

Homsan AB
Verksamhetsberättelse
2013



Verksamhetsidé

Homsan är ett vårdföretag som erbjuder bredd i verksamhetsutbudet.

Vi kan idag erbjuda daglig verksamhet enligt LSS för personer med utvecklingsstörning, personer med förvärvad hjärnskada och personer med diagnoser inom autismspektrat

Genom att driva enheterna i nära samarbete kan Homsan erbjuda ett större utbud av aktiviteter, bredare kompetens och en större möjlighet till utveckling för såväl brukare som medarbetare.

Genom korta beslutsvägar ges brukare och personal stort inflytande över verksamhetens innehåll. Det ger ett ökat engagemang och arbetsglädje. Våra ledstjärnor är trygghet, inflytande och bemötande.

Den Dagliga verksamheten ska vara individanpassad och ge deltagaren inflytande över sin dag och med tydlig målsättning i att deltagaren klarar sig så självständigt som möjligt. Arbetsuppgifter ska utformas så att de har ett utvecklande och stimulerande syfte. Målet ska vara att nå så långt på arbetstrappan som möjligt. Det innebär att verksamheterna arbetar såväl habiliterande som arbetsinriktat.

Företaget

Homsan AB startade sin verksamhet 2010-01-01 och bedriver i dag daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning i entreprenadform i Skärholmens stadsdelsförvaltning enl. LOU.

Företaget bedriver även Mannekängen Daglig verksamhet i Fruängen genom LOV. Mannekängen vänder sig till personer med Aspergers syndrom eller lindrig utvecklingsstörning och startade 2012-10-01.

Homsan erbjuder också ledsagning och avlösarservice enl. LSS och SoL genom LOV i Stockholms stad samt hemtjänst och boendestöd genom LOV i Stockholms stad.

Entreprenadavtalet gällande driften av Daglig verksamhet i Skärholmens sdf är slutet för perioden 1 januari 2010 till och med 31 december 2012. Avtalet är förlängt för 2013 och 2014.

Verksamheterna i Skärholmen bedrivs i dagsläget under fyra olika tillstånd från Socialstyrelsen. (Sedan 2013-06-01 den nya myndigheten Inspektionen för vård och omsorg (IVO) (dock kommer en förändring av antalet tillstånd att ske under 2014.)

Homsan/Måsholmen Enheten bedriver Daglig verksamhet för personer med autism och autismliknande tillstånd.

Homsan/Fönstret bedriver verksamhet för personer med förvärvad hjärnskada. Deltagarna omfattas av LSS personkrets 2

Homsan/Ålgryte och utflyttad verksamhet bedriver främst verksamhet för personer med utvecklingsstörning och Aspergers syndrom. Utflyttad verksamhet utgår huvudsakligen från Vårbergs sjukhem. Även individuell placering faller under tillstånd för Ålgryte och utflyttad verksamhet.

Homsan/Slingan (nytt tillstånd från december 2012) vänder sig främst till personer med autism och beteendeproblematik och startade upp 2013 01 med deltagare från Måsholmen för att bättre tillgodose deltagarnas behov av struktur och anpassad fysisk miljö. Arbetssättet bygger på tydliggörande pedagogik med ett lågaffektivt bemötande. Det finns en hög personaltäthet. Deltagarna behöver en till två personer som stöd i alla situationer och det krävs daglig och tät dokumentation så att arbetssättet ser exakt likadant ut varje dag.

Ledning och styrning av Homsan AB 2013

Homsan ägs av:

Anne Sand-Björkqvist 50 %

Mårten Sand 50 %

Homsan styrelse 2013

Anne Sand-Björkqvist ordförande

Mårten Sand ledamot

Jonas Larsson suppleant

Verksamheten leds av

Anne Sand-Björkqvist VD/verksamhetschef kärnverksamhet

Mårten Sand ekonomi, lokaler, IT, administration

Ledningsgrupp 2013

Verksamhetschef Anne Sand-Björkqvist

Adm. chef Mårten Sand

Enhetschef Lena Elfvingsson

Enhetschef Kirsi Naskali

Arbetskonsulent Ann Lindblad

Ledningsstruktur och ansvar enl. SOSFS 2011:9

Ansvar

- VD i verksamheten är ansvarig för att Ledningssystemet används systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet. Vidare ska arbetet med ledningssystemet planeras, ledas, kontrolleras, följas upp, utvärderas och förbättra samt att kvaliteten systematiskt och fortlöpande utvecklas.
- Det framgår också i SOSFS 2011:9 att Den som bedriver verksamhet enl. LSS ska utarbeta och fastställa de rutiner som behövs för att säkra verksamhetens kvalitet.
- För varje aktivitet ska den som bedriver verksamhet enl. LSS fastställa de rutiner som behövs för att säkra kvaliteten på de insatser som ges i verksamheten.
- Respektive enhetschef ansvarar för att bryta ner målen och förankra och följa upp i personalgruppen
- Respektive enhetschef ansvarar för uppföljning och analys av resultat samt att vidta åtgärder för att utveckla verksamheten vidare.
- Samordnare ansvarar för att arbeta enl. årshjul och aktivitetslista för samordnare
- Alla medarbetare ansvarar arbeta enligt fastställda rutiner och har till sitt stöd ett årshjul
- Stödperson ansvarar för att tillsammans med brukaren planera och följa upp och utvärdera mål och metoder enligt genomförandeplan

Ägarna och styrelsen sätter ramarna för verksamheten och verksamhetschef/VD Anne Sand-Björkqvist leder och fördelar arbetet och har yttersta ansvaret för kärnverksamheterna dvs. alla frågor som direkt berör brukarna och medarbetarna enl. punkterna ovan.

Enheterna leds av enhetschefer som är direkt underställda VD och med en delegationsordning som reglerar deras befogenheter. Vidare har varje enhetschef en arbetsordning för arbetsmiljöfrågor, brandskydd och en ekonomisk delegation.

Ledningsgrupp

Arbetet i Ledningsgruppen regleras utifrån överenskommelse för ledningsgrupp och arbetsordning för ledningsgruppen. Ledningsgruppen träffas varje vecka och följer en dagordning som innehåller flödesschema baserad på övergripande mål. Varje enhet planerar sedan sitt interna flödesschema utifrån de övergripande mål och enhetens specifika behov. Enhetens schema följs upp på enhetens interna möte och avrapporteras av enhetschef till ledningsgrupp.

Vidare arbetar ledningsgruppen med

- årshjul för årligen återkommande aktiviteter och uppföljningar,
- årshjul för arbetsmiljö och brandskyddsarbete
- kommunikationsplan med återkommande aktiviteter såsom utskick av kontaktkort med aktuell information om stödpersoner och enhetschef, och ex nyhetsbrev ska skickas ut.

Vid varje ledningsgrupp förs minnesanteckningar där beslut redovisas som läggs i en gemensam katalog på datorn som all personal har tillgång till.

Information från ledningsgruppen förs även vidare till enheterna via enhetschef som tar upp frågorna på verksamhetsmöten och arbetsplatsträffar.

Samordnare

Samordnare följer årshjul för samordnare som reglerar det lokala mål och uppföljningsarbetet.

Samordnaren har delegation för korttidsbemanning och vissa andra delegerade chefsuppgifter. Samordnarna träffar enhetschefen en gång varannan vecka för planering av enhetens arbete. Två gånger per termin träffas alla samordnare och har samordnarmöten.

Tvärgrupper/processgrupper

Två gånger per termin träffas tvärgrupper och processgrupperna som består av medarbetare från olika enheter som träffas för att föra gemensamma aktiviteter (tvärgrupp) fest och kultur, fritid och lättläst Ex på processgrupper, inköp, bildstöd och friskvård

Homsan har inga befattningsbeskrivningar för ledningspersoner utan arbetsuppgifterna fördelas efter delegationer och arbetsordningar. För VD gäller en VD-instruktion

Antalet deltagare

Förfrågningsunderlag april 2009 103 deltagare

Vid övergång jan 2010 95 deltagare

Jan 2011 98 deltagare

Jan 2012 91 deltagare

Dec 2012 90 deltagare

Mar2013 81 deltagare

Aug 2013 84 deltagare

Dec 2013 83 deltagare

Antalet deltagare är ganska konstant under 2013 dock finns en rörlighet mellan verksamheter samt att det tillkommit sex deltagare och sju har avslutats.

De som avslutats: en avlidit, en lång resa till hemlandet, två flyttat från Stockholm pga bostadsbrist, tre har flyttat till annan verksamhet i Homsan.

En deltagare har fått utökad tid, från deltid till heltid. Tre deltagare fick högre nivå efter ny bedömning.(Måsholmen)

Luncher

Under 2013 har vi fakturerat 13 000 luncher à 25 kr/portionen.

Ledningssystem

Vi arbetar i ett ledningssystem enl. SOSFS 2009:11 som styr och återkopplar våra processer.

De processer som vi huvudsakligen arbetar med är:

1. Genomförande av insats
2. Samverkan
3. Dokumentationsskyldighet
4. Riskanalys
5. Förbättringsarbete - synpunkter och klagomål
6. Egenkontroll
7. Personalens medverkan i kvalitetsarbetet
8. Dokumentation av kvalitetsarbetet

Som stöd för återkopplingar i processerna arbetar vi enligt våra flödesscheman och årshjul.

De flesta medarbetare är också processombud och arbetar med definierade mindre processer i verksamheten som exempelvis fest och kultur, inköp och förråd, brukarundersökning och SBA. Processgrupperna rapporterar till ledningsgruppen.

Nedan följer exempel på hur vi arbetar med ledningssystemet och dess processer

1. Genomförande av insats: Dokumentationsuppföljning gjordes i juni månad. Resultatet av uppföljningen blev att följande förbättringsområden togs fram:

- att alla dokumenterar när man arbetat med deltagaren, ej enbart stödpersonen
- att använda mera av rubriken Uppföljning

2. Samverkan: under året har vi haft samverkansmöten med gruppbostäderna, samverkat med Habilitering/autismcenter, Törngårdens autismverksamhet, vårdcentraler och psykiatriska mottagningar.

3. Riskanalyser: Riskanalyserna har följts upp av stödpersonerna och samordnarna i respektive verksamhet enligt årshjulet för medarbetare och samordnare.

Slingan har efter brandmyndighetens inspektion gjort en ny utrymningsplan och nytt larmsystem som så mycket som möjligt är anpassad för att snabbt kunna samla deltagarna utan att stress- och risknivån blir för hög. Ex använder vi inte tjutande brandlarm på Slingan utan har en talkedja som all personal kan och som finns noterad hos brandkåren. Vi går inte heller ut om det inte är akut (ex brand i annan del av bygganden) utan samlas i ett rum med flera utrymningsvägar så brandkåren därifrån kan evakuera vid behov.

Brandkåren gjorde även tillsyn på Ålgryte Dv utan anmärkningar.

Förbättringsarbete och egenkontroll: Verksamheterna har använt aktivitetslista och flödesschema för egen kontroll. Samordnarna har haft egen aktivitetslista som de följt upp i de olika verksamheterna. Enhetschefen följer upp samordnars arbete på möten månadsvis och det löpande upp arbetet på verksamhetsmöten. Varannan onsdag eftermiddag har verksamheterna "egen tid" för planering och utveckling av verksamheten. Verksamheten Slingan började under hösten 2013 ha ett extra insatt mötestid på torsdagar där även timvikarier som är i tjänst deltar i för att kunna få senaste informationen om deltagarna och

deras rutiner. Syftet är också att ta tillvara timvikariernas synpunkter om arbetssätt med deltagarna. Detta har ökat personal kostnaderna i den verksamheten men vi anser att det är viktigt ur kvalitetssynpunkt. Verksamheten måste ha rutiner och arbetssätt som fungerar för deltagarna som har utmanande beteendeproblematik.

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet: Personalen medverkar i kvalitetsarbetet genom att ta eget ansvar i målarbete och i det löpnade arbetet som följs upp på planeringsdagar och vid verksamhetsmöten. Under året har verksamheterna Måsholmen, Slingan och Fönstret haft 10 arbetsplatsträffar, 2 planeringsdagar per respektive verksamhet och 10 verksamhetsmöten med enhetschef. Hösten 2013 infördes också verksamhetsmöten med samordnarna. Samordnarna håller i möten med sin arbetsgrupp för att stämma av aktiviteterna i årshjulet samt planera aktiviteter för deltagare, genomföra dessa och utvärdera. Samordnarna höll i totalt 7 möten under 2013.

Ålgryte och Utflyttad verksamhet har haft 10 arbetsplatsträffar, två planeringsdagar per enhet, Utflyttad har haft 16 verksamhetsmöten och Ålgryte 15.

Dokumentation av kvalitetsarbetet: Schematema processgruppen har haft i uppdrag att utveckla individuella scheman för deltagarna. Gruppen träffades i april för att diskutera det fortsatta arbetet med tydliggörande pedagogik och planerade en workshop för alla medarbetare som hölls i maj. I workshopen fick medarbetarna ta del av olika varianter av scheman, ställa frågor, få information och ge synpunkter. Varje enhet fick i uppdrag att utvärdera befintliga scheman och förbättra utifrån varje deltagares behov av text, bildstöd eller objekt. Till stöd har enheterna medarbetarna i Schematemagruppen. Schematema gruppen kommer att fortsätta arbetet under hösten. Två olika mappar är skapade där medarbetarna kan hämta information och mallar till olika deltagarscheman och en gemensam bildbank. Under hösten 2013 gjordes en extra insats av Homsans metodstödjare för de utflyttade grupperna kring tydliggörande pedagogik. Kvalitetsutvecklaren följde med utflyttade grupperna i deras arbete för att se vilka typer av pedagogiska hjälpmedel som passar deltagarna och att utveckla det stödet.

Verksamheten Måsholmen har haft kontakt med Autismcentrum för att få information och handledning kring två deltagare. Måsholmen har besökt Autismcentrum vid ett tillfälle och Autismcentrums specialpedagog besökt verksamheten vid två tillfällen.

Fönstrets verksamheter har omarbetat rutiner kring deltagarna och gjort nya scheman inför sommaren. Scheman utvärderas under hösten 2013 och gjordes om igen för att bättre fungera för målgruppen som börjar bli äldre. Till schemat lades bland annat sittgympa och mera aktiviteter där personal arbetar individuellt med resp. deltagare. Placeringar var man sitter vid måltider har ändrats för att motsvara de individuella behoven som deltagarna har. Under senhösten 2013 gjordes ett rum om till en ny deltagare som hade behov av eget arbetsrum.

Mervärden

Kartläggning och Genomförandeplan

Varje ny deltagare som påbörjar verksamhet i Homsan kartläggs för att på så sätt ta reda på brukarens behov. Det kan gälla såväl kognitiva hjälpmedel som i vilken omfattning det behövs ett personaltöd och på vilket sätt detta ska ges. Verksamheterna har många externa kontakter med ex habilitering, VUBteamet inom autismcentrum för vuxna inom Habiliteringen, och inom psykiatri.

Vidare ska deltagarens intressen och önskemål så långt som möjligt tillgodoses.

I Homsan är det arbetskonsulenten som i de allra flesta fall gör kartläggningen. Vid behov kan arbetskonsulenten få stöd av arbetsterapeut för att ta fram hjälpmedel.

Även deltagare inom verksamheterna som vill byta arbetsgrupp träffar arbetskonsulenten för en planering och kartläggning inför byte av grupp.

Efter det att kartläggningen är klar upprättas en Genomförandeplan.

Syftet med genomförandeplanen är att skapa en tydlig struktur för det praktiska genomförandet och uppföljningen av en beslutad insats och är ett praktiskt redskap för personalen i sitt arbete

Målen i genomförandeplanen ska vara konkreta och lätta att följa upp och utvärdera.

I våra rutiner framgår att den enskilde och eller företrädare varit delaktiga i upprättandet och planen ska också undertecknas av både utföraren deltagaren

Vi arbetar med såväl kortsiktiga som långsiktiga mål som syftar till en fortsatt utveckling för deltagaren. Vi utvärderar genom att samordnaren två gånger per år går igenom alla Genomförandeplaner och informerar enhetschef som diskuterar ev. avvikelser med den som skrivit Genomförandeplanen.

