

## Verksamhetsberättelse 2017

---

Verksamhetens namn: Limfjordsgränd

**Verksamhetsbeskrivning:** Limfjordsgränds gruppbostad ligger i Ärvinge i Kista. Området är mycket lugnt och har fin natur med en stor äng alldeles bakom huset. På Limfjordsgränd så bor det 5 personer. 4 av dem har beslut på gruppbostad och en har beslut på service och bor i porten bredvid. Personerna som bor här är mellan 50-70 år och har varierande funktionsnedsättningar. Vi har dygnet runt bemanning med sovande jour.

### Mål för verksamheten 2017

(Skriv inom nedanstående områden för hur ni har arbetat med enligt verksamhetsplanen under året OBS – se även lokalt avtal med kommunen och skallkrav. Beskriv på vilket sätt har ni arbetat och följt upp verksamhetsplanen för att göra den till ett levande dokument i vardagen)

### Värdegrund

Olivia Omsorgs värdegrund består av 6 värdeord som tillsammans skapar namnet Omsorg.

Värdeorden är:

Omtanke

Mod

Samverkan

Olikhet

Respekt

Glädje

Under året har vi under konferenser och på planeringsdag diskuterat olika utmaningar som vi har i verksamheten efter dessa värdeord. Vi tror att genom att prata om värdegrunden och definiera orden både för oss själva och tillsammans så skapar vi en värdegrund.

Värdegrunden är alltid en del av introduktionen där vi går igenom vad som står och hur vi tänker kring de olika orden.

På konferenser och APT är värdegrunden alltid en stående punkt som vi tar upp då och då. Däremot så kopplar vi också avvikelser och meningsskiljaktigheter samt brukarfrågor utifrån dessa ord.

Vår värderingscoach slutade tyvärr innan 2017 hos oss och vi planerar för att utbilda en ny värderingscoach under 2018. Övriga värderingscoacher samlas dock 2 gånger om året och talar kring det fortlöpande värde arbetet och får tips om hur man kan vidareutveckla och prata kring värdegrunden.

## Delaktighet och inflytande

### **Boende**

Vårt fokus under 2017 har varit att lyfta fram de boendes enskilda önskemål och behov.

#### **Boendemöte**

Varje vecka har de boende ett boendemöte. Givetvis är det frivilligt för de boende att vara med på boende mötet. Under 2017 har dock de flesta boende valt att delta. På boende mötet tar de boende upp vilka önskemål de har kring aktiviteter. På det sättet kan vi planera helger både med gemensamma och individuella aktiviteter. De boende önskar även olika maträtter till de gemensamma. Under mötet kommer även olika förslag och önskingar upp.

Vi har också ett idéskrin. Detta har dock inte använts av de boende utan de flesta önskemålen och idéerna kommer under boendemöten eller individuellt med personalen. Dessa tas dock alltid upp på konferenser om det är större saker eller så försöker vi direkt planera in det i verksamheten.

#### **Aktiviteter och fritid**

Stödpersonerna jobbar ständigt med att lyssna in och försöka hitta och planera för att de boende ska få ha en fritid som de tycker om. Flera av våra boende har en aktiv fritid med målning, teater, bowling, träning, matlagning och så vidare. Detta har underlättats av att vi aktivitetsersättningen på 6000 kronor per boende och år.

De boende har också varit mycket delaktiga i att planera sin semester. För en del boende på Limfjord är det svårt att åka iväg hemifrån då oron blir stor. Då har vi tittat på att ha semesterveckor i stockholm som har haft roliga utflykter och liknande. En del av våra boende har varit iväg på Mina Resor och varit på Gotland, och liknande.

Alla boende har även minst en egen aktivitet i veckan med personal. På den tiden kan man välja att göra saker som man själv tycker om, exempelvis promenera, gå på bio och så vidare.

#### **Delaktighet**

Stödperson och varje boende pratar kontinuerligt kring deras insatser och hur de trivs. Saker ändras ofta och de boende har möjlighet att påverka hur de vill att olika insatser ska göras. Vi

har under året mött upp önskemål om att få stöd i matlagning i egna lägenheten under veckor vilket är mycket uppskattat.

Stort fokus utifrån delaktighet perspektivet har varit att föra in mer bildstöd i de boendes liv. 2 av de boende har under året fått nya dygnstavlur där man kan sätta upp schema. De boende har även fått händelse blad med viktiga möten och varit med och valt ut bilder. Detta är dock fortfarande ett utvecklingsområde.

