

## Verksamhetsberättelse 2018

---

Verksamhetens namn: Trondheimsgatan 3

**Verksamhetsbeskrivning:** Trondheimsgatans servicebostad drivs sedan 1 februari 2016 av Olivia Omsorg. Vi arbetar efter en genomförandeplan där vi tillsammans väljer ut mål att arbeta med. Planen följs upp kontinuerligt. Trondheimsgatans servicebostad är belägen på andra våningen i ett flerfamiljshus och består av 14 lägenheter. De boende är i åldrarna 23-50, 14 stycken.

Alla boende disponerar sin egen lägenhet men har tillgång till ett gemensamhetsutrymme där det ges möjlighet till samvaro tillsammans med övriga boende och personal. Du har tillgång till personal under hela dygnet med sovande jour.

**Mål och inriktning:** Målet med verksamheten är att erbjuda ett boende på dina villkor med det stöd just du behöver för ditt välmående. Vi arbetar med ett individanpassat stöd utifrån var och ens möjligheter och förutsättningar.

Under året har Trondheimsgatan 3 bytt chefer två gånger, jag Sara Zaki tillträdde som verksamhetschef juni 2017.

Personalgruppen består av 6 stycken personal på heltid samt vikarier som träder in vid behov. Samarbetet är väldigt bra i personalgruppen.

### Mål för verksamheten 2017

Verksamhetsplanen har varit ett levande dokument på så sätt att den har delats upp efter årshjulet för 2017 och vi förankrar detta vid varje APT 2 gånger i månaden. Vi på Trondheimsgatan har arbetat med dessa mål under året, på APT, planeringsdagar samt ihop med de boende. Dessa mål har varit:

- De boende ska ha husmöte en gång i veckan med tillhörande dagordning. Det är de boende som håller i dessa möten och personal närvarar. De boende ansvarar för en större aktivitet per helg, den som beslutar detta är på rullande schema så att var och en av de boende får komma med ett aktivitetsförslag.

- Kontinuerlig uppföljning med boende, god man samt boende, vidare uppdatering av genomförandeplan minst två gånger om året.
- En semesterresa inom Sverige: 2017 blev det en resa till Visby, Kneippbyn med 8 av de boende (frivilligt), de boende valde själva resmål, personal samt verksamhetschef.
- Deltagit i DMO: De boende, personal samt VC har deltagit i DMO, en slinga har utförts av vägledare inom DMO. Detta innebär att de boende samt personal har träffats vid flera tillfällen och diskuterat en fråga (de boende var för sig samt personal var för sig tillsammans med vägledare) På sista slingan hålls en träff för alla där frågan besvaras tillsammans. Detta har varit väldigt givande för de boende då de valt frågan själva.
- 

## Värdegrund

Oliva Omsorg värdegrund består av värdeorden:

- Omtanke
- Mod
- Samverkan
- Olikhet
- Respekt
- Glädje
- Trygghet

Vi på Trondheimsgatan har beslutat att arbeta med värdegrunden under personalkonferenser samt att värdegrundscoachen tillsammans med verksamhetschefen ansvarar för implementeringen. Alla ansvarar för implementeringen genom att införa och arbeta med det värdegrundscoachen och verksamhetschefen har informerat om. Alla på Trondheimsgatan tar eget ansvar att läsa om värdegrunden och hålla sig uppdaterad i värdegrundspärmen. På husmöten kommer samma värdeord att diskuteras med de boende som med personalen på APT, de boende ska komma fram till tre meningar eller ord de associerar ordet med, likadant med personalen. Slutarbetet gör personal samt boende tillsammans, ett synligt värdegrundsarbete som placeras i gemensamhetslokalen. Vidare är detta något som ska leda till det är dessa värden vi vill att Trondheimsgatan ha sin grund i.

- Arbetsmiljö

I juni 2017 tillträdde ny verksamhetschef, och personalgruppen upplevdes väldigt nöjda med deras arbetssituation. Det har funnits oroligheter kring en boende gällande den psykosociala miljön för medarbetarna, de har varit rädda och känt sig otrygga. Vi har därför arbetat mycket med riskbedömningar samt åtgärder för att minimera riskerna för medarbetarna. Ett larm har placerats på kontoret men även ett personlarm att ha med sig. Kontinuerlig kontakt med sjukvården/psyk för att utesluta risker. I nuläget upplever medarbetarna att det är lugnare, det finns tydliga rutiner för hur medarbetarna ska arbeta.