Antalet upprättade Genomförandeplaner

- Ålgryte 30
- Utflyttad verksamhet och individuell placering 29
- Måsholmen 13
- Fönstret 8
- Slingan 7

Antalet uppföljningar på Genomförandeplaner

- Ålgryte 25
- Utflyttad och individuell placering 25
- Måsholmen 13
- Fönstret 9
- Slingan 10
-

Några uppföljningar inföll i början av 2014 varför de inte är med under uppföljningar 2013.

På Slingan har en deltagare haft uppföljning på Genomförandeplanen vid fyra tillfällen.

Slingan startade i början av året 2013 och vi har velat involvera deltagarnas god man, närstående och stödpersoner i boendet för att utveckla deltagarnas förmågor och skapa trygg verksamhet. På Slingan har vi haft svårigheter att få ParaSoL att fungera tillfredställande beroende på faktorer vi inte kan styra över vilket medfört att del dokumentation gjorts i pappersform och sedan förts över i ParaSoL.

Schematema- årets stora satsning

Under 2013 har vi fortsatt arbetet med att höja nivån på Genomförandeplaner, dokumentation och scheman. Vi har arbetat särskilt med Tydliggörande pedagogik och scheman enligt vår plan för 2013. Till Slingan köptes två iPads för att tillgodose deltagarnas behov av pedagogiska program. För att kunna utveckla individuella och tydliggörande scheman behövdes två delar. Dels en bättre ITgrund för många i personalgruppen och dels mer kunskap om tydliggörande pedagogik. Vi kallade satsningen för "schematema" och den första delen var att utse en processgrupp som höll i arbetet. Personerna i schematemagruppen var några av de medarbetarna som har mest kunskap i att arbeta med tydliggörande pedagogik. Första delen i utbildningen leddes av våra ITkonsult som utbildade all personal i "wordkunskap" vilket innebar att alla vid utbildningens slut skulle kunna göra ett schema för sina deltagare med ex bilder. Några medarbetare fick ännu en gång börja på en första grundnivå och lära sig att ex spara dokument och maila dokument. Som stöd för medarbetarna finns en bildbank att tillgå i en katalog på datorn där de vanligaste bilderna finns ex på taxi, maträtter, tider och dagar. Uppstarten av det pedagogiska arbetet var en föreläsning inom Homsankompetens i februari som handlade om bildstöd med föreläsare från Törngårdens autismcenter. Vi arbetar också parallellt med att föra en diskussion med biståndsbedömarna för att få en tydlig beställning med uppsatta förväntningar och mål för att på så sätt kunna göra tydligare genomförandeplaner som leder till tydliga insatser och för att ge den enskilde inflytande över insatsen så tydliggör vi insatsen genom bl a scheman. På så sätt bildas en kedja som hänger ihop i alla länkarna och som ger ett bättre inflytande över insatsen för deltagaren. Vi har arbetat intensivt med genomförandeplaner och pedagogiken om varför och på vilket sätt sedan 2010-01-01 vid entreprenadstarten.

Inflytande och delaktighet

Under vintern 2013 har två studenter från socialhögskolan gjort en grund till en brukarundersökning baserad på vad brukarna själva tycker är viktiga. Uppsatsen var en C-uppsats som blev klar i januari 2014 och vi kommer att utforma och genomföra en undersökning baserad på uppsatsen resultat under sommaren 2014.

Brukarundersökning genomfördes i december 2013

Enkät till gode män gällande verksamheten skickades till Gode män i december 2013

Sammanställning av enkäterna bifogas.

En fråga som var aktuell för 2013 var att ge några verksamheter möjlighet att laga egen mat på resp. verksamhet men de tillstånd som krävdes gjorde att det blev en för stor insats för oss utan vi fortsätter istället att ge deltagarna på vissa verksamheter möjlighet att laga mat som schemalagd aktivitet någon dag i veckan. Vi gör det på Ålgryte, Fönstret och på Utflyttad

verksamhet, Måsholmen har infört bakning i schemat en gång i veckan för två deltagare. 2013-09-01 bytte vi matleverantör till Akvarellen Restaurang och catering i Tullinge. Akvarellen kan erbjuda oss olika rätter att välja på varje dag och vi kan på så sätt erbjuda en större variation av maträtter och deltagarna får ett större inflytande över sin lunch.

Aktiviteter i verksamheterna.

Ny grupp på Ålgryte Husgrupp utifrån önskemål och intresse bland deltagarna

Sinnesstimuleringsrum färdigställda på Ålgryte och Måsholmen efter behov bland deltagarna. På Slingan erbjuds deltagarna Taktill stimulering.

Sitt och stågympa samt Zumbagrupp är nya på Ålgryte utifrån önskemål och behov bland deltagarna.

Fönstret införde sittgympa i deltagarnas scheman från hösten 2013.

Verkstadsklubb som är en slags fackklubb för deltagarna finns fortsatt på Ålgryte och ger ett mervärde i delaktighet för deltagarna.

Utflyttade grupper har sedan tidigare valt bort verkstadsklubb för att istället ge ut tidningen Vårbergsbladet som utkommit med fyra nummer 2013.

Grupp på hunddagis efter önskemål från deltagarna. Tyvärr var gruppen tvungen att lägga ner då samarbetet med ägaren av hunddagis inte fungerade optimalt vilket påverkade kvaliteten för deltagarna. Vi har kontaktat ett trettiotal andra hunddagis i Stockholm för att få möjlighet att komma in med en grupp men det är stora svårigheter då lokalytorna är små.

Stöd till eget arbete

Arbetslivsteamet har en nyckelroll i Homsan. Arbetskonsulenten sitter i ledningsgruppen. Teamet är första instans i vår arbetslinje. Det är till arbetslivsteamet som biståndsbedömare, gymnasieskolor, anhöriga och deltagare hör av sig för att få en praktik eller placering i Homsans verksamheter. Steg två för teamet är att kartlägga vilken typ av verksamhet deltagaren önskar och har behov av, planerar studiebesök och gör en matchning med externa arbetsplatser. Teamet uppmuntrar och stöttar även deltagare inom Homsan som vill eller kan gå vidare mot den öppna arbetsmarknaden eller som vill byta grupp/verksamhet. En deltagare har varit på kartläggning på Ö o B i Skärholmen som vi har möjlighet att samarbeta med för att kunna göra kartläggningar.

Tre deltagare är för närvarande ute på individuell placering. Det innebär att de har individuell Daglig verksamhet förlagd till ett företag med kontinuerligt stöd av arbetskonsulenten. Under 2013 har en person varit i en restaurang på ett äldreboende och två personer i butiker. En av dessa personer har under hösten tagit truckkort som ev. kan ge honom en möjlighet att få en anställning på den nuvarande arbetsplatsen.

Vi planerade början av 2013 att under året få ut 2-3 personer i lönebidragsanställning under året. En person slutade när han flyttade från Stockholm, två personer har kontakt med

arbetsförmedlingen som tillsammans med arbetskonsulent arbetar för att få till en fungerande lösning mellan Daglig verksamhet och arbetsförmedlingen. I detta arbete är det viktigt att såväl biståndsbedömare som utförare samarbetar och vi tycker att vi har ett bra samarbete med biståndsbedömarna.

Vi upplever också en stor konkurrens från andra Dagliga verksamheter som helt och hållet specialiserar sig på att matcha personer med funktionsnedsättningar mot arbetsmarknaden. Deltagare som är närmre arbetsmarknaden väljer inte Homsan/utflyttade verksamheter i första hand.

Service och insatser

Ålgryte

Ålgryte har under början av 2013 organiserat om och gjort om grupperna så att de fått ett tydligare innehåll. En husgrupp startades som bl a dukar, tvättar och tar hand om växterna.

Ålgryte och Utflyttad har haft sin årliga sommarfest den 13 juni och som i år fick hållas inomhus då det regnade. Det gick bra ändå med tipsrunda, disco och god mat.

Höstfesten hölls på Jakobsbergs gård den 31 oktober med tema Halloween. Det bjöds på rykande bål, snacks och bra musik att dansa till. Och det dansades!

Den 27 augusti var flertalet deltagare från Ålgryte och Utflyttad på Skansendagen "Med alla sinnen" som bl a FUB och Fritidsutvecklarna är med och arrangerar. En dag som varje år är lika uppskattad!

Den 13 september gjorde Ålgryte en större utflykt som gick till Naturhistoriska riksmuséet. Målet för dagen var att titta på nordiska djur och en utställning om människokroppen.

Ålgryte har under våren arbetat med temat Impressionism. Grupperna har på olika sätt deltagit och i maj var konstgrupperna till Millesgården för att ta del av en utställning om impressionism och för att lära mer och få inspiration för eget skapande. Vernissage hölls i september och det mesta var slutsålt efter några timmar. I oktober hade utställningen en plats på Skärholmens bibliotek under två veckor.

En musikgrupp startade för deltagare i behov av sinnesstimulering. En personal spelar gitarr och sjunger välkända låtar och deltagarna deltar efter förmåga med att klappa händer, sjunga och lyssna.

Ålgryte har vidare arbetat med friskvård och bl a erbjudit två olika gymnastikgrupper med stå- resp. sittgympa. Även en Zumbagrupp har startat.

Ålgryte har sedan många år cirklar från vuxenskolan i verksamheten. Under året har Ålgryte haft: Afrikansk dans, Teatergruppen Skärskådarna, Café med musik, bandet Vårburgarna och verkstadsklubb. Ett 20-tal deltagare har deltagit i en eller flera cirklar.

Utflyttad verksamhet:

Caféverksamheten vid Vårbergs gamla sjukhem har haft ett osäkert år då caféet under sommaren 2013 hade 5 inbrott och ett tiotal inbrottsförsök. Vidare användes caféet kvälls och nattetid som en samlingsplats för ungdomar från närområdet vilket resulterade i mängder av skräp och vandalisering av bord, stolar och annat. Efter klagomål från flera av verksamheterna i huset hyrdes centralt väktare in och från slutet av 2013 är entrén låst och kameraövervakad vilket minskat antalet obehöriga i huset. I och med detta så har caféet öppnat upp igen. Kundantalet är inte så stort men gruppen serverar även luncher till bussgrupperna och administrativ personal. Luncherna körs dit av en bussgrupp.

Den 19 september startade vi en grupp på ett hunddagis i Västertorp. Gruppen blev mycket omtyckt av såväl hundar som ägare dock blev ägarinnan sjuk under senare delen av året och samarbetet fungerade inte längre optimalt och vi kunde inte längre ha en grupp där. Deltagarna har börjat i andra grupper och verksamheter efter önskemål.

Buss 1 har fortsatt med sina uppdrag i Huddinge kommun och arbetar där med ex parkskötsel, skräpplockning och rensa sly. Man gör även ärenden till Oxo förvaltning där man kör kartonger och lastpallar till återvinning. Gruppen har även andra transportuppdrag inom Homsan. Två gånger i veckan är gruppen på Lövsta gård i Huddinge och utför uppdrag som att sopa stallet, kratta sargen i ridhuset, ge vatten åt fåren.

Buss 2 kör verksamheternas mat och återlämnar kantiner till vår matleverantör Akvarellen i Huddinge. Gruppen kör även internpost till Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Miljögruppen på Hjälpmedelscentralen arbetar med ex återvinning och rekonditionering av hjälpmedel. Under 2013 har HMC flyttat en del av sin verksamhet samt börjat arbeta i ett nytt logistiksystem som har gjort att en del av gruppens arbetsuppgifter har försvunnit då de i det nya systemet ska utföras snabbare och under kortare tid. Vi har kontinuerliga möten med HMC för att följa upp gruppens arbetsuppgifter.

Produktionsgruppen som tidigare fanns på Orbit One fick lämna företaget 2012 då företaget flyttade verksamheten utomlands. Istället skapade vi då Produktionsgruppen som i en hyrd lokal arbetar med legoarbeten som hopprepsmontering och paketering till olika företag. Man arbetar också med en del demontering.

Bodisgruppen arbetar på stadsdelsförvaltningen med vaktmästeriuppgifter samt sköter en del av de lokala köken på olika våningsplan. Man utför också en del handling åt de olika planen.

Individuell placering. I dag finns tre deltagare på individuell placering inom handel och restaurang. Steget mellan Utflyttad grupp och individuell placering är stort och det krävs

som tidigare beskrivit en lång planering för att gå vidare till individuell planering. För många deltagare är det inte alls möjligt att klara den utvecklingen vilket vi också måste vara lyhörda för. Homsan erbjuder också möjligheten till att kombinera daglig verksamhet i någon av daglig verksamhetsgrupperna samt ha individuell placering på ett företag.

Måsholmen

Måsholmen är sedan januari 2013 delad i Måsholmen och Slingan. Måsholmen är en verksamhet för personer med autism och verksamheten går ut på att skapa en trygg och förutsägbar dag med få förändringar. Förändringar i verksamheten eller för den enskilde planeras i mycket god tid och innan förändringen sker skapas nya rutiner, riskanalyser och scheman samt att all personal är informerad och arbetar på samma sätt utifrån rutiner och scheman. På Måsholmen har såväl deltagare och personal arbetat tillsammans med varandra under många år och det är därför viktigt att göra kartläggningar med jämna mellanrum för att dokumentera och anpassa efter förändrade behov.

Måsholmen har under våren 2013 arbetat med att utveckla dokumentationsrutiner och arbetssätt som resulterade till nya scheman för deltagare. Hösten 2013 skapades ett rum för modularbete inspirerat av TEACCH metoden som är en metod för tydliggörande.

Matsalen markerades med färger för respektive matbord för att tydliggöra för deltagarna var man sitter. Man gjorde matgrupper istället för att sitta vid långbord. Verksamheten planerade även om sittplatserna. Detta har medfört lugnare miljö och tydlighet för deltagarna.

Stödpersonerna på Måsholmen har arbetat mycket med att få uppdaterade nivåer för deltagarna. I de fall man sett att nivåerna inte stämmer överens med det aktuella behovet har man tagit kontakt med biståndsbedömare och bedömningskansliet. Detta arbete fortsätter under 2014 då det fortfarande är några deltagare som vi anser har för låg ersättningsnivå jämfört med det behov som deltagaren har och får.

Ett sinnesstimuleringsrum har utvecklats under sommaren 2013.

I år valde Måsholmen att inte åka på någon större gemensam utflykt då det väcker oro för många av deltagarna. I stället har man gjort många små utflykter i närområdet. Måsholmen åker på bussutflykter på måndagar både enskilt och i grupp.

Aktiviteter på Måsholmen är bl a dans, rörelse, modularbete, plantering och skötsel av växter och skapande verksamhet.

Fönstret

På Fönstret deltar brukare med stora omvårdnadsbehov och alla deltagare arbetar deltid. Deltagarna på Fönstret har blivit äldre och orkar inte arbeta i samma takt som tidigare. En deltagare som arbetat heltid men gick ned till deltid i november 2013.

Fönstret har arbetat med att bygga upp rutiner för att kunna anpassa aktiviteterna dagligen efter hur deltagarna mår. Aktiviteterna är i första hand inriktade på sinnesstimulering och kognitiv träning. Aktiviteten bakning sker en gång i månaden istället för en gång i veckan som tidigare. Deltagarnas ork och intresse har minskat för den aktiviteten under hösten.

En deltagare som slutade i december 2012 återkom till verksamheten i december 2013 vilket innebär att Fönstret har 10 deltagare. Under 2014 förväntar vi oss några pensionsavgångar.

