

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2017

Verksamhet: Dovregatan 10, Gruppbostad enligt LSS

Område: Rinkeby-Kista SDF

Dovregatans gruppbostad är en bostad med särskild service enligt LSS § 9:9 och drivs sedan 1 januari 2015 av Olivia Omsorg på uppdrag av Rinkeby-Kista SDF.

Värdegrund

Vår Vision

Omsorg i alla led

Vårt uppdrag

Vi ska erbjuda omsorg med hög kvalitet och skapa förutsättningar för människor med beviljad insats enligt SOL eller LSS, att leva ett självständigt liv i samhället utifrån sina behov och förutsättningar.

Vår värdegrund

Omtanke

Mod

Samverkan

Olikhet

Respekt

Glädje

Vår värdegrund tas upp på konferenser samt att vi har en väl genomarbetad värdegrundspärm på enheten. Där finns samlat allt material från tidigare värdegrundsdag då innehållet arbetades fram. Vår värdegrund ingår som en del i introduktion av nyanställda.

Sedan tidigare har ett gediget arbete kring förhållningssätt genomförts. Detta resulterade i följande:

Förhållningssätt gentemot varandra på Dovregatan

Som medarbetare tycker jag att det är viktigt att jag

Har TILLIT till att mina kollegor gör det som ska göras under sitt arbetspass

Visar RESPEKT i samtal med mina kollegor

Tar ANSVAR för mitt arbete

Är FLEXIBEL i fall som kräver det

LYSSNAR på vad mina kollegor har att säga

Har FÖRSTÅELSE för att det aldrig är en person ensam som hamnar i en konflikt

Kan ge och ta emot KONSTRUKTIV KRITIK

VÅGAR säga rakt ut vad jag menar men med respekt för mina kollegor

Arbetsmiljö

Då slutet av 2016 innebar att tre medarbetare började arbeta på nya enheter inom Olivia omsorg samt att verksamhetschef Charlotta Kaven slutade så har arbetet under 2017 präglats av nystart. Flera nyanställda medarbetare samt ny verksamhetschef har bidragit till att vi gemensamt haft arbetsmiljö som ett naturligt fokus. Arbetsmiljöarbetet är en återkommande punkt på personalkonferenser där tillbud och synpunkter tas upp.

Arbetsgruppen har arbetat med både egna och boendes rutiner under året för att komma samman och så långt det är möjligt arbeta på likartat sätt.

Olivia omsorg har under 2017 anställt en HR-specialist som i nära samverkan med verksamhetscheferna har tagit fram en HR-guide med syfte att skapa en röd tråd i arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och att vara en attraktiv arbetsgivare. HR-guiden är tänkt att vara ett stöd för verksamhetschefer men det kommer under kommande år att skapas en version även för medarbetare.

Upplevd fysisk/psykisk arbetsmiljö tas upp på medarbetarsamtal samt i medarbetarenkät. Verksamhetschef är närvarande på enheten och kan åtgärda problem som uppkommer i arbetsmiljö fortlöpande. Verksamhetschef deltar vid samtliga arbetsplatsträffar (APT). Under hösten har en medarbetarenkät genomförts men svarsfrekvensen var pga flera nyanställningar för låg för att kunna redovisa resultat. I medarbetarsamtalen har dock inga allvarliga brister i arbetsmiljön framkommit och det finns skäl att anta att resultatet i helgrupp åtminstone inte understiger resultatet från 2016.

Aktiviteter boende 2017

Varje boende har under året haft tillgång till sin aktivitetspeng på 6000 kronor per år per boende som utifrån individuella önskemål använts till kryssningar till Åland, bio, utflykter med mera.

Varje boende har haft möjlighet till en egen tid för aktivitet med personal vid minst ett tillfälle per vecka samt möjlighet till minst två aktiviteter i grupp per vecka. Vi har under 2017 haft en tomplats men behållt bemanningen på en hög nivå för att underlätta för ny personal att komma in i arbetet vilket gynnar boende som får mer egentid med personal. Aktiviteter har bland annat innefattat kryssningar, gå på bio, åka in till city, promenader samt fika och äta lunch/middag.

