

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2017

Verksamhet: Helsingörsgatan 48

Område: Rinkeby-Kista

Verksamhetsbeskrivning

Helsingörsgatans gruppboende är en bostad med särskild service för vuxna 9 § 9 LSS och drivs sedan 2015-01-01 av Olivia Omsorg AB på uppdrag av Rinkeby-Kista SDF. Gruppboendet är lokaliserat i närheten av affärer och restauranger. Det går på ett enkelt sätt att ta sig till och från gruppboendet med kollektiva färdmedel. På boendet bor det fem personer som tillhör personkrets 1 enligt LSS, det vill säga personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd.

Olivia omsorg har ett kvalitetsteam som består av tre medlemmar; kvalitetschef, Kognition- och kommunikationsutvecklare och verksamhetsutvecklare. Kvalitetsteamets syfte är att vara en stödfunktion för verksamheterna, verksamhetschefen, medarbetare och boende. Kvalitetsmål för 2017 var *Förbättra social dokumentation* och *Arbeta med riskanalyser*.

Kognition- och kommunikationsutvecklarens uppdrag går ut bl a på att vara:

- Implementerar och kartlägger behovet inom kommunikativt och kognitivt stöd på verksamheterna.
- Stödfunktion för verksamhetschefer och övriga medarbetare genom utbildning och handledning i kommunikativt och kognitivt stöd
- Formulerar mål, följer upp och kvalitetssäkrar kommunikativt och kognitivt stöd på verksamhets- och individnivå genom handledning och kommunikation och kognitionsrådet.

Verksamhetsutvecklarens ansvarsområde är bl a:

- Social dokumentation, att hålla utbildning och genomgång kring genomförandeplan, ICF/IBIC och social journal samt granskar social dokumentation och ta fram stödmaterial.
- Pict-O-stat, att vara administratör för systemet Pict-O-stat där vi från och med hösten 2017 kommer att genomföra brukarundersökningen.
- Hälsoarbetet, att hålla i nätverket med hälsoinspiratörer och kostombud

Mål för verksamheten 2017

Under 2017 så har vi arbetat enligt vår verksamhetsplan, vi följer upp och arbetar utifrån verksamhetsplanen på våra konferenser. Ett av målen för 2017 var att förbättra samverkan med nätverket kring våra boende. Idag har vi ett väldigt fint kontakt med anhöriga och företrädare, vi har ett gott samarbete med dagliga verksamheter och med kommunen. I slutet av 2017 så har verksamhetschefen tillsammans med LSS-hälsan kommit överens om att träffas vart 3:e månad, detta kan ni läsa mer om längre ner i texten.

Ett annat mål var att boka och förbereda aktiviteter tillsammans med våra boende och det har stödpersonerna och personalgruppen gjort fantastisk bra. Boende har fått fira Lucia på

krussningsbåt som de önskade, de har åkt till Tallinn och vart ute i det friska vädret väldigt mycket. Under rubriken aktiviteter kan man ta del av fler aktiviteter som boendet har gjort.

Ett mål som vi behöver jobba vidare med som vi inte har lyckats nå helt under 2017 är att personal skall skriva avvikelser och våga prata *med* varandra och inte *om* varandra. Under 2015/2016 så fick personalen coaching i kommunikation av vår kvalitetschef där de tillsammans satte upp mål som de skulle jobba med. Ett var att prata MED varandra och inte Om varandra, och att våga säga till när man inte förstår istället för att "tro" och föra vidare sin egen tolkning. Detta är något vi jobbar med än idag och det är något vi behöver jobba vidare med. Än idag så blir det missförstånd i gruppen pga att personal vågar inte säga direkt till varandra eller till mig som verksamhetschef för man är rädd för att det ska leda till konflikt. Detta leder i sin tur till att man tolkar informationen som i sin tur leder till missförstånd och osämja i gruppen.

Personalen behöver även blir bättre på att dokumentera, följa upp och utvärdera. Under 2017 så har de fått utbildning och workshop i social dokumentation och hur/vad/när man skriver genomförande planer, detta är något som vi kommer jobba oerhört mycket med under 2018.

2017 så arbetade vi mycket med den psykosociala arbetsmiljön, förbättra samarbetet med nätverket kring våra boende och kvalitet på verksamheten. Ledorden under 2017 var samverkan, delaktig och uppföljning.

Året började med förändringar i personalgruppen där vi fick två nya medarbetare. Vi fördelade ansvarsområden och tydliggjorde stödmannaskaps uppdraget samt fortbildade personal i bland annat social dokumentation.

Under året har vi även jobbat med att förbättra kvalitén på verksamheten, där jag har gått igenom hur man skriver avvikelser, varför man skriver avvikelser samt följt upp och åtgärdat alla avvikelser. Längre ner i verksamhetsberättelsen kan ni läsa mer om avvikelshanteringen och statistik på avvikelser som har kommit in under 2017.