Slingan

Slingan startade verksamhet i januari 2013. Slingan har under året arbetat tillsammans med handledare och metodutvecklare för att skapa ett gemensamt arbetssätt och en dokumentation och rutiner som ger det möjligt att följa deltagarens dag och återkoppla svårigheter och lära av det som gick bra och varför vissa situationer uppstår. Runt deltagarna på Slingan krävs också ett dagligt samarbete med gruppbestånd, anhöriga, assistenter och taxibolag. Allt för att skapa så små störningsmoment som möjligt. Personalen arbetar lågaffektivt. Lågaffektivt bemötande är ett förhållningssätt vid problemskapande beteenden och situationer. Det innebär att man håller sin egen känslointensitet låg och utstrålar ett lugn för att undvika att tillföra mer stress till situationen med bara nödvändig information till varandra och till deltagarna. Som personal måste du alltid vara alert och läsa av deltagarens beteende utifrån situationen och helst agera före något händer. En upptagen toalett eller en sen taxi kan skapa en hög stress- och ångestnivå hos deltagare som kan medföra ett utagerande beteende eller ett självskadande beteende. Därför har personalen flera möten i veckan för att fånga upp situationer, förändringar och arbeta fram en alternativ plan i alla tänkbara scenarion. Även rutiner för hur vi skyddar andra deltagare och medarbetare i olika situationer måste vara helt klara för alla medarbetare. Vi arbetar sedan i maj med Ipads och använder dem som kognitiva hjälpmedel och som stöd i olika situationer och som ett hjälpmedel för att ha en aktivitet om ex taxin är sen. Deltagarnas dag på Slingan struktureras i form av scheman med bilder eller objekt (ex en leksakssko visar deltagaren att det är dags att gå eller ex en sked för lunch). Alla deltagare har egna individuella rutiner som beskriver varje moment från det man kommer till dess vi gör en överlämning till över till taxipersonalen. I rutinen beskrivs exakt hur personalen gör för att ex förhindra utmanade beteenden. Vikarier som arbetar mera sällan börjar sitt arbetspass i god tid för att hinna få information och läsa på rutinerna. Rutinerna används aktivt under hela arbetspasset. Introduktion av nya medarbetare tar lång tid på grund av att personalen behöver lära känna rutinerna och deltagarna reagerar starkt på nya medarbetare om de inte arbetar på likartat sätt, man får inte avvika från rutinen. Slingans medarbetare arbetar också för att utveckla deltagarnas förmågor. Innan ny aktivitet testas skrivs en plan hur aktiviteten introduceras till deltagaren och det görs en riskanalys vad som kan hända när ny aktivitet eller arbetssätt provas.

Värdegrund och visionsarbete Under 2013 påbörjade Ledningsgruppen ett värdegrunds- och visionsarbete där vi diskuterat vad som identifierar Homsan som företag. Vi har haft tre seminarier för ledningsgruppen och utifrån våra diskussioner om vision och identitet har vi ringat in ramarna för hur vi vill arbeta och inom ramarna har vi planerat för värdegrundsarbete i verksamheterna. Vi använder oss ofta av uttrycket Homsan verksamhet med hjärta och vi har låtit den inarbetade meningen få bli en del av vår vision och vi har

diskuterat vad verksamhet med hjärta betyder. En viktig aspekt i vårt visionsarbete har varit att göra vår vision tillgänglig för alla. Vi använder därför vår logotyp som ett tydliggörande för vår vision: Vår logotyp är ett hus med ett hjärta i och texten **Homsan verksamhet med hjärta**. "Huset med hjärta beskriver på ett enkelt och symboliskt sätt hur vi ser på vår verksamhet. Formspråket är enkelt och ser ut som en Pictogrambild vilket är enkelt att ta till sig.

Huset vilar på (värde)grunden som är basen för allt vårt arbete. Själva huset symboliserar det fyrkantiga och reglerade dvs. lagar, rutiner och riktlinjer som vi följer

Hjärtat i huset symboliserar bemötande, delaktighet och kunskap.

Huset är också öppet och transparent och välkomnar de som vill komma till oss som brukare, anhöriga, medarbetare eller andra. Transparensen visar på en organisation som tål insyn.

När vi beskriver våra värderingar och ståndpunkter i olika frågor är det med visionen och huset som utgångspunkt. För oss innebär det att vår verksamhet behöver både mjuka och hårda faktorer och vi visar på vikten att ha en hållbar grund baserad på värderingar, etiska principer, lagar och riktlinjer. Helheten skapar en hållbar och konkret värdegrund att använda i verksamheterna.

Utifrån visionen och Homsanhuset hade vi en hel planeringsdag i början av 2014 för hela personalgruppen för att ta fram de värderingar vi gemensamt tycker att Homsanhuset står för. Arbetet kommer att fortsätta under 2014.

Vi fortsätter våra föreläsningar inom Homsan kompetens som vi också ser som en grund i vårt värdegrundsarbete. Föreläsningarna ger kunskap omkring olika diagnoser, bemötande och metoder i arbetet som sammantaget ger medarbetarna en ökad kompetens och förståelse för deltagarna och som ger en ökad kvalitet. Föreläsningarna är öppna för anhöriga, Godemän, gruppboadspersonal, biståndsbedömare och andra intressenter.

Arbetsmiljö

Vi följer arbetsmiljöhjulet och har inga avvikelser från hjulet så här långt. De fysiska skyddsronderna är genomförda och ev. avvikelser åtgärdade. Medarbetarsamtal avslutades under juni. Brandskyddsmyndigheten kom på inspektion till Ålgryte och Slingan. Vi fick med beröm godkänt och omdömet hög brandsäkerhetsmognad. Under maj och juni har medarbetarna erbjudits subventionerad Zumba med instruktör vid 4 tillfällen. Ca 7-8 medarbetare deltog vid varje tillfälle.

Löner 2014 förhandlade enligt kollektivavtal

Vi har haft tre ärenden med Kommunal enligt MBL § 11 och ett ärende enligt MBL § 19

Vi har vid ett flertal tillfällen samverkat med kommunal via telefon och möten i såväl organisations- som individärenden.

Storstädning inklusive fönsterputs genomfördes 2 gånger under 2013 i alla lokaler. Små reparationer har gjorts på Måsholmen, Ålgryte och Slingan.

Personal

Antalet anställda

Förfrågningsunderlag 43 anställda inkl. sjukskrivna och tjänstlediga

2009 12-31 37,5 inkl. långtidssjukskrivna

2010-12-31 46 inkl. långtidssjukskrivna

2011-12-31 43 inkl. långtidssjukskrivna

2012-12-31 46 inkl. långtidssjukskrivna

2013-03-31 44.75 inkl. långtidssjukskrivna

2013-07-31 40.75 inkl. långtidssjukskrivna

2013-12-31 41.50 inkl. långtidssjukskrivna

Som tidigare varierar antalet medarbetare under året i takt med förändringar i antalet deltagare och deltagarnivåer. I början av 2013 hade vi flera avslut bland deltagare vilket gjorde att vi hade en övertalighet under ca två månader vilket direkt påverkade resultatet så att vi gick med förlust.

Vi har utökat och förändrat i organisationen och tillsatt en ny enhetschef som är chef för Slingan, Måsholmen och Fönstret.

Arbetet blir allt mer krävande, många deltagare har stora stödbehov vilket i sin tur kräver fler kontakter med biståndsbedömare, habilitering, gruppboheter etc. och sedan ska alla momenten dokumenteras. Allt mer av arbetet kräver en stor IT-kunskap, scheman görs i datorn, dokument runt utvecklingsarbete och minnesanteckningar och protokoll görs på dator. Det finns medarbetare som upplever IT-kraven som höga och vi har under året haft särskilda IT-satsningar för medarbetarna. Alla medarbetare ska också gå minst två utbildningar eller föreläsningar om året varav en kan vara Homsan kompetens. Trots påminnelser har inte alla varit på två föreläsningar vilket tas upp i samband med kompetensplan för varje medarbetare.

Sjukfrånvaron, såväl lång- som korttidsfrånvaro har minskat vilket vi tror kan bero på en större medvetenhet omkring hälsa och frånvarotal. Vi har bl a haft föreläsning i förflyttningsteknik och en föreläsning om stress.

Vi har också en ny rutin som innebär att varje chef träffar medarbetaren efter tre frånvarotillfällen för att diskutera runt hälsa och arbetsmiljö.

Alla medarbetare har gått webbutbildning i hygien. Webbutbildningar kan vara ett bra sätt att komplettera andra utbildningar med då medarbetaren kan göra dem när det passar.

Följande utbildningar har bl a utförts under 2013

1. Homsan Kompetens:

- Autismspektrum och nycklarna till den sociala förmågan
- Lågaffektivt bemötande
- Ergonomi
- Seriesamtal och sociala berättelser
- Bildstöd
- Hjärnskador
- Stress och hjärnan
- 2. Webb utbildning i Basala hygienrutiner (hela Homsan)
- 3. Webb utbildning Arbetsmiljö (hela Homsan)
- 4. Homsans internutbildning; Grundkurs i Word och överföring av bilder från kamera till dator.
- 5. TAKK grund (teckenkommunikation)
- 6. Att leva med epilepsi
- 7. Hur kan Lex Sarah vara ett stöd till personalen inom omsorgen
- 8. ParaSoL utbildning (Sabina Toromanovic)
- 9. Modern Arbetsteknik och Comfortsystem; seminarium runt ergonomi och förflyttningskunskap (arbetsterapeut)
- 10. "Vad gör kaptenen när det stormar på jobbet. Att som chef och ledare framgångsrikt kunna hantera och förebygga konflikter i arbetsgrupper. (LG)
- 11. Sittgymnastik
- 12. Zumba

Under året har vi erbjudit 6 olika cirklar ledna av pedagoger från vuxenskolan

- Teatercirkeln Skärskådarna
- Afrikansk dans,
- Fredagscafé med musik,
- bandet Vårburgarna
- Verkstadsklubb.
- Tidningsgrupp

Ett 25-tal deltagare har deltagit i en eller flera cirklar.

Handledning har erbjudits medarbetarna på Slingan från Törngårdens autismcenter.

Måsholmen har haft vid 3 tillfällen utbildning av Autismcentrum kring två deltagare.

Homsan har under året erbjudit 1 200 kr i friskvårdsbidrag vilket utnyttjas av ca 15 av medarbetarna

Vi har erbjudit subventionerad Zumba i direkt anslutning till arbetet under 6 pass, erbjudandet utnyttjades av 6-7 medarbetare.

Vi har haft två personalfester och ett julbord.

Kultur och Fritidsverksamhet

Ålgryte DV har varit på Millesgården och arbetat under temat Impressionism, utställningen ställdes även ut på Skärholmens bibliotek.

Verksamheterna har haft höstfest och vårfest.

Ålgryte ha startat Zumbagrupp och rörelsegrupper.

En musikgrupp har startats på Ålgryte

Ålgryte har varit på utflykt till Naturhistoriska riksmuseet

Måsholmen har sedan tidigare rörelse och dans vilket de fortsatt att utveckla med att införa träning med lätta ballonger.

Slingan har en deltagare som rider en fm i veckan, en personal från Daglig verksamhet och en personal från boendet följer med. 5 av 6 deltagare har dagliga snabba promenader 1-2 gånger per dag för att få ner stressnivån. Två deltagare har var för sig bussutflykt på onsdagar. Tre deltagare promenerar till restaurang för lunch en gång i veckan som ett led i den sociala träningen. En deltagare deltar i Ålgrytes Afrikanska dans. Taktill stimulering erbjuds till alla deltagare.

Fönstret erbjuder deltagare sittgympa och träning i träningsrummet.

Tre deltagare på Ålgryte simmar en gång per vecka.

Information från stadens fritidsutvecklare finns att läsa i såväl papperform på de olika verksamheterna som i digital form på Homsans hemsida.

Homsans Facebooksida visar aktiviteter från de olika verksamheterna samt informerar om kommande Homsanaktiviteter

Kvalitetsarbete

Vi arbetar som tidigare med aktivitetslistor, årshjul och flödesscheman för varje verksamhet som baseras på mål framtagna av ledningsgruppen. Målen är baserade på

Resultat av brukarundersökning

Medarbetarundersökning

God mansundersökning

Enkät till samverkanspartners

Medarbetarenkät

Avvikelser, Synpunkter, förändrade behov, nya rön och ny forskning. Vi ser inga större avvikelser mot våra listor och årshjul. Under året har samordarna fått ett nytt årshjul med mer specifika uppdrag.

Ekonomi

Året började tungt då flera deltagare slutade med en personalövertalighet som följd. Vidare hade vi några stora engångskostnader samt uppstartskostnader för Slingan i form av renovering av lokalen, möbler och extra personalkostnader i samband med flytten. I maj vände resultatet i takt med att antalet medarbetare kunde anpassas till intäkterna.

Sommaren har inneburit extra personalkostnader för semestervikarier.

Vi arbetar som tidigare med att få adekvata nivåer för deltagare då en del personer har betydligt större behov än vad poängen i bedömningsmallarna ger. Under hösten stabiliserades resultatet. Se bokslut 2013.

Avvikelser

Vi har haft ett tiotal avvikelser på Ålgryte omkring samma deltagare.

En avvikelse på Slingan som resulterade till nya rutiner kring deltagaren och byte av arbetsrum som passade bättre för personen.

En god man till en deltagare på Slingan som skickat ca 80 mail med synpunkter och klagomål under 2013 vilka besvarats i mail, brev och fyra uppföljningar på Slingan samt ett hembesök av enhetschef på önskemål av god man. Samma gode man skickade även en anmälan till IVO (inspektionen för vård och omsorg) vilken är under utredning. Homsan har skrivit ett yttrande till IVO.

Sammanfattning Homsan fortsätter att driva en Daglig verksamhet med högt satta mål och ambitioner när det gäller kvaliteten för våra deltagare. Vi har ett fungerande ledningssystem som följer upp verksamheten på ett strukturerat sätt. Vi rättar till fel så snart som möjligt. Under 2013 har vi fortsatt att fördjupa innehållet i verksamheterna med bla kartläggningar och ett tydliggörande av arbetsdagen för deltagarna. De aktiviteter vi listade i planer inför 2013 har genomförts alternativt förändrats då omständigheterna krävt så.

Homsans medarbetare erbjuds kompetensutveckling och att vara direkt delaktig i hela företagets utveckling genom processgrupper som arbetar brett för hela Homsan. Vi har en sund ekonomi och en stor transparens gentemot våra kunder och leverantörer för att kunna visa att Homsan står för kvalitet och med deltagarnas bästa i fokus.

Anne Sand-Björkqvist
Homsan AB

Sammanställning enkät till gode män och förvaltare och jämförelse mellan 2011/2012/2013

Tillgänglighet

Jag har fått information om hur och när jag kan nå verksamheten

instämmer helt eller delvis

75 % / 97 % 95 %

Det är lätt att komma i kontakt med personal i verksamheten

instämmer

79/93/95

Trygghet

Jag känner förtroende för personalen

instämmer

74/97/92

Jag vet vilka som är stödpersoner till min huvudman

instämmer

83/67/88

Personalen tar hänsyn till min huvudmans behov

stämmer

94/94/90

Jag känner mig trygg med den Dagliga verksamheten

Stämmer

97/97/90

Jag blir väl bemött i kontakt med personalen

stämmer

100/100/100

Kompetens

Jag anser att personalen är kunnig och utför sitt arbete på ett bra sätt

stämmer

97/100/88

Jag upplever att min huvudman får ett bra stöd under vistelsen på Daglig verksamhet

stämmer

94/95/87

Delaktighet

Min huvudman är på Daglig verksamhet de tider vi önskar

stämmer

85/89/92

Jag vet vem jag ska prata med om jag har synpunkter på verksamheten
Stämmer
87/66/83

Jag tror att min huvudman är nöjd med de aktiviteter som erbjuds i verksamheten
stämmer
97/97/88

Så här tycker jag om Den Dagliga verksamheten
Jag är nöjd med min huvudmans Dagliga verksamhet
stämmer
97/97/87

Jag upplever att min huvudman är nöjd med sin Dagliga verksamhet
stämmer
97/97/85

Sammantaget ser vi ett något lägre resultat än 2012 vilket kan bero på att vi nu nått ut till fler gode män och de som var mindre nöjda inte svarade alls tidigare år.

Utveckling

Resultaten analyseras på verksamhetsnivå. En åtgärd som vi startar med i april 2014 är att varje verksamhet skriver ett månadsbrev till gode män och gruppbostäder om just den egna verksamheten.