Efter utvärdering av tidigare resa 2016 då hela boende reste till Marholmen beslutades att istället genomföra individuella resor då de flesta boende på Dovregatan föredrar enskilda aktiviteter. Vissa boenden tycker dock om att umgås med varandra och de har då genomfört Ålandskryssning. Andra har rest individuellt, bland annat en boende som varit på läger i Vadstena tillsammans med två personal.

Under december bjöd vi in våra boendes anhöriga, vänner och gode män till luciafika vilket var mycket uppskattat.

Gemensamt firande kring högtider såsom påsk, midsommar, jul och nyår där våra boende har varit delaktiga i den utsträckning som önskats i planering av mat samt hjälpt till att duka och pynta.

Delaktighet och inflytande

Samtliga boende har kontinuerligt uppföljda genomförandeplaner (var sjätte månad). Dock har det funnits viss brist i dokumentationen av detta på grund av personalbyte. Vi har däremot upprättat och reviderat samtliga rutiner för våra boende med genomförandeplan som utgångspunkt.

Ett arbete med att anpassa genomförandeplanerna till klassifikationssystemet ICF har påbörjats och kommer fortsätta under nästa år. Insatserna har formats efter beställning och efter de boendes önskemål och behov.

Under hösten har ett system kallat Pict-O-stat introducerats och en brukarundersökning har genomförts. Syftet med Pict-O-stat är att kunna ställa frågor som är bättre anpassade för att boende själva ska kunna svara. Det har vid samtliga tillfällen varit en person som inte arbetar på boendet som ställt frågorna. Ansvarig för detta har Olivia omsorgs kognitions- och kommunikationsutvecklare varit. Vid enkäten har surfplatta använts för att svara. Gemensamma måltider lagas i boendet där de boende har möjlighet att hjälpa till med tillagning och vara delaktiga i önskemål kring vilken mat som ska lagas.

Vi har arbetat med att ta fram ett kognitiva hjälpmedel till flera av våra boende i form av bildstöd, scheman samt sociala berättelser. Detta arbete kommer att fortsätta under 2018. En boende har visat stora framsteg efter att veckoschema samt rutiner kring detta införts.

Vi har förslagslåda tydligt uppsatt där våra boende med anhöriga/gode män kan komma med förslag och önskemål. Denna har dock inte använts och synpunkter kommer oftast in på annat sätt.

Synpunkter uppmuntras vid kontakter med närstående/gode män och informeras om bland annat vid genomförandeplansmöten samt vid övriga tillfällen då kontakt sker.

Tid för samtal med boende har personal kunnat erbjuda dagligen. Samtalet har kunnat handla om hur veckan sett ut, vilka aktiviteter den boende vill göra, vilka ärenden den boende behöver hjälp med eller samtal/förberedelse kring ett kommande läkarbesök, som hjälpmedel i samtal används bilder och sociala berättelser.

Ansvar och befogenheter

Befattningsbeskrivning för vårdare och för stödperson har gått igenom på planeringsdag för samtlig personal som också har fått underteckna befattningsbeskrivningen på nytt. Våra boende har två stödpersoner. En som är ordinarie stödperson och en som är "back up" när den ordinarie stödpersonen är sjuk eller har semester. Den person som är back up är också ett värdefullt bollplank i frågor som stödperson nummer ett känner behov av stöd i. Verksamhetschef finns också tillgänglig för frågor som stödpersonerna inte själva kan hantera. Vi har i personalgruppen representanter som ansvarar för olika områden, exempel på dessa är livsmedel, inköp, kvalitetsråd, Fru-Kost, brandskydd och handkassa.

Kompetensutveckling

Arbetsgruppen som helhet har medverkat vid flera handledningstillfällen under våren och hösten där metoden TBA (Tillämpad BeteendeAnalys) ligger som grund.

Några medarbetare har gått dokumentationsutbildning.

Individuella utbildningar som hållits är brandskyddskontrollant, hälsoinspiratör, livsmedelshygien och Fru-Kost.

Arbetsrutiner

Vi har fortsatt vårt arbete med att skapa/revidera tydliga rutiner för boende och personal. Det främsta målet med detta är att personal ska arbeta så likt som möjligt i strävan efter att våra boendes tillvaro blir så förutsägbar som möjligt. Arbetsrutiner har utvärderats på personalkonferenser och revideras kontinuerligt efter behov.

Genom handledning och genom stöd från Habiliteringen och Autismcenter har vi även provat nya arbetssätt och förhållningssätt gentemot svårigheter som uppkommit i vårt dagliga arbete. Fokus har legat på tydliggörande pedagogik och detta arbete kommer fortgå under 2018.

TBA är baserat på inlärningsteori som innebär att man metodiskt analyserar socialt relevanta beteenden för att förstå varför de förekommer och hjälper individer att utveckla en nödvändig och användbar beteenderepertoar utifrån individens unika förutsättningar.

Personal har tillgång till dokumentationssystemet Parasol. Överrapportering mellan personal sker i anslutning till varje skiftbyte. Vi har ett rapportblad som används vid överrapportering med viktiga punkter att ta upp kring de boende som stöd för personal vid rapport.

Kvalitet

Olivia omsorg har ett centralt Kvalitetsråd med både boende och personal som vid dessa tillfällen träffar kvalitetschef samt områdeschef. Även VD har deltagit vid ett tillfälle efter önskemål från boende. Vi har en representant från arbetsgruppen som deltagit på kvalitetsrådet vid flera tillfällen under året. Representantens uppgift efter kvalitetsrådet är att sprida ny information kring hur vi ska arbeta framåt i kvalitetsutveckling på enheten till kollegor. Vi har tillsammans gått igenom protokoll från kvalitetsrådet under konferenser och har upprättat en pärm där all information från kvalitetsrådet finns med.

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

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

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

Varje verksamhet får en rapport om vilka åtgärder och förbättringar som ska vidtas samt när de skall vara vidtagna. Resultatet för Dovregatan var år 2017 85%. Bristerna ligger framförallt i området dokumentation. Detta kommer vi att arbeta med under 2018.

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

Information kring Lex Sarah finns på enheten för personal att läsa.

Verksamhetschef tar varje månad upp avvikelser, tillbud, synpunkter och klagomål. Genomgång av dessa har skett månadsvis på personalkonferens.

Månadsrapporter och uppföljning (både ekonomi och kvalitet) av verksamheten sker skriftligt månadsvis och rapporteras in av verksamhetschef.

Utvärderingsplan

Då verksamhetschef nyanställdes i början av 2017 har målen från 2016 kvarstått för att ge verksamhetschef möjlighet att själv få en inblick i verksamheten och kunna formulera behovsanalys samt egna mål för 2018. Årshjul har funnits som stöd för att följa upp mål, arbetssätt och skapa struktur. Verksamhetsplan och årshjul för 2018 kommer att upprättas under början av 2018.

Samverkan

Avtalsuppföljning har ägt rum vid flera tillfällen under året där vi träffat representanter från Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning. Verksamhetschef samt medarbetare upplever gott samarbete med biståndshandläggare.

Vi har haft stöd från Habiliteringen och Autismcenter samt extern handledning från företaget Inre Kraft. Vi har haft kontakt och samverkansmöten med daglig verksamhet vid behov.

Samverkan med LSS-hälsan under året har fungerat utomordentligt väl. Det har också inrättats ett nytt samverkansforum under hösten där verksamhetschefer i Kista träffar LSS-hälsan för att diskutera generella frågor.

Samverkan med de boendes egna nätverk är något som prioriteras. Vi ser att det är viktigt att stötta de boende att behålla och utveckla de kontakter de har.



Rickard Hagelin
Verksamhetschef, Olivia Omsorg

180129