

Kvalitetsutmärkelsen 2021 för Eklövets gruppbostad, Hässelby LSS, Nytida AB



Administrativa uppgifter	4
Inledning	5
Målgrupp	8
Hur vi arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare är i centrum.....	8
Hur vi gör brukarna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.....	10
Hur vi arbetar med jämställdhet och jämlikhet ur ett brukarperspektiv.....	13
Hur vi arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den.....	15
Resultaten från brukarundersökningar/ kunddialoger. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid, och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått samt hur ni arbetar med att tillvarata analysen.....	18
Chef- och ledarskap	21
Min ledarskapsidé och hur den märks i det dagliga arbetet.....	21
Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap.....	22
Hur jag som ledare försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i målpuppfyllelsen.....	23
Hur jag som ledare skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.....	24
Hur jag som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur vi arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.....	25
Medarbetare	26
Vår värdegrund/gemensamma förhållningssätt samt hur den förankras och märks i det dagliga arbetet.....	26
Hur vi arbetar med frågor kring jämställdhet och jämlikhet, utifrån ett arbetsgivarperspektiv.....	30
Hur vi arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten.....	32
Resultat från den senaste medarbetarundersökningen, analys genom att jämföra utvecklingen över tid och reflektera över resultat samt hur vi arbetar med att tillvarata analysen.....	34
Resultat och analys	35
Resultat från förra årets uppföljningar av mål i verksamhetsplanen och/eller andra betydande resultat. Analys genom att jämföra utvecklingen över tid, reflektion och hur vi arbetar med att tillvarata analysen.....	35

Vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Analys av resultat och trender vi ser	37
Från mål till uppföljning	38
Processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram årets verksamhetsplan, vilka som deltog och vilka överväganden vi gjorde när vi bestämde våra mål	38
Mål från verksamhetsplanen med förväntat resultat, arbetssätt och uppföljning	39
Vår planering för årets uppföljningar	43
Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra mål	43
Utveckling	45
Hur vi utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat	45
Hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i verksamheten	46
Utmaningar och möjligheter vi ser framöver i verksamheten samt hur vi planerar och arbetar för att möta dessa	47
Hur vi delar med oss av goda exempel. Hur vi lär av andra och hur vi använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten	48



Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Eklövets gruppbostad, Hässelby LSS, Nytida AB

Verksamhetens chefs namn

Kristina Jovanovic

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-38 90 89/0733-27 18 24

E-postadress till verksamheten och till chefen

kristina.jovanovic@nytida.se

Postadress och besöksadress

Nytida AB

Box 1565

171 29 Solna

Besöksadress: Eklövstränd 17

Antal anställda, maj 2021

8 tillsvidareanställda samt 4 visstidsanställda

Om verksamheten och verksamhetens målgrupp

Eklövet är en gruppbostad inom LSS, paragraf 9§9, bostad med särskild service för vuxna. Enheten drivs sedan mars 2019 av Nytida på entreprenad för Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Gruppbostraden har plats för sex personer och vänder sig till personkrets 1 i LSS med inriktning mot personer med lindrig till måttlig funktionsnedsättning samt personer med autism eller autismliknande tillstånd. Eklövets gruppbostad är en tvåplansvilla i suterräng med trädgård och gemensam uteplats. Huset ligger i ett naturskönt och lugnt villaområde i norra Hässelby med promenadavstånd till Åkermyntans köpcentrum och fina promenadområden.

Viktiga lagar, föreskrifter och styrande dokument på verksamhets och individnivå

Verksamhetens viktigaste styrande lagar är:

- Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)
- Hälso- och sjukvårdslagen (HSL)
- Socialtjänstlagen (SoL)
- Offentlighets- och sekretesslagen (OSL)
- Dataskyddsförordningen
- Arbetsmiljölagen
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd som t.ex. Lex Sarah.
- FN konventionerna om mänskliga rättigheter, om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och Barnkonventionen.

Lokala styrande dokument är Stadens mål och ”Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning”, vårt entreprenadavtal, stadens beställningar av insatsen(individ) och Eklövets verksamhetsplan. I Verksamhetsplanen skapas lokala mål utifrån de styrande dokumenten och enhetens behov (både utifrån den enskilde och personal).

På individnivå styrs uppdraget av LSS handläggaren på kommunens beställning.

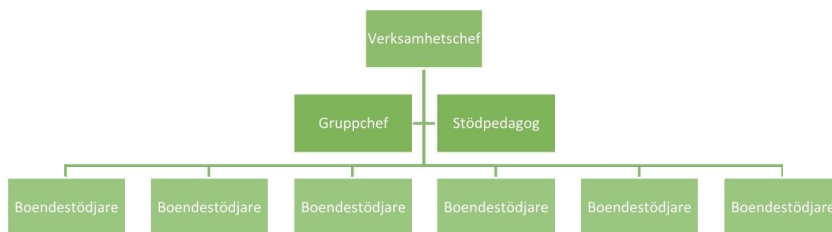
Beställningen konkretiseras tillsammans av den enskilde i hens genomförandeplan.

Genomförandeplanen blir därför ett av de viktigaste styrande dokumenten för planering och innehåll i verksamheten. Uppdraget styrs övergripande av verksamhetsplanen.

Organisation

Inom Nytida hittas Eklövets gruppbostad i vår Entreprenadsektor i region entreprenad 2 som leds av Regionchef. Regionchefen är Verksamhetschefens närmsta chef.

På Eklövet finns 12 medarbetare (8 tillsvidare och 4 timanställda), hälften kvinnor hälften män. På gruppboستaden finns verksamhetschef, gruppchef, stödpedagog och boendestödjare.



Verksamhetschefen(VC) är ytterst ansvarig för verksamheten och står på tillstånd från IVO. VC arbetar 50% på Eklövet och 50% på en annan gruppbostad. Hen ansvarar för verksamheten, personal och budget. Där ingår tex att verksamhetens innehåll följer lagkrav, medarbetar och lönesamtal, samverkansgrupp, APT och rekrytering av ny personal.

Gruppchefen har det dagliga ansvaret för bemanning och löpande administrativt arbete. GC arbetar i verksamheten på rullande schema, dvs både dag, kväll och helger som de andra boendestödjarna.

Stödpedagogen ansvarar för att driva och utveckla Eklövets arbete med metodik och pedagogik. Hen är ett viktigt stöd till medarbetarna i att individanpassa stödet till den enskilde. Det är också en viktig roll i att implementera nya arbetsätt och att omsätta utbildningsinsatser till praktik i verksamheten. Även stödpedagogen arbetar på rullande schema.

Våra medarbetare har erfarenhet och kunskap för att arbeta med målgruppen. De har relevant utbildning inom omsorg i form av till exempel omvårdnadsprogram, undersköterskeutbildning eller socionomutbildning. Det är en stabil och erfaren personalgrupp som har arbetat många år på enheten.

Ordlista:

Nytidas pedagogiska ramverk: Ett verktyg för medarbetare i att individanpassa metodik och arbetsätt utifrån den enskildes önskemål och behov. Varje människa är unik, precis som sitt fingeravtryck. Vi tror inte på att följa en manual till punkt och pricka för att ge den enskilde rätt stöd. Vi tror på att metoderna får anpassas till individen, - *vi skapar en personlig*

pedagogik. Ramverket innehåller följande 5 delar: Tillgänglighet, Bemötande, Motivation, Samarbete, Helhetssyn. Utifrån dessa bygger vi en individanpassad personlig pedagogik. Som stöd finns styrdokument och checklistor inom varje del samt reflektionsmodell.



Pedagogiska teamet- ett team av stödpedagoger som arbetar inom Nytida i Hässelby. Teamet leds av regionens pedagogiska samordnare och ses varje månad.

Som stöd till det pedagogiska teamet och regionens pedagogiska samordnare finns sektorns affärsutvecklare/verksamhetsutvecklare för entreprenad.

Regionens pedagogiska samordnare formar rutiner och agenda för teamet samt coachar i metodutveckling. Boendes behov, uppkomna situationer och avtalet används som underlag för utvecklingsfrågor och prioriteringar framåt. I teamets uppdrag ingår även omvärldsbevakning inom området.

Syftet med teamet är att skapa ett kollegialt stöd och erfarenhetsutbyte samt utveckla arbetssätt och verksamhetsutveckling.

Husmötet: Är ett forum och en mötesplats för de boende som hålls en gång i veckan. På husmötet kan de boende ta upp frågor som är viktiga för dem. Man planerar veckan gemensamt och individuellt, förslag på aktiviteter och andra gemensamma förslag som fester, födelsedagar, storhelger osv

APT: APT står för arbetsplatsträff. Under året ska 10 stycken apt hållas där medarbetarna ges möjlighet till delaktighet och inflytande. I texten kommer vi använda oss av förkortningen APT.

Boendekonferens: Mötestid finns i schemat varannan vecka för samtliga medarbetare och vi har då möte som vi kallar boendekonferens då det ägnas åt rutiner och genomgång av stödet till de boende på Eklövet.

Boende: begrepp vi använder oss av i texten när vi pratar om de boende i plural som bor på Eklövet

Den enskilde: begrepp vi använder då vi pratar om en enskild person som bor på Eklövet

Kvalitetsråd: är ett forum där verksamhetens arbetar systematiskt med förbättringsarbete, identifierar och bearbetar kvalitetsbrister inom verksamheten. Som underlag används verksamhetens egna avvikelserapporter, klagomål, synpunkter, kvalitetsregister (där det är aktuellt), egenkontroller och förbättringsförslag. Andra underlag som ligger till grund för arbetet är t.ex. svar från IVO-inspektion, kommunens avtalsuppföljning, arbetsmiljöverket och andra myndigheter. Det är sammansatt av verksamhetschef, gruppchef och en representant från personalgruppen.

Målgrupp

Hur vi arbetar med [bemötandefrågor](#) och förstärker en kultur där brukare är i centrum

Vårt bemötande är vårt viktigaste verktyg i vårt arbete med den enskilde. I alla möten med den enskilde genomsyras vårt bemötande och förhållningssätt av vår värdegrund. Vår värdegrund utgår ifrån att vi i alla våra möten ska förmedla trygghet och en känsla av att vara sedd och förstådd, vilket innebär såväl respekt, omtanke och medkänsla som intresse och lyhördhet för den enskildes önskningar och behov. Mer om värdegrunden står att läsa under fråga 11.

Vår avsikt med värdegrundsarbetet är att de som bor på Eklövet ska uppleva en insats av högsta kvalitet som gör skillnad för var och en. Värdegrunden skapar en varm och tillåtande bemötandekultur där vi alla, de boende och medarbetarna, trivs och har roligt tillsammans. Chefer och medarbetare känner engagemang och stolthet, alla tar ansvar och bidrar till verksamhetens och sin egen utveckling. Samtliga medarbetare har deltagit i utbildning om Nytidans värdegrund som det första steget i att skapa en kultur där den enskilde ska känna att de styr sitt eget liv.