Slingan kommer under 2014 bjuda in god man och närstående till flera uppföljningar och träffar för att få synpunkter, informera och skapa kontakt. Detta görs på grund av att flera av deltagarna har blivit uppsagda från sina förra dagliga verksamheter innan de börjat på Slingan. Uppsägningarna av deras huvudman har orsakat osäkerhet och stor otrygghet bland gode män vilket vi såg i stadens brukarundersökning som för Slingan visade att man inte var nöjd med verksamheten. I uppföljning med gode män omkring resultatet visade det sig att man överlag var mycket nöjd med Slingan men kände en osäkerhet och misstänksamhet mot Dagliga verksamheter enl. ovan.

På Ålgryte får vi överlag det bästa resultatet vilket kan bero på att verksamheten erbjuder många tillfällen att möta gode män i samband med vernissager och andra utställningar.

Leverantörens mervärden

Innehåll

Leverantörens mervärden	1
1. Kartläggning och genomförandeplan	2
2. Inflytande och delaktighet.....	4
3. Stöd till eget arbete	8
4. Service och insatser	12
5. Värdegrund	20
6. Arbetsmiljö.....	22
7. Personal	24
8. Kultur- och fritidsverksamhet	25
9. Kvalitetsarbete.....	27
10. Miljöarbete	32

1. Kartläggning och genomförandeplan

Kartläggning av arbetsplatser

Homsan tolkar det som att man i förfrågningsunderlaget vill veta hur företaget ska arbeta med att kartlägga individens arbetsplats, dvs. oavsett om den är i basgrupp, yrkesgrupp, utflyttad daglig verksamhet eller enskild placering. Vi tolkar det som kartläggningen avser brukaren och vilken tilltänkt arbetsplats den kan tänkas ha samt att kartlägga behoven av ex hjälpmedel och annan anpassning på den tilltänkta arbetsplatsen.

Hur kartläggningen genomförs

Inom Homsan AB finns en arbetsterapeut och en vårdare på 50% som fungerar som jobbcoach som arbetar med arbetslivsfrågor. Verksamheten avser att under 2010 anställa en arbetslivskonsulent för att bättra kunna motsvara framtida behov. Syftet är att arbetsterapeut och arbetslivskonsulent ska arbeta med utredningar och kartläggningar av brukare som har beslut om daglig verksamhet. Arbetsterapeuten kommer primärt att arbeta med brukare inom basverksamheter och arbetslivskonsulenten med yrkesgrupper, utflyttad verksamhet och enskild placering

Processen i kartläggningen går till enligt följande:

- Arbetslivskonsulenten och arbetsterapeuten träffar varje ny brukare för att göra en kartläggning av brukarens intressen, behov, önskemål och resurser. Man arbetar med att strukturerat få en kännedom om detta och det dokumenteras fortlöpande. Som underlag för kartläggningar av personer på lindrig utvecklingsnivå och Asperger använder vi ett material, som inspiration för material har vi haft Misas verksamheter. För andra målgrupper behöver ett forsknings och evidensbaserat underlag tas fram.
- I de fall brukaren så önskar finns anhöriga och godemän med vid den inledande kartläggningen.
- I kartläggningen ingår att ta hänsyn till de krav som är ställda utifrån beställningen av insatsen.
- Här måste arbetsterapeuten också se vilka behov av tekniska och kognitiva hjälpmedel som behövs för brukaren på arbetsplatsen
- Brukaren får sig tilldelat en stödperson
- Brukaren tillsammans med stödpersonen och eventuellt anhöriga och gode män arbetar med att fylla i dokumentet "Mitt behov av ditt stöd". Det är en form av kommunikationshjälpmedel.
- Kartläggningsfasen tar olika lång tid beroende på individuella behov men ett mål är att den ska mynna ut i en arbetsplatsplacering inom 6 veckor. Under den tiden ska personen gärna ha hunnit göra ett eller flera studiebesök på arbetsplatser tillsammans med arbetslivskonsulenten

Nu övergår kartläggningen till att bli en arbetsplatspraktik under en period. Beroende på brukarens önskemål, behov och vad kartläggningen kommit fram till så finns det flera alternativ till arbetsplatspraktik;

- basverksamhet,
- en yrkesgrupp
- en utflyttad daglig verksamhetsgrupp
- en enskild placering

- eller en kombination av ovanstående

Efter en till tre veckor utvärderas arbetsplatspraktiken och praktiken över går i en arbetsplacering eller en ny arbetsplatspraktik

Stödpersonen skriver nu tillsammans med brukaren och/eller dess närstående, gode man en genomförandeplan i ParaSol, den syftar till att svara beställaren av insatsen hur verksamheten kommer att utforma brukarens insatser och hur de ska dokumenteras.

Verksamhetsledningen samt personal inom Homsan har god kunskap om It-Systemet ParaSol och har skrivit genomförandeplaner med gott resultat. Homsan strävar efter att vara i framkant när det gäller utveckling och nya rutiner för hur genomförandeplaner skrivs. En genomförandeplan svarar på vad den dagliga verksamheten ska göra för att uppnå de mål och krav som ställts för insatsen. Genomförandeplanen innehåller bara till viss del hur dessa mål och krav ska uppnås. För att kunna arbeta efter respektive individs förutsättningar så används även andra dokument som berättar hur detta genomförs.

Stödpersonen och brukaren skriver också en handlingsplan med tydliga mål och delmål för hur brukaren ska få stöd i att utvecklas och kunna agera så självständigt som möjligt i sin dagliga verksamhet.

Brukaren ska under sin tid inom Homsan ges möjlighet att pröva sig fram för att hitta ett arbete som passar. I kontakten med stödpersonen ska brukaren kunna ha synpunkter på sin insats och tillsammans diskutera de fram förändringar och förbättringar för att kunna uppnå målen.

Alla brukare ska ha rätt att vara en del i arbetslivet utifrån sina förutsättningar. För en del personer kan det handla om att vara några timmar eller dagar på en arbetsplats eller i en yrkesgrupp och resterande tid vara i en basgrupp eller yrkesgrupp. Homsans dagliga verksamhets alla olika enheter ska kunna liknas vid ett smörgårdsbord där brukaren ska kunna plocka de delar som passar henne eller honom!

2. Inflytande och delaktighet

Brukarens inflytande och delaktighet i beslutsprocessen

Inledning

"Vi finns till för brukaren, brukaren finns inte till för oss."

Homsans syn på verksamhet där man på något vis ska stödja andra människor är att det kräver en stor ödmjukhet. I en verksamhet med tydliga maktförhållanden är det viktigt att alla parter är medvetna om det och vilka strukturer det medför. För Homsan är det oerhört betydelsefullt att bryta maktstrukturer och stärka makten för brukarna. En bra daglig verksamhet är en verksamhet som har formats av brukarna, där de är delaktiga och har ett inflytande över hur arbete och arbetssätt utförs.

"Var och en ska ha största möjliga inflytande och medbestämmande över stödet som ges enligt LSS"

För att kunna leva upp till Lss-lagen, brukarna och inte minst våra egna intentioner om att brukaren behov och önskemål är i centrum för Homsans verksamhet har vi skapat rutiner för detta.

Metoder, rutiner och arbetssätt för att skapa största möjliga inflytande för brukarna

I dag pågår projektet Picto Stat inom de Dagliga verksamheterna i Skärholmen. Pict-o-stat är ett enkätverktyg som använder sig av Pictogrambilder, fotografier och inspelat tal för att presentera och förtydliga frågealternativ för personer med olika former av kognitiv funktionsnedsättning. Brukarna kan självständigt och anonymt utvärdera sin arbetsmiljö. Frågematerialet är utformat specifikt för att användas vid kvalitetsuppföljningar. Med hjälp av den statistik som kan tas fram i programmet kan man i verksamheten göra analyser och planera ev. åtgärdsprogram som ska ligga till grund för vidare kvalitetsutveckling. Homsan kommer att använda Pict-o stat.

Brukaren ska ha rätt till stöd för att kunna uttrycka sin åsikt. Ett sådant forum är exempelvis Verkstadsklubben. Där träffas brukarna utan att vår personal är med. Verkstadsklubben har personalstöd i form av en studiecirkelledare ifrån vår samarbetspartner Studieförbundet Vuxenskolan. Syftet är att få möjlighet att diskutera sin arbetssituation och att veta att de åsikter man vill ska framföras till verksamhetens personal också kommer fram. Mötena dokumenteras och återkopplas till personal på deras möten

Brukarens möjlighet att delta i olika verksamheter utifrån förmåga o intressen

Varje år upprättas en handlingsplan för varje brukare, det görs utifrån var och ens förmåga i samverkan med respektive stödperson. Ett av syftena är att lyfta brukarens egna önskemål och individuella målbild för kommande år. Handlingsplanen ska innehålla vilka arbetsuppgifter brukaren önskar arbeta med samt vad som ska vara brukarens individuella målbild när året är slut. Handlingsplanen kan innehålla allt ifrån att brukaren önskar prova på flera olika arbetsuppgifter till att den har behov av mer habiliterande insatser.

Att bygga på brukarens möjligheter och ha ett lösningsfokuserat arbetssätt är ett verktyg för personalen. Det är oerhört viktigt att vara receptiv för brukarens signaler om vad som är bra eller inte. Många gånger visar brukaren med sitt beteende åsikter, signaler, tonfall, gester. Hur vi ska arbeta, det gäller att fånga upp detta. För att ta tillvara och sprida kunskapen om brukarens olika uttryckssätt kommer vi att arbeta med ett dokumentet "Mitt behov av ditt stöd." Där ska finnas information till personal om brukaren individuella behov och önskemål och stöd behov. Informationen bygger på brukarens egna berättelser men också på att vi kan tolka brukaren och sen skriva ner det för att använda i framtiden.

Individuellt stöd och hjälpmedel

För att nå bästa resultat i att förstå och tolka brukaren utifrån dennes individuella nivå arbetar vi med stödpersonskap. Det är stödpersonens uppgift i samverkan med personalgruppen att i brukarens handlingsplan föreslå och rekommenderas hjälpmedel. Stödpersonen arbetar i ett nära samarbete med arbetsterapeuten för att utforma ett så bra stöd som möjligt för brukaren.

Med de rätta hjälpmedlen ökar brukaren möjlighet till inflytande.

Klara Mera är ett kunskapscenter för kognitivt stöd inom Handikapp och Habilitering i Stockholms landsting. Målsättningen är att all personal ska ha besökt Klara Mera under 2010 för att på så sätt kunna erbjuda brukarna kvalificerat, evidensbaserat stöd.

Många gånger har brukaren ett stort nätverk av människor omkring sig som känner denne väl. Vi vill i möjligaste mån samverka med såväl anhöriga gode män gruppboheter, biståndshandläggare och andra som har en kunskap om brukaren. Det är oerhört viktigt att denna samverkan sker på ett sätt som gagnar brukaren och att dennes integritet och självbestämmande beaktas. Homsan bjuder in gruppboheter till samarbetsmöten och sänder enkäter till anhöriga och gode män för att få deras synpunkter.

I verksamheten finns en brevlåda för klagomål, synpunkter och förslag. Den ska finnas väl tillgänglig för brukare. Brevlådan ska ha en tydlig text och bild som visar på dess funktion. Inkommande post i lådan tas upp på personalmöten och protokollförs. Syftet är att den ska vara en del av brukarens möjligheter till att ha inflytande på verksamheten.

Brukaren ska ges möjlighet att delta i olika verksamheter utifrån sin förmåga och sina intressen. Det är viktigt att brukaren får en möjlighet att göra studiebesök och få information om vilka olika enheter som finns inom Homsan Dagliga verksamhet. Det ska finnas möjlighet att ha sin dagliga verksamhet förlagd på olika enheter olika dagar utifrån sina önskemål. Vid utformningen av nya enheterna ska brukare inom Homsan informeras och få möjlighet att göra studiebesök och pröva på nytt arbete för att se om det är intressant.

Homsan har en viktig uppgift att upplysa och vägleda brukaren om olika möjligheter för arbete.

Rutiner för att kontakt upprätthålls med närstående och gode män

Inledning

Samverkan runt verksamheten och den enskilde brukaren är ett viktigt instrument för att stödja brukaren i att ha en god kvalitet på sin dagliga verksamhet. Det är också viktigt för den anställde att

ha en trygg och god arbetsplats. I Homsans kvalitetsdokument regleras förhållningssättet till anhöriga och gode män

Inom Homsans verksamheter finns brukare med varierande grad av funktionsnedsättning, det innebär också ofta att personerna har olika behov av stöd i sin vardag.

Brukarens familj, närstående och gode män är en viktig del i dennes liv. De kan ha olika funktioner gentemot brukaren men i Homsan anser vi att det är betydelsefullt att ha en god kontakt med dessa personer. Vi tar naturligtvis i första hand reda på vad brukaren önskar att vi ska ha för kontakt. Det är av största vikt att respektera brukarens integritet och medarbetarna måste vara lyhörda för eventuella förbehåll i kontakten med anhöriga/gode män.

Homsan avser att starta ett etiskt råd som fungerar som bollplank för utveckling och säkerhet i kvalitetsfrågor. Förhoppningen är att rådet ska bestå av anhöriga, godemän och personer från brukarorganisationerna.

Två gånger per år bjuds anhöriga och gode män in till anhörgmöte. Minnesanteckningar skrivs. På mötet presenteras verksamhetsplanen, kvalitetsgarantier, organisationsförändringar, och resultat från olika mätningar. Vidare ges övrig information om verksamheten och det ges stor möjlighet till att ställa frågor vid vissa tillfällen inbjuds representanter från handikapporganisationer, handikappråd, politiker och personer från stadsdelsförvaltningen för att diskutera och informera om någon aktuell fråga.

Många anhöriga visar stort intresse för andra delar av verksamheten och en gång per år ges möjlighet till studiebesök på olika enheter inom verksamheten.

Homsans hemsida ger möjlighet för anhöriga och godemän att följa verksamheten. På hemsidan finns lättillgänglig kontaktinformation till medarbetare och ledning inom homsan. Därifrån finns också möjlighet att länkas mot handikapporganisationer, habilitering och andra.

För att anhöriga ska känna sig trygga är det viktigt att de lätt får kontakt med rätt person inom enheten.

Vi lämnar skriftlig information om vem som är brukarens stödperson inom den dagliga verksamheten, där ingår kontaktuppgifter, telefonnummer och mailadress till kontaktpersonen och till verksamhetsledare. Vi återkopplar snabbt till anhöriga med korrekta svar enligt Homsans rutiner för kontakter med anhöriga. Vid byte av stödperson och vid förändrade arbetsuppgifter kontaktar kontaktpersonen anhöriga för att beskriva brukarens nya arbetsuppgifter.

Vid behov och efter medgivande från brukaren använder vi oss av en kommunikationsbok som en länk mellan hemmet och den dagliga verksamheten för vardagligt informationsutbyte.

Inför upprättandet av dokumentet "Mitt behov av ditt stöd" bidrar ofta anhöriga till mycket information som kan bidra till att ge den enskilde brukaren trygghet och stöd på ett individuellt sätt och vi ser anhörigas information som en stor tillgång. Likaså vid upprättandet av genomförandeplan kan anhöriga bidra till viktig information för att utforma en individuell Daglig verksamhet.

Fyra gånger per år utkommer Homsans nyhetsbrev med information från företaget och enheterna. I nyhetsbladet informeras om förändringar i verksamheten, nya enheter som startat, om projekt och

företagets policy i olika aktuella frågor. Vidare informerar enheterna om aktuella händelser. I den interna tidning som skapas inom Homsans estetverkstad ger brukarna information rörande aktuella händelser, studiebesök och intervjuer. Tidningen kommer att distribueras till anhöriga och gode män.

I anslutning till julen har enheterna julmarknad/öppet hus för anhöriga och andra även vid andra tillfällen kan anhöriga inbjudas till en vernissage eller utställning vid en enhet.

Estetverkstans teaterföreställningar och konserter är ett annat tillfälle när anhöriga får möjlighet att få se en del av brukarnas aktiviteter.

Vi tar gärna emot synpunkter och funderingar från anhöriga och gode män och har ett skriftligt formulär med stödpunkter för snabbt kunna åtgärda och återkoppla.