## **Personal**

Mål för personalen utifrån de boendes delaktighet har varit att öka förståelse och kompetens kring hur vi tar hand om och utformar stöd så att det stärker den boende.

Vi har jobbat mycket med att stärka den sociala dokumentationen och våga problematisera. Vi har under konferenser pratat mycket kring hur vi ska förhålla oss etiskt när boendes önskemål krockar med exempelvis läkares rekommendationer.

Att ha ett så normalt liv som möjligt innebär också att det finns åtaganden i livet som behöver fungera, exempelvis att tvätta städa och handla. Frågor som hur bemöter vi boende som inte vill göra detta och vad är de boendes rättigheter och personalens skyldigheter.

Vi har gått igenom våra rutiner kring överrapportering kring arbetspassen. Detta för att säkerställa att rätt information kommer fram.

## **Resultat brukarenkät och uppföljning**

Under 2017 har 2 stycken brukarenkäter genomförts på Limfjordsgränd. Första gjordes i våras där det övergripande var bra resultat. Ett svar var negativt på alla frågor resterande att man inte visste samt resterande att man visste eller var nöjd. Frågorna gällde om man var rädd för någon i personalen, om man visste vem chefen var, om man visste hur man skulle lämna synpunkter samt om man trivdes. Efter den brukarundersökningen levererades resultatet till stadsdelsförvaltningen samt redovisades till de boende, godemän och personal.

Personalgruppen har sedan jobbat med att tillsammans med de boende komma fram till förbättringar där det blir tydligare hur de vill ha det. En boende har vi jobbat mycket med kring trivsel då hen själv ville berätta hur hen hade svarat.

Under hösten 2017 gjorde vi även SKLs nationella brukarundersökning. Resultat på den liknade resultatet på vår egen. Det kom en person som ej var personal på gruppboenden och intervjuade de boende via Picto-Stat.

Ett bra resultat var att ingen i gruppen var rädd för någon personal vilket var väldigt positivt och visade på att vi jobbat åt rätt håll.

Under 2018 kommer vi att tillsammans upprätta en tydligare handlingsplan tillsammans med de boende.

### Samverkan

Alla stödpersoner har kontinuerlig kontakt med daglig verksamhet och följer upp hur de boende mår.

Vi har haft adventsfika tillsammans med anhöriga och gode män, samt att de alltid är inbjudna av de boende vid födelsedagar och liknande. Inför detta pratar vi med de boende på boendemöten angående vilka de vill bjuda.

Vi har haft möte med en biståndshandläggare. Under hösten hade vi behövt ha fler men vi har inväntat en ny organisation inom stadsdelsförvaltningen då vi behöver se över alla våra boendes beställningar och nivåer. Detta har dock kommunicerats till stadsdelen.

Arbetet tillsammans med LSS-hälsan har löpt på mycket väl under året. Personalen kontakter dem vid behov och de är på besök i verksamheten cirka varannan vecka samt vid behov. Vår sjuksköterska har även kommit och deltagit på konferenser.

Under slutet av 2017 skapade verksamhetschefer inom Olivia Omsorg och LSS-hälsan ett forum där vi träffas och talar om olika utvecklingsområden och vad vi alla står i.

### Samverkan närstående

I början av 2017 lämnade godemän och anhöriga in ett klagomål till stadsdelen då de var orolig för hur de boende hade det. Vi träffades tillsammans med ansvariga på stadsdelen, områdeschef och verksamhetschef på Olivia Omsorg samt anhöriga och gode män och gick igenom klagomålet. Utefter det upprättades en handlingsplan. Arbetet avslutades med detta vid starten på hösten 2017.

Under 2017 har verksamhetschef och godemän och anhöriga haft 2 möten där man har gått igenom hur arbetet fortlöper i verksamheten. Detta forum är bra och fångar upp olika områden varje gång.

### Systematiskt förbättringsarbete

Olivia Omsorgs egna avvikelssystem heter Infosoc, där skriver alla medarbetare in alla avvikelser, synpunkter, klagomål som kommer in. På verksamheten arbetar vi med att systematiskt följa upp och åtgärda de inrapporterade avvikelserna enligt Olivia Omsorgs kvalitetsledningssystemet riktlinjer.