Som en grund upprättas en individuell bemötandeplan, där det sätt som den enskilde vill bli bemött, såväl i allmänhet som i specifika situationer. Allt utifrån den enskildes behov och önskemål. Bemötandeplanen tas fram tillsammans med den enskilde, då det är möjligt och annars utifrån observationer och i samspråk med anhöriga. I bemötandeplanen beskrivs hur bemötandet ska anpassas efter den enskildes dagsform samt kognitiva/kommunikativa förmåga. Varannan vecka under boendekonferensen delar medarbetarna med sig av sina

erfarenheter med bemötande för att boende inte ska behöva erfara upprepade misstag. Bemötandepanen utvärderas och uppdateras vid behov men minst två gånger per år.

Samtliga medarbetare har genomgått utbildning i Nytidas värdegrund, Tydliggörande pedagogik samt i Lågaffektivt bemötande. Detta har gett en gemensam känsla och kunskap för hur vi genom att reducera och förebygga stress kan skapa en boendemiljö där varje boende ska bemötas utifrån sina egna förutsättningar och behov, utan tvång eller konfrontation. Vi arbetar, tillsammans med de boende, kontinuerligt med att anpassa såväl den individuella som den gemensamma boendemiljön för att göra den så användarvänlig som möjligt och att kognitivt anpassa den för att reducera stress. Flera i personalgruppen har gått utbildning i MI och planen är att alla ska ges möjlighet att gå denna utbildning. Allt arbete sker utifrån vårt Pedagogiska ramverk i vilket ingår personlig pedagogik, checklistor för bemötande och samarbete.

En viktig del i kommunikationen av hur den enskilde vill bli bemött är de certifierade stödpersonerna. Varje enskild person får välja en medarbetare till stödperson. Stödpersonens roll är, inte bara att administrera och planera vardagen tillsammans med den enskilde, men också att ta till vara den enskildes önskningsar och att fungera som talesperson för den enskilde till övriga medarbetare. Den enskilde och stödpersonen för samtal över den enskildes önskningsar och behov varje vecka. Dessa samtal kan vara formella eller informella och kompletteras vid behov av observationer, allt utifrån den enskildes förutsättningar. Vid möten varannan vecka reflekterar medarbetarna över de boendes vardag och stödpersonen framför den enskildes ståndpunkt.

Om det vid något tillfälle skulle finnas synpunkter eller klagomål som den enskilde inte önskar ta upp med sin stödperson, annan medarbetare eller chef direkt hos oss på Eklövet så har Nytida ett kundombud som arbetar direkt under ledningen för att se till att alla frågor, stora som små, behandlas så snabbt som möjligt. Information om kundombudet finns väl synligt i hallen på Eklövet.

Individnivå:

- Möten med stödperson, formella/informella efter den enskildes önskemål. Minst 1 gång/vecka.
- Planeringsmöten med stödperson inför uppdatering av genomförandeplan samt bemötandeplan, minst 2 gånger/år, samt vid behov - formella/informella efter den enskildes önskning, kompletteras med observationer.
- Kvalitetssamtal med verksamhetschef 2 gånger/år.
- Utvärderingar formella/informella efter den enskildes önskan och förmåga.
- Samtliga boende ska ges stöd att uttrycka sin vilja där detta behov finns.

Gruppnivå:

- Husmöten 1 gång/vecka. Samtliga boende ges möjlighet att yttra sig, vare sig de är med på mötet eller ej. Gemensamma aktiviteter planeras gemensamt av de som önskar delta.
- Gemensamma måltider (en gång i veckan) bestäms av en enskild i taget i samråd med de andra boende. Personal stöttar vid behov.
- Planeringsdagar

Hjälpmedel som används för att öka delaktigheten:

- Ramverket för pedagogik
- Frågestöd för Personlig pedagogik.
- Frågestöd för tillgänglighet.
- Individanpassad tydliggörande pedagogik och kommunikation.
- Om mig
- SID (Styrkor, intressen och drömmar)
- Tillgänglighetsarbete (fysisk miljö, informativ miljö)
- IT stöd

Delaktighet på individnivå

Genomförandeplanen är det forum och dokument som styr utformning av stöd och arbetssätt till den enskilde. Den enskildes delaktighet i upprättande och uppföljning av planen är därför väldigt viktig för upplevelsen av att ha inflytande över de insatser som ges. Vi har ett flexibelt arbetssätt kring planen och vi anpassar arbetet med den utifrån den enskildes

förutsättningar. Det kan göras genom att exempelvis ta mötet under en promenad eller att ha ett förmöte innan. Det är medarbetarnas ansvar att rätt förutsättningar ges för att den enskilde ska kunna vara delaktig. I Bemötandeplanen dokumenteras vad den enskilde behöver för att kunna utöva delaktighet och inflytande, tex att dela upp mötet i kortare möttesekvenser eller behov av bildstöd för att förstå och kunna göra val.

Alla som bor på Eklövet har en individuell planering av sin dag, vecka, månad och år. Stödpersonen ansvarar för att upprätta detta i samverkan med den enskilde och den enskildes nätverk. Planeringen utgår från mål och aktiviteter i genomförandeplanen. Genomförandeplanen uppdateras vid behov men minst två gånger per år.

Samverkan för ökad delaktighet

Anhörigas/närståendes/företrädares åsikter, kunnande och delaktighet är en resurs och ska vara en naturlig del av verksamheten så långt det går med beaktande av den enskildes integritet. Vi kan lära mycket om hur den enskilde vill ha det men också hjälpa den enskilde i deras utveckling att bli självständig och hur de vill bli bemötta som kompetenta självständiga vuxna.

Samverkan med andra professioner och instanser är viktiga för att säkra en välfungerande vardag för den enskilde. Det pågår ett arbete att uppdatera alla genomförandeplaner med en plan för samverkan. Vi säkrar en god samverkan mellan Eklövet och den enskildes dagliga verksamhet samt med andra professionella kontakter. På detta sätt kan vi tillgodose den enskildes önskemål och behov av ett anpassat bemötande. Vi gör nätverkskartläggning tillsammans med den enskilde för att tydliggöra vilka som är relevanta att samverka med och i vilket syfte. Då går vi igenom alla relevanta kontakter samt eventuella nya samverkansytor som kan vara aktuella för att uppnå den enskildes mål dokumenterat i genomförandeplanen. Det är både professionella kontakter som rehabilitering, tandläkare, sjukvård, kommunens handläggare m.fl. som privata kontakter som anhöriga och vänner. Materialet tillgängliggörs för den enskilde så hen själv ska kunna använda detta för att förstå vem som gör vad och hur hen enkelt får kontakt med någon.

Kvalitetssamtal

Två gånger per år erbjuds den enskilde ett individuellt kvalitetssamtal med verksamhetschefen. Samtalet syftar till att fånga upp den enskildes synpunkter direkt, utan att

de är filtrerade genom stödpersonen. Det ger verksamhetschefen en bra bild över hur de boende upplever kvaliteten på stödet och att värdegrunden verkligen genomsyrar verksamheten. Chefen och den enskilde samtalar bl.a. om utfallet av brukarundersökningen. Verksamhetschefen får också relevant input till diskussionsfrågor för etiska dilemman under personalmötena. Samtalet har även en aspekt av jämställdhet då varje medarbetare kallas till kvalitetssamtal med samma frekvens - alla får komma till tals enskilt med den som är ytterst ansvarig för verksamheten.

Den enskildes delaktighet på gruppnivå

Samtliga möten hålls formellt eller informellt utifrån den enskildes önskemål och behov. Deltagande i möten som hålls på gruppnivå är frivilligt och den enskilde behöver inte personligen delta på möten för att göra sin röst hörd. Om en enskild av någon anledning, väljer att inte delta under mötet så ska de direkt efter avslutat möte informeras om mötets innehåll och ges möjlighet att få inflytande, särskilt när det kommer till gemensamma aktiviteter eller planer.

Planeringsdag

En gång per år har de boende sin egen planeringsdag. Där diskuteras önskemål om semester, aktiviteter, kost, utformning av gemensamhetsutrymmen, o.s.v. Agendan upprättas av de enskilda tillsammans med personal i god tid. De enskilda har då gott om tid att individuellt komma med förslag, ställa frågor och förbereda sig. Planeringsdagarna planereras och struktureras i god tid av personalen så att de enskilda som önskar närvara kan delta utifrån sin förmåga. Det som kommer fram på planeringsdagarna följs upp på enhetens husmöten och i veckomötet mellan den enskilde och stödpersonen. De enskilda blir även delaktiga i planeringen och budgeteringen av det som ska utföras. Vi ser till att det blir en extra rolig dag med god förtäring och av att det är något positivt som sker.

Delaktighetsforum i tre nivåer

Daglig avstämning görs med den enskilde så att hen får information om det som planerats in samt möjlighet att ändra detta. Det är också en möjlighet för medarbetare med god individkännedom att anpassa planering utifrån den enskildes dagsform. Stödpersonen och den enskilde skriver *Min överenskommelse* i ett anpassat format. I den formulerar den enskilde inom vilka områden hen vill att stödpersonen ska vara ett extra stöd. Medarbetares schema

läggs utifrån respektive enskildes genomförandeplan så att stödpersonen ska ha möjlighet att vara närvarande för den enskilde.

Veckomöte har den enskilde och hens stödperson varje vecka. Då gör man veckans planering av aktiviteter, sysslor och förberedelser inför olika händelser som till exempel tandläkarbesök eller besök av familj eller vänner. Veckomötet är ett tillfälle för den enskilde att få kontroll och inflytande över sin planering och aktiviteter som sker i närtid.

Husmöte hålls varje vecka och alla enskilda på enheten bjuds in för att diskutera gemensamma trivselregler, hur vi är mot varandra, kommande aktiviteter, händelser samt ärenden som rör verksamheten i allmänhet. Forumet bygger en struktur för kvalitets- och verksamhetsutveckling genom inflytande och delaktighet för den enskilde. Stödpedagogen ansvarar för att mötet är anpassat efter allas behov.

Delaktighetscertifiering



Varje år genomförs en Delaktighetscertifiering av enheten. Två utomstående personer från Nytida verksamhetsutveckling kommer till enheten (digitalt under 2020) och ser på olika delaktighetsaspekter både på individ och verksamhetsnivå. I processen ingår intervjuer med den enskilde, medarbetare och med verksamhetschef. Observation av miljön utifrån fysiska, informativa och kognitiva aspekter genomförs. Detta sammanfattas i en återföringsrapport där

enheten får tips och förbättringsförslag att arbeta med framåt. I rapporten används Shiers delaktighetstrappa och enheten får sin status inom olika områden visualiserad utifrån trappstegen.

Utifrån delaktighetscertifieringen pågår förbättringsarbete, bland annat ett utökat användande av bildstöd.