3. Stöd till eget arbete

Supported employment

Inledning

Konsten att få ett arbete kan sammanfattas i att det handlar om att den sökande måste vara först, bäst eller besitta stor social kompetens. Oftast måste man uppfylla minst två av dessa tre kriterier för att få ett arbete! För personer med utvecklingsstörning, autism eller Aspergers syndrom kan detta vara oöverstigliga hinder. Med stöd av en arbetsmodell kan vi hjälpa brukare förbi dessa hinder och ut i arbetslivet.

Supported employment är en arbetsmodell, som är avsedd och lämpar sig väl för personer med funktionsnedsättning. Genom metoden ges stöd till den som är på enskild placering och till arbetsplatsen. Modellen används inte inom basgrupper eller yrkesgrupper utan är en modell som är lämpad för personer ute egna arbetsplatser, hos oss kallar vi den en enskild placering. Huvudsyftet är att ge stöd i den konkreta arbetssituationen. Modellen är vedertagen inom Arbetsförmedlingen, Dagliga verksamheter mfl och vi kommer att använda den så länge forskning eller annan utveckling visar att andra modeller är mer främjande för brukarna. Homsan har en metodik som har sitt ursprung i modellen.

Homsans modell- Arbetssupport består av 4 steg

Arbetssupport för brukare på enskilda placeringar där vi behöver stödja till individuellt utformade arbetsplatser

1. Arbetsplatsen och Ackvirering

Genom att arbeta upp ett nätverk av arbetsplatser ökar möjligheten att matcha rätt arbetsplats med rätt person. Hur vi arbetar med att finna arbetsplatser går att läsa under; Strategi för att finna arbetsplatser.

Här handlar det också om att finna rätt platser för rätt personer. Arbetslivskonsulten åker ut till företagen och berättar om vad personer kan göra och om personens starka sidor. Företaget kan ha fördel av att personen har vissa speciella kunskaper som skulle lämpa sig på deras arbetsplats.

Arbetslivskonsulten har specialkompetens för att kunna använda rätt argument och bemöta företagets argument på korrekt vis. I det här skedet kan man säga att arbetet handlar om marknadsföring och att sälja idéer till företagen. Vi har också föreläsningar och utbildningar för företag som samarbeta med oss. Vi erbjuder nätverksträffar för företagen så att de får möjlighet att ta träffa andra företag som tar emot personer med funktionsnedsättning.

2. Analys av arbetsplatsen

När arbetsplatsen är bekräftad och det finns möjlighet för en brukare att börja arbeta där startar processen med att göra en arbetsplats- och arbetskravsanalys. Här är syftet att företagets krav ska

matchas med individens förutsättningar. När analysen är genomförd leder det till ett samlat utlåtande av vad som behövs på arbetsplatsen i form av personligt stöd, anpassning av arbetstider och arbetsuppgifter. Här kan det också vara frågan om att se vilka eventuella andra hjälpmedel som kan behövas.

3. Introduktion på arbetsplatsen

Arbetslivskonsulten planerar tillsammans med brukaren och företaget hur introduktionen ska gå till. Den ska vara individuellt utformad efter brukarens behov och förmåga. Det är betydelsefullt att den introduktionen är noggrant utformad men ändå lämnar utrymme för ett flexibelt handlingsätt då det kan finnas behov av anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsmiljö

Brukaren får här introduktion till vad den ska göra på arbetet och det görs av Arbetsgivaren. Arbetslivskonsulten ger ett personligt stöd till arbetsplatsen/företaget och det vanligaste är att den är med och arbetar med personen ett tag. På så vis arbetar arbetslivskonsulten parallellt med både brukaren och företaget. Omgivningen har en oerhört stor betydelse för hur brukaren kan lyckas på sin arbetsplats, där har arbetslivskonsulten en viktig del i att informera företaget samt stödja brukaren. Toleranta arbetsplatser är betydelsefullt för personer med funktionsnedsättningar.

4. Uppföljning

När introduktionen är genomförd och brukaren har kommit igång på sin nya arbetsplats startar en ny fas i arbetet för arbetslivskonsulten. Nu behövs en handlingsplan för hur ofta brukaren vill ha och behöver besök på arbetsplatsen. Det kan handla om alltifrån varje vecka till någon gång i månaden. Att arbetslivskonsulten gör personliga besök är också viktigt för företaget som då har möjlighet till att ställa frågor och få stöd i att lösa eventuella problem. Anpassningar av arbetet kan ske successivt och det är också en orsak varför arbetslivskonsultens besök är viktiga. Besöken är också ett sätt att vårda relationerna med företaget och på så vis öka möjligheter för att företaget tar emot fler brukare.

Strategi för att finna arbetsplatser

Inledning

Övergångar från Daglig verksamhet till den reguljära arbetsmarknaden är i dagsläget få vilket innebär att personer som har beviljats daglig verksamhet riskerar att bli kvar inom verksamheterna trots att de kanske skulle klara ett lönearbete. Denna "inlåsning" förvärras av

den finansiella kris med en allt svårare arbetsmarknad som vi nu ser

För oss är det viktigt att hitta den rätta arbetsplatsen som både uppfyller de önskemål brukaren har men också att arbetsplatsen uppfyller de kriterier Homsan har på en fungerande arbetsplats, kvaliteten på arbetsplatsen är en huvudfråga.

Strategi för att finna arbetsplatser

Området för att finna arbetsplatser kommer främst att vara inom Skärholmens Stadsdel samt närliggande stadsdelar eller kommuner. Kungens Kurva är ett område som har många företag och är viktigt strategiskt för att finna lämpliga företag.

Homsan kommer utifrån den inventering som är gjord av daglig verksamhet i Skärholmen i dag utforma ett schema som ligger till grund för vilka företag som ska kontaktas av Homsan och var placeringar finns i dag.

Homsans mål är att etablera kontakt med flera offentliga verksamheter i området för att informera om möjligheterna att ta emot en enskild placering.

I Norrköpings kommun finns en verksamhet som kallas K.U.B.- Kunskap Utveckling och Bemötande. K.U.B. är en verksamhet inom daglig verksamhet som ger möjlighet för personer med lindrig utvecklingsstörning att göra praktik och få arbete inom äldreomsorgen. Samarbete sker med sörvux som står för utbildningen inom äldreomsorg. K.U.B. är en insats som hjälper arbetsplatser och individer att hitta varandra, så att fler personer med funktionshinder kan få arbete. Aktiviteterna riktar sig till arbetsplatser, eftersom det där kan finnas osynliga barriärer att överkomma för att vi ska få mer mångfald på våra arbetsplatser. Homsans avsikt är att starta en liknande verksamhet i samarbete med offentliga verksamheter i Skärholmen.

Homsans mål är att Arbetslivskonsulenten och Jobbcoachen ska ägna vardera 50 % av sin arbetstid till att inventera, kontakta, uppsöka arbetsplatser som kan vara lämpliga att ta emot enskilda placeringar.

Homsan avser att ta fram ett informationsmaterial som beskriver vad daglig verksamhet är och samt information om funktionsnedsättning. Materialet innehåller exempel på företag som i dag har brukare med enskilda placeringar. Materialet kommer att distribueras till företagen inom närområdet samt finnas tillgängligt vid strategiska platser.

Homsans hemsida har funktionen att vara en viktig informations och inspirationskälla för företag som kan tänka sig samarbeta med oss.

Att informera företagen i områden som olika aktuella diagnoser, arbetsmarknadsförändringar, förändringar hos andra aktörer som ex försäkringskassa (som kan påverka eventuella placeringar) är en viktig del i arbetet med att säkerhetsställa en god kontakt med företagen.

Vidare är det betydelsefullt att Homsan har föreläsningar och utbildningar om funktionsnedsättningar för företag som vill samarbeta med oss. En person på företaget utbildas i vad det innebär att ha en enskild placering på företaget och blir handledare på enheten. I utbildningsprogrammet ska ingå, Beskrivning av Homsan AB och Homsans kvalitetsarbete och värdegrund. Beskrivning av verksamheterna och vår modell för enskild placering. Information om funktionsnedsättning samt möjligheterna till att medverka i Homsans företagsnätverk

Företag, som idag har personer på enskild placering från Daglig verksamhet saknar ofta information om vad Daglig verksamhet innebär och efterfrågar information och kontakt med andra. I Homsan

erbjuder vi alla företag att ingå i Homsan AB:s Företagsnätverks där representant er från olika företag med eller utan aktuell enskild placering har möjlighet att två gånger per termin träffas för att diskutera frågor och få information av representanter från Homsan. Att ingå i Homsans företags nätverk innebär att företagaren är godkänd som arbetsplats för mottagande av enskild placering. Företaget blir också inbjuden till att få del av teaterföreställningar, julmarknad och andra aktiviteter inom Homsan.

Homsan AB kommer initialt att ha brukare placerade på olika arbetsplatser. Dessa företag ska så snart som möjligt ingå i Homsans företagsnätverk och ingå i planerade aktiviteter.

4. Service och insatser

Hur Daglig verksamhet leds och utformas för brukare med diagnosen Aspergers syndrom

Inledning

Det har länge diskuterats hur Aspergers syndrom ska definieras. Är det egentligen samma sak som autism eller är det en helt egen diagnos? Numera är det allmänt vedertaget att de tillhör samma spektrum.

Personer med Aspergers syndrom och högfungerande autism har varierande förutsättningar för "vanligt" arbete men alla har rätt till daglig verksamhet enligt LSS. Aspergers syndrom och högfungerande är ett dolt funktionshinder, vilket kan göra det svårt för omgivningen att förstå individens annorlunda sätt att tänka, förstå och känna.

Aspergers syndrom är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som innebär annorlunda funktion framför allt inom socialt samspel och intressen. I diagnoskriterierna finns två utmärkande huvudkriterier: En allvarlig begränsning i förmågan till ömsesidigt socialt samspel och begränsade, repetitiva och stereotypa beteendemönster, intressen och aktiviteter.

Personer inom spektrat har på senare år i högre omfattning fått möjlighet till diagnostisering. Arbetsmarknaden har hårdnat för människor över lag och med allt större krav på individers flexibilitet och sociala kompetens hamnar personer med Aspergers syndrom utanför arbetsmarknaden.

Personer med Aspergers syndrom har i högre grad än andra inom daglig verksamhet sällan någon annan insats inom LSS och definierar sig inte själva som funktionshindrade.

Personal i dag inom stöd till personer med funktionsnedsättning saknar generellt kompetens om funktionshindret Aspergers, det är en ny målgrupp och man behöver utbilda personer för att kunna möta denna nya målgrupp inom verksamheterna. Homsan avser att söka personal med god kunskap inom området neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Högskoleutbildad personal är önskvärt, specialpedagoger, fritidsledare, socionomer etc.

Flickor, tjejer och kvinnor

Färre flickor än pojkar får diagnosen autism eller Aspergers syndrom. Det beror delvis på att flickor drabbas mer sällan än pojkar. Men det beror också på att flickornas problem inte upptäcks lika ofta. Det är inte bra eftersom det är viktigt med en riktig diagnos för att bli förstådd och få lämplig hjälp. Det finns mycket få studier som handlar bara om flickor med autism. Därför är kunskapen om flickor och autism fortfarande liten. Det är framför allt de flickor som har ett begåvningshandikapp och en försenad språkutveckling som får diagnosen autism.

Högfungerande flickor (begåvning över IQ 70 på intelligenstest) får inte lika ofta en diagnos, det vill säga Aspergers syndrom eller autistiskt syndrom hos en högfungerande person (kallas ibland

högfungerande autism). Deras problem tolkas oftare som andra svårigheter och eftersom kunskapen om flickor med autism fortfarande är liten är det lätt att missa dem.

Men det finns tecken på att könsfördelningen börjar jämnas ut sig. Fler flickor har diagnostiserats under de senaste fem åren och bland dem finns också fler fall av Aspergers syndrom och högfungerande flickor med autism.

I dag har vi inte många kvinnor inom daglig verksamhet som har diagnosen Aspergers eller högfungerande autism, det är synnerligen viktigt att följa detta forsknings område och har en bra beredskap för vilka särskilda behov den här målgruppen kan tänkas ha i framtiden.

Verksamheten för personer med Aspergers syndrom

Grunden för insatsen daglig verksamhet är oavsett funktionsnedsättning att det måste vara att skapa en meningsfull sysselsättning i arbetsliknande förhållande som utvecklar den enskildes individuella förutsättningar till att så långt det är möjligt närma sig den reguljära arbetsmarknaden.

Utifrån att personer med Aspergers syndrom och autismliknande tillstånd har en speciell svårighet med social gemenskap kommer vi att arbeta extra med:

Matsituationen

Nästan alla med autism eller Aspergers syndrom har något slags svårigheter med ätandet. Många äter bara vissa saker och vägrar annat. För personer och deras omgivning kan måltiderna bli en källa till obehag och konflikter, i stället för att ge en positiv gemenskap. Därför en liten men viktig aspekt när man tänker på att personerna inte alls söker den gemenskap som andra kanske uppfattar som trevligt vid matbordet. Verksamheter för personer med Aspergers inom Homsan kommer därför att arbeta extra med att kunna erbjuda att matsituationen anpassas efter individens behov.

Personerna kan ha sin tillhörighet i basverksamhet, yrkesgrupp, utflyttad daglig verksamhet eller i enskild placering. Nedan beskrivs grunden för arbetet i de olika enheterna, men arbetet är naturligtvis anpassat efter individens önskemål och behov.

I basgrupp

- En tydliggörande pedagogik ska genomsyra hela verksamheten. Det ger trygghet för arbetstagare och dess företrädare, men det ställer också höga krav på personalen.
- Inom Homsan anpassar vi det strukturerade arbetssättet till varje persons förutsättningar och behov.
- Dagsscheman och arbetsscheman ska finnas tydligt uppsatta, så att ingen förvirring uppstår, varken hos personal eller arbetstagare. Alla arbetstagare har en egen handlingsplan där allt finns med; problembild, hur saker ska utföras, matvanor, vanor, medicinering, målsättning och arbetsuppgifter.
- Personalen ansvarar för en arbetstagare på förmiddagen och en annan på eftermiddagen enligt ett rullande schema, det är av största vikt att personalen byter av varandra för att orka hålla upp den struktur som behov i arbetet med personer med autism eller Aspergers syndrom
- Det är viktigt att se att det man gör ger resultat. Arbetet ska ha ett meningsfullt innehåll så att varje individ får uppleva delaktighet.

Ett exempel på en arbetsuppgift som Homsan kommer att ägna sig åt är att tillverka lapptäcken . Man kan väl säga att arbete med lapptäckena är så nära arbete i konventionell mening som vissa av våra arbetstagare kommer. Alla kan arbeta med lapptäcken, men de kan göra det på sin egen nivå. Arbetstagarna har sina egna arbetsplatser med schema och arbetsuppgifter i små korgar eller lådor som är numrerade efter ett särskilt system. En uppgift kan vara att lägga ett pussel av lapptäckes bitar, en annan att lägga knappar i små skålar. Allting är individuellt anpassat in i minsta detalj. Vissa uppgifter delas av flera och andra gör man helt själv. Men det viktiga är att alla bidrar.

Yrkesgrupp eller utflyttad daglig verksamhet för personer med Aspergers syndrom:

- Individerna kommer att arbeta i någon form av gruppverksamhet men ändå ha sin individuella handlingsplan för sina arbetsuppgifter.
- Arbetet med personerna måste ha sin utgångspunkt i att förbereda istället för att rätta till i efterhand. Här har vi inspirerats av skolvärlden och lärares sätt att förbereda lektioner. Personalen behöver i högre grad än i andra verksamheter ägna tid innan något nytt moment introduceras eller genomförs.
- Att arbeta strukturerat med att förbereda nya moment och hur de ska presenteras gör att vi är väl förberedda för att visa brukaren nya arbetssätt.
- En betydelsefull del i arbetet är att fortsätta med att utveckla färdigheter för brukaren. Samt att behålla de man har. Forskning visar att framföra allt personer med Aspergers eller autism liknande tillstånd tappar förmågor i vuxen ålder om de inte tränar, de kan ofta mindre som vuxna än som barn pga. av att de ej får den habiliterande träning de haft under skoltiden.
- För att behålla sina förmågor kommer handledaren för yrkesgruppen eller handledaren för den utflyttade verksamheten i samarbete med arbetslivskonsulenten på ett strukturerat vi individuell habiliterande träning med personen. Den ska vara utformad utifrån individens behov.
- Det är oerhört viktigt för handledaren i gruppen att vara uppmärksam på det som individen visar intresse för. Intresse är en stark framgångsfaktor för att individen ska känna tillfredsställelse i sitt arbete. Arbetsuppgifter ska alltid utvärderas och anpassas till personens intresse område.

Enskild placering på arbetsplats

En person som är ute på en enskild placering har alltid stöd av modellen Arbetssupport Förutom detta kommer vi att arbeta med Arbetslivsförberedelse, det syftar bland annat till att hjälpa deltagarna att bättre förstå hur en arbetsplats kan fungera utifrån ett socialt perspektiv.

Formen kommer vara att individerna ses ca var 14 dag på en s.k. gruppträff som leds av en person från studieförbundet vuxenskolan, arbetslivskonsulent eller annan lämplig person.

Träffarna kommer bl.a. att handla om

- att göra deltagarna bättre rustade för ett självständigt liv
- att stärka självförtroendet
- att få en ökad insikt om funktionsnedsättningen
- att kunna förbättra sin kommunikationsförmåga
- att få kunskap om arbetsmarknad och samhälle

Målsättningen är att förbereda personerna på ett inträde på arbetsmarknaden och samtidigt ge dem ökad självkännedom samt strategier för att leva med sin funktionsnedsättning. Personerna har förutom detta naturligtvis möjlighet att delta i After Work

Hur Daglig verksamhet leds och formas för personer med lindrig utvecklingsstörning

Inledning

Personer med lindrig utvecklingsstörning har ett logiskt tänkande och kan förstå och använda abstrakta symboler, till exempel siffror och bokstäver. De kan, med vissa begränsningar, diskutera aktuella händelser, förstå klockan, förstå pengars värde, läsa, skriva, räkna och förstå konsekvenserna av sina handlingar. De har ett konkret språk men kan ha svårt att förstå ordspråk och abstrakta uttryck, till exempel "kasta ett öga på", "lägga benen på ryggen". En lindrig utvecklingsstörning märks ibland inte förrän i skollåldern då det ställs krav på inläring av mera teoretiska färdigheter

Docent Jerry Rosenqvists forskning 1998- Särskolan i ett arbetsmarknadsperspektiv visade att det finns förutsättning för personer med lindrig utvecklingsstörning att erhålla arbete på den öppna arbetsmarknaden, ett bra hjälpmedel var lönebidragsanställning. I sin avhandling kom han fram till att personerna själva hade en realistisk bild av vad de kunde utföra för arbetsuppgifter men att hälften av lärare och andra i omgivningen tvivade på personernas prestationsförmåga. Rosenqvist samt Anders Gustafsons uppmärksammade bok "innanför utanförskapet" visar båda på att det oftast är omgivningen som misstror personens förmåga att klara ett självständigt liv. Personerna själva anser i mycket högre grad att de med hjälp av LSS kunde leva som alla andra. Detta är en mycket viktig utgångspunkt för arbetet med att föröka stödja personer med lindrig utvecklingsstörning ut på öppna arbetsmarknaden.

Homsans verksamheter för personer med lindrig utvecklingsstörning.

Grunden för insatsen daglig verksamhet är oavsett funktionsnedsättning att skapa en meningsfull sysselsättning i arbetsliknande förhållande som utvecklar den enskildes individuella förutsättningar till att så långt det är möjligt närma sig den reguljära arbetsmarknaden. För många i gruppen med lindrig utvecklingsstörning finns en målsättning att gå vidare till Samhall eller till den reguljära arbetsmarknaden.

Personerna kan ha sin delaktighet i basgrupp, yrkesgrupp, utflyttad daglig verksamhet, Individuell arbetsplats eller i en kombination av dessa.

Inom Homsan kommer det att finnas en basgrupp kallad Estetverkstad med kulturinriktning för personer med lätt eller måttlig intellektuell funktionsnedsättning. Vi vet av erfarenhet att många yngre personer med funktionsnedsättning vill ha en daglig verksamhet med kulturinriktning och att det är viktigt att i framtiden utveckla denna del av den dagliga verksamheten. Målgruppen kommer också att vara personer som har önskemål och intresse av att få använda sina förmågor inom olika konstinriktningar. Syftet är att få utveckla sina förmågor i en konstnärlig och kreativ miljö. Här får man arbeta med musik, konst, teater samt media. Arbetet kommer att vara individuellt utformat och sker både individuellt och i grupp. Utifrån var och ens förutsättningar och lust ska man möjlighet att pröva på och lära sig de olika inriktningarna. Arbetet kommer att ledas av personal inom den dagliga

verksamheten, men även av pedagoger från ex studieförbundet vuxenskolan. Ett mål med verksamheten är att utveckla samarbetet med musik och teaterföreningar och på så vis kunna bedriva mer verksamhet utanför verksamhetens lokaler.

Yrkesgrupp eller utflyttad daglig verksamhet

I dagsläget har flera av personerna inom verksamheten sin placering i någon av yrkesgrupperna eller i en utflyttad verksamhet. Det är för många en bra arbetsplats där man får möjlighet att utvecklas och vara delaktig. Målet är att verksamheten ska vara meningsfull och erbjuda ett arbete som är så likt den öppna arbetsmarknaden som möjligt.

Homsan har som mål att utöka både yrkesgrupper och utflyttad daglig verksamhet utifrån sin strategi om att finna arbetsplatser.

Brukarna inom denna del av den dagliga verksamheten ska ha möjlighet att träffas efter arbetet - "after work". Syftet med träffarna är att ses och mötas i en neutral miljö. Vid träffarna pratar och arbetar man med frågor som stödjer brukarna i att utveckla kunskaper och färdigheter som underlättar steget till eget arbete. Att få stöd i att förbättra sin sociala kompetens samt bli inspirerad till ökad självständighet och kunna se sina möjligheter är en annan del av verksamheten på after work.

Individuell placering

Många personer med lindrig utvecklingsstörning arbetar företag med stöttning av arbetslivskonsulent så kallad individuell placering. För Homsan är det viktigt att genom en tydlig strategi för att få kontakt med företag med en toleransnivå för mångfald och olikheter.

Homsans mål är att etablera kontakt med flera offentliga verksamheter i området för att informera om möjligheterna att ta emot en enskild placering.

I Norrköpings kommun finns en verksamhet som kallas K.U.B.- Kunskap Utveckling och Bemötande. K.U.B. som vi tidigare presenterat och Homsans avsikt är att starta en liknande verksamhet i samarbete med offentliga verksamheter i Skärholmen.

Personer på tidig utvecklingsnivå

Grunden för insatsen daglig verksamhet är oavsett funktionsnedsättning att det måste vara att skapa en meningsfull sysselsättning i arbetsliknande förhållande som utvecklar den enskildes individuella förutsättningar till att så långt det är möjligt närma sig den reguljära arbetsmarknaden.

Personerna kan ha sin delaktighet i basgrupp, yrkesgrupp, utflyttad daglig verksamhet, Individuell arbetsplats eller i en kombination av dessa.

Inledning

Personer med en grav utvecklingsstörning eller som vi kommer att benämna det framöver, på en tidig utvecklingsnivå är en grupp som enligt socialstyrelsens kartläggning från 2008 har haft en stagnerad daglig verksamhet. Många kommuner och enheter har löst problemet med att personerna har sin dagliga verksamhet i hemmet. Socialstyrelsen ser negativt på denna utveckling. I Homsan tycker vi att

alla med bedömt behov så långt som möjligt ska erbjudas Daglig verksamhet. Vi hoppas och tror att med rätt information, där vi kan erbjuda den på olika språk och på olika tider under dygnet efter behov, kan nå ut till de personer som har anhöriga som har behov av Daglig verksamhet. Det är ett flertal personer med annan etnisk bakgrund som vi vet i dag ej har någon daglig verksamhet och det gäller i hög grad personer på tidig utvecklingsnivå. Det är en utmaning för Homsans att nå fram till dessa personer och deras anhöriga för att kunna erbjuda en bra daglig verksamhet.

Den som stannat på en tidig utvecklingsnivå upplever allt på ett mycket konkret sätt. Personer på tidig utvecklingsnivå har svårt att föreställa sig och komma ihåg personer, djur och saker som de inte ser framför sig. De kan också ha svårt att förstå bilder, till exempel sin egen spegelbild, talat språk och de kan inte utveckla ett eget talspråk. De använder kroppen för att kommunicera. Personer på tidig utvecklingsnivå upplever grundkänslor som glädje, upphetsning, ångest och ilska. De kan ha svårt att hantera intryck med hög intensitet. Ofta riktas aggressioner mot den egna personen i ett självskadande beteende. Många har ett eller flera funktionshinder utöver utvecklingsstörningen, till exempel rörelsehinder, syn- eller hörselnedsättning

För de flesta personer med flerfunktionshinder eller på tidig utvecklingsnivå har:

- skadan funnits hela livet. Personerna är helt beroende av omgivningen för att det dagliga livet ska fungera. Svårigheterna att kommunicera

- verbalt ger en begränsad förmåga att uttrycka t ex basala behov. Personen upplever tillvaron "här och nu" och väldigt konkret.

Skärholmen Stadsdelsförvaltning har idag inga dagliga verksamheter helt anpassade för personer på *mycket* tidig utvecklingsnivå. För att tillhandahålla en god verksamhet till just den målgruppen ställs stora krav på lokalerna för att kunna erbjuda olika sinnesrum, upplevelser och vila. Personer med en *mycket* tidig utvecklingsnivå har ett stort behov av stöd och omvårdnad. Det krävs omfattande fysiska, personalmässiga resurser för att en sådan verksamhet ska kunna utvecklas. Efter diskussion med Skärholmens stadsdelsförvaltning så att praktiska förutsättningar finns, kan Homsan vid behov ta emot personer på *mycket* tidig utvecklingsnivå. Inom Skärholmens Stadsdelsförvaltning finns en speciell enhet för personer med förvärvad hjärnskada, "Fönstret". Brukarna på Fönstret är ingen homogen grupp i förhållande till stöd och omvårdnadsbehov. Vissa av brukarna på fönstret kräver resurser och omvårdnad som kan likställas för personer med *mycket* tidig utvecklingsnivå. Att eventuellt ta emot brukare med *mycket* tidig utvecklingsnivå på Fönstret skulle kunna vara en möjlighet. Dock får man väga det mot frågor som, ska man, bör man och får man "blanda" personkretsar på enheter inom daglig verksamhet och bör man värna om enheten Fönstret och den kompetens som finns där gällande just personer med förvärvad hjärnskada? Frågan kommer att diskuteras inom Homsans verksamheter om frågan skulle initieras.

Basgrupp

För personer på en tidig utvecklingsnivå är det vanligaste att man har sin dagliga verksamhet i en basgrupp

Genom att använda modellen syfte/funktion kan vi utveckla den dagliga verksamheten för personer på tidig utvecklingsnivå. Det är viktigt för personer på tidig utvecklingsnivå att ha en balans av aktiviteter och deras syfte för att orka med en dag på sin dagliga verksamhet.

Modellen handlar om att på ett enkelt vis analysera de aktiviteter vi tillhandahåller på den dagliga verksamheten och förstå dess syfte. Ex:

En brukare ska arbeta med modularbete, vad är syftet med detta och vilken funktion fyller det för brukaren?

Genom att använda den enkla modellen med frågorna syfte och funktion kan vi hänföra aktiviteten till någon av rubrikerna som ska vara grunden för den dagliga verksamheten för dessa brukare:

Ensam ----- Tillsammans

Planerad-----Spontan

Välkänd----- Ny

Lätt ----- Svår

Motiverande----- Måsten

Genom att analysera de aktiviteter som finns i dag på detta vis, får vi en uppfattning om hur balansen ser ut i dag och vad som behöver tillföras alternativt tas bort. Det är oerhört viktigt att personerna har en individuell planering för sin dag inom den dagliga verksamheten. Den ska innehålla olika delar av de ovan nämnda rubrikerna. Utvecklingsarbetet för Homsan kommer att handla om att göra dessa analyser samt utvärdera och förändra utifrån brukarens bästa. För de brukare som finns inom verksamheten i dag och som har en tidig utvecklingsnivå, är det oerhört viktigt att alla förändringar sker successivt och den takt som passar. Att tänka på brukaren integritet och självbestämmande blir extra viktigt i perspektivet att brukaren har svårt att förmedla sig själv samt att många aktörer är inblandade i brukarens liv.

För en person med flerfunktionshinder eller på tidig utvecklingsnivå är det viktigt med god omvårdnad i en trygg miljö med tydlig struktur. Många av de insatser som ska ges syftar till att personen ska bibehålla funktioner och inte försämrats. För att skapa detta krävs en anpassad verksamhet med stor möjlighet till kognitiva hjälpmedel för att personen så långt som möjligt ska kunna förmedla sig och ge uttryck för den egna viljan och för egna önskemål.

Homsan kan erbjuda massage och taktil stimulering, båda viktiga delar i att få kroppskännedom och för att få beröring och en känsla av välbefinnande.

Perceptuell upplevelse är extra viktigt för personer på tidig utvecklingsnivå- det som känns, låter, syns, luktar och smakar. Inom Homsan kommer vi att arbeta med olika sinnesupplevelser för personer på tidig utvecklingsnivå. Det kan ex vara att ha en halv dag i Café verksamheten och få möjlighet att känna på olika produkter, vara med och känna doften av saker som tillagas. Att få vara med på sina egna villkor och få en delaktighet.

Homsan har hämtat inspiration från projektet – Learning in Motion., www.limproject.org,

www.resurs.folkbildning.net/download/970/lim_swedish.pdf

Huvudsyftet med projektet var att utveckla, undersöka och sprida metoder inom utomhuspedagogiken för huvudmålgruppen av vuxna med ett intellektuellt funktionshinder.

Att arbeta med sinnesupplevelser i en utomhus miljö är en intressant och vad vi tror givande utveckling av den dagliga verksamheten. Homsan avser att använda sig av metoderna från projektet i sitt arbete med att skapa **sinnesupplevelser utomhus**.

En person på tidig utvecklingsnivå har ett omfattande behov av t.ex. hygien- förflyttningshjälpmedel vilket innebär att i en verksamhet för personer på tidig utvecklingsnivå krävs en stor samverkan med andra aktörer som logoped, habilitering, sjukgymnaster och vårdpersonal. Homsan kommer att arbeta i nära samarbete med dessa i det fall det krävs.

5. Värdegrund

Företagets värdegrund

Inledning

I vårt arbete möter vi dagligen människor som behöver vårt stöd för att kunna leva det liv de själva vill. Betydelsen av att ha ett arbete eller meningsfull sysselsättning överbrygger klyftor i levnadsvillkor och bidrar till en ökad delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Det ingår i vårt uppdrag att alltid möta människor med respekt och förståelse och använda de möjligheter vi har för att skapa ett gott liv.

Vår gemensamma värdegrund ska finnas med som en röd tråd i allt det vi gör och ingår i ledningssystemet.

Homsans Värdegrund

Vår värdegrund handlar främst om vilken människosyn som ska råda i vårt arbete.

Utgångspunkten är FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna som slår fast att alla människor har samma värde och samma rättigheter.

Vi arbetar utifrån en humanistisk grundsyn och ser varje människa som unik och värdefull.

För oss innebär alla människors lika värde och lika rätt att vi ständigt måste se upp för risken att dela in människor i "vi och dom".

En funktionsnedsättning står alltid i relation till den miljö personen vistas i. I ett tillgängligt samhälle kan alla delta och när tillgängligheten brister kan den kompenseras med anpassning och hjälpmedel och personalstöd.

Inom Homsan värnar vi om rätten att få vara annorlunda. Alla människor har olika förutsättningar och ska ges möjlighet att delta på egna villkor och inte enligt andras normer

All verksamhet utgår ifrån att individen är i centrum och vi har lyckats när alla känner: delaktighet, trygghet och tillfredsställelse

Vi möter alla, brukare, medarbetare, anhöriga på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt är aldrig färdigutvecklat utan diskuteras och förnyas ständigt.

Vi ska utvecklas efterhand som brukarnas behov och samhällets värderingar förändras. Att ligga steget före och ha handlingsberedskap skapar trygghet för såväl brukare som medarbetare

Verksamheten kännetecknas av kompetens och kvalitetsarbete. Vi planerar, genomför och utvärderar ständigt verksamheten. Varje medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan där utbildning premieras och prioriteras.

Varje människas integritet är oberoende hennes psykiska eller fysiska förmåga. Att arbeta nära människor innebär att ständigt klara balansgången mellan att finnas till hands och att inte kliva över den gräns alla människor har rätt till.

Vi fattar dagligen beslut som har betydelse för andra människors livsvillkor när de är beroende av vårt stöd. Vår strävan är att vara medvetna om den makt vi har och hur vi använder den.

Denna värdegrund måste ständigt diskuteras och kopplas till det praktiska arbetet.

Omvärlden och vi själva förändras.

Därför måste också värdegrunden revideras regelbundet.

Implementering av värdegrund

För en framgångsrik implementering av policydokument i en verksamhet behövs en medveten strategi från ledningen kring hur implementeringen skall ske samt någon form av

uppföljning. Detta blir då en del av verksamhetsstyrningen. Utan strategi för implementering och uppföljning blir handlingsfriheten stor och det lämnas till varje anställd att handla fritt utifrån sina referensramar.

Eftersom Homsan kommer att anställa en del medarbetare som i dag arbetar inom verksamheten, ges en möjlighet att direkt börja ett värdegrundsarbete. Information om värdegrunden och ledningens syn på värdegrundsarbetet kommer att ske vid informationstillfällen redan innan övertagandet av verksamheterna. Även anhöriga och gode män kommer att få information om värdegrundsarbetet av ledningen vid informationstillfälle före övertagandet.

Vid en planeringsdag i anslutning till övertagandet kommer alla medarbetare att diskutera värdegrundsarbetet och informeras om struktur och uppföljning för värdegrundsarbetet. Brukarna kommer att diskutera värdegrundsarbetet i verkstadsklubbar och synpunkter och förslag till förändringar kan från verkstadsklubben lämnas till ledningen som underlag för förändring. Verksamhetsårets första planeringsdagar kommer också att handla om värdegrundens koppling till det vardagliga arbetet samt utarbetande av handlingsplan för hur verksamheten kommer att bedriva det etiska arbetet i vilken värdegrunden är basen.

Det är också viktigt att värdegrundsarbetet är integrerat med andra kvalitets- och utvecklingsinsatser vilket sker vid arbetsplatsträffar, verksamhetsmöten och stormöten.

Homsans etiska råd kommer att vara ett bollplank i etiska frågor. Rådet kommer också vara ett stöd till verksamheten i att utveckla och belysa värdegrundsarbetet.

Uppföljning av implementeringsarbetet kommer kvalitativt att följas upp i medarbetarenkät och brukarenkät och kvantitativt (tex. antal utbildningsinsatser och workshops) i verksamhetsbokslut och tertialbokslut.

Extern handledning erbjuds och det är tillfällen för att arbeta med frågor om förhållningssätt och etiska frågor i förhållande till värdegrunden.

6. Arbetsmiljö

Rutiner för psykosocial arbetsmiljö

Inledning

Arbetsmiljölagen, arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, arbetsmiljöförordningen samt Fas 05 är utgångspunkterna för företagets arbetsmiljö och hälsoarbete. Arbetsmiljö är en naturlig del av verksamheten. Ledningen och medarbetare har gemensamt ansvar för att skapa en bra arbetsmiljö.

Homsan arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet vilket innebär att företagets arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten görs på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Ett årshjul används varje år för planeringen av arbetsmiljöarbetet.

Homsan arbetar också med arbetsmiljöverkets SAM-cirkel för att strukturera upp det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket innebär att vi systematiskt undersöker de fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden enligt modellen undersökning – riskbedömning - åtgärder- kontroll -undersökning

Nyckeln till minskad sjukfrånvaro och skapandet av en god psykosocial arbetsmiljö anser vi handlar om förebyggande arbete och trivsel på arbetsplatsen. Det ska finnas en bra balans mellan ansvar och krav och utrymme för diskussion om arbetet och dess förutsättningar på personalmöten/morgonmöten och på planeringsdagar. Det ska vara högt till tak och alla åsikter ska respekteras. Homsan har 0-tolerans beträffande trakasserier av olika slag och handlingsplaner ska upprättas för att förebygga mobbning, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Handlingsplanerna ska göras i partsammansatta grupper.

I Homsans organisation finns få beslutsnivåer, tydlig delegationsordning och en stor transparens vilket medför en ökad delaktighet och ett större medinflytande. Enheterna har personalmöten och/eller arbetsplatsträffar varje vecka där bl a arbetsmiljöfrågor tas upp.

De flesta i personalgrupperna ska vara "ombud" vilket innebär att man har egna ansvarområden. Vi tror att eget ansvar och möjlighet till att till viss del styra arbetet bidrar till en ökad trivsel på arbetet.

Inom Homsan AB kommer det att finnas möjlighet till arbetsrotation mellan enheterna. Detta planeras vid medarbetarsamtalet. Vid nyrekrytering av vikarier eller fast personal kommer en intern intresseförfrågan alltid att gå ut till medarbetarna inom företaget för att, om meriterna stämmer med kravprofilen, ge möjlighet till en förändrad placering. Detta kan ge den enskilde medarbetaren utveckling och förnyelse i arbetet.

Homsan arbetar med medarbetarsamtal enl. en mall för medarbetarsamtal. I medarbetarsamtalet görs också en tydlig koppling till lön. Lönen ska höjas i takt med större ansvar och ökad kompetens. Lönesättningen skall vara jämlik och jämställd samt följa företagets lönepolicy.

I företagets årshjul för arbetsmiljön finns också den psykosociala arbetsmiljön med som en viktig del. I årshjulet planeras skyddsronn tillsammans skyddsombud att äga rum en gång per år eller vid behov. Medarbetarenkät besvaras en gång per år och besvaras anonymt av medarbetarna för att få en spegling av arbetsmiljön och där även psykosociala aspekter beaktas.

Homsan AB erbjuder vid behov personal handledning i grupp för att få möjlighet att ventilerat frågor gällande verksamheten. I vissa fall kan anställda erbjudas individuell handledning via företagshälsovården.

Homsan AB avser att ha ett nära samarbete med företagshälsovård både gällande förebyggande arbete men också som en partner vid sjukskrivningar och vid rehabilitering. Företagshälsovården kan också kunna bidra med ergonomiska analyser av arbetsplatserna och kunna erbjuda stöd av beteendevetare vid behov.

Homsan AB strävar efter en bra balans mellan arbete och fritid. Det ska finnas möjlighet att under vissa perioder få en individuellt anpassad utvecklingsplan som förstärker den enskildes möjlighet att göra ett gott arbete och förebygga ohälsa. Vid behov kan deltagande i till exempel kurser om stresshantering erbjudas.

Företaget uppmuntrar en rökfri arbetsplats och där medarbetarna har möjlighet att via företagshälsovården få stöd i sin rökavvänjning. Så långt som möjligt ska alla medarbetare kunna ta ut en friskvårdstimme och företaget sponsrar varje medarbetare med ett belopp varje termin för att kunna delta i friskvårdaktiviteter.

Inom enheterna kommer det att finnas friskvårdsombud som i sitt uppdrag håller sig uppdaterad och initierar friskvårds- och hälsoaktiviteter och som anordnar föreläsningar inom området eller initierar hälsoprojekt.

Inom företaget vet vi att även små insatser kan bidra till att förbättra den psykosociala miljön därför finns fruktkorgar och kaffe/the på arbetsplatserna, bekostat företaget.

7. Personal

Rutin för att vid behov kunna tillhandahålla pedagoger

Alla brukare har någon form av individuellt schema på sin dagliga verksamhet. Schemat ska bli vara utformat så att det ger en balans mellan "arbetsuppgifter" samt fritids- och kulturaktiviteter.

Förutom ordinarie medarbetare är det betydelsefullt att den dagliga verksamheten tillhandahåller personal med andra kompetenser. Det finns många personer som har en spetskompetens inom sitt verksamhetsområde men som kanske saknar kunskap om funktionsnedsättningar. Vi eftersträvar att ha personer i vår verksamhet som har lika delar av båda egenskaperna.

En bra samarbetspartner i fråga om att få denna dubbla kompetens är Studieförbundet Vuxenskolan, de har en speciell avdelning för stöd till personer med funktionsnedsättning. Studieförbundet har en gedigen erfarenhet av att samarbeta med dagliga verksamheter. De utformar studiecirklar utifrån brukarnas och verksamhetens behov och önskemål. Studieförbundet tillhandahåller personal utifrån studiecirkelnas innehåll och garanterar att det är personer med vedertagen kunskap inom området. I dag finns ett antal cirklar inom den dagliga verksamheten. Homsan kommer att utveckla studiecirkelnas inom de konstnärliga och kulturella områdena som teater, musik, rytmik, dans och sång. Vidare kommer Homsan att samarbeta med Studieförbundet för att starta olika cirklar inom data och IT. Det är många personer inom de dagliga verksamheterna som har ett intresse av detta men i dag saknas möjlighet att delta i cirkel rörande data och It.

Homsan kommer att ha studiecirklar som handlar om vardags och samhällsfrågor och som syftar till att skapa tillgänglighet och delaktighet för brukarna, exempel på dessa är Verkstadsklubbarna.

Studiecirkelnas är en flexibel studieform där brukarna deltar på sina villkor. Innehållet i cirkelnas planeras tillsammans. Metodiken och pedagogiken är välbeprövad och lärandet sker genom; motivation, självupplevelse, erfarenhetsutbyte och aktiviteter.

Homsan avser att anställa personer med högskolekompetens i framtiden, till de yrken som är intressanta hör specialpedagoger och socialpedagoger. Fritidsledare och hantverkspedagoger är också kompetenser Homsan söker i framtiden. Detta för att skapa en bredd i personalgruppen och få in fler kompetenser. Förutsättningen för nyrekrytering är att det finns behov av utökade personalresurser eller om annan personal slutar.

Inom Homsan finns en arbetsterapeut som arbetar med att hitta kognitiva hjälpmedel och arbetar med ADL-träning för att göra brukaren så självständig som möjligt.

Arbetslivskonsulenten arbetar med att stödja brukarna att komma ut på öppna arbetsmarknaden. En vårdare inom verksamheten kallad Jobb-Coach kommer att på 50 % av sin tjänst stödja Arbetslivskonsulenten i dessa frågor och arbeta med att stötta brukare ute på arbetsplatserna. Arbetslivskonsulent, arbetsterapeut och jobbcoach arbetar i ett team som kallas Arbetslivsstödarna.

Vid behov av sjukgymnast och logoped samarbetar Homsan med Landstingets Habiliteringscenter.

8. Kultur- och fritidsverksamhet

Schema över återkommande kultur och fritidaktiviteter för brukaren

Inledning

Människor som har en aktiv fritid och kulturella intressen uppvisar en bättre hälsa än övriga.

Personer med funktionsnedsättning är en riskgrupp när det gäller försämrad hälsa och behöver därför extra mycket stöd för att uppnå en god livskvalitet.

Inom Homsan AB är det viktigt att stötta brukarna i att få en aktiv fritid. Homsan kommer att ha ett aktivt samarbete med gruppbostäderna i Skärholmens Stadsdelsförvaltning som har ett välkänt bra arbete med fritidsfrågor, fritidsutvecklarna, studieförbund och andra intressenter för att kunna informera om pågående och kommande aktiviteter.

I Homsans informationsblad som utkommer minst fyra gånger per år kommer information om såväl interna som externa aktiviteter att redovisas och som på så sätt kommer såväl brukare, som gode män och gruppbostäder tillhanda.

För att ge brukarna möjlighet att få kunskap om olika aktiviteter och sevärdheter inom Stockholm så finns "tillgänglighetsguiden" på enheterna.

Lättlästombuden arbetar med att utforma information på lättläst, en del kan vara att stödja brukarna med att omforma texter om fritidsaktiviteter till lättläst.

På enheterna finns det anslagstavlor med där man kan sätta upp information om olika fritidsaktiviteter.

Information från Fritidsutvecklarna inom Stockholm Stad sker bl.a. genom att Homsan får mail varje vecka om aktuella aktiviteter och informationen sätts sen upp på anslagstavlorna.

Företaget kommer aktivt att söka samarbete med teaterföreningar och musikgrupper för att initiera samarbete. Det finns en stor efterfrågan bland brukare att få uttrycka sig i musik och på teaterscenen. Vår estetverkstad är grunden för de kulturella satsningarna och utifrån den kan alla som vill få möjlighet att hitta sitt sätt att uttrycka sig. Många unga idag drömmer om en karriär inom musikbranschen, att få stå på scen och spela och sjunga och att få redigera musik. Utifrån vår estetverkstad kommer vi att kunna göra detta möjligt och kommer att kunna ha återkommande kulturella evenemang.

Inom verksamheten följer vi ett årshjul där årstider och högtider uppmärksammas. Vi har en mångfald av olika nationaliteter, bland såväl brukare som personal. Det är en god utgångspunkt för att uppmärksamma firanden och högtider från flera etniciteter.

Exempelvis uppmärksammar vi påsken genom att laga traditionstypiska maträtter, läsa om påskens historiska och religiösa bakgrund. Vi gör påskpyssel och pyntar verksamheten utifrån traditionen. I estetverkstan arbetar man med musik, sång och hantverk runt högtiden.

Schema

Varje vecka under terminerna erbjuder Homsan möjlighet för brukaren att delta i studiecirkelverksamhet som anordnas av Studieförbundet vuxenskolan, inom olika områden utifrån intresse. Det finns möjlighet att delta i studiecirklar på den egna Dagliga verksamheten men också möjlighet att åka iväg till cirklar inom andra delar i Homsan eller externt.

Varje vecka erbjuds möjlighet till fritidsaktivitet eller idrottsutövning som bad, simning, innebandy, styrketräning utifrån brukarens eget intresse. Vid varje aktivitet får brukaren det stöd som behövs från personalgruppen. Homsan kommer under 2010 utvärdera de aktiviteter som görs i dag veckovis och se om det föreligger behov av fler och nya aktiviteter.

2-3 gånger i månaden erbjuds massage eller taktil stimulering till de brukare som så önskar.

Varje termin inbjuds fritidsutvecklarna till verksamheten för att informera brukare och medarbetare om pågående och kommande aktiviteter samt diskutera samarbetsformer.

Varje termin kommer verksamheten aktivt att arbeta med att skapa nätverk och kontakter med andra dagliga verksamheter för att kunna samverka runt gemensamma kulturevenemang och göra besök på andra verksamheter vid teaterföreställningar, vernissager och andra aktiviteter efter intresse.

Återkommande aktiviteter som anordnas via handikapporganisationerna uppmärksammas och erbjuds efter behov.

9. Kvalitetsarbete

Ledningssystem

Inledning

Homsan har ett ledningssystem som väl harmonierar med Stockholms Stads ILS.

Homsans Ledningssystem består av

- Verksamhetsplan vilken är grunden för hur arbete inom Homsan ska bedrivas.
- Kvalitetssäkringsdokument
- Homsans värdegrund

Utifrån dessa dokument arbetar Homsan strategiskt och metodiskt för att uppnå hög kvalitet.

Strukturerat arbetssätt och tydlig metodik

Verksamheten arbetar strukturerat och med ett tydligt arbetssätt. Där måloppfyllelse och uppföljning är nyckelord. Företaget arbetar metodiskt enligt modellen,

Påbörja - genomföra - avsluta - följa upp vilket är en enkel modell att följa för alla medarbetare inom verksamheten och som genomsyrar struktur och utvecklingsarbete.

Planering

För varje kalenderår görs en verksamhetsplan med tydliga mål baserade på kommunfullmäktiges mål och som har sin utgångspunkt i lagar, förordningar och värdegrund.

Verksamhetsplanen följs upp vid tertialuppföljningar två gånger per år och i samband med verksamhetsberättelse vid årets slut.

