchen.

På **Media** arbetar deltagarna med att skriva och ge ut tidningen Tydabladet, de har teater, de lagar mat tillsammans och arbetar på att ta hälsokörkortet. De har också en tjejgrupp där de bland annat diskuterar relationer, de besöker ofta biblioteket och de arbetar med data.

På **Aktivitetscenter** arbetar man mycket med musik, skapande och rörelse. Deltagarna kan välja mellan olika schemalagda aktiviteter, som levande verkstad där det bland annat finns möjlighet att måla och att göra pärlplattor. Bertas experiment innebär att deltagarna får prova att göra enklare experiment. Det finns två olika rum där deltagarna kan vara för sig själva om de behöver gå undan en stund. I båda rummen används ljud och ljus på ett medvetet sätt för att skapa en lugn miljö.

På **Loppis** drivs en loppisverksamhet tre dagar i veckan. Några av deltagarna arbetar ute på Alby friluftsområde varje förmiddag. Deltagarna kan också arbeta med olika monterings- och paketeringsjobb samt med att distribuera varor till verksamheter i kommunen. Teatergruppen Najkit har drama i verksamheten en gång i veckan.

På **Stjärngården** deltar deltagarna i olika gruppaktiviteter som promenader, bad i simhallen och några går till Friskis och Svettis. Deltagarna har också olika aktiviteter i lokalen som dukning och städning av lokalerna samt plock- och sorteringsjobb. Teater Najkit är engagerad på både Stjärngården och Kryddgården.

På **Kryddgården** Utöver de aktiviteter som även Stjärngården erbjuder finns här även teckenspråkskurs för deltagare och personal. Deltagarna kan också arbeta med olika monterings- och paketeringsjobb. Några av deltagarna lägger pussel och spelar olika spel på verksamhetens datorer.

På **Verkstadsgruppen** arbetar flera deltagare med olika plock- och sorteringsjobb samt smykestillverkning. Alla deltagare har sina individuella scheman som är anpassade utifrån önskemål, kunskap och färdighet. Några lagar mat och arbetar för att ta hälsokörkortet och flera deltar i Najkits aktiviteter tillsammans med andra deltagare inom Tyda.

Vilken av verksamheterna som erbjuds till en viss deltagare diskuteras fram i dialog med deltagare, företrädare, biståndshandläggare och verksamheten. Innan placeringen bestäms har deltagaren alltid praktik i verksamheten under några veckor. Det finns också möjlighet att byta till en annan verksamhet om det finns önskemål eller behov av det. Det är också möjligt att ha placeringen på olika verksamheter olika dagar i veckan beroende på vilka aktiviteter som erbjuds.

Önskemål om en specifik verksamhet tillgodoses i mån av plats. Oavsett var deltagaren har sin placering finns möjlighet att delta i andra verksamheters gruppaktiviteter.

Deltagarna är vanligen på verksamheten mellan kl 09:00 och 15:00. Under 2015 sysselsatte verksamheten cirka 70 personer. Daglig verksamhet är den vanligast förekommande insatsen som är möjlig att få med stöd av LSS.

Kommunens LSS handläggare ansvarar för utredning, beslut och uppföljning av insatsen. Oftast är besluten inte tidsbegränsade och de följs sällan upp av ansvarig handläggare.

3.1.1 Hälsa- och sjukvård

Från 1 oktober 2015 har kommunen ansvar för hälso- och sjukvård i hemmet för personer som bor i bostad med särskild service, gruppboende och daglig verksamhet enligt LSS.

Daglig verksamhet innehåller även habilitering och rehabilitering i form av insatser från arbetsterapeut eller sjukgymnast

3.2 Lokaler och miljö

Tyda dagliga verksamhet ligger geografiskt på olika ställen runt om i Tyresö kommun. Lokalerna är anpassade efter den målgrupp som deltar i respektive verksamhet. Vissa av enheterna arbetar ofta utanför de egna lokalerna som exempelvis Loppis där en stor del av verksamheten bedrivs på andra ställen än i lokalerna.

Personalen berättar att de ständigt arbetar för att förbättra miljön. Bland annat belysning, inredning och möblering samt användandet av olika färger och material för att på så sätt skapa en miljö som fungerar väl för deltagarna. I en av verksamheterna har många av deltagarna med sig egna personaliga assistenter vilket gör att lokalerna kan kännas trånga.

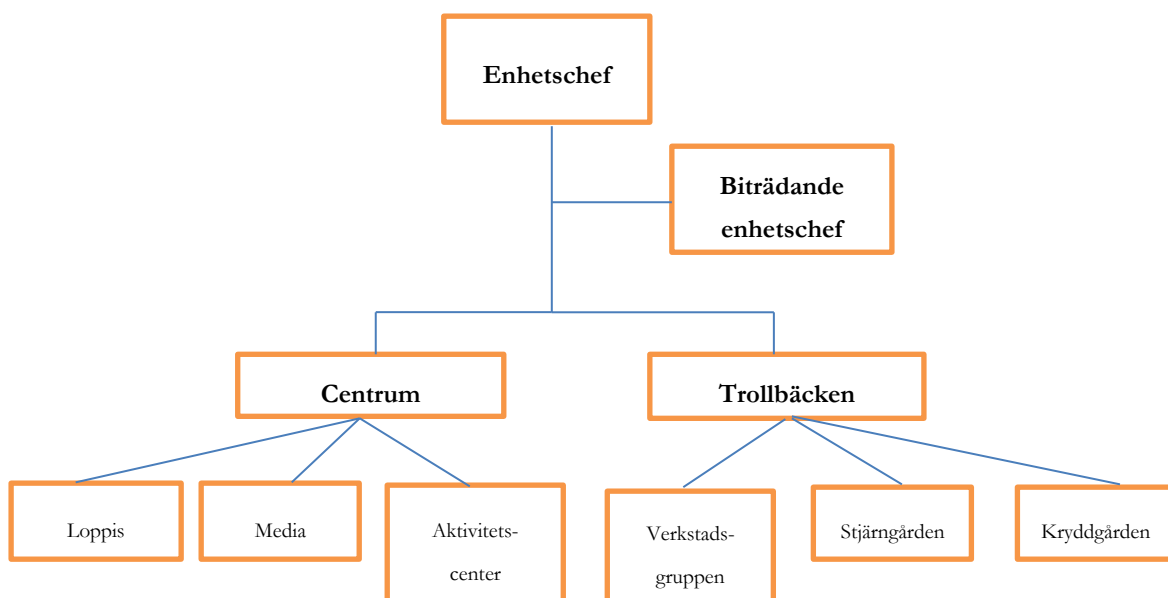
3.2.1 Bedömning av lokaler och miljö

Lokalerna är anpassade efter deltagarnas behov.

3.3 Ledning

Verksamheten leds av en enhetschef som tillträdde sin tjänst i november 2015. Enhetschefen har en biträdande enhetschef som arbetar med verksamhetsnära frågor som exempelvis bemanning och stöd till personalen.

Det är enhetschefen som har det yttersta ansvaret för att planera, leda kontrollera och följa upp insatserna som utförs inom Tyda. Chefen har också ansvar för att utvärdera och förbättra kvalitetsarbetet inom enheten utifrån principerna i Tyresö kommuns ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.³



Enhetschefen är socionom med inriktning mot äldre och funktionsnedsättning och har lång erfarenhet från arbete inom verksamhetsområdet daglig verksamhet.

Chefen ingår i ledningsgruppen inom avdelningen för Verksamheter kommunal regi (funktionsnedsättning, psykiatri & individ- och familjeomsorg) och har

³ Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, Socialförvaltningen, Tyresö kommun

även en biträdande enhetschef som sköter den dagliga planeringen som exempelvis bemanning.

Enhetschefen gör planerade verksamhetsbesök en gång i månaden och besöker därutöver de olika verksamheterna ytterligare någon gång i månaden. Vid intervjuer och samtal med personalen framkommer det att de upplever chefen som tillgänglig, närvarande, konsekvent och tydlig i sitt ledarskap. De har stort förtroende för chefen och de berättar att de uppskattar hennes besök i verksamheterna.

3.3.1 Bedömning av ledning

Enhetschefen arbetar strukturerat för att vara tydlig och närvarande i sitt ledarskap.

3.4 Personal

En gång i månaden har personal och enhetschefen verksamhetsmöten i respektive enhet inom Tyda.

Inom Tyda finns det 22,65 årsarbetare (2015) fördelat på 24 stödassistenter (personal) Personalomsättningen är låg, under 2015 avslutade två personer sin anställning på Tyda.

Verksamheten har hög sjukfrånvaro. Under 2015 var den totala sjukfrånvaron 12,18 procent. Några personer var långtidssjukskrivna.

Personaltätheten är väl anpassad efter deltagarnas olika behov och skiljer sig därför åt mellan verksamheterna.

Personalen har olika kompetenser och erfarenheter men samtlig tillsvidareanställd personal uppfyller yrkeskraven enligt Carpe⁴, samt de krav som ställs i Socialstyrelsens allmänna råd (2014:2)⁵. Personalen uppger att de har

⁴ Forum Carpe är en kommun gemensam funktion för verksamhet- och yrkesutveckling inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning i Stockholms län.

<http://forumcarpe.se/Yrkeskrav/YK%20komplett%20version.pdf>

⁵ Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (2014:2)

goda möjligheter till kompetensutveckling och att deltagande i olika kompetenshöjande aktiviteter uppmuntras av enhetschefen.

På de tider som det inte finns några deltagare på plats planerar personalen för kommande aktiviteter och dokumenterar i kommunens verksamhetssystem, Treserva. Personalen berättar att de har möjlighet att reflektera tillsammans med varandra under den tiden och att de kan få handledning tillsammans med externa handledare om de har behov av det. Regelbunden handledning och möjlighet till strukturerad reflektion saknas.

3.4.1 Bedömning av personal

Reflektionstillfällena behöver bli mer strukturerade.

Personalen har goda möjligheter till kompetensutveckling.

3.5 Samverkan

Personalen berättar att de upplever att de har välfungerande samverkan med sjuksköterska och arbetsterapeut. Kommunens medicinskt ansvariga sjuksköterska (MAS) ansvarar för att hälso- och sjukvården fungerar på den dagliga verksamheten.

På Tyda dagliga verksamhet går både personer som bor i egen lägenhet, hemma hos föräldrar eller på gruppboendestäder. Det är viktigt för de enskilda personerna att samverkan mellan boendet och den dagliga verksamheten fungerar eftersom det ofta krävs samordnade insatser för att få vardagen att fungera. Som exempel kan nämnas att personalen på boendet kan behöva motivera deltagaren att komma iväg till den dagliga verksamheten. Hur personalen på boendet agerar är då avgörande för hur insatsen daglig verksamhet fungerar.

Enligt den tillfrågade personalen har de ingen eller mycket lite kontakt med biståndsavdelningen.

Enligt den tillfrågade personalen är samverkan ett utvecklingsområde för samtliga verksamheter inom Tyda. Ökad samverkan önskas både med biståndshandläggare, deltagarnas boenden, gode män, föräldrar samt med externa aktörer.

3.5.1 Bedömning av samverkan

Samverkan kan utvecklas både internt och externt.

4 Arbetet i verksamheten (Processkvalitet)

Här bedöms de processer och arbetsätt som används i verksamheten för att uppnå de mål som finns i verksamhetens uppdrag. En bedömning görs också av hur verksamheten arbetar för att tillgodose behoven hos den målgrupp som verksamheten riktar sig till.

4.1 Bemötande

Granskningen visar att personalen generellt har ett mycket bra bemötande och förhållningssätt gentemot deltagarna. Personalen anpassar sitt bemötande beroende på vilken person de möter och arbetar medvetet med att varje deltagare ska få möjlighet att utvecklas och att nå sin fulla potential.

Enligt personalen finns ett gemensamt förhållningssätt och synsätt på arbetet i relation till deltagarna, vilket granskningen också visade. Flera menade dock att det trots allt finns behov av reflektion och diskussion kring bemötande eftersom de upplever att det finns vissa skillnader i hur personal hanterar uppkomna situationer i verksamheten. Eftersom det är vanligt att deltagarna deltar i flera av Tydas verksamheter är det viktigt att de känner igen strukturen då det ger bättre förutsättningar för deltagarna att känna sig trygga. Det är också viktigt att det finns en gemensam struktur för att underlätta för personalen att arbeta inom flera av verksamheterna. Enhetschefen har påbörjat det arbetet och verksamheten har nyligen haft en planeringsdag där verksamhetsutveckling har diskuterats.

I några av verksamheterna har deltagarna med sig personliga assistenter. Enligt den tillfrågade personalen fungerar det oftast bra men de upplever ibland att det är svårt att ta upp bemötandefrågor och liknande med assistenterna eftersom de inte är en del av Tyda. Enhetschefen arbetar med att ta fram en överenskommelse mellan de personliga assistenterna och Tyda för att samarbetet dem emellan ska fungera bättre.

4.1.1 Bedömning av bemötande

Värdegrunden är förankrad hos all personal och genomsyrar det dagliga arbetet.

4.2 Självbestämmande och inflytande

Deltagarna på Tyda har goda möjligheter att själva bestämma över vad de gör inom ramen för verksamheten. Utifrån sina förutsättningar får varje individ själv bestämma vilka aktiviteter de ska delta i och vad de ska göra under dagen. Om deltagaren inte längre vill delta i en viss aktivitet ses möjligheten att byta till något annat över. Personalen finns där som stöd till deltagaren i valet av aktivitet och de hjälper till att motivera deltagare att fortsätta en viss aktivitet.

Deltagarna har regelbundet egna arbetsplatsträffar (APT) där personalen inte är delaktiga utan det är deltagarnas eget möte. En personal finns närvarande som stöd och hjälper ibland till att skriva. En särskild dagordningsmall har tagits fram med hjälp av pictogram⁶ för att underlätta för deltagarna att vara så självständiga som möjligt under mötet.

4.2.1 Bedömning av självständighet och inflytande

Deltagarna har goda möjligheter att, utifrån sina egna förutsättningar, utöva inflytande och självbestämmande.

4.3 Trygghet

De deltagare som tillfrågades uppger att de känner sig trygga på sin verksamhet. Granskningen visar att personalen har ett arbetssätt som stärker deltagarnas självkänsla och känsla av trygghet utifrån varje individs förutsättningar. Personalen visar en stor förståelse för de olika funktionsnedsättningar deltagarna har, och de är medvetna om hur deras arbetssätt påverkar deltagarnas känsla av trygghet.

4.3.1 Bedömning av trygghet

Personalen arbetar strukturerat för att deltagarna ska känna sig trygga.

⁶ <http://www.pictogram.se/>

5 Social dokumentation

Social dokumentation är ett samlingsnamn för genomförandeplaner, journalanteckningar och annat som skrivs om individen inom ramen för Socialtjänstlagen. Den sociala dokumentationen är lagstyrd⁷ och syftar till att säkerställa den enskildes trygghet och rättssäkerhet samt att möjliggöra uppföljning av genomförda insatser.

5.1 Social dokumentation på Tyda

En genomförandeplan är ett dokument baserat på vad den enskilde, företrädare och stödpersonen kommit överens om gällande hur de beviljade insatserna ska utföras. Genomförandeplanen är grunden för de insatser som ska utföras och målsättningen ska utgå från det/de mål som biståndshandläggaren formulerat i uppdraget. I planen ska det framgå när och hur den enskilde vill ha stödet och på vilket sätt det ska genomföras. I uppdraget från biståndshandläggaren står *vad* som ska utföras, men i genomförandeplanen ligger fokus på *hur* de beviljade insatserna ska utföras. Den löpande dokumentationen ska enligt Socialstyrelsen innehålla händelser av vikt och avvikelser i förhållande till genomförandeplanen.

Genomförandeplanerna håller genomgående en hög kvalitet och deltagarens egna önskemål finns beskrivna under respektive aktivitet i planen. För de deltagare som inte själva kan uttrycka sina åsikter har personalen beskrivit deltagarens agerande under en viss aktivitet. Som exempel kan nämnas om deltagaren sett glad ut eller klappat takten.

Samtliga genomförandeplaner har tydliga beskrivningar av samtliga aktiviteter och av deltagarnas egna önskemål. Planerna är genomgående respektfullt skrivna. Det finns en tydlig koppling mellan genomförandeplanen och de löpande anteckningarna.

I ett fåtal av akterna saknas genomförandeplan. I flera av akterna saknades även uppdrag från biståndshandläggaren.

Några av verksamheterna har dålig uppkoppling vilka försvårar arbetet med att dokumentera för vissa av verksamheterna.

⁷ SOSFS 2014:5(S) Dokumentation i verksamhet som bedrivs med stöd av SoL, LVU, LVM och LSS

Den löpande dokumentationen ska enligt Socialstyrelsen innehålla en beskrivning av händelse – åtgärd – resultat. I samtliga akter finns tydliga beskrivningar av händelser och ofta också vilken åtgärd som vidtagits. Dock saknas ibland en beskrivning av vilket resultat åtgärderna har gett.

Samtliga granskade akter innehåller månadsvisa sammanfattande anteckningar.

Den tillfrågade personalen hade goda kunskaper om syftet med den sociala dokumentationen.

5.1.1 Bedömning av social dokumentation

Uppföljning görs varje månad och dokumenteras i en sammanfattande anteckning där deltagarnas egna åsikter om aktiviteterna tydligt framgår.

Den löpande dokumentationen kan utvecklas så att resultaten av vidtagna åtgärder tydligare framgår.

Genomförandeplaner behöver upprättas för samtliga deltagare.

6 Stödpersonens uppdrag

Samtliga deltagare har en utsedd stödperson och uppdragen fördelas mellan den tillsvidareanställda personalen. Det är stödpersonen som har ansvaret för att skriva och uppdatera genomförandeplanen samt det övergripande ansvaret för allt som rör deltagaren. Samtliga av den tillfrågade personalen hade kunskap om uppdraget och de tillfrågade deltagarna visste vem de skulle vända sig till.

6.1.1 Bedömning av stödpersonens uppdrag

Verksamheten har en fungerande struktur för arbetet som stödperson.

7 Måluppfyllelse och kvalitetsarbete (resultatkvalitet)

Verksamhetens kvalitet ska enligt Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, SOSFS 2011:9, kontinuerligt och systematiskt dokumenteras, följas upp, utvärderas och utvecklas.

7.1 Trygg och säker verksamhet

Verksamheten hade vid granskningstillfällena uppdaterade rutiner inom samtliga relevanta områden.

All personal blir informerade om rapporteringskyldigheten enligt Lex Sarah⁸ vid nyanställning och en gång per år enligt de rutiner som verksamheten har. Den tillfrågade personalen hade varierande kunskaper om rapporteringskyldigheten enligt Lex Sarah. Främst rörde osäkerheten skyldigheten att rapportera risk för allvarlig brist.

7.1.1 Bedömning av trygg och säker verksamhet

Verksamheten behöver tillförsäkra att all personal har tillräckliga kunskaper om rapporteringskyldigheten enligt Lex Sarah.

7.2 Kvalitetsarbete

Som grund för verksamhetens systematiska kvalitetsarbete finns Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9). Enhetschefen har ansvar för att utvärdera och förbättra kvalitetsarbetet inom enheten utifrån den. Tyresö kommuns eget ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete används i verksamheten. Till grund för verksamhetens arbete under året finns en enhetsplan.

Medarbetarna är delaktiga i kvalitetsarbetet genom att verksamhetsfrågor regelbundet diskuteras tillsammans med enhetschefen. Deltagarna är också delaktiga genom att synpunkter och förslag från deras egna möten förs fram i personalens diskussion med enhetschefen.

⁸ Socialtjänstlagen 14 kap. 3–6 §§, SOSFS 2011:5, SOSFS 2013:16

På enheten saknas ett kvalitetsråd där bland annat synpunkter, avvikelser, diskuterades. Enligt socialförvaltningens kvalitetsledningssystem ska enheterna ha kvalitetsråd⁹. Samtliga intervjuade uttryckte dock att de fick gehör hos enhetschefen för sina idéer om hur verksamheten kan utvecklas och förbättras.

Socialstyrelsen har inte genomfört någon brukarundersökning inom området. Verksamheten har inte heller genomfört någon egen brukarundersökning varför resultat saknas.

7.2.1 Bedömning av kvalitetsarbete

Medarbetarna är delaktiga i kvalitetsarbetet.

Den gemensamma strukturen inom Tydas verksamheter kan förtydligas.

Kvalitetsråd behöver införas i verksamheten.

⁹ Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, DNR 2012/SN0156-003.

8 Referenser

Dokument och information som direkt rör verksamheten:

Verksamhetsberättelse 2015

Enhetsplan 2016

Personalstat

Sjukfrånvaro

Personalomsättning

Personalens utbildningsnivå

Omvärdsbevakning/goda exempel:

Äppelgårdens, Stockholm, entreprenad Frösunda

Glasade Gången, kommunal drift Stockholms stad

Litteratur:

Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, socialförvaltningen Tyresö kommun
2013

Delaktighet och inflytande i arbetet med genomförandeplaner, Kunskapsstöd tillverksambeter för personer med funktionsnedsättning – Socialstyrelsen 2014

Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning, Socialstyrelsen 2008

Riktlinjer för biståndshandläggning enligt socialtjänstlagen inom äldreomsorgen i Tyresö kommun, Fastställda av socialnämnden den 15 december 2010, § 1101

Reviderade den 30 januari 2013, § 1003, Socialnämnden Tyresö kommun

Föreskrifter och allmänna råd om dokumentation i verksamhet som bedrivs med stöd av SoL, LVU, LVM och LSS, SOSFS 2014:5, Socialstyrelsen 2014.

Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning, SOSFS 2014:2, Socialstyrelsen 2014.