Figur: Grad av delaktighet

Hur vi arbetar med jämställdhet och jämlikhet ur ett brukarperspektiv

I LSS lagstiftningens grundprinciper återfinns bland annat jämlikhet och jämställdhet. Vi ska i vår verksamhet verka utifrån normaliseringsprincipen där vi aktivt ska arbeta för att jämställa personer med funktionsnedsättning och andra vuxna människor. På Eklövet handlar

det om att vi ger stöd till den enskilde att leva ett liv som andra och att vi som medarbetare är med och skapar förutsättningar för detta. Exempel på hur vi gör det är genom att:

- Alltid utgå från att den enskilde bestämmer över sitt liv och i sitt hem->genomförandeplanen är styrning av våra insatser och utformning av stöd och miljö
- Säkra att hen har tillgång till tillgänglig och anpassad information och kommunikation, så att hen kan göra egna val ->alternativ kommunikation, bildstöd, husmöte etc
- Vi ger stöd i att prova på aktiviteter och ta del av vad samhället och närområdet har att erbjuda. -> resträning, prova på aktiviteter etc

Eftersom Eklövet drivs på entreprenad så har vi tagit över den befintliga personalgruppen. Vid nyrekryteringar har vi brukarperspektivet genom bland annat att vi vill att medarbetarna ska spegla den grupp som bor på enheten. Det ska alltså finnas en blandning mellan kön, ålder och etnicitet som speglar de som bor på Eklövet. I dagsläget har vi 3 män och 3 kvinnor som bor på enheten och 4 manliga tillsvidareanställda och 4 kvinnliga tillsvidareanställda. Även bland de timvikarier som arbetar på enheten finns en jämn könsfördelning. Åldern på de som bor på enheten är mellan 40-55 år och spridning i medarbetargruppen är 24-63 år.

På en gruppbostad finns ett inbyggt moment där den enskilde är i behov av stöd och där personal är den som stödjer och hjälper. Det blir en inbyggd maktobalans som inte alltid är tydlig för alla, men där vi arbetar med att tydliggöra detta för att motverka diskriminering och missbruk av makt. Vi arbetar med att ge den enskilde och medarbetare stöd i detta. Bland annat genom utbildning och handledning till medarbetarna och genom att stärka den enskilde i att utöva inflytande och självbestämmande. Under åren har medarbetarna utbildats i Nytidans värdegrund, fått grundutbildning där lagstiftning och den enskildes rätt att bestämma över sina insatser genomsyrar hela utbildningen, Tydliggörande pedagogik och vi har även haft handledning och reflektion kopplat till den enskildes självbestämmande. Med syfte att stärka medarbetarnas arbetssätt och kompetens i frågor kring lagstiftning och individanpassat stöd.

Vi har på Eklövet ett normkritiskt förhållningssätt där vi i våra regelbundna möten där vi lyfter frågor kring normer, bemötande och vårt stöd. Ett exempel på diskussionsfråga i detta forum är; hade jag handlat/bemött X på ett annat sätt om hen inte var man/kvinna? Finns det olikheter i vad vi erbjuder för aktiviteter till män/kvinnor? Har vi antaganden kring den enskilde utifrån kön, ålder, etnicitet? Dessa frågeställningar leds av verksamhetschef i samråd med enhetens stödpedagog som utvecklar pedagogik och metodik på enheten.

Målgruppen är en riskgrupp för att hamna i ett digitalt utanförskap vilket i sig kan leda till ojämlikhet och ojämställdhet. I vårt anbud och därmed vårt avtal har vi åtaganden kring detta. På enheten finns en lokal digitaliseringsplan och en utsedd medarbetare som ansvarar för att lyfta och hålla frågan levande i samråd med verksamhetschef. En viktig del i detta som vi arbetat med är tillgång till uppkoppling, tillgång till och även anpassad information om digitala hjälpmedel, boka saker som tex bio eller att hitta information via webb, ”månadens app” som man kan prova på enhetens ipad för att minska steget och för att våga prova på utan att förbinda sig till något. I början av 2020 deltog de boende i en digitaliseringskurs anordnat av medborgarskolan. Den anordnades som studiecirkel på fem gånger. En cirkelledare kom ut till enheten och de som deltog fick lära sig att söka efter saker, skicka mail, använda olika appar.

Vid aktiviteter utanför gruppboenden, ex dans på Fryshuset anpassar medarbetarna sitt arbetspass. Om t.ex. någon vill vara kvar på dansen till kl 23 så planeras det tillsammans med medarbetarna. Den enskilde ska inte behöva avsluta aktivitet och åka hem för att medarbetaren ska sluta 21.

[Hur vi arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den](#)

Vi har ett aktivt tillgänglighetsarbete på Eklövet. I vårt pedagogiska ramverk ingår delen Tillgänglighet som en viktig pusselbit och i och med det finns framtagna verktyg som checklistor och frågestöd för att kunna genomlysas och se över tillgängligheten både på individ och verksamhetsnivå. Se nedan:

Tillgänglighet – Nytidas ramverk för pedagogik

Vi gör det begripligt, enkelt och tydligt – så att den enskilde kan vara delaktig och självständig.

Tillgänglighet skapar vi genom:

- **Information** – tydlig och lättillgänglig
- **Kommunikation** – enkelt att förstå, bli förstådd, att få svar
- **Miljö anpassad för olika behov** – enkelt att vara där, orientera sig och använda miljön
- **Struktur och planering** – för förutsägbarhet och tydlighet



Checklista

1. Information – tydlig och lättillgänglig, där den behövs

- Är vår information enkel att förstå d.v.s. tydlig och strukturerad?
- Finns information där den behövs? Är den aktuell och tillräcklig?
- Hur tydliggör vi tid och planering så att det blir förutsägbart för den enskilde?
- Hur visualiserar vi vilka som är i tjänst?
- Är våra kontaktpuffrifer tillgängliga för den enskilde?

2. Kommunikation – enkelt att förstå, att bli förstådd och få svar

- Hur anpassar vi vår kommunikation så att den enskilde förstår och kan tillgodogöra sig det som kommuniceras? Behöver vi anpassa vår kommunikation visuellt via text eller bild, använda appar eller telefon?
- Har vi säkerställt att den enskilde har förutsättningar att kommunicera? Vet vi hur den enskilde själv vill kommunicera, t. ex. visuellt via text, bild, appar eller telefon?

3. Miljö anpassad för olika behov – inventera och minska störande sinnesintryck

- Har vi inventerat störande synintryck som övermålning, rörigt intryck i lokalerna, stark/svag belysning, bländande solljus m.m.?
- Har vi inventerat störande ljud som lyhörd lokal, surrande luftkonditionering, högljudda hushållsmaskiner, ekande golv, klappande skor? Finns det dämpande mattor/textilier, används möbeltassar och annat ljuddämpande material?
- Har vi inventerat lukter som stör t. ex. parfymer, rengöringsmedel röklukt eller liknande?
- Finns det annan känslighet som vi behöver anpassa utifrån?

4. Miljö anpassad för olika behov – orientering och fysisk tillgänglighet

- Är det lätt för den enskilde att orientera sig i lokalen?
- Behövs anpassning av skyltning, färg, form, eller material för att underlätta orientering?
- Är aktivitetsrum tydligt utformade utifrån funktion och syfte, med möblering och material som tydliggör syftet?
- Finns hinder i miljön som trösklar, trånga utrymmen, branta trappor? Behöver vi underlätta framkomligheten för den enskilde?

5. Struktur och planering – tillgängligt stöd

- Har den enskilde ett individuellt schema som är anpassat efter dennes behov?
- Finns det en plan för hur den enskilde kan ta sig ur situationer som denne upplever svåra - t. ex. med stress, affekt, psykiskt förändrat mående eller drogsug?
Se mer om det förebyggande arbetet kring [Bemötande](#).

Tillgänglighet

Ett gott bemötande och en hög tillgänglighet såväl fysiskt som socialt är en viktig grundläggande utgångspunkt på vår verksamhet. Vi gör det begripligt, enkelt och tydligt så att de som bor på verksamheten kan vara delaktiga och självständiga i sin vardag.

I vår verksamhet ser vi till att miljö och sammanhang är anpassad för olika behov och utifrån målgruppen och den enskilda individen. Miljöanpassning gör att alla kan fungera så bra som möjligt trots olika behov och förmågor. Vi arbetar för att skapa en hög tillgänglighet där information och kommunikation blir lättbegripliga, tillvaron och miljön mer förutsägbar och tydlig för var och en. Med en hög tillgänglighet är det lättare att klara av och hantera vardagens krav. Det skapar också en positiv självkänsla och självförtroende som i sin tur ökar möjligheten till delaktighet och självbestämmande i sin dagliga livssituation. Vi är alla en del av varandras fysiska och sociala miljö och därför ska vi vara medvetna om den inverkan vi har när vi pratar, skämtar, använder kroppsspråk, dofter eller påverkar med vårt humör. Eftersom allt detta kan både hindra och underlätta tillgängligheten i miljön.

På vår gruppbostad arbetar vi utifrån varje boendes egna förutsättningar för att skapa en god levnadssituation för var och en. Arbetet utgår från individnivå och vi stöttar och skapar tillgänglighet utifrån den enskildes individuella behov. Vi arbetar också utifrån Nytidas Ramverk för pedagogik som delas i fem områden vilket kallas personligt pedagogik. Dessa områden ger oss förhållningssätt, underlag för reflektion och utformning av arbetssätt så att vi tillsammans med den enskilda personen kan komma fram till vad som fungerar bäst för just honom eller henne.

Information- tydliggörande och lättillgänglig

Vi arbetar individanpassat och ger information både muntlig, skriftlig och med bildstöd utifrån var och ens behov. Alla boende har ett eget veckoschema med tex/bild vilket underlättar för personen att planera och strukturera sin vardag. Vi har börjat med sociala berättelser där den enskilde kan få mer verktyg att förstå hur hen ska förhålla sig och hantera sociala situationer.

En gång i veckan har vi gemensamma måltider som är bestämda av boendena. Det finns en tydlig rutin, både med bild och tex, som visar att boendena turas om att välja veckans maträtt. Vi har en gång i veckan husmöte där boendena är delaktiga och kommer med förslag på olika aktiviteter både enskilda och i grupp för kommande helger. På mötet väljer den enskilde även maträtten från receptpärmen eller ”matglad” med stöd av personal och sen skrivs en inköpslista som inhandlas av personal.

Tillgängliga medier: På husmötet har vi högläsning av 8 sidor, som är en nyhetstidning med Lättlästa nyheter där boende har möjligheter att få information och nyheter såväl inrikes som utrikes. Vi har även en I-pad som kan användas för att söka information vid behov.

Kognitiv miljö- Vi har en personaltavla vid hallen som visar vilka medarbetare som är i tjänst idag och imorgon, vilka medarbetare hjälper vilka boende och vilka tider slutar medarbetarna sin tjänst för dagen. Tavlan är tydlig, konkret och uppfyller en visuell kommunikation mellan boende och medarbetare.