Inför varje verksamhetsplan går företagsledning igenom kommunalfullmäktiges mål och nämndmål för verksamhetsområdet. Utifrån målen görs tydliga åtaganden för verksamheten baserade på resultat från brukarenkäter, protokoll från verkstadsklubbar, anhörgmöten, medarbetarnas verksamhetsmöte, arbetsplatsträffar, medarbetarenkäter, skyddsronder samt från ev. klagomål och synpunkter.

- Vid en planeringsdag i början av året arbetar varje enhet med att utforma arbetet med åtagandena utifrån sin enhet och brukarens behov.
- Varje enhet tar fram vilken metod som ska användas, ansvarsfördelning och uppföljningsdatum samt gör en **aktivitetsplan** för arbetet. Aktiviteterna i aktivitetsplanen följs upp månatligen på verksamhetsmöte för att på så sätt kunna stämma av eventuella avvikelser.

Ett exempel kan vara ett åtagande om **brukardelaktighet och inflytande över den dagliga verksamheten**. I verksamheten kan några brukare ha klagomål på maten, vilket kan arbetas fram till en konkret aktivitet utifrån ett åtagande. En matgrupp bildas med representanter ur både brukar –

och personalgrupp. Personalen i gruppen är främst med för att stödja brukarna med olika former av kognitiva hjälpmedel, de kan själva vara ett hjälpmedel. De har sen möten med matleverantören för att få en dialog och en förbättring av matkvaliteten. I aktivitetsplanen kan det då under punkten delaktighet och inflytande finnas en aktivitet: **matmöten**, vem som **ansvarar** och **uppföljningsdatum**. En personal i gruppen ansvarar för att frågan bevakas vid verksamhetsmöten och en brukare ansvarar för att frågan bevakas vid ex verkstadsklubbarna.

Processen och aktivitetsplanen följs upp i Tertialer och inför bokslut utvärderas resultatet.

Uppföljning

Verksamhetsplanen och aktivitetsplanen följs upp genom; analys av arbetssätt och metoder, mätbara kvalitetsindikatorer samt enkäter och intervjuer. Uppföljningen kan ske på olika sätt och i olika forum beroende på vad frågan gäller. Uppföljningar finns inplanerade i årshjul.

Varje Enhet har en balanslista för att säkerhetsställa att aktuella frågor utifrån bl.a. verksamhets och aktivitetsplan diskuteras och genomförs. Balanslistan följs upp på olika möten.

Generellt arbetar verksamheten med en tydlig mötesstruktur och där varje möte har en koppling vidare till verksamhetsmöten eller planeringsdagar. Verksamhetsledare och medarbetare diskuterar och analyserar arbetssätt och metoder för att följa upp det har gett förväntat resultat. Vid avvikelser från förväntat resultat förs en diskussion om hur arbetssättet eller metoden kan förändras för att uppnå resultat. En ny rutin för hur man ska förändra sig arbetssätt skapas.

Nedan följer en beskrivning av mötesstrukturen inom företaget som är en del i uppföljningsarbetet.

Mötesstruktur

Varje enhet eller basgrupp har **måndagsmöten** på morgonen, där veckan gemensamt planeras av personalen och brukarna. Vid mötet finns en dagordning med bl a "rundan" där varje brukare får beskriva sina tankar och funderingar inför veckan eller utvärdera veckan som varit. En del frågor förs vidare till personalens möten för uppföljning medan andra stannar i gruppen. Detta är helt beroende på vad brukarna har för önskemål. En annan punkt är frågor till verkstadsklubben, det kan gälla maten, förslag på studiebesök eller annat som behövs bestämmas gemensamt för hela enheten. Minnesanteckningar förs vid varje måndagsmöte och man följer upp dem vid nästa möte.

Verkstadsklubbar leds av en utomstående pedagog och är brukarens egna forum. Inom verksamheten finns flera olika verkstadsklubbar som är utformade utifrån stödbehov hos brukaren, han/hon deltar i den verkstadsklubb man själv önskar. Här diskuterats frågor som uppkommit på måndagsmöten. En dagordning finns och Minnesanteckningar förs, de lämnas sedan vidare till personalens möte. Verkstadsklubben har också en brevlåda där varje brukare som så önskar kan lägga förslag att diskutera i verkstadsklubben. Två gånger per termin har verkstadsklubben "stormöten" där personal och verksamhetsledare deltar. Här framför man frågor och synpunkter till personal och ledning.

Personalens dagliga morgonmöten är en viktig del i det dagliga kvalitetsarbetet. Varje morgon diskuterar personalen, utifrån en dagordning, igenom dagens och veckans personalbemanning,

arbetsrutiner, besök och utflykter. Uppföljning och reflektioner av dagen innan görs, exempelvis vad gick bra, vad gick mindre bra och vad lärde vi oss?

På personalens **verksamhetsmöten** 1 gång i månaden diskuteras verksamhets- och brukarfrågor.

Mötena blir ett forum för diskussion, förnyelse och utveckling. Alla medarbetare på en enhet eller flera enheter deltar och bidrar med sin specifika kompetens och erfarenhet. Vid verksamhetsmöten följs också aktivitetsplanen upp. Vid varje verksamhetsmöte ansvarar stödpersonerna för att planera in årliga och aktuella uppföljningar och förändringar av genomförandeplaner och mitt behov av ditt stöd. Vidare diskuteras förhållningssätt och annan information så att allt blir tydliggjort för alla i arbetsgruppen.

På personalens **Arbetsplatsträffar** 1 gång i månaden diskuteras verksamhetsfrågor med ett tydligt medarbetarfokus. Resultat från skyddsronder och medarbetarsamtal analyseras. Lönepolicy och andra policys diskuteras efter årshjul.

Nätverksträffar för personal skapas utifrån verksamhetens behov. Syftet är att personal från olika enheter ska träffas och samverka. Nätverksträffarna kan ha formen av work shops, referensgrupper eller handla om en specifik fråga, ex ansvarsområden. Nätverksträffarna ska bidra till att utveckla både verksamheten och den enskilde medarbetaren.

Årshjul

För att tydliggöra och följa upp årligen återkommande arbetsuppgifter följer verksamheten ett årshjul som ser likadant ut inom hela verksamheten. I årshjulet framgår när aktiviteter som brukarenkäter, medarbetarsamtal och skyddsronder ska utföras. Uppföljning av årshjulet finns med som en punkt på arbetsplatsträffarna.

Ansvarsområden

Alla medarbetare har ett eller flera ansvarsområden vilket innebär ett särskilt ansvar för någon eller några sysslor inom enheten. Utifrån sitt ansvarsområde blir man ombud för de sysslor som räknas till ansvarsområdet. Inom Homsan finns flera enheter och ombuden för ett ansvarsområde samarbetar i nätverk för att informera och samarbeta runt sitt ansvarsområde.

Exempelvis kan en medarbetare vara lättlästombud, vilket innebär att hålla sig uppdaterad inom området lättläst, ta externa kontakter för att initiera samarbete med t.ex. gruppbestäder och bibliotek utifrån brukarnas behov och önskemål

Ombudet arbetar enligt metoden **påbörja** (ta kontakt med en gruppbestad) **genomföra** (samarbetet/aktiviteten)

Avsluta (redovisa aktiviteten på verksamhetsmöte) **följa upp** (uppföljning i brukarenkät, verkstadsklubb och vid veckomöten).

Rutinpärmar

Homsan har en rutinpärm med handlingsplaner och rutiner för verksamheten. Den innehåller information och är ett viktigt dokument i verksamheten. Rutinpärmen är likadan på alla enheter och syftar också till att skapa en samsyn och gemensamma rutiner.

Verksamhetsledning

Verksamhetsledningen har det yttersta ansvaret för det systematiska uppföljningsarbetet och träffas var fjortonde dag för att följa upp verksamhetens mål. Som ett stöd för uppföljningsarbetet används verksamhetsplan, aktivitetsplaner och årshjul.

Fel och brister i verksamheten

Att förebygga, upptäcka och åtgärda fel och brister bidrar till en hög kvalitet inom verksamheten. Ett system för avvikelshantering finns. En avvikelse identifieras och vid akut fara kontaktas arbetsledare eller verksamhetsledare omedelbart. Avvikelsen dokumenteras på avvikelseblankett och lämnas till verksamhetsledare. Verksamhetsledaren analyserar och diskuterar avvikelsen i personalgruppen. Avvikelsen kan leda till en förändring i rutinpärm eller annan förändring i verksamhetens arbetssätt. Avvikelsen åtgärdas och följs upp.

Allvarliga fel eller brister dokumenteras och rapporteras till Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Anhörigenkät

Homsan gör årligen en enkät riktad mot anhöriga och företrädare för att få en uppfattning om deras syn på den service som ges. Frågor i enkäten kan röra sig om bemötande, möjlighet till inflytande och personlig integritet.

Intern kvalitetsrevision

Inom företaget genomförs årligen kvalitetsrevision på varje enhet. Revisionen utförs av verksamhetsledarna och görs på likartat sätt inom alla enheter inom företaget utifrån en framarbetad mall. Resultatet från revisionerna mynnar ut i en åtgärdsplan för enheterna över brister som upptäckts. Vid den interna kvalitetsrevisionen kontrolleras dokumentation, rutinpärmar, balanslistor.

Utifrån sina ansvarsområden har varje ombud i uppdrag att göra internkontroll på uppgifter inom området. Kontrollerna görs enligt årshjul.

Brukarnas upplevelse av inflytande, bemötande, utveckling och allmän trivsel är verksamhetens främsta mått för hur en god Daglig verksamhet ska bedrivas. För att få ett kvalitativt mått ovan nämnda indikatorer görs ett flertal olika mätningar. Den viktigaste mätningen är brukarundersökningen som i verksamheten görs genom det webbaserade utvärderingsinstrumentet Pict-o-stat.

Till programmet hör ett stort bibliotek med beprövade frågor och enkäter som noggrant utformats för att vara tillgängliga för en så stor målgrupp som möjligt. Möjlighet finns att komplettera med egna verksamhetsspecifika frågor och enkäter. Att dela ut traditionella pappersenkäter till personer som många gånger varken kan läsa eller skriva ger sällan önskat resultat. Personliga intervjuer är enormt tidskrävande och man riskerar att negativ kritik inte tas upp p.g.a. rädsla att stöta sig med någon.

Frågorna i Pict-o-stat kan ställas på tre olika tydlighetsnivåer beroende på brukarens stödbehov.

- Nivå 1 består enbart av text och tal
- Nivå 2 består av text, tal och Pictogramsymboler
- Nivå 3 består av text, tal, Pictogramsymboler och fotografier

Frågorna kan anpassas för varje enskild brukare med personliga fotografier och talinspelningar på olika språk för att kunna ge maximalt stöd till dem som behöver det. Programmet fungerar tillsammans med de flesta kognitiva datorhjälpmedel.

Pict-o-stats statistikprogram möjliggör en tydlig uppföljning av brukarnas upplevelser och specifika frågor kan analyseras vidare och nya undersökningar inom specifika områden kan göras. Ett exempel kan vara ett lägre resultat på en fråga om brukarnas upplevelse av matsituationen. Frågan kan gå vidare till en enkät om vad i matsituationen som inte är bra: ljud, matkvalitet, vem som sitter bredvid osv.

Analys av årlig brukarenkäten görs vid planeringsdag i anslutning till att verksamhetsplanen ska skrivas. Mindre brukarundersökningar analyseras och presenteras på verksamhetsmöten.

Alla brukarundersökningar presenteras på verkstadsklubbens stormöten samt på anhörgmöten.

Medarbetarenkät och psykosocial skyddsround är ytterligare mätningar som ger indikatorer för fortsatt utvecklingsarbete. Fysisk och psykosocial skyddsround görs enl. rekommendationer från arbetsmiljöverkets riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete och utförs årligen eller oftare vid behov. Medarbetarenkäten görs årligen i samarbete med företagshälsovården. Skyddsrounder och medarbetarenkäter analyseras och följs upp på arbetsplatsträffar.

Utvärdering

En utvärdering skiljer sig från en uppföljning i det att utvärderingen kritiskt granskar den utförda verksamheten i förhållande till formulerade mål. Utvärderingsmodellerna inom Homsan varierar. Val av metod och angreppssätt styrs av utvärderingens syfte. Mål ställda utifrån åtaganden utvärderas utifrån måluppfyllelse vid verksamhetsbokslut och tertialbokslut. De interna processerna utvärderas vid verksamheternas olika möten enligt ovan.

10. Miljöarbete

Negativ Miljöpåverkan

Inledning

Miljöfrågor är ofta belysta i samhälls och mediadebatten och har på relativt kort tid blivit en viktig fråga.

Inom Homsan AB är det viktigt att alla medarbetare tar ett personligt ansvar för miljön och deltar aktivt i verksamhetens miljöarbete med ett miljömedvetet tänkande i vardagen

Verksamhetsledarna har det övergripande ansvaret för det systematiska miljöarbetet i företaget och svarar för att tillämpliga lagar och andra krav följs och att verksamheten formulerar mål och, upprättar rutiner och följer upp att miljöarbetet ständigt förbättras.

Miljöarbetet ingår i företagets kvalitets och verksamhetsutveckling och bedrivs på samma systematiska sätt som övriga ledningsfrågor.

Varje enhet inom verksamheten har ett miljöombud som följer upp och dokumenterar miljöarbetet på respektive enhet utifrån företagets miljöpolicy och miljömål. Arbetet ska bedrivas utifrån varje enhets specifika inriktning. Miljöarbetet redovisas i verksamhetsplan samt följs upp vid tertialbokslut och årsbokslut.

En förutsättning för att det lokala miljöarbetet på respektive enhet ska nå ständig förbättring är att medarbetare och brukare är delaktiga i arbetet. Medarbetarna informeras och diskuterar företagets miljömål och aktiviteter på arbetsplatsträffar och arbetar sedan med att så långt som möjligt och enligt schemalagda aktiviteter göra brukarna delaktiga i miljöaktiviteterna.

För att minska den negativa miljöpåverkan inom verksamheten är det viktigt att alla medarbetare ska ha en god kännedom om företagets miljöpolicy och miljömål. Detta får man genom deltagande på arbetsplatsträffar och genom att läsa i företagets policy och rutindokument i området. Ny lagstiftning eller förändringar i verksamheternas egna dokument får medarbetarna kännedom om på arbetsplatsträffar och vid behov på planeringsdagar.

Miljöombudet ska kunskap och intresse för miljöfrågor. Utbildningar och nya lagar inom området bevakas av miljöombudet. Utbildningsbehovet för miljöombudet och övriga medarbetare finns med i varje enskild medarbetares kompetensplan.

Viktiga övergripande rutiner för miljö arbetet är:

- Miljöombuden träffar regelbundet verksamhetsledare tillika miljöansvariga för att följa upp miljöarbetet och vidta åtgärder vid behov.
- Vid alla utskrifter och kopiering används funktionen dubbelsidigt.
- Enheterna ska så långt som möjligt samordna inköp, för att minska transporter från bud firmor och egen bil användning.

- Miljövänliga produkter ska så långt som möjligt väljas när det är ekonomiskt rimligt. Uppföljning av inköp sker kontinuerligt av enhetens miljöombud som på arbetsplatsträff förslår andra val som kan leda till en miljöförbättring.
- Transporter görs på ett miljövänligt sätt när det är möjligt och kostnadseffektivt. Kollektivt resande är alltid att föredra framför bil.
- Vid bilbyten ska ett miljöval alltid övervägas. Miljöval innebär lägre bränsleförbrukning och ett övervägande av storleksklass på bilen.
- Farligt avfall och riskavfall hanteras säkert och enligt gällande regler
- Övrigt avfall källsorteras enligt bestämmelser från fastighetsägare och andra lokala intressenter
- I samarbetet med leverantörer, kunder och beställare arbetar vi med lösningar som har minsta möjliga miljöpåverkan.
- I verksamheten görs ett flertal transporter för att utföra tjänster åt bl a stadsdelen och andra kunder. En logistikplan tas fram av de enheter som använder bilar för att användningen ska bli så effektivt som möjligt.