Värdegrund

Olivia omsorgs vision är *Omsorg i alla led*. Vårt uppdrag är att vi ska erbjuda omsorg med hög kvalitet och skapa förutsättningar för människor med beviljad insats enligt SOL eller LSS, att leva ett självständigt liv i samhället utifrån sina behov och förutsättningar. Vår värdegrund är;

- **Omtanke** om att resurser skapas och hanteras ansvarsfullt.
- **Mod** att trampa upp nya stigar och att stå upp för våra idéer och våga ompröva beslut
- **Samverkan** med brukare, medarbetare och uppdragsgivare möjliggör gemensamma mål
- **Olikhet** får plats, värnas om och uppmuntras
- **Respekt** för och vilja att förstå andras och egna behov, perspektiv och beslut
- **Glädje** över förtroendet inspirerar oss att se möjligheter och anta utmaningar

Under året så har vi har diskuterat ett ord i taget på konferenserna. Vi har gått igenom vad Olivia Omsorg menar med varje ord och hur vi ska implementera det i vår vardag. Utifrån varje värdegrundsord så har vi diskuterat fram vad de betyder för oss på Helsingörsgatan och vi har skrivit ner de på A4 papper och ska hänga upp de på väggen. På grund av

personalförändringar så har vi utsett en ny medarbetare till att vara värdegrundscoach. Värdegrundscoachen har varit på värdegrundsseminarium med kvalitetschefen inom Olivia Omsorg, där de bland annat har tagit del av andra enheters arbete och formulering av värdegrundsorden, vilka utmaningar man har på sina enheter och vad behöver varje enhet för att klara av dessa utmaningar mm.

För vår enhet så betyder värdegrundsorden:

- **Omtanke**
 - Visa hänsyn till alla
 - lyssna aktiv på alla
 - ge mer positiv feedback till varandra
- **Mod**
 - Våga vara sig själv,
 - våga göra fel och åtgärda
 - vara här och nu, fokus på jobbet
- **Samverkan**
 - regelbunden uppföljning, utvärdering och återkoppling
 - samarbeta tillsammans för att uppnå uppsatta mål
 - dialog med aktörer kring den enskilde
- **Olikhet**
 - varje individ är unik,
 - ta tillvara på varandras styrkor
 - ha förståelse för varandras olikheter
- **Respekt**
 - Följa arbetsrutiner
 - kommunicera utifrån individens förmåga
 - acceptera olikheter
- **Glädje**
 - Skapa trivsel och glädje på jobbet
 - se möjligheter i allt
 - börja och avsluta dagen med ett leende

Arbetsmiljö

På konferenserna är arbetsmiljö en stående punkt. I början av året så blev det förändringar i arbetsgruppen då två nya medarbetare började hos oss och vi ändrade om schemat i samband med det. En av de nyanställda fungerade dock inte i personalgruppen och fick avslutas omgående, detta ledde till att vi fick en ledig tjänst som är ledig än idag för att vi har inte hittat "rätt" medarbetare.

Under vårterminen så genomförde vi en checklista för psykosocial arbetsmiljö på en av våra konferenser. Personalen fick svara på frågor enskild och jag sammanställde resultatet. Till skillnad från tidigare år så mår personal bättre idag och känner sig motiverade och ser fram emot framtidens utmaningar. Det som vi behöver jobba med är;

- *Hur ska vi bibehålla den goda arbetsmiljön*
- *Hur ska vi utveckla vår kommunikation mellan varandra för att undvika missförstånd*

- mer positiv feedback och uppskattning

Under hösten så genomförde vi en checklista för fysisk arbetsmiljö. Den gick vi tillsammans på en konferens. Personalen är nöjd över hur jourrummet/personalkontoret har blivit, det är ljusare, fräschare och det känns att det finns mer plats. Vi har målat om och köpt in ny inredning som är anpassad efter rummets storlek. Under hösten så fick vi från Rinkeby-Kista SDF möjlighet att fräscha upp korridoren med ny färg och vi valde en ljusare färg, som har gjort skillnad.

Det fysiska arbetsmiljön är god och under 2018 kommer vi jobba för att bibehålla det.

Under hösten genomfördes en medarbetarundersökningen, resultatet redovisas i slutet av året och målet är att vi ska jobba med resultatet under våren 2018. Vi fick ett gott resultat och medarbetaren är nöjda. Det vi kommer jobba med under våren 2018 är:

- Tydliggöra befättningsbeskrivningen och ansvarsområden
- Hur ska vi förbättra samarbetet och kommunikationen på verksamheten

På våra konferenser så är arbetsmiljö ett stående punkt, där vi går igenom vår arbetsmiljö, fysiskt och psykosociala. Vi utvärderar arbetsmetoder, arbetssätt och ändrar rutiner vid behov. Vi arbetar kontinuerligt med riskanalyser, tillbud och avvikelser som ett verktyg i det dagliga arbete och en del av arbetsmiljöarbete.