Teknikstöd – för hög tillgänglighet

Det är inte säkert att just den medarbetare som den enskilde valt som stödperson är tekniskt bevandrad och vi vet att personer med kognitiv funktionsnedsättning riskerar ett digitalt och tekniskt utanförskap. Teknikombudet bevakar bl.a. utbudet av appar och andra tekniska hjälpmedel som underlättar självständigheten för den enskilde. Appar som ”Matglad” eller ”Kläder efter väder” kan göra att den enskilde slipper att vara beroende av påminnelser från medarbetare. Teknikombudet stöttar också den enskilde i att undanröja hinder för att ta del av digitala kanaler och tjänster. Vi säkerställer att det är bra uppkoppling i gemensamma utrymmen och har köpt in en surfplatta till enheten som kan användas av de enskilda i

gemensamhetsutrymmet för att testa hjälpmedel och andra appar, eller för att användas tillsammans med medarbetare i den egna lägenheten.

Stödpedagogen är teknikombud på enheten. Stödpedagogen, stödpersonen och den enskilde gör en genomlysning av vilket tekniskt stöd som passar den enskilde. Det här ingår i nulägesbedömningen som görs för varje enskild och som sedan ligger till grund för utformningen av den personliga pedagogiken vi beskriver nedan. Vi tar även hjälp av habiliteringen. Slutligen görs en individuell pärm med de instruktioner och manualer som passar den enskilde för att uppnå bästa möjliga tekniska och digitala kompetens och självständighet.

Resultaten från brukarundersökningar/ kunddialoger. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid, och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått samt hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

Brucarundersökning genomförs årligen i samarbete med SKR/Stockholms stad. Frågorna handlar bland annat om hur den enskilde upplever delaktighet, inflytande och tillgänglighet i verksamheten. Vi arbetar med undersökningen löpande under året och utser en medarbetare till resursperson för att arbetet hela tiden ska hållas levande. Resurspersonen ansvarar för planering av genomförandet och utser oberoende frågeassistenter och informerar dem om uppdraget via stödmaterial från SKR. Frågeassistenter stöttar vid behov den enskilde i svarandet, t.ex. hjälpa till med inloggning och undanröja andra hinder. Frågeassistenter är medarbetare från andra verksamheter för att undvika att den enskilde känner sig stå i beroendeställning om hen t.ex. behöver hjälp att förstå vad en fråga betyder. Dock under 2020 pga. pandemin så var det stödpedagogen på enheten som agerade frågeassistent. Resurspersonen driver även det förberedande arbetet med att stötta den enskilde i att träna på betydelsen av frågorna i undersökningen samt i att öva på att använda verktyget Pict-O-Stat.

Resultaten av undersökningen återkopplas i grupp på husmötet men också individuellt. Den enskilde uppmanas att tycka till om utfallet och vad det kan bero på. Sedan diskuterar vi tillsammans fram åtgärder utifrån resultatet. Dessa åtgärder används till att skapa mål i verksamhetens fortsatta utveckling. Arbetet med målen skrivs in i verksamhetsplanen och i Förbättringsloggen där vi sedan dokumenterar förbättringsarbetet kopplat till målet. Vi

arbetar ofta med målen genom att initiera utvecklingsprojekt. Målen följs upp och utvärderas i och med verksamhetsberättelsen.

Presentation av resultat för 2019

FRÅGA	JA	IBLAND	NEJ
Blir du bra bemött av personalen	67	33	
Bryr sig personalen hemma om dig	83	17	
Får du bestämma om saker som är viktiga för dig hemma?	83	17	
Får du den hjälp du vill ha hemma?	83	171	
Förstår personalen hemma vad du säger?	83	17	
Känner du dig diskriminerad av personalen?	60	40	
Känner du dig trygg med personalen hemma?	67	33	
Pratar personalen med dig så att du förstår vad de menar?	83	17	
Trivs du hemma?	83	17	
Vet du vem du ska prata med om något är dåligt hemma?	100		
Är du rädd för något hemma?	50	50	

När resultatet av brukarundersökning för 2019 kom i början av 2020 började vi arbeta med den direkt i arbetsgruppen. Vi tog upp resultatet på en boendekonferens. På frågan "Känner du dig diskriminerad av personalen" svarade 60% ja vilket förvånade oss då resten av resultatet inte visade på några liknande tendenser. Detta togs upp på ett husmöte och det framkom då att de boende inte förstod frågan. Vi gick då igenom vad det betyder och tog fram material på lättläst om vad diskriminering innebär samt tittade på en kort filmsnutt. Även frågan om man är rädd för något hemma har diskuterats både i grupp och enskilt. Några av de boende uttryckte en rädsla för en annan boende då denne är utagerande. En boende uttryckte rädsla att bo på nedre plan.

Presentation av resultat för 2020

FRÅGA	INDEX
Bryr sig personalen om dig	92
Får du bestämma om saker som är viktiga för dig	92
Får du den hjälp du vill ha	92
Förstår personalen vad du säger	90
Känner du dig trygg med personalen	83
Pratar personalen med dig så du förstår	92
Är du rädd för något	92
Trivs du	92
Vet du vem du ska prata med om något är dåligt	83

Totalindex för brukarundersökningen genomförd 2020 var 90% vilket vi anser vara väldigt bra. Jämförelsen av resultat från 2019 till 2020 visar på en tydlig förbättring överlag. Positivt är att färre är rädda för något och att fler känner sig trygga med personalen. Det är något vi tror kan ha att göra med att arbetsgruppen är stabil nu och det har varit kontinuitet i personalstyrkan under 2020. Vidare så har vi även arbetat mycket utifrån Nytidans ramverk under 2020 vilket också kan ha påverkat resultatet positivt. Däremot så har någon 2020 svarat att man inte vet var man ska vända sig om något är dåligt vilket 2019 alla hade svarat ja på. Resultatet har tagits upp på husmötet och vi har pratat lite extra om vissa frågor, bl.a. frågorna ”Vet du vem du ska prata med om något är dåligt” och ”Pratar personalen med dig så du förstår”. Vi har även pratat om trivseln på gruppboenden samt att vi i arbetsgruppen utformat strategier för de enskilda som känner oro/otrygghet. Några frågor har ändrats mellan årens undersökningar vilket gör att det inte helt går att jämföra. Resultatet presenteras även på olika sätt mellan åren. Svarsfrekvens 2020 var 100% men vi hade dock en tom plats och en person svarade två ggr vilket kan ha påverkat resultatet.

Chef- och ledarskap

Min ledarskapsidé och hur den märks i det dagliga arbetet

Min ledarskapsidé grundar sig i ett tydligt ledarskap som inkluderar att alla medarbetare ges samma möjligheter till inflytande och delaktighet. För mig handlar det tydliga ledarskapet både om chefer och också medarbetare. Om jag ska få till ett tydligt ledarskap måste alla hjälpas åt och skapa en känsla av sammanhang. Det jag menar är att om alla medarbetare upplever en mening med och kan hantera sin situation, skapar det en organisation som mår bra och kan prestera på en hög nivå. Tydighet kan inte verka i ett vakuum. För att uppnå ett tydligt ledarskap måste jag skapa samsyn runt organisationens värderingar, riktlinjer och uppdrag. Jag vill vara en förebild och inspiratör med utgångspunkt från ett utvecklande och coachande ledarskap. Det utvecklande ledarskapet kännetecknas av att jag som chef uppträder som ett föredöme och lyfter upp frågor om moral och etik samt agerar utifrån organisationens värderingar. Det utmärks även av inspiration och motivation i syfte att stimulera delaktighet och kreativitet samt av personlig omtanke som handlar om att ge stöd men också att konfrontera i ett gott syfte, både för medarbetaren och också organisationen.

Syftet med coachande ledarskap är att jag vill stärka medarbetarnas förmåga att agera självständigt, att utvecklas och växa genom att själva komma fram till lösningar i sitt arbete. Motivation kommer inifrån; genom att medarbetarna får ägandeskap och är medvetna om sina befogenheter tar de kontrollen över sitt arbete och därmed också ansvar för vårt gemensamma uppdrag. På det sätt jag agerar och kommunicerar förankras min ledarskapsidé. Jag har ett närvarande och medvetet ledarskap som präglas av att ha fokus på det som sker här och nu. Jag leder APT möten, planeringsdagar, kvalitetsråd och ledningsgruppsmöten. När jag inte är på plats i verksamheten är jag alltid tillgänglig på telefon och mail. Fokus ligger på att skapa tydlighet, använda effektiv feedback och aktivt lyssnande samt att våga delegera i enlighet med våra värderingar och uppdrag.

Jag väljer medvetet ett förhållningssätt som bygger på ett genuint intresse för människor och mellanmännsliga relationer. Jag är öppen, nyfiken, ser, hör och bekräftar mina medarbetare i vardagen. Jag utvecklar ständigt min förmåga att förhålla oss till två förhållningssätt: att vara här och nu och att ha långsiktigt och strategiskt arbetssätt.

Jag leder verksamheten i samarbete med min gruppchef som ingår i vår ledningsgrupp. Gruppchefens uppgift är att fungera som chef och arbetsledare med stort fokus på stöd, service och omsorg. Ledarskapsidén får därmed förstärkt genomslag genom gruppchefens direkta närvaro. Gruppchefen är den som leder genom våra värderingar dagligen i den praktiska omsorgen och fungerar som en förebild för medarbetarna. Genom ett tillgängligt och nära ledarskap kan jag, via min gruppchef ytterligare säkerhetsställa att alla medarbetare ges möjlighet till inflytande och delaktighet. I ledningsgruppen har vi ett prestigelöst klimat där vi lär av varandra och tar till vara varandras erfarenheter. Samarbetet i ledningsgruppen är en av våra viktigaste styrkor.

Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap

Jag utgår från att man som chef aldrig kan slå sig till ro och säga att nu är jag klar utan utveckling är en ständig process i mitt arbete som chef. Jag är chef för två gruppbestäder och på varje gruppbestäd finns gruppchef. Till viss del leder jag enheterna genom mina gruppchefer så en stor del av mitt ledarskap handlar om att coacha dem och ge dem verktyg att lyckas i sitt uppdrag. Jag behöver således anpassa mitt ledarskap och ge dem utrymme och inte ta över samtidigt som jag har det övergripande ansvaret.

Jag håller APT vilket är ett forum där jag tillsammans med medarbetarna har möjlighet att lyfta frågor som är av vikt för enhetens utveckling. I möten men även enskilda samtal med medarbetarna försöker jag ha ett prestigelöst förhållningssätt och vara öppen för både positiv och negativ feedback. När mina medarbetare känner sig trygga att ta upp både det som fungerar bra och mindre bra gör att jag men även verksamheten kan utvecklas. I teambarometern ställs två gånger per år ledarskapsfrågor och ger mig möjlighet att få feedback på mitt ledarskap och se vad som kan utvecklas. Målsamtal med min chef är också ett sätt för mig att få återkoppling på min chefs syn på mitt ledarskap och hur det kan utvecklas.

Jag har under åren som jag varit chef gått flera ledarskapsutbildningar och för varje utbildning har jag lärt mig något nytt och fått verktyg att ta med. I en av ledarskapsutbildningarna jag gick fick medarbetarna bedöma mina styrkor och svagheter. Av resultatet kunde jag sätta upp mål för vad jag behövde jobba med. Utöver ledarskapsutbildningar så ingår jag i olika nätverk som hjälper mig att utvecklas genom att

jag får ta del av andra kollegors erfarenheter och goda idéer. Jag har även en kollega som jag har riktigt nära samarbete med då vi arbetar utifrån samma avtal med Hässelby-Vällingby. Vi har gemensamma ledningsgruppsmöten med våra gruppchefer och vi har även haft gemensam planeringsdag. Att vi lärt känna varandras gruppchefer och även grupper är en fördel när vi vikarierar för varandra. En stor fördel med en kollega som jag har så nära samarbete med är att jag alltid kan bolla med honom och han har redan viss förkunskap om mina enheter vilket gör att jag kan få bra input.