En skyddsronnd har ägt rum och en representant från kommunal var med och gjorde skyddsronden, både psykosocial samt fysisk. Åtgärder har tilltagits där det behövdes, men det var få anmärkningar.

Arbetsmiljö finns med som en återkommande punkt på dagordning APT, där presenteras de eventuella avvikelser samt tillbud som uppstått, åtgärder samt vem som ansvarar för dessa åtgärder. Vidare dokumenterar Trondheimgatans medarbetare frekvent i vårt avvikelssystem infosoc.

Olivia omsorg har arbetsmiljöutbildningar för både medarbetare samt verksamhetschefer.

- På Trondheimsgatan 3 har vi 2017 utsett en värdegrundscoach. Värdegrundscoachen jobbar tillsammans med verksamhetschefen på enheten och utvecklar vår värdegrund. På verksamheten finns en värdegrundspärm som utformats av Olivia Omsorg med förslag på hur detta arbete kan gå till.

På Olivia Omsorg har vi värdeorden  
Omtanke  
Mod  
Samverkan  
Olikhet  
Respekt  
Glädje

Tillsammans formar de värdeorden OMSORG. Värdegrundscoachen jobbar både med verksamhetschefen men också tillsammans med övriga värdegrundscoacher inom Olivia. Övriga värdegrundscoacher inom Olivia Omsorg har träffats 2 gånger 2017. På dessa värdegrundsseminarier får värdegrundscoacherna tips av varandra och vår kvalitetschef kring hur man kan jobba med värdegrunden ute på enheten. Då Värdegrundscoachen på Sibeliusgången utsågs sent under året så kommer detta arbete att utvecklas mer under 2018. På APTn varannan vecka så tas ett värdegrundsord upp och

diskuteras, varje medarbetare får fundera på 3 ord eller meningar som de associerar värdeordet med, vidare kommer gruppen gemensamt fram till tre av dessa ord som ska representera deras syn på dessa värden. Samma process görs med de boende på deras husmöten, men anpassat efter deras förmåga.

- Genomförda aktiviteter under 2017 kring värdegrunden har varit:
  - Vi har utsett en värdegrundscoach som tillsammans med verksamhetschefen planerar och strukturerar inför APT vilket värdeord som skall tas upp samt hur. Hur kan vi utveckla värdeorden så att de boende kan förstå dessa samt vara delaktiga i värdegrunden på Sibeliushuset och att alla arbetar efter dessa värderingar.
  - Värdegrundsarbetet skall resultera samt inkludera de boende, och värdegrundscoachen har under 2017 börjat ta fram bildstöd som skall representera värdeorden, dessa skall sedan tas upp på husmöten med de boende. Slutresultat som skall bli 2018 är ett bildcollage eller liknande som visar vad Sibeliushuset (boende samt personal) vill att dessa värdeord skall representera samt finnas med som en självklar del i de boendes vardag på Sibeliushuset.

## Arbetsmiljö

-Verksamhetschefen är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och skapar möjligheter för personalen att ha en god arbetsmiljö. På APT-dagordning finns en arbetsmiljöpunkt, vi går alltid igenom de eventuella avvikelser samt tillbud som finns, samt dess åtgärder, handlingsplaner, och ev nya rutiner.

- Skyddsronde utförs en gång per år, 2017 var en representant från kommunal med och gjorde den fysiska samt psykosociala skyddsronden tillsammans med skyddsombud och vc.

- Personalgruppen har fått kontinuerlig handledning i metodutveckling.

## Delaktighet och inflytande

- *Boende* : - Boende har husmöten en gång i veckan, där får de boende bestämma en stor aktivitet som skall vara följande lördag. De boende går i turordning vems tur det är att beslyta vilken aktivitet det skall bli.