Under 2017 så har jag haft lönesamtal, medarbetarsamtal, kompetensutvecklingssamtal och uppföljningssamtal med personalen.

Två gånger under 2017 så har vi haft planeringsdag.

Den första planeringsdagen hade vi i maj och var två dagar. Vi följde upp verksamhetsplanen, ansvarsområden och den psykosociala arbetsmiljön. Dagen avslutades med att varje person fick rita av sig själv och bilderna skickas laget runt där var och en fick skriva en positiv egenskap om personen på bild. Det var en uppskattad övning då vi behöver bli bättre på att ge varandra positiv feedback. Detta är något som vi kommer göra fler gånger, att träna på att ge varandra positiv feedback.

Den andra dagen gick vi igenom genomförande planer och social dokumentation samt planering av boendes sommaraktiviteter, dagen avslutades med att var och en fick välja mellan två-tre känslor-bilder som skulle besvara; *Hur mår du för 6 månader? Hur mår du idag? Hur du känner inför framtiden?*

En sammanställning av svar var: För 6 månader så mårde personal inte bra pga arbetsmiljöproblem, oklar information om framtiden. Idag mår personalen bra och har fokus på boende och fokus på att bygga upp en bra och trygg arbetsgrupp. Inför framtiden så upplever viss del av personal osäkerhet då man vill jobba 100%. En stor del av personalgruppen ser ljus på framtiden och ser fram emot attraktiv arbetsplats.

Den andra planeringsdagen var i november och var en hel dag. Vi planerade inför julhelgen, gick igenom boendepärmar så att det är aktuell information i och vi påbörjade med att upprätta verksamhetsplan för 2018.

Jag har haft ett nära ledarskap och har fördelat tiden mellan två enheter. Jag har varit tillhands i verksamheten flera dagar i veckan. De gånger som jag inte har varit på plats så har jag varit tillgänglig på telefonen eller/och på mail. Under medarbetarsamtalen så berättade medarbetarna att de är nöjda med mig som chef och att de får alltid feedback och återkoppling samt stöd när de ber om det.

Delaktighet och inflytande

Våra boende har stort inflytande i deras vardag och är delaktiga i alla moment, i den mån de orkar och klarar av. Våra boende erbjuds daglig att vara delaktig i utformning av deras vardag. Av våra fem boende så är det två som kommunicerar via bildstöd och tillsammans med personal planerar de vilka aktiviteter de vill göra under dagen.

En annan av boenden kommunicerar via föremål och visar tydligt med kroppsspråket när hen inte vill eller vill göra något särskilt.

En av boende kan kommunicera och säger till vad hen vill göra och ha.

På enheten så har vi husmöte en gång i veckan där alla boende är närvarande. På husmötet så informerar personalen om det är något nytt på gång eller förändringar på enheten t ex ny personal. Boenden bestämmer tillsammans aktiviteter inför helgen och vilken middag det blir till helgen. Personal presenterar ett antal alternativ av mat med bilder och boende får välja, vi ser till att det blir kött, fisk och vegetarisk.

Den enskilde utformar tillsammans med sin stödperson en veckomatsedel. Utifrån veckomatsedel gör stödpersonen en inköpslista och handlar tillsammans med den boende. Maten tillagas i den egna lägenheten och den enskilde är delaktig i den mån den kan och orkar.

Den enskilde har tillsammans med deras företrädare varit delaktig i den mån den kan vid upprättning av genomförande planen och vid uppföljning av genomförande planen.

Inför större aktiviteter exempelvis sommar så är boende med och bestämmer vilka aktiviteter de vill göra. I år så bestämde de att de vill åka på kryssning så mycket som möjligt, vilket vi planerade in och genomförde. Alla boende med fyra personal åkte till Tallinn i fyra dagar under sommaren och kryssningen var höjdpunkten enligt boenden.

På ett husmöte kom det fram att boende vill fira Lucia på båt, det har de gjort i några år och det är något de vill fortsätta med. Vi planerade och bokade så boende tillsammans med fyra personal åkte 24 timmars kryssning på Luciadagen, vilket uppskattades väldigt mycket och boende var så nöjda, även anhöriga var nöjda med vår insats.

Boenden är delaktiga och har inflytande i deras vardag i den mån de kan. Då vi har utbildad personal i bildstöd så har det blivit enklare att kommunicera med två av våra boende där de är med och bestämmer hur deras dag ska se ut med hjälp av bildstöd. Stödpersonerna har jobbat mycket med att ta fram anpassade bilder som fungerar väldigt bra för våra boende.

Vi jobbar mycket med att göra boende delaktiga i deras vardag, smått som stort. Allt från inköp, städ, tvätt, matlagning till val aktiviteter. Med hjälp av vår Kognitions- och kommunikationsutvecklare så har vi uppdaterat bildstödet och upprättat sociala berättelser för de boende som är i behov av det.