I början av 2021 har jag varit handledare åt en socionomstudent i 3 månader. Det var väldigt givande och utvecklande. Genom min handledning och samtalen med min praktikant fick jag möjlighet att reflektera över mitt ledarskap och varför jag agerar som jag gör i vissa situationer. Det var utvecklande att få en annan persons tankar om hur ett möte gått och på det jag sagt och gjort.

[Hur jag som ledare försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen](#)

En viktig del av ledarskapet är kommunikation med medarbetarna. En stor del av kommunikationen sker på verksamhetens olika möten (APT, boendekonferens, målsamtal och planeringsdagar). Det finns ett årshjul som vi följer så att alla medarbetare kan se när i tiden saker ska genomföras. Vi har för alla möten en dagordning så att alla är införstådda med vad vi ska gå igenom och protokoll förs så att alla kan ta del av det som diskuterats.

På en arbetsplatsträff i början av året går jag igenom verksamhetens mål för året och vi följer sedan upp dessa under året på resterande APT för att stämna av hur det går och om vi är på rätt väg.

På de enskilda målsamtalen med medarbetaren går jag igenom verksamhetens mål och kopplar till medarbetarens enskilda insats. Tillsammans med medarbetaren diskuteras deras delaktighet och hur de bidragit till att målen nås samt vi sätter individuella mål efter behov. Jag har sedan uppföljning av målsamtalen. Detta ger mig som chef en stor möjlighet att försäkra mig om ifall medarbetarna förstått verksamhetens mål och hur de själva bidrar. Detta gör även att lönekriterierna blir levande då man i lönesamtalet återkopplar till det man pratat om på målsamtalet och uppföljningssamtalet. Utöver de enskilda planerade mål- och uppföljningssamtal har jag möjlighet till kortare informella samtal över en kopp kaffe och där

kan man ibland fånga upp saker. Att ha tid för vardagliga samtal och att vara tillgänglig för medarbetarna anser jag vara en viktig del för att se hur arbetet med måluppfyllelse fortlöper.

Två gånger per år har vi planeringsdag och där har jag möjlighet att göra en agenda utifrån vad som är aktuellt och behöver gås igenom. Det kan vara allt från arbete med verksamhetsplan till hur vi ska arbeta med social dokumentation. Det är dock alltid på något sätt kopplat till verksamhetens mål.

Vi går också årligen igenom stödpersonsuppdraget på enheten. Till hjälp finns Nytidias styrdokument om stödperson där det beskrivs vad som ingår i att vara stödperson. Det finns även en webutbildning för medarbetarna. Detta gör det tydligt i vad som ingår och förväntas av medarbetaren.

Nya medarbetare på enheten får som en del under introduktionen till sig information om verksamhetens mål och hur vi arbetar med dessa. Introduktionen följs upp för att säkerställa att den nya medarbetaren är införstådd med vad som förväntas av dem.

[Hur jag som ledare skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna](#)

Jag försöker vara lyhörd för medarbetarnas förslag och jag tycker det är viktigt att medarbetarna är delaktiga och har inflytande i beslut som rör verksamheten. Jag arbetar för att var och en av medarbetarna ska känna ansvar. Det sker till stor del i det dagliga arbetet. På APT eller boendekonferenser går jag igenom och lyfter vad som är aktuellt men uppmuntrar medarbetaren att vara aktiva och involvera dem i arbetet så att inte jag som chef ska göra allt. Vid planering av saker som ska göras fördelar vi uppgifterna så att alla är med och tar ansvar. Detta följs sedan upp. Även vid målsamtal med medarbetarna lyfter jag frågan om delaktighet och vad medarbetaren själv tycker att den skulle kunna bidra med.

Som chef är det mitt ansvar att sätta ramar för verksamheten och informera medarbetarna om de lagar, avtal, policy och regler som styr verksamheten. Inom dessa ramar finns sedan möjlighet för medarbetarna att vara med och påverka utformningen av hur vi ska lägga upp stödet för den enskilde eller planering av sommarfesten. Alla medarbetare har även specifika ansvarsområden. Det kan vara kvalitetsombud, aktivitetsansvarig, läsombud eller inköpsansvarig. Inom ramen för sitt ansvarsområde är det fritt att själv utforma och planera

arbetet. De som har en tillsvidare anställning på Eklövet har stödpersonsuppdrag och ansvarar för en boende var. Inom ramen för stödpersonsuppdraget finns möjlighet att själv ta ansvar men också initiativ. Att det finns en frihet att planera och ta egna beslut skapar engagemang och gör medarbetarna delaktiga. Alla medarbetare har en viktig roll och bidrar med sin kunskap till helheten. Tillsammans skapar hela arbetsgruppen en bra verksamhet. Det är något jag är mån om att arbetsgruppen ska känna.

Som chef strävar jag efter att vara tillgänglig men det är inte alltid en medarbetare kan bolla med mig eller gruppchef just i stunden och har man då ett förslag på en förbättring eller något nytt finns en förbättringslogg i vårt kvalitetsledningssystem där medarbetarna kan gå in och skriva ner sitt förslag. Vid våra möten går vi igenom och tittar på det som ligger i förbättringsloggen och ser om det finns något vi kan genomföra och i så fall planerar vidare för det. Jag uppmuntrar medarbetarna att gå in och skriva.

Ytterligare ett sätt att uppmuntra engagemang hos medarbetarna är att om någon varit på intressant föreläsning eller utbildning ges de tid på nästkommande möte att berätta om det. En annan viktig del av att skapa engagemang är att jag som chef lärt mig att jag kan släppa en del av mitt kontrollbehov och lita på mina medarbetare att de vill och kan. Att ge dem tillit och tro på deras förmåga ökar motivationen att vilja göra ett bra jobb. Samtidigt finns jag där för att ge stöd och feedback vid behov. Slutligen är det viktigt att följa upp det man kommit överens om att utföra och få feedback på det som gjorts för annars finns en risk att man tappar motivationen.

[Hur jag som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur vi arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov](#)

Lärande är en viktig del i arbetet och utifrån att jag som chef ger möjlighet till kompetensutveckling skapar vi en lärande organisation. Som chef ansvarar jag för att inför året ta fram en övergripande kompetensutvecklingsplan. På våra APT finns en stående punkt om kompetensutveckling och vi tar alltid upp frågan om vilka utbildningar finns just nu, vad behöver vi planera för utifrån vår plan och har nya behov uppkommit. På så sätt levandegörs också kompetensutvecklingsplanen under året. Medarbetarna ges även möjligheter att önska utbildning och ligger det inom verksamhetens behov får de möjlighet att gå. I målsamtal med

varje medarbetare tas frågan upp och vid behov upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan.

Som en del i arbetet med lärande så får de medarbetare som varit på utbildning eller föreläsning möjlighet vid ett möte att berätta för sina kollegor om det de hört och lärt sig. Det är ett sätt att föra kunskap vidare och dela med sig nya kunskaper.

Ytterligare ett sätt att skapa lärande har varit att ta emot praktikanter som studerar på omvårdnadsprogrammet. Vi har gjort detta under hösten 2020 och det var på initiativ av en medarbetare som också önskade ansvar för det. Det var ett bra sätt för denne medarbetare att utveckla sin handledningsförmåga men samtidigt också bidra till lärande verksamheten genom att se vår verksamhet genom studenternas ögon. Vi har haft förmånen att ta emot ambitiösa och intresserade studenter som efter sin praktik fått timanställning hos oss. Det är ett bra betyg till verksamheten att de trivts och vill arbeta hos. Samtidigt har det varit ett strategiskt sätt för oss att arbeta med kompetensförsörjning av utbildad personal.

Ledningsgruppsmöten är ett annat sätt att skapa ett lärande. Gruppchefer och verksamhetschefer från fyra verksamheter träffas en gång i månaden och diskuterar verksamheternas planering, organisation och gemensamma utvecklingsområden.

Ledningsgruppsmötena är ett forum för gruppcheferna att bolla sina utmaningar i det dagliga arbetet med andra grupchefskollegor och på så sätt få råd och tips och även möjlighet att lära av varandra. Vi tar till oss av varandras erfarenheter, kompetenser, utbyter tankar, informationer och lära av varandra i syfte att hitta nya eller effektivisera befintliga arbetsmetoder.

Medarbetare

Vår värdegrund/gemensamma förhållningssätt samt hur den förankras och märks i det dagliga arbetet

Nytidas värdegrund bygger på en humanistisk människosyn konkretiserad i FN:s konventioner om mänskliga rättigheter. Vi respekterar varje människas rätt att vara en unik person och leva sitt eget liv på egna villkor. Vi har ett salutogent förhållningssätt, där vi ser alla människor som unika, där var och en har inneboende styrkor och resurser.

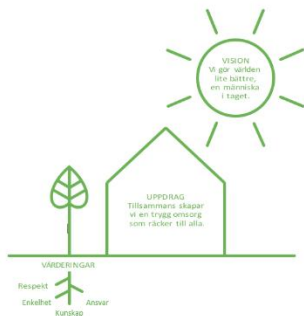
Värdegrundsarbetet tillsammans med ett reflekterande förhållningssätt löper som en röd tråd i vår verksamhet. Vår värdegrund och vision "Vår värld", har sin förlängning i Nytidias

Ramverk för pedagogik som är vår verktygslåda för individanpassning och säkring av värdegrundsbaserade förhållningssätt i mötet med den enskilde.

Värdegrunden *Vår värld* – vision, uppdrag och värderingar

Vår vision, uppdrag och värderingar är sammansatta till en helhet som vi kallar –*Vår värld*.

Vår värld



Visionen *Vi gör världen lite bättre, en människa i taget* ger oss en tydlig riktning för arbetet, sätter individen i fokus samt talar om vad vi ska sträva efter. Visionen påminner oss om att vi var dag ska ta vara på vår möjlighet att göra skillnad, även i det lilla, för varje människa vi möter.

Uppdraget *Tillsammans skapar vi en trygg omsorg som räcker till alla* beskriver hur vi genom att arbeta tillsammans inom verksamheten och i nära dialog med den enskilde, närstående och

uppdragsgivare skapar en trygg omsorg till varje person i vår verksamhet. Vi tar ansvar för hållbarhet och ser till att samhällets omsorgsresurser räcker till.

Värderingarna *respekt, enkelhet, kunskap* och *ansvar* är nyckelbegrepp som vi har med oss i det dagliga arbetet. Det är vad vi ska sända ut och efterleva i allt vi gör.

Kunskap

Hos oss reflekterar vi, lär av varandra och tar tillvara allas kompetens.