Infosoc är ett stående punkt på våra konferenser. Vi går igenom alla avvikelser och tillsammans åtgärdar det som behöver åtgärdas. På nästkommande konferens följer vi upp avvikelserna så att det är helt åtgärdat och återkopplar till den/de det berör.

Synpunkter och klagomål kommer in vanligtvis muntligt till oss. Personal eller verksamhetschef fångar upp detta och försöker återkoppla så skyndsamt som möjligt. På konferenser varannan vecka tar vi upp det om det kommit in något för pratar kring det utifrån vad vi kan förbättra.

Medicinska avvikelser skrivs på LSS-hälsans särskilda blanketter och lämnas i sjuksköterskans mapp på kontoret. Sjuksköterskan besöker enheten varannan vecka och vid behov.

### Egenkontroll och Internrevision (frekvens, resultat och uppföljning)

En gång per år utförs en internrevision inom team Olivia. Då kommer någon från ett annat bolag som ingår i en specifik kvalitetsgrupp i koncernen och går igenom avtal, dokumentation, journaler, boende akter etc för att se att vi jobbar enligt avtal, lagar och regler.

På Limfjordsgränd hade vi ett högt resultat generellt på 94%. Lägst hade vi kring dokumentation av insats och då främst när det gäller datum aktuella genomförandeplaner. Detta kommer att åtgärdas i början av 2018 då ny handläggare är på plats. Arbetet är fördröjt då även beställningen behöver förnyas och verksamhetschef vill även gå igenom nivåbedömningar som inte har gjorts på många år.

Under våren 2017 gjordes även en kvalitetsgranskning av stadsdelen där vi även där kom fram till att genomförandeplaner behövde säkerställas men att de ändå svarade bra upp emot den befintliga beställningen.

### Medarbetarnas delaktighet i kvalitetsarbetet

Medarbetarna är med i alla delar i kvalitetsarbetet. Medarbetarna är tydligt medvetna om sin skyldighet att rapportera och åtgärda avvikelser. Vi arbetar ständigt med att hitta lösningar på problem, eller felaktigheter och försöker åtgärda.

Som stödperson är de också ytterst ansvariga för att arbeta kring kvalitén kring den boende. Stödpersonen följer kontinuerligt upp avvikelser samt förändringar kring den enskilde.

Alla medarbetare är också med kring att utforma handlingsplaner och ta del av olika uppföljningar och arbeta fram bättre arbetssätt.

### Ansvar och befogenheter

Varje boende har två stödpersoner, en som är ordinarie och en som är backup. Vi roterar stöd personerna ungefär vartannat år, detta för att all personal ska få lära känna boenden och

dennes god man/företrädare. Det har fungerat hittills och både boende och företrädare känner sig trygga med den planeringen.

**Stödpersonsuppdraget** innebär att vara ombud för den enskilde, att alltid ha den enskildes behov och intressen i fokus. Vid Stödpersonens frånvaro delegeras ansvaret till backup stödperson. Som stödperson ska man kontinuerligt uppdatera informationen kring boende så det är alltid aktuell dokumentation som finns i pärmarna samt ha kontinuerligt samtal/möten med godemän/företrädare.

Medarbetarna är utöver stödpersoner även ansvariga för ett eller två särskilda områden. De ansvarsområden som finns och är aktuella för gruppboenden är; stödperson, backup stödperson, livsmedelshygienansvarig, brandskyddsansvarig, krispärms ansvarig, kvalitetsombud, kost- och hälsoombud, inköpsansvarig, värdegrundskoach, lokal- och fastighetsansvarig, läsombud samt .

Som **Inköp- och beställningsombud** har man i uppdrag att inventera förbrukningsmaterialen, kontorsmaterial och annat i gruppboenden som behöver handlas in. Inköp- och beställningsombud har tät kontakt med verksamhetschefen gällande vad som ska köpas in. Inköp- och beställningsombud har ett kostnads- och miljötänk inför varje beställning dvs att man försöker göra en stor beställning åt gången för att slippa fler små beställningar där det påverkar miljön.

**Kvalitetsombud** har i uppdrag att aktivt delta i möten med kvalitetsrådet 4 ggr/år som sker på Olivia Omsorgs huvudkontor. Syftet med kvalitetsrådet är att reflektera över, och gemensamt diskutera processer och dokument i kvalitetsledningssystemet. Vad som bör förtydligas, förändras och förbättras i kvalitetsledningssystemet vad gäller processer, aktiviteter och rutiner. Vad som under perioden inrapporterats kring avvikelser, synpunkter och klagomål samt Lex Sarah, från berörda verksamheter. Sammanställa och analysera för att verksamhet enligt LSS ska kunna se mönster eller trender som indikerar brister i verksamhetens kvalitet – verksamhetsnivå.