Social dokumentation

Målet för år 2017 var att all personal skall ha inloggning till dokumentationssystemet ParaSol och genomgå utbildning i social dokumentation; *hur*, *vad* och *när* man ska dokumentera samt vart man ska dokumentera. Personalen har fått utbildning i social dokumentation och genomgång i dokumentationssystemet och har inloggning.

Jag och mina kollegor hade möte med ParaSol samordnaren Mona Stenlund där vi gick

igenom dokumentationssystemet och vilka svårigheter vi möter på.

Personalen vet vad de ska dokumentera och hur, dock så finns det språksvårigheter som leder till att det blir fel i dokumentationen. På konferenserna så går vi igenom social dokumentation och jag kontrollerar att det skrivs rätt sak på rätt plats. Personal försöker dokumentera kontinuerligt i ParaSol där de dokumenterar avvikande rutiner från genomförande plan och för daganteckningar.

Stödpersonerna har jobbat under året med att uppdatera boendepärmar, riskanalyser, genomförande planer mm. Tillsammans med kvalitetsteamet så har vi jobbat mycket med social dokumentation och med att följa upp riskanalyserna. Vi har inte hunnit med att skriva klart handlingsplaner vilket vi gör under 2018 och målet är att jobba utifrån dessa handlingsplaner och följa upp de.

Ansvar och befogenheter

Varje boende har två stödpersoner, en som är ordinarie och en som är backup. Vi roterar stödpersonerna ungefär vartannat år, detta för att all personal ska få lära känna boenden och dennes godman/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 pärmar samt ha kontinuerligt samtal/möten med godmän/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.

Under 2017 så utsågs en ny medarbetare till att vara kvalitetsombud som deltog på kvalitetsråd på huvudkontoret. 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 kvalitetsråden under 2017.

Värdegrundcoach Varje verksamhet ska arbeta fram hur företagets värdegrundsord definieras och innebär på just sin verksamhet samt efterleva den. Värdegrundcoach, med stöttning från verksamhetschef, planerar och genomför initialt arbetet med definitionen av värdeorden enligt instruktioner i Värdegrundspärmen. Materialet skickas in för påseende till Kvalitetssamordnare. De fastslås och sätts sedan upp väl synligt på verksamheten. Fortsättningsvis blir värdegrundcoachens uppgift att uppmärksamma och hålla värdegrundsarbetet levande. I lagen (LSS) anges också en tydlig värdegrund som värdegrundcoachens uppmanas arbeta med att implementera. Hur vi har jobbat med värdegrundsorden kan ni läsa under rubriken *Värdegrund*.

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. Medarbetaren som är livsmedelshygienombud är desamma sen 2016.

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 gruppboenden 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 gruppboenden och även på anticimex.se.

På gruppboenden 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.

Vår

Läsombud planerar och följer upp att det blir högläsning en gång i veckan. Idag har vi lässtund på söndagar. Antingen så läser personal högt ute i det gemensamma utrymmet och vanligtvis så närvarar alla boende eller så lyssnar de på talbok.

HSL-samordnade ett önskemål från LSS-hälsan är att utse en HSL-samordnare på enheten som de kan vända sig till när det gäller information som berör hela enheten. HSL-samordnaren ansvarar även för att ta vikt på alla boende och samla information och blanketter till LSS-hälsan.

Aktivitets- och fritidsombud ansvarar för att planera in gemensamma aktiviteter tillsammans med boende. Den ansvarar även för att skriva ner vägbeskrivning och bra

information att känna till inför aktiviteten samt hålla sig a jour på vad som erbjuds i kommunen och närkommuner, samt uppdatera aktivitetspärmerna.

Lokal- och förrådsombud ansvarar för att se till att felanmäla brister och fel till fastighetsskötaren och följa upp så det åtgärdas. Håller koll på inventarieförteckningen och uppdaterar den enligt rutin.

Skyddsombudet är arbetstagarnas representant och utses av personalgruppen.

Skyddsombuden har i arbetsmiljölagen försäkrats vissa befogenheter:

- att ta del av handlingar som rör förhållanden i arbetsmiljön,
- att få utbildning,
- att få delta vid planering av nya och ändrade lokaler och organisationsförändringar m.m.
- rätt att kräva åtgärder för en tillfredsställande arbetsmiljö.
- Rätt att bestämma att arbetet ska avbrytas vid fara för arbetstagares liv.

Personal och Kompetensutveckling

På gruppboenden så jobbar det både män och kvinnor med olika kompetens bakgrund. Mer än hälften av personalgruppen har jobbat i mer än 3 år på Helsingörsgatans gruppboende. I år så rekryterade vi två nya medarbetare med start i januari och februari, i och med det så gjorde vi om schemat. Idag har vi en ledig tjänst på ca 70% och till 2018 är målet att hitta "rätt" person till tjänsten.