Ansvar

Hos oss har vi medarbetare som vågar och vill och chefer som lyssnar och leder



Respekt

Hos oss har alla rätt till ett värdigt liv med såväl fysiskt, psykiskt som socialt välbefinnande

Enkelhet

Hos oss är det enkelt att påverka både som boende och som medarbetare. Hos oss är det enkelt att bo och vistas

Genom vårt aktiva värdegrundsarbete vill vi att de boende i våra verksamheter ska uppleva en insats av högsta kvalitet som gör skillnad för var och en. Värdegrunden skapar en varm och tillåtande kultur där vi alla, boende och medarbetarna, trivs och har roligt tillsammans. Chefer och medarbetare känner engagemang och stolthet, alla tar ansvar och bidrar till verksamhetens och sin egen utveckling.

Hur värdegrunden systematiskt och metodiskt sprids och förankras i verksamheten

Vid vårt entreprenadövertagande fick alla medarbetare på Eklövet en 3 dagars grundutbildning som sträckte sig över 3 månader. I grundutbildningen ingick teori kring lagstiftning, målgruppskunskap och introduktion i vår värdegrund. Upplägget var lärarledda teoretiska dagar i kombination med hemuppgifter som genomfördes mellan tillfällena och reflektionsövningar. Syftet var att blanda teori med praktik för att på ett bättre sätt både förankra teori men också för att vägleda och handleda medarbetarna i att omsätta värdegrunden till de förutsättningar och behov som fanns/finns på just Eklövet. Denna grundutbildning ges löpande till alla nyanställda i Nytida och på Eklövet i samband med introduktion, men vi såg att det fanns en vinning med att göra detta tillsammans hela gruppen vid övertagandet för att alla skulle få samma grund att stå på och för att gruppen tillsammans skulle få använda sin specifika kunskap om Eklövet och de som bor där och därmed anpassa reflektion och arbetssätt tillsammans eftersom det handlade om en värdegrund och ett arbetssätt som var nytt för alla.

Organisation och ansvar för förankring av värdegrund

Verksamhetschef och gruppchef.

Verksamhetschefen har det övergripande ansvaret för värdegrundens förankring och spridning. Till stöd för VC finns en gruppchef på plats i verksamheten. Tillsammans sprider och förankrar de värdegrunden i det dagliga. Det görs genom att de i ord och handling anknyter till värderingar och vision samt att de låter agerande, beslutsfattande, prioriteringar och feedback hämta bäring ur värdegrunden.

Stödpedagog och Regionens pedagogiska samordnare

Stödpedagogen har funktionen som lokalt ombud för värdegrunden och säkrar i sin roll att värdegrunden lever i det dagliga mötet med de enskilda. Regionens pedagogiska samordnare leder stödpedagogiska teamet som sammanträder en gång per månad. Det är ett nätverksforum där regionens pedagogiska samordnare handleder och coachar stödpedagogerna i arbetet med värderingar, Nytidas ramverk för pedagogik, metoder och arbetssätt.

Stödpersonsuppdraget

Varje enskild har en utsedd stödperson som företräder hens intressen i arbetsgruppen. En viktig del av stödpersonsuppdraget är att fånga upp de enskildas upplevelse, tankar och

känslor kring bemötande från personalen utifrån värdegrunden. Exempelvis: Känner sig den enskilde respekterad? Tar personalen ansvar? Är det enkelt att få dagen att fungera?

Förändringar utifrån dessa frågeställningar dokumenteras i bemötandepplanen och genomförandepplanen av stödpersonen tillsammans med den enskilde.

Medarbetarna

Alla medarbetare ansvarar för att utifrån värdegrunden bemöta och ge stöd till den enskilde i enlighet med dennes önskemål och behov dokumenterat i genomförandepplanen. För att förankra värdegrunden hos nya medarbetare är det en del i introduktionen att gå igenom våra värderingar. Värdegrunden är ett stående inslag i våra planerade mötesforum. Vi har en värdegrundspunkt på personalmöte 1 gång per månad där vi lyfter goda exempel på värdegrundsbaserat bemötande och hur vi har arbetat i riktning mot visionen. Vi fördjupar oss under reflektionsmötet två gånger per månad och tar då upp etiska dilemman och aktuella frågor med koppling till värdegrunden.

Då arbetsgruppen identifierar utmaningar, utvecklingsinitiativ eller insikter som kräver vidare arbete, upprättas förbättringsområde i vårt IT-stöd Qmaxit, där vi har förbättringslogg med handlingsplan, uppföljningsdatum och ansvarig.

Alla medarbetare har oavsett roll ett ansvar för att bidra till att hålla värdegrunden levande. Vi befäster och förankrar genom att lyfta goda exempel vilket gör det lättare för arbetsgruppen att själva se till att värdegrunden lever i det dagliga, sprids och förankras under arbetspasset eller vid summering av arbetspass. Verksamhetschef och gruppchef stärker kultur och värdegrund genom att vara noga med att ge positiv feedback på goda ansträngningar och försök, vi gör det enskilt och i grupp och förtydligar med det hur värdegrunden tar plats i verksamheten. Men framförallt är det genom att agera förebilder i det verksamhetsnära ledarskapet som värdegrunden blir levande och på riktigt.

För förankring av värdegrunden:

- Del av introduktion till nyanställda
- Del i målsamtal
- Punkt på APT varje månad

VC följer upp värdegrundens förankring både i individuella samtal med varje medarbetare som vid det årliga målsamtalet, lönesamtalet och i kvalitetssamtalet (2 ggr/år), men också i



grupp genom reflektionsövningar knutna till värdegrunden på APT, genom att knyta mål i verksamhetsplanen till värdegrunden, genom att knyta diskussioner kring behov av utveckling (tex utifrån resultat på brukarundersökning eller Teambarometern) till värdegrund och genom att knyta värdegrundsperspektivet till diskussion av avvikelser och det systematiska förbättringsarbetet på Eklövet

Hur vi arbetar med frågor kring jämställdhet och jämlikhet, utifrån ett arbetsgivarperspektiv

För oss inom Nytida är medarbetarna en viktig resurs, alla våra medarbetare ska ha samma förutsättningar när det gäller möjlighet, rättigheter och skyldigheter. Vi anser att alla individer har ett lika värde oberoende av sitt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi utgår från en likabehandlingsplan som beskriver målet för arbetet, de aktiva åtgärderna som görs i varje område och genomförandet av åtgärderna. Detta är så att vi kan bedriva arbetet på ett systematiskt, aktivt och målinriktat sätt så att vi kan uppnå en arbetsplats där alla har lika rättigheter och möjligheter. Likabehandlingsplanen är uppbyggt utifrån Diskrimineringslagen.

Förening föräldraskap med arbete

Vi gör det även möjligt för människor att kunna förena sitt föräldraskap och arbete. Detta görs möjligt genom bland annat inkludering vid föräldraledighet, genom att skicka viktig företagsinformation och inbjudningar till personalträffar, för att skapa en känsla av inkludering. Där det är möjligt försöker vi anpassa arbetsuppgifter, detta kan göras ifall önskan bland medarbetarna finns och i sådana fall kan ett behovsbaserat önskeschema upprättas. Vi undviker även att ha möten för tidigt på morgonen och för sent på kvällen för att medarbetarna ska kunna förena föräldraskap med arbete, detta sker i den mån det går. Vi uppmanar även medarbetare oberoende av kön att ta föräldraledigt.

Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen på vår verksamhet sker på ett diskrimineringsfritt sätt. Rekryteringen som sker på verksamhet vill vi att det ska spegla mångfald för att på så vis uppnå en mer könsfördelad verksamhet. Urvalsprocessen i vår verksamhet grundar sig i kompetens, erfarenhet samt ändamålsenligheten och hur pass detta stämmer överens med den profil vi

söker och verksamhetens behov. Rekrytering som sker görs utifrån en tydlig kravprofil. Kravprofilens utgångspunkt är arbetsinnehållet för respektive tjänst och ska vara en följd av en genomgående behovsanalys. Vi vill inte att någon form av diskriminering ska ske under rekryteringsprocessen, målet är att vi oberoende av kön ska ha en balanserad fördelning. Åtgärderna vi använder oss av är att utgå från individens kompetens och meriter men även utgå från den kravprofil vi skapat, ifall flera stämmer in på kravprofilen så väljer man individen med det kön som är minst representerat på verksamheten. På Eklövet har vi en jämn könsfördelning bland medarbetarna. Fyra kvinnor och fyra män.

Kompetensutveckling av medarbetare

Vi arbetar medvetet för att utveckla och utbilda medarbetarna och även chefer, detta är för att kunna uppnå en bra verksamhet. Alla har även ett eget ansvar att se efter sin egen utveckling ifall förändringar sker. Att kunna styra över sin utveckling gör man även under utvecklingssamtalet genom en utvecklingsplan. Alla ska ha möjlighet till att kunna påverka sin utveckling, ingen skillnad mellan könen ska ske.

Lönesättning

Lika rätt när det handlar om anställningsvillkor, arbete och lön ska gälla alla, oberoende av vilket kön man har. Ifall det finns löneskillnad bland anställda ska det finnas en saklig anledning till detta, ingen löneskillnad ska vara baserad utifrån diskriminering. Grunderna i lönesättning är grundad i arbetets innehåll, svårighetsgrad och den kompetens och erfarenhet medarbetaren har. Vid lönerevision går verksamhetschefen och medarbetare igenom de lönekriterierna som har en koppling till medarbetarens prestation, på så vis ser medarbetaren själv hur vi tänkt och att ens kön inte påverkat ens lön.

En lönekartläggning sker där vi analyserar för att kunna genomföra en handlingsplan som säkrar alla en jämställd lön, ingen skillnad i löner ska finnas detta oberoende på kön eller andra grunder som anges i lag. Ifall kartläggningen skulle visa att det finns skillnader i lön mellan könen som inte går att ge skäl till ska en handlingsplan formuleras för att reglera differensen mellan könen.



Hur vi arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten

Medarbetarna är vår viktigaste resurs och genom att ta till vara på deras kompetens och kunskap och göra dem till medskapare kan vi främja ett aktivt medarbetarskap och engagemang för utveckling av Eklövet.

Vi använder oss av ombudsfunktioner på enheten för att vi sett att det skapar ansvar och engagemang för frågor där medarbetare kan besitta eget intresse eller personligt engagemang. Det bidrar både till utveckling av verksamheten men också till medarbetaren som får ett ansvar att samordna och leda ett förbättringsarbete. Ombudsfunktionerna finns utifrån områden som är viktiga för kvaliteten och insatsen till den enskilde. Genom att använda ombudsfunktioner kan vi säkra att det finns ett aktivt arbete inom området som drivs och utvecklas utifrån boendes behov och intressen på Eklövet.

T.ex Aktivitetsombudet ansvarar för omvärldsbevakning av aktiviteter som genomförs i närområdet och via fritidsutvecklare, och deras sida *Fritid i gruppbostad*, för inspiration att hitta nya aktiviteter. Teknikombudens uppgift är att hålla sig uppdaterad om appar och andra digitala hjälpmedel som kan gynna den enskildes utveckling och självständighet eller bidra till meningsfulla aktiviteter eller på annat sätt bidra till utveckling av arbetssätt för arbetsgruppen.