- Boende har deltagit i DMO under hösten med en slinga- detta innebär att handledare för DMO kommit ut till verksamheten och träffat verksamhetschefen, de boende samt medarbetare. En gemensam fråga har bestämts att diskuteras i dessa slingor. De boende har sedan fått träffa handledaren och diskuterat frågan som sedan bollats vidare till personalen. På sista träffen möts alla gemensamt och kommer fram till ett svar.
- Boende är med i bostadsklubben, detta är ett forum som är oberoende av Olivia Omsorg, den är endast till för de boende. De ses en gång i månaden och har möten. De boende får chans att prata om sådant som de inte vill prata med personalen om eller som de vill ska förmedlas vidare till VC eller personalen via bostadsklubben. VC får sedan ett mail av bostadsklubben som sammanfattar de boendes funderingar. Detta är ett bra forum för delaktighet för de boende och väldigt uppskattat.
- I gemensamhetslokalen finns en förslagslåda där de boende lägger fram förslag, detta kan exempelvis vara inköp av ett spel, eller en förfrågan om om aktivitet.
- De boende är väl informerade om klagomålsrutinen, och detta kommer oftast in skriftligen till personalen, som för frågan vidare. Detta finns em som en punkt på personalmötet.
- Varje år åker de boende på en semesterresa (de som vill), vartannat år inom Sverige och vartannat utomlands. Det är de boende som gemensamt kommer fram till vart de vill åka. 2017 blev det Visby, Kneippbyn en vecka. 8 boende plus personal samt verksamhetschef åkte med och det blev en lyckad resa.
- *Personal:* - Personalen på Trondheimsgatan har ett gott samarbete och var och en har ansvarsuppgifter som de sköter exemplariskt.
- Personalen har varit på många utbildningar både inom Olivia Omsorg men även på Carpes utbildningar

## Resultat brukarenkät och uppföljning

Kommer i denna stund inte åt resultatet utan får återkomma med detta.

## Genomförandeplaner

Samtliga genomförandeplaner är uppdaterade, detta minst 2 gånger per år. Personalen arbetar efter genomförandeplanen dagligen som ett levande dokument. Detta kommer att utvecklas än mer kommande år då Olivia Omsorg kommer att använda ICF-modellen när genomförandeplaner skapas. Personalen har under 2017 varit på utbildningar inom ICF-modellen.

## Samverkan

- LSS-hälsan: Trondheimsgatan har ett väldigt gott samarbete med Margreth, LSS-sjuksköterska. Margreth har skapat en tjej-och killgrupp där alla olika sorts frågor kan tas upp. Detta har visat sig vara väldigt givande för de boende med många skratt.
- Personalen har en god kontakt med biståndshandläggare. Amanda Nordlund slutade strax innan jul, men vi hade en god kontakt med henne dessförinnan.
- Vi har haft nätverksmöte med Järva psyk kring ett par boende, detta har resulterat i ett bättre samarbete.

## Samverkan närstående

- Stödpersoner samt VC har en god kontakt med de anhöriga/gode män/förvaltare. Detta sker via telefon samt mailkontakt, kontinuerligt. Anhöriga, gode män bjuds även in 2 ggr om året för gemensam aktivitet: Grillning på sommaren samt adventsfika innan jul.

## Systematiskt förbättringsarbete

- En kvalitetsansvarig har utsetts på Sibeliusgången, denne deltar i Olivia Omsorgs kvalitetsråd där kvalitetsarbetet på verksamheterna diskuteras samt hur arbetet kring kvalitet kan utvecklas. På APT har vi en stående punkt kring kvalitetsarbetet där arbetet kring avvikelsehantering tas upp, vilka avvikelser har boendet haft, vilka handlingsplaner behöver utformas så att dessa avvikelser inte återuppstår.
- Genomförandeplaner uppdateras minst 2 gånger per år av stödpersonen, och förändringar i boendes rutiner tas alltid upp som stående punkt på personalmöte. Stödpersoner har ansvaret att förmedla särskilda händelser av vikt kring den boende.
- Vi rapporterar klagomål, synpunkter, avvikelser i vårt avvikelssystem infosoc, samt även i Parasol. Detta följs upp på varje APT/personalmöte.

•

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

Personalgruppen arbetar ständigt med att utveckla samt uppdatera rutiner för att förbättra verksamheten, de har väldigt höga ambitioner och internrevisionen visar på att det ger resultat, 99% blev resultatet i internrevisionen. Det är hög kvalitet på

Trondheimsgatan, tydliga strukturer och ett gott samarbete i arbetsgruppen samt tillsammans med verksamhetschefen.

## Medarbetarnas delaktighet i kvalitetsarbetet

Medarbetarna på Trondheimsgatan är och arbetar tillsammans för att uppnå hög kvalitet vilket gett ett gott resultat. Rutiner är uppdaterade samt välfungerande. Personalen meddelar avvikelser i vårt avvikelssystem infococh och får återkoppling av verksamhetschefen i form av åtgärdsbeskrivning och handlingsplaner. Damir som är kvalitetsombud informerar medarbetare på personalmöten om förbättringar samt utveckling inom kvalitetsområdet, han deltar i Olivia Omsorg kvalitetsråd. Vidare så upplever de andra medarbetarna lika stort ansvar för kvalitén på Trondheimsgatan, alla hjälps åt att tillsammans med verksamhetschefen uppnå högsta kvalitén. Detta är något som märks på de boende som vi upplever trivs väldigt bra.

## Ansvar och befogenheter

- Personal: Samtlig personal har ansvarsfördelningar som de har ansvarsbeskrivningar för. På Trondheimsgatan finns samtliga ansvarsområden:
  - Hälsocoach
  - Livsmedel/hygien
  - Dokumentation
  - Kvalitetsombud
  - Stödmannaskap (alla boende har 2 st stödpersoner, en nummer 1 och 2)
  - Värdegrundscoach
  - aktivitetombud
  - Brandskyddskontrollant
  - Medicin
  - inköp
  - Samordnare

## Arbetsrutiner

- -För var och en av de boende finns det genomförandeplaner som upprättats tillsammans med den boende, samt i vissa fall även med god man/förvaltare. I genomförandeplanen finns det tydligt om vilka mål som skall nås med de olika

insatserna, hur de ska nås samt när. Vidare har personalen även en rutinpärm med tydlig struktur över veckodagarna med de boendes stödinsatser.

- Personalen har överrapportering mellan varje pass, både muntlig och skriftlig.
- Rutiner för rapportering av avvikelser, tillbud, klagomål finns specificerat i ledningssystemet för kvalitet. Detta följs upp varje APT.

## Personal

Det finns 6 stycken heltidsanställda på Trondheimsgatan med hög kompetens inom sitt arbete. Vidare är det väldigt låg omsättning bland personalen. En personal har under året avslutat sin tjänst på grund av flytt, vi har anställt en personal som tidigare arbetat på Trondheimsgatan och känner därför de boende väl sedan tidigare. I slutet på året gick en personal på föräldraledighet varpå två timvikarier delar på hennes tjänst. Detta gör att de boende är trygga då de känner all personal väl och vice versa.

## Kompetensutveckling

Verksamhetschefen har tillsammans med var och en av medarbetarna genomfört en kartläggning över vilka kompetenser som finns samt vilka kompetenser som saknas i personalgruppen. Medarbetarna på Trondheimsgatan har hög kompetens kring dokumentationsarbetet, systematiskt kvalitetsarbete samt gällande de funktionshinder som våra boende har. Samtliga medarbetare går gärna på de utbildningar som Olivia Omsorg erbjuder, men även föreläsningar och utbildningar via Carpe. Det finns en vilja bland personalen att ständigt utvecklas och att deras kompetens skall komma att nyttjas väl även på andra boende inom Olivia omsorg.

Olivia Omsorg har erbjudit många utbildningar under 2017. På Trondheimsgatan 3 har personalen deltagit i :

- Samtlig personal har gått TBA 1 och 2.
  - Utbildning i dokumentation samt ICF-moellen
  - Introduktionskurs inom Olivia Omsorg
  - Livsmedelsutbildning
  - brandutbildning (Anticimex)
  - Kontinuerlig handledning i personalgruppen där samarbetsfrågor diskuterats samt metodutveckling kring arbetet med de boende.

## Medarbetarenkät



Samtliga 6 i personalgruppen har besvarat medarbetarenkäten och den visar på ett gott resultat. 89,01%. På alla frågor har medarbetarna svarat 3,5 eller mer av 4. Resultatet visar något lägre men ändå högt på förtroendet för företagsledningen (dock över 2 av 4), detta har följts upp och Olivia Omsorg har hållt i en ny introduktion för bara dessa medarbetare. Medarbetarna upplever idag ett större förtroende för företaget. Medarbetarna trivs på arbetet och anser att de har tydliga ansvarsområden/beskrivningar samt återkopplingar på deras arbete (4/4). Vidare upplever de att det finns en tydlighet i deras uppdrag (4/4)

## Övrigt

Ort: Stockholm Datum: 30/1-2018

I tjänsten

\_\_Verksamhetschef Sara Zaki\_\_\_\_\_

Titel                      Namn

Namnförtydligande

---