Det är totalt 6.20ÅA på gruppboenden.

Handledning: Vi har haft extern handledning åtta gånger under 2017. Målet med handledningsformen är att personalgruppen ska tränas och uppmuntras i att själva finna lösningar kring de problem som uppstår. Metoden för handledningarna har sin grund i TBA (Tillämpad beteendeanalys) och tydliggörande pedagogik. Tillsammans med handledaren så kartlägger man de beteenden som kan vara problematiska för den enskilde. Vi arbetar med att kartlägga överskotts- och underskotts beteenden då det ofta är överskotts beteenden vi uppmärksammar och inte underskotten. Vi vet dock att när det finns ett överskott av beteenden finns det med all sannolikhet även ett underskott av beteenden.

Handledningstillfällena har inte varit så uppskattade från personalen och det kan bero på att personalen inte har förstått syftet med handledningen och tyvärr så har personal inte följt upp och jobbat enligt överenskommelse som man har gjort tillsammans med handledaren. Jag har varit med på några handledningstillfällena och tyvärr så har jag inte hunnit följa upp personalens arbete.

Målet för 2018 är att jag ska vara närvarande på varje handledningstillfälle och vi ska följa upp det som beslutas på handledningstillfällena även på konferenserna. Vi kommer även att ha fler handledningstillfällena då det är ett behov på verksamheten.

Social dokumentation, ICF och genomförande plan: Verksamhetsutvecklaren Mia Johannesson Deurell har varit ute på enheten och utbildad personal i ICF och hur man ska skriva genomförande plan. Mia har även haft två workshop ute i kista för kista-enheterna. Mia har gått igenom vad ICF betyder och vad är syftet med ICF samt hur det hänger ihop med social dokumentation. Under hösten 2018 kommer Mia att kontrollera social dokumentation och genomförande planerna, att vi följer riktlinjer och regler samt att vi följer upp målen som finns i genomförande planerna.

Personal dokumenterar kontinuerligt i dokumentationssystemet ParaSol och har följt upp och uppdaterat genomförande planerna tillsammans med boende, företrädare och skickat

iväg de till biståndshandläggaren.

Målet för 2018 är att skriva genomförande plan enligt ICF.

Bildstöd: Två medarbetare har gått utbildning i bildstöd och varit på workshop tillsammans med Olivia omsorgs Kognition- och kommunikationsutvecklaren, Liselott Lindberg. Vi valde ut de två medarbetare/stödpersoner vars boende är i behov av bildstöd i sin vardag. Med stöd av bildstöd så kan vi anpassa information till den enskilde i form av etikettark, matsedlar, recept, scheman eller annat bildstöd.

Introduktionsutbildning: Två medarbetare har gått introduktionsutbildning för vårdare. Det är kvalitetschefen och områdeschefen som håller i utbildningen. Det är en presentation av organisationen, Olivias omsorgs värdegrund och vision, utbildningskalendarium och presentation av stödfunktionerna.

Brandskyddsutbildning och HLR : Hela personalgruppen inklusive timanställda blev inbjudna att delta på brandskyddsutbildning som anticimex höll i under en av våra konferenser. Utbildningen var på två timmar, första timmen var det teoretiska biten. Personal fick se film om hur snabb brand kan sprida sig och fick information om hur man ska kunna förebygga brand. Den andra timmen så gick vi ut, där fick vi testa på att släcka eld med brandsläckare, släcka en brinnande person med brandfilt samt HLR.

Vårt brandskyddsombud genomför brandkontroll en gång i månaden med hjälp av en checklista på anticimex.se
Presto genomför vart tredje månad brandkontroll, där de kontrollerar centralutrustningens/brandskåpets funktioner, brandlarmet, branddörrar mm. Allt var enligt rutin och regler, inga anmärkningar.

Basala hygienrutiner – webbaserad utbildning: all personal inklusive timanställda har genomgått basala hygienutbildningen på webben. Diplom lämnas till verksamhetschefen.

Autismintroduktion – webbaserad utbildning: En del av personal har genomgått introduktion inom autism på webben. Det är ca två timmars utbildning som är introduktion till autism och autismliknande tillstånd. Webbkursen är uppdelad i olika delar som bland annat tar upp vad autism är, vad påverkar autism, kommunikation, stress mm. Den personal som inte har genomgått utbildningen kommer att göra det under våren 2018.

Delegering: Varje år förnyar all personal inklusive timanställda sina medicinska delegeringar. Personalen går på en timmes delegeringsutbildning med LSS hälsan.

Nätverksträff för Hälsoinspiratörer: Hälso- och kostombudet har varit på två nätverksträffar för hälsoinspiratörer som gick ut på att utbyta erfarenheter och kunskaper kring hur man arbetar med att inspirerar kollegor och boende till ett mer hälsosamt liv. Nätverksträffarna ansvarar Olivia omsorgs verksamhetsutvecklare, Mia J-D för och de hålls på Olivia omsorgs huvudkontor.

Verksamhetschef har under 2017 gått på två dagars MI-utbildning och varit delaktig i en arbetsgrupp gällande arbetsmiljö tillsammans med HR-chef och fler verksamhetschefer inom Olivia Omsorg. Syftet var att se över det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) inom företaget och vara delaktig i utformningen av en ny HR-guide som ska fungera som en stödfunktion för verksamhetschefer, medarbetare och andra i företaget.

Verksamhetscheferna har även blivit erbjudna individuell chefshandledning, vilket jag har haft ungefär 4 gånger under året. Det är extern chefshandledning, och detta är något som vi kommer fortsätta med under 2018.

Arbetsrutiner

I och med att vi gjorde om schemat och rekryterat ny personal så tog vi tillfället i akt och uppdaterade arbetsrutinerna. Vi har upprättat ett arbetsblad för varje arbetspass, där det står förkortat vad man ska göra och när man ska utföra det. Detta är ett underlag för all personal så vi inte glömmer bort någon rutin och även ett arbetsverktyg för nyanställda på enheten. Arbetsrutinerna uppdateras och ändras enligt genomförande planerna.

Under 2017 så har vi satsat på att uppdatera alla verksamhetspärmar och boendepärmar enligt Olivia omsorgs riktlinjer.

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 kvalitetsledningssystemets riktlinjer.

Infosoc är ett stäende 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. Vi har blanketter tillgängliga på enheten i det gemensamma köket men under 2017 så är det ingen som har velat skriva ner det utan lämnar det helst muntligt eller via mail direkt till verksamhetschefen.

Vi hanterar varje synpunkt och klagomål som vi får in och tar upp det på konferenser, åtgärdar och följer upp det samt återkopplar till den/de berörda.

Varje halvår så sammanställer, analyserar och redovisar vi verksamhetens avvikelser och genomförda förbättringsarbete som vi delar till kvalitetschef och områdeschef.

Syftet med redovisningen är att analysera och utvärdera, reflektera över det systematiska förbättringsarbetet samt se resultatet av det. Dels på verksamheten dels för att rapportera detsamma till ledningen.

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

Avvikelser Helsingörsgatans gruppboende 2017-01-01 - 2017-12-31

Händelsetyp	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Totalt
1 Våld/hot													
2 Utagerande beteende													
3 Olycka/olyckstillbud										1			1

4 Säkerhet												
5 Information/utbildning												
6 Personal/bemanning		1		1		1					3	6
7 Utredning/dokumentation							1					1
8 Sekretess/integritet												
9 Behandling												
10 Tillgänglighet		1							1	1		3
11 Kränkning												
12 Bemötande												
13 Läkemedelshantering			1						1	1		3
14 Övrig sjukvård	1	1							1			3
15 Hygien/städning		2							1			3
16 Fastigheter/fordon/underhåll									1			1
17 IT/tele												
18 Administration												
99 Övrigt		3		1	1			3		2	4	14
Totalt	1	8	1	2	1	1	4	1	7	9	35	
Oåtgärdade												
Delvis åtgärdade		1								1		2
Helt åtgärdade	1	7	1	2	1	1	4	1	7	8	33	
Oviktade	1	4	1	1		1	4	1	5	9	27	
Högviktade												

Samverkan

Vi har en god kontakt och samverkan med godemän/företrädare och anhöriga.

I stödpersonens roll ingår det bland annat att ha kontinuerlig kontakt med boendes dagliga verksamhet (DV) och med godemän/företrädare och anhöriga.

Anhöriga är nöjda med vår arbetsinsats och är inte blyga för att säga det till oss eller visa det i form av att de lämnar blommor, bakelser till enheten.

Vi har haft sommarfika och adventsfika på enheten där vi har bjudit in all personal, godemän/företrädare, anhöriga och vänner till boenden samt stödpersoner på daglig verksamhet. Det har varit många deltagare på våra träffar och det är uppskattat stund av alla.

Under 2017 så har vi haft uppföljningsmöte med biståndshandläggaren, godman/företrädare, stödperson och boende gällande genomförande plan.

Vi har även haft möte med DV. Personalen upplever att de har ett gott samarbete med DV och biståndshandläggare samt med godmän och vice versa.

Stödpersonerna arbetar ständigt med att stödja boende i deras kontakt med anhöriga via telefon, Skype och e post.

Vi har även väldigt bra samverkan med LSS hälsan (sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut). Vi är så nöjda med deras arbetsinsats. De är tydliga, snabba med återkoppling och oerhört kunniga samt trevliga.

Personal har en kontinuerlig kontakt via telefon med LSS sjuksköterskan och hon besöker gruppboenden varannan vecka och när personal efterfrågar det. Hon har även deltagit på våra konferenser.

För att öka samverkan med LSS hälsan så har vi tillsammans kommit fram till att ha möte vart 3:e månad på bergengatan 3, där vi verksamhetschefer inom Olivia omsorgs som har enheter i Kista-Rinkeby träffar LSS hälsan. Hittills har vi haft två träffar, där vi går igenom delegeringsutbildningar, medicinavvikelser, vad som är nytt inom LSS hälsan mm.

På gruppboenden har vi en synpunktslåda som finns tillgänglig i det allmänna TV-rummet. Boende och anhöriga är informerade vid genomförandplansmöte om var och hur de kan gå tillväga för att lämna synpunkter och klagomål. Vi uppmanar boende, anhöriga, daglig verksamhet, handläggare och godmän att inkomma med synpunkter.

Varje onsdag så har vi husmöte och där framför våra boende deras synpunkter och önskemål. Anhöriga och andra företrädare har framfört deras synpunkter/klagomål direkt till personalen eller till verksamhetschefen.

Vi har konferens varannan vecka och där tar vi upp alla synpunkter, klagomål och avvikelser som kommer in.

Verksamhetschef delger synpunkter/klagomål till uppdragsgivare Rinkeby-kista SDF vid månadsuppföljningar.

Mål för 2018 är att vi fortsätter det goda samarbetet med DV, biståndshandläggare, anhöriga, godmän, LSS hälsan och Rinkeby-kista SDF.

Aktiviteter

Den enskilde planerar aktiviteter med sin stödperson, som i sin tur tar upp det på konferensen så vi kan planera och genomföra det.

Även på husmöten som är en gång i veckan så bestämmer boende vilka aktiviteter de vill göra under helgen och personal planerar utifrån dessa önskemål och hittills så har vi genomfört alla önskemål som har inkommit.

Fredagsmys planeras in utifrån de boendes önskemål och sker ute i gemensamhetsutrymmet. Alla boende deltar i fredagsmys.

Fredagar, lördagar och söndagar äter de boende gemensam middag som tillagas och äts gemensamt i gemensamhetsutrymmet. Eftersom att detta uppskattas väldigt mycket av våra boende och anhöriga så kommer våra boende även äta gemensam lunch på helgerna med start i jan 2018.

Boenden tillfrågas om de vill följa med och handla inför middag och om de vill vara med och hjälpa till med matlagningen, vanligtvis så sitter alla boende ute i det gemensamma utrymmet under tiden maten tillagas. Det är ofta samma boende som är med och handlar och tillagar maten samt dukar fram. De andra väljer att umgås ute i det gemensamma utrymmet tills maten är klar.

Varannan fredag så åker två till tre boende tillsammans med personal på FUB dans. Det är en uppskattad aktivitet både från boende och från personal. De andra fredagar så har vi lässtund, filmstund mm Vi har även testat med att boka in en dans- och sånggrupp som kom under julen och sjöng julmusik. Detta blev så bra att vi kommer fortsätta att boka in de kontinuerligt på fredagar då det inte är FUB-dans.

Aktiviteter som har genomförts under 2017 är simning, biobesök, kryssning, inträde till aktiviteter, besök på Gröna Lund, skansen, FUB, kryssning, resa till Tallinn, trubadur, picknic, promenader ute i naturen, åka kollektivtrafik, besök gamla stan med mera.

Vid tre tillfällen under år 2017 åkte alla boende tillsammans med personal på en gemensam kryssning, under våren, under sommaren och till Lucia.

En boende åkte på Tallkrogens läger, en vecka under sommaren.

En boende åkte till Tyskland med anhöriga i ca två veckor under sommaren.

Under 2017 så firade vi både små och stora högtider gemensamt på boendet. Vi firade påsk, midsommar, advent, jul och nyår, kanelbullens dag, fettisdagen m fl. Vissa av våra boende firar de större högtider med sina anhöriga under dagen för att sen återvända till boende för att fira gemensamt med personal och sina grannar. På enheten ser personalen till att inreda och laga mat samt baka utifrån högtiden.

Internrevision och egenkontroll

Olivia omsorg genomför internrevision en gång per år där man granskar journaler, akter och annan dokumentation, samt förvaring av viktiga dokument. Det är många punkter som kontrollanten kollar upp och frågor är olika viktade. Kontrollanten skriver resultat direkt i ett digitalt system och det ger direkt utslag om verksamheten har allvarliga brister i hantering av människor såväl som administration.

Varje verksamhet får en rapport om vilka åtgärder och förbättringar som ska vidtas samt när de skall vara vidtagna.

Det finns en egenkontrollsenkät som varje verksamhet använder för att säkerställa att man arbetar enligt de lagar och föreskrifter som vi utlovar och är skyldiga att följa. Uppföljning av eventuella brister sker 6 månader efter första granskningen.

Resultatet av internrevision 2017 - Helsingörsgatan

1. Avtal	0 # 0	0 %
2. Lokaler	4 # 5	80 %
3. Brand	25 # 25	100%
4. Livsmedel & hygien	5 # 5	100%
5. Kvalitetsarbete, administration	201 # 221	91%
6. Kvalitetsarbete, individ	211 # 221	95%
7. Dokumentation av insats	210 # 270	78%
8. Hälso- och sjukvård	80 # 110	73%
9. Personal och arbetsgivare	180 # 180	100%
10. Ekonomi	9 # 9	100%
11. Undersökningar	90 # 140	64%
12. Total	1015 # 1186	86%

Det vi behöver jobba med på verksamheten är att personalen behöver förstå hälso- och sjukvårdsdelen och kvalitets delen. En stor brist var att personalen inte kunde förklara hur vi jobbar med kvalitetsarbetet på verksamheten och kunde inte förklara hur boende är delaktiga i bl a upprättning av genomförande planerna. Detta har mycket med språkkunskaper att göra och att personal är rädda för att säga fel sak så de väljer att säga heller "vet inte". Detta är något jag har jobbat mycket med och kommer behöva jobba ännu mer under 2018.

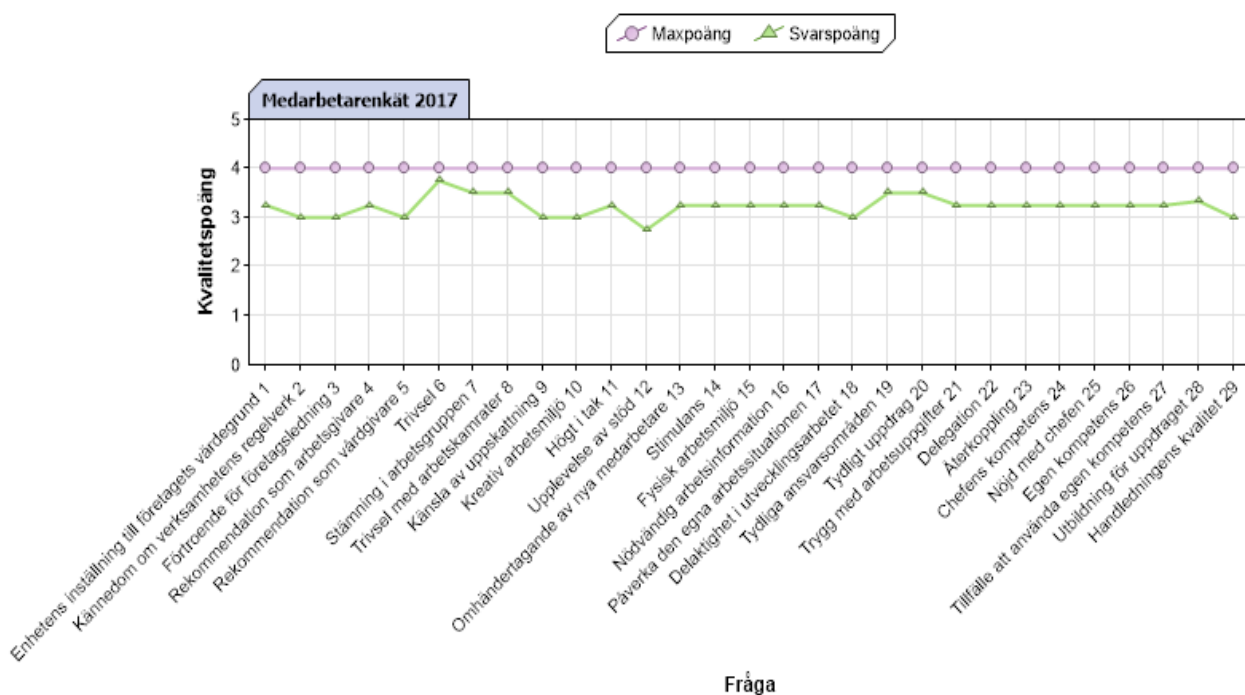
Brukarenkät 2017

Under sen höst så genomförde Olivia Omsorg en brukarundersökning, eftersom att tre av fem kunde svara så fick vi inget särskilt resultat att jobba utifrån. Dock kommer vi under våren 2018 jobba utifrån det generella resultatet som Olivia Omsorg fick fram. Vi kommer att välja ut två utvecklingsområden som vi kommer jobba med under våren 2018.

Medarbetarenkät 2017

Under hösten så fick medarbetarna inklusive timanställda svara på en medarbetarenkät, av totalt 8 medarbetare så svarade 4 stycken. Vi har valt ut tre utvecklingsområden som vi ska jobba med under 2018 och dessa är:

1. Upplevelse av stöd
2. Delaktighet i utvecklingsarbetet
3. Förtroende för företagsledning



Ort: Kista Datum: 20180130

I tjänsten

Verksamhetschef Dahlia Popa

Titel Namn