På Nytidans intranät publiceras goda exempel kring aktiviteter och digitalteknik och appar, det blir på så sätt lättillgängligt för alla medarbetare i organisationen.

Kvalitetssamtal

Två gånger per år har VC individuella kvalitetssamtal med varje medarbetare på Eklövet. Syftet med kvalitetssamtalet är att diskutera frågor kring vad medarbetaren ser för behov av utveckling av verksamheten, både utifrån eventuella brister men också utifrån innovation och framtida behov. Det är ett bra sätt att fånga upp medarbetare som kanske inte alltid tar plats på tex ett APT så att alla får komma till tals. Medarbetaren kan här om hen vill och önskar tilldelas mandat att driva utveckling inom specifikt område i samråd med VC. Ett exempel på en utveckling som skett utifrån kvalitetsamtal på Eklövet är att vi påbörjat arbete med sociala berättelser. En medarbetare önskade lära sig mer om sociala berättelser och tänkte att det kunde vara ett bra hjälpmedel för den enskilde hen är stödperson för. Vi har sedan kunnat



använda oss av detta i större utsträckning och upplevelsen är att sociala berättelser hjälpt den enskilde.

Kvalitetsråd

Verksamhetschefen leder kvalitetsrådet som består av verksamhetschef, gruppchef och stödpedagog. Kvalitetsrådet är forumet för att systematiskt utveckla verksamheten. Alla medarbetare på Eklövet kan ge förslag till förbättringsåtgärder som sedan drivs i kvalitetsrådet. Återkoppling sker vid APT för samtliga medarbetares delaktighet.

Förbättringsloggen – dokumentation av det systematiskt kvalitetsarbete

I förbättringsloggen sker all dokumentation av kvalitetsarbetet. Med hjälp av förbättringsloggen kan verksamheten systematisera processen med utvecklingsarbetet vid verksamheten. Dokumentationen ger chefer och medarbetare en god överblick och möjlighet att följa upp verksamhetens systematiska förbättringsarbete. Förbättringsloggen är även ett bra redskap i samverkan med våra uppdragsgivare där vi på ett öppet och konkret sätt kan visa pågående förbättringsarbeten. Det utvecklar utbytet av erfarenhet mellan oss och uppdragsgivare.

Egenkontroll

Två gånger per år genomförs en stor egenkontroll på alla Nytidans verksamheter innehållandes ca 140 frågor. På Eklövet bjuds medarbetare in att delta i detta för att få dels en insyn i olika kvalitetsfrågor och krav på verksamheten men också för att skapa delaktighet i värdering och bedömning av status på verksamheten utifrån olika kvalitetsparametrar. De frågor som besvaras som ej uppfyllt eller delvis uppfyllt renderar ett förbättringsmål i Förbättringsloggen och någon av medarbetarna kan få i uppgift att arbeta vidare med frågan.

Teambarometern

Nytida följer regelbundet upp medarbetarnas upplevelse av kvalitet genom Teambarometern som genomförs 7 gånger per år. Resultatet mäter arbetsbelastning, motivation, engagemang, trivsel och effektivitet. Teambarometern mäter även ledarskapet 2 gånger per år. Resultatet följs upp i arbetsgruppen på nästkommande APT och utifrån resultaten arbetar man gemensamt fram förbättringsförslag till de områden där vi vill förbättra resultatet. Detta dokumenteras i Förbättringsloggen. Genom dessa täta uppföljningar kan vi snabbt agera på förändringar både positiva och negativa.

Genom att arbetsgruppen är delaktig i att själva komma med förslag och lösningar på hur vi tillsammans ska hantera våra utmaningar bygger vi ett starkt engagemang och aktivt medarbetarskap. Alla ser sig som en del av lösningen. Till skillnad från om man är van att chefen serverar en färdig lösning, vilket skapar passivitet och motstånd.

[Resultat från den senaste medarbetarundersökningen, analys genom att jämföra utvecklingen över tid och reflektera över resultat samt hur vi arbetar med att tillvarata analysen](#)

Inom Nytida har man istället för en årlig medarbetarundersökning satsat på genomförande av en mindre undersökning men flera gånger per år, teambarometern (se en beskrivning fråga 13). De områden som ingår i teambarometern är tydlighet, värde, effektivitet, belastning, gemenskap och entusiasm. Syfte med täta undersökningar är att undersöka och fånga upp tidiga signaler om medarbetarnas upplevelser av sin arbetsplats. Eklövets gruppbostad har bedrivits av Nytida sedan mars 2019 således finns endast undersökningar från 2019 och 2020. Under 2019 genomfördes 5 st teambarometerundersökningar. Dock var det för få svarande på en av undersökningarna för att enheten skulle få ett eget resultat. Snittindex 2019 var 76 vilket kan anses som bra utifrån att vi tog över driften i mars 2019. Svarsfrekvens snitt var 70%.

Resultat teambarometer-index			
2019	Snittindex (1-100)	2020	Snittindex (1-100)
Mars	Ej aktuellt	Jan	71
Maj	79	Mars	88
Juli	Ej resultat	April	59
Aug	76	Juni	61
Okt	79	Aug	69
Nov	71	Okt	71
		Dec	Ej resultat
Sammanfattande snittindex	76		70

Under 2020 har vi haft 7 st medarbetarundersökningar (Teambarometern) dock var det för få svarande på årets sista teambarometern som genomfördes i december. Snittindex 70.

Svarsfrekvens snitt var 65% vilket kan ha att göra med att det vid vissa mätningar var medarbetare frånvarande pga sjukdom. Resultat var under slutet av 2019 och början av 2020 på 71 men vände och index i början av mars 2020 var på 88, en positivt stigande kurva. Vi hade jobbat mycket månaderna innan med tidigare resultat och vad vi kunde förbättra. Sedan kom mars och covid 19 som lamslog allt vilket fick en tydlig inverkan på de följande teambarometerresultatet. Det dippade rejält i april men ökade sedan sakta för att i okt 2020 ligga på 71. Tyvärr fick vi inget enhetsresultat i december.

Utifrån resultat i teambarometern har vi fört diskussioner på APT om vad vi kan förbättra men även hur vi kan bibehålla goda resultat. Något som vi sett i teambarometern har varit att i perioder har planeringen varit otydlig och det tror vi under 2019 handlade mycket om att det var så mycket nytt som skulle implementeras på en gång. Vi förtydligande planeringen framåt och vi såg då också en ökning men sedan kom pandemin och skapade en diffushet. Så under 2020 har det handlat om pandemin som skapade en otydlighet i planeringen utifrån när och hur vi ska göra saker. När det gällt belastning så har vi vid något tillfälle direkt kunna åtgärda genom mindre schemaändring. Två gånger per år ställs även frågor om ledarskap. Resultatet visar på ett fungerande ledarskap på Eklövet men givetvis finns utrymme för utveckling. Ledarskapsindex för 2019 var 90. Under 2020 låg det på 94 vid första frågetillfället medan det vi andra låg på 81. Där tror vi att det till stor del handlar om osäkerheten och påfrestningen pandemin förde med sig. I början av årets 2021 besvarades en teambarometer innehållande ledarskapsfrågor och då hamnade ledarskapsindex på 98.

Resultat och analys

Resultat från förra årets uppföljningar av mål i verksamhetsplanen och/eller andra betydande resultat. Analys genom att jämföra utvecklingen över tid, reflektion och hur vi arbetar med att tillvarata analysen

Flera av enhetens mål för 2020 uppfylldes. Inom det första övergripande målet kvalitet och effektivitet så fanns enhetsmål såsom Medarbetarna har rätt kompetens, Det pedagogiska ramverket är en naturlig del av verksamhetens arbete samt Kvalitetsarbetet och utvecklingen

dokumenteras. I anbudet hade vi lovat utbildning i Lågaffektivt bemötande för alla medarbetare och alla medarbetare på Eklövet deltog i en tvådagars utbildning i januari 2020. Det andra målet gällde ramverket som medarbetarna introducerades i redan under 2019. Under 2020 arbetade vi vidare med detta och fördjupade oss i ramverkets olika delar. Vi gick igenom en del av ramverket vid varje konferenstillfälle. Stödpedagog hade även enskilda möten med respektive stödperson för att titta på respektive enskild utifrån det pedagogiska ramverkets olika delar. Det tredje målet som var Kvalitetsarbetet och utvecklingen dokumenteras har skett vilket kan ses genom arbetet i qmaxit. Medarbetarna har skrivit avvikelser och dessa har följt upp av chef samt i arbetsgruppen på APT/boendekonferens. Även förbättringsmål, egna inskrivna men även de som kom från egenkontroll har bearbetats och det finns uppföljning beskrivet.

Det andra regionala övergripande målet för 2020 var Utveckla medarbetare och de mål som vi satte för enheten var Utbilda medarbetare efter målgruppens behov, Påminna medarbetare inför varje teambarometer samt kommunicera värdet av TB samt Att medarbetare på ett naturligt sätt reflekterar över arbetsmetoder och yrkesroll. Dessa mål har delvis uppnått men inte till fullo. Målet att utbilda medarbetarna utifrån målgruppens behov anser vi delvis vara uppfyllt. Alla som arbetar på Eklövet utom en har utbildning men alla har lång erfarenhet. Men detta mål bli aldrig fullständigt klart då nya behov kan uppstå. Exempelvis åldras de boende på Eklövet vilket medfört behov av utbildning i att åldras med funktionsnedsättning. De utbildningsbehov som vidare behövs kan främst anses handla om specifika behov av anledning kring enskilda boende. Målet gällande teambarometern är att så många som möjligt ska svara för att det ska ge en tydlig bild. Eklövets hade ett svarsnitt på 65%. Vi har följt upp resultatet av varje teambarometer på APT så det målet kan anses som uppfyllt. Dock är ambitionen en högre svarsfrekvens. Det tredje målet är svårt att följa upp och se ett tydligt resultat av vilket vi insett vid uppföljning av verksamhetsplanen. Upplevelsen är dock att vi inte riktigt var i mål där i slutet av 2020. Vid APT, boendekonferenser och vid uppföljning av avvikelser har vi fört diskussioner men en tydligare process kring reflektion behövs. Till vår hjälp finns en reflektionsmodell som avses användas i större utsträckning framöver.

Det tredje regionala målet var ekonomi-hållbar tillväxt. Här fanns enhetsmål som Hålla budget och arbetsmiljö som främjar god hälsa. Målet att hålla budget uppfylldes ej under 2020 då vi hade en tom plats från juni och året ut vilket gjorde att vi inte kunde påverka detta.

Vi kunde inte heller direkt minska bemanning för att parera intäktsbortfall. Att ha en budget i balans är dock något vi strävar efter och vid fullbelagt så ser vi inte det som ett problem.