På konferenserna så får kvalitetsombudet utrymme att delge sina kollegor vad som har tagits upp på kvalitetsrådet och hur vi ska jobba med att förbättra kvaliteten på enheten. Kvalitetsombudet har även i uppdrag att följa upp kvalitetsarbetet på egna enheten tillsammans med verksamhetschefen.

Verksamhetschefen har också deltagit på ett kvalitetsråd under 2017.

**Livsmedelshygienombud** har i uppdrag att genomgå företagets utbildning i livsmedelshygien var 4:e år och informerar och instruerar kollegor på personalmöten gällande livsmedel och hygienrutiner. Det ingår även i hennes uppdrag att uppdatera, sätta upp och samlar in checklistor för temperatur och rengöring av kyl och frys samt checklista för städ. Vi fick i år ett nytt livsmedelshygien ombud som gick utbildning under 2017

En av personalen är **brandskyddsombud** och i hans uppdrag ingår det att bland annat att hålla i brandövning för all personal, gå igenom checklistan för egenkontroll av brandskyddet på gruppbestaden och se över brandrisker i det dagliga arbetet och skapa handlingsplan tillsammans med verksamhetschefen och personalgruppen vid behov.

Brandskyddsarbetet sker genom egenkontroller månadsvis efter Anticimex checklista och den finns i brandskyddspärmen på gruppbestaden och även på anticimex.se.

På gruppbestaden så har vi en medarbetare som är både **kostombud** och **hälsoinspiratör**. Hennes arbetsuppgifter är utifrån Olivia omsorgs interna kost- o hälsoinspiratörsutbildning utbildning informera, motivera och stötta enskilda personer samt kollegorna med kunskap om hälsosam mat/aktiviteter och kosthållning. Syftet är ett långsiktigt hållbart och hälsosamt förhållningssätt beträffande hälsosam kost och livsstil.

Vårt kostombud och hälsoinspiratör har gått på nätverksträffar 4 gånger under 2017.

## Arbetsrutiner

Arbetet kring att följa upp och utveckla våra rutiner började vi göra under hösten 2017. Då gick vi igenom alla boende och följde upp deras insatser för att säkerställa att vi jobbar lika. Detta gicks sedan igenom under planeringsdag i slutet av 2017.

## KOMPETENSUTVECKLING

Medarbetarna har haft extern handledning 8 gånger under 2017. Handledningen grundar sig på TBA och tydliggörande pedagogik.

2 Medarbetare har gått utbildning 2 dagar i TBA som är internutbildning som alla våra medarbetare får gå.

Alla våra medarbetare gör basa hygienutbildning en webbaserad utbildning varje år.

Alla våra medarbetare har gjort webbaserad utbildning i säker läkemedelshantering.

Verksamhetschef har gått utbildning i arbetsmiljö, 2 dagar MI utbildning samt jobbat i projekt kring olika HR områden.

## Arbetsmiljö

Under början av 2017 hade vi en ny medarbetare och en personal gick även på föräldraledighet. Detta innebar att vi i en ganska liten arbetsgrupp blev många nya vilket har varit en utmaning under 2018.

Under våren gjordes en psykosocial undersökning av arbetsmiljön som vi jobbade kring för att förbättra arbetsmiljön. En del punkter som blev aktuella på grund utav detta var arbetsrutiner som vi sedan utvecklade under 2017 och arbetet kommer att fortsätta under 2018.

Verksamhetschef har även hållit medarbetar och lönesamtal med samtliga medarbetare under 2017.

I slutet av 2017 hade vi en planeringsdag där vi jobbade kring nya arbetsrutiner och satte upp strategier för den interna kommunikationen som upplevdes inte fungera.

### Medarbetarenkät (resultat och hur uppföljning sker)

Resultatet på medarbetarenkäten var 85%. Det ska ses som ett bra resultat dock så har vi fortfarande en del utvecklingsområden. Handlingsplan kommer göras på konferens tillsammans med medarbetare i början av 2018.

Ort: Datum:

I tjänsten

---

Titel                  Namn

Namnförtydligande

---