Under 2019 hade vi till exempel ett överskott. Målet med en arbetsmiljö mäts genom teambarometern så det är enkelt och mätbart att följa upp. Vi har även tittat på sjukfrånvaron där övergripande mål i företaget är max 3,5 % sjukfrånvaro. Vi nådde inte detta mål under 2020 då sjukfrånvaron var 7,7%. Som högst låg sjukfrånvaron under en månad på 22,7% (mars) och april var den på 14,4%. Även i maj var den relativt hög för att sedan sjunka till det mer normala. Under hösten kunde vi återigen se en topp men inte lika hög som under våren 2020. Den höga sjukfrånvaron under 2020 kan vi direkt koppla till pandemin och se att den följt ett mönster utifrån hur det sett ut i övrigt med smittspridning i samhället. Eklövet har tidigare inte haft så här hög sjukfrånvaro. Under 2019 var den på 2,4% vilket är med god marginal till företagets önskade max. Trots ett år med en pågående pandemi med högre sjukfrånvaro så upplever vi inte att det påverkat arbetsmiljön negativt i någon större utsträckning.

Det fjärde övergripande målet är Mål utifrån uppdrag och lokala krav. Där finns enhetsmål som tillfredsställande social dokumentation, temaveckor och delaktighetscertifiering. Målet med tillfredsställande social dokumentation är luddigt och inte direkt mätbart vilket gjort det svårt att följa upp det på ett enkelt sätt. Upplevelsen är dock att det dokumenteras men att det finns utrymme för förbättring. Särskilt arbetet med mål och uppföljning av genomförandeplanen ska prioriteras framåt. Målet med temaveckor är något som vi inte uppfyllde under 2020. Utifrån den rådande situationen i samhället så kunde vi inte fullfölja planering och genomförande av temaveckor. Sådär i efterhand kan vi vara något självkritiska och se att vi kunde ha hittat alternativt sätt för genomförande av temaveckor.

Vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. [Analys av resultat och trender vi ser](#)

Eklövets ekonomiska resultat för de senaste två åren visas nedan. Då vi drivit enheten sedan mars 2019 kan vi endast redogöra för siffror för två år bakåt. Den största delen av enhetens kostnader utgörs av personalkostnader.

	2019	2020
Budget	633	893
Utfall	667	498
Avvikelse	34	-395

Utfallet visar på ett överskott 2019 vilket delvis har att göra med att vi vid budgetarbetet för Eklövet 2019 inte hade full kännedom och i budget första året låg stora poster för utbildning och införskaffning av diverse saker. En del av dessa kostnader hamnade sedan i början av 2020. Det stora budgetunderskottet 2020 har att göra med att vi perioden juni-december hade en tom plats samt ökade utgifter för förbrukningsmaterial. Inför 2021 så har vi budgeterat för ett utfall på plus 506 000. Vårt prognostiserade resultat för 2021 har vi stor förhoppning om att vi kan hålla. Den tomma plats vi hade under 2020 tillsattes i månadsskiftet mars/april 2021. Intäktsförlusten för tom lägenhet under årets början förväntas täckas av en nivåökning. Det ekonomiska resultatet följs upp månadsvis av verksamhetschef som en gång i månaden har avstämning med sin chef för genomgång.

Från mål till uppföljning

Processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram årets verksamhetsplan, vilka som deltog och vilka överväganden vi gjorde när vi bestämde våra mål

Arbetet med verksamhetsplanen startar i början av året med att vi får vissa övergripande mål som är på regionnivå. Därefter påbörjas ett arbete med verksamhetsplanen för enhetsnivå. Förutom de övergripande målen på regionnivå, så utgår vi från det avtal vi har med kommunen. I Eklövets fall, som var en kvalitetsupphandling, är det ganska noga reglerat. Det finns en checklista med allt de vi har utlovat och som vi checkar av efterhand det infrias. Det är konkreta åtgärder som går att följa upp och ofta finns också en tidsplan för när det skall vara gjort.

Med anledning av att vi måste förhålla oss till kvalitetsanbudet och vad det reglerar så finns inte samma utrymme att sitta med alla medarbetare och gemensamt ta fram mål. Det medarbetarna är allra högsta grad involverade i, är hur vi ska nå våra mål. Inför kommande verksamhetsplan är ambitionen att medarbetarna ska vara mer delaktiga i upprättandet. Arbetet med verksamhetsplan blir följaktligen ett bra tillfälle att gå igenom vad vi lovat och hur vi ska få det gjort.

Verksamhetschef sitter tillsammans med gruppchef och går igenom hur vi ska bryta ned de övergripande målen till konkreta, uppföljningsbara aktiviteter. Därefter förankras det med medarbetarna som i sin tur får möjlighet att ha synpunkter och komma med goda idéer om hur vi kan uppfylla våra mål på effektivast sätt. Detta görs i regel på en planeringsdag, men det kan också vara ett APT/boendekonferens.

Mål från verksamhetsplanen med förväntat resultat, arbetssätt och uppföljning

Regionen har övergripande mål som regionchef går igenom med VC. Sedan ska respektive VC ta dessa till sina enheter och arbetsgrupper och arbeta med att bryta ned dessa. Här följer alla verksamhetens mål och av dessa har vi valt ut fem som beskrivs mer utförligt.

1. Hålla budget, arbeta förebyggande för att kunna påverka utfallet
2. Vi ger professionell och regelbunden återrapportering som skapar mervärde för uppdragsgivaren
3. Främja ökad delaktighet för den enskilde
4. Vi främjar samverkan med anhöriga, närstående och andra viktiga intressenter
5. Vi arbetar aktivt med aktuell bemanning
6. Inom ramen för tjänsteprocessen utformar vi en kvalitativ insats som gör märkbar skillnad för den enskilde
7. Kvalitetssäkrad kompetens
8. Utveckling av social dokumentation
9. E-utbildning autism
10. Öka kunskap och förståelse om kvalitetsansvar genom "Röda tråden"

Av alla verksamhetsmål har vi valt ut fem som beskrivs mer utförligt och som vi anser som viktiga delar i vårt kvalitetsarbete.

Främja ökad delaktighet för den enskilde

Förväntat resultat

De boende på Eklövet ska känna att det är delaktiga i det som händer på Eklövet både nu och framåt. De ska känna att de blir lyssnade på och kan framföra sina åsikter samt att de får vara

med och bestämma. Vi förväntar oss att index i brukarundersökningen 2021 på frågan *Får du bestämma om saker som är viktiga för dig* ska vara 93.

Arbetsätt

Genom husmöten varje vecka får de boende på Eklövet veta vad som är aktuellt på Eklövet. Varje vecka har stödperson och den enskilde möte för att planera för veckan framåt samt hur stödet ska ske. En gång om året har vi planeringsdag för de boende där vi bl.a. planerar för sommaren och saker som rör gruppboenden, exempelvis önskemål om aktiviteter eller saker att köpa in. Vi fortsätter att arbeta med tydliggörande pedagogik för att de boende ska bli så delaktiga som möjligt utifrån sina förutsättningar. Att aktivt arbeta med analys och uppföljning utifrån delaktighetscertifiering är också ett sätt för oss att främja delaktighet.

Uppföljning

Genom den årliga delaktighetscertifieringen följs delaktigheten på Eklövet upp. Även brukarundersökningen tar upp frågor om delaktighet och kan ge oss svar på hur de boende upplever sin delaktighet. Uppföljning sker på husmöte samt möte mellan stödperson och den enskilde veckovis.

Vi främjar samverkan med anhöriga, närstående och andra viktiga intressenter

Förväntat resultat

Samverkan med företrädare sker vid behov samt enligt skriftlig överenskommelse utifrån den enskildes önskemål och samtycke.

Arbetsätt

Årlig genomgång av dokumentet för överenskommelser sker vid möte med uppdatering av genomförandeplan. Stödperson går igenom med den enskilde om hur kontakt med närstående ska ske. Vi bjuder även in till anhörigfika 2 ggr/år för att främja en god samverkan med närstående.

Uppföljning

Uppföljning sker årligen med den enskilde. Uppföljning även i egenkontrollen där frågor om samverkan finns.

Inom ramen för tjänsteprocessen utformar vi en kvalitativ insats som gör märkbar skillnad för den enskilde

Förväntat resultat

- Vi når högre resultat i våra undersökningar genom hög kvalitet
- Vi arbetar aktivt och analyserande med våra resultat
- Den enskilde ska ha en plan för personlig pedagogik. Vi jobbar strukturerat med analysmodellen vid avvikelser
- Vi tydliggör ansvar och roller kring den enskildes insats kopplat till tjänsteprocessen och ramverket

Arbetsätt

Förbereda inför brukarundersökningen i god tid genom att ta fram bildstöd eller andra hjälpmedel anpassat till den enskilde. Undersökningen genomförs av stödpedagog från annan enhet än den egna.

Analysera resultatet i personalgruppen och återkoppla på husmöten eller vid veckomöten med den enskilde.

Säkerställa att den personliga pedagogiken beskrivs i genomförandeplanen. Vi använder checklistan för den sociala dokumentationen.

Analys och/eller reflektionsmodellen används när analys/reflektion krävs exempelvis vid avvikelser eller andra situationer.

Tydlig beskrivning av roller och ansvar ska finnas i genomförandeplanen, använd checklistan för den sociala dokumentationen.

Uppföljning

I samband med resultatet av brukarundersökningen, egenkontrollen samt vid uppföljning av genomförandeplanerna

Förväntat resultat

Att vi följt kompetensutvecklingsplanen för enheten samt att medarbetarna har rätt kompetens utifrån den målgrupp som bor på Eklövet.

Arbetssätt

- Kartlägg medarbetarnas kompetens, planera och genomför rätt insatser utifrån kompetenstrappa och GAP analys. Målsamtal med samtliga medarbetare samt individuell kompetensplan.

- Vi delar aktivt kunskap och kompetens med varandra utifrån verksamheternas behov - med den enskilde individen i centrum

- Vi tar ansvar för att ny kunskap implementeras i arbetsgruppen efter genomförda utbildningsinsatser

Uppföljning

Uppföljning sker på APT, planeringsdagar och samt i det dagliga arbetet. Vid målsamtal och egenkontroll följs medarbetarnas individuella kompetens upp. Redovisning av genomförda utbildningar sker kontinuerligt och följs upp genom att medarbetare delger varandra.

Utveckling av social dokumentation

Förväntat resultat

Säkerställa att korrekt dokumentation sker i den sociala dokumentationen.

Arbetssätt

Medarbetare går utbildning i social dokumentation via Carpe. Fördjupning av dokumentation i den sociala journalen, riskbedömningar samt begränsningsåtgärder. Verksamhetschef går igenom detta med gruppchefer och därefter med personalgruppen på planeringsdagen.

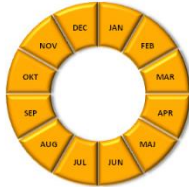
Uppföljning

Vid APT och i det dagliga arbetet. Under 2021 kommer vi arbeta aktivt med social dokumentation genom att månadsvis gå igenom social journal gemensamt på APT för att på så sätt lära oss av varandra och utveckla vidare.

Vår planering för årets uppföljningar

Verksamhetsåret: HR-aktiviteter, arbetsmiljö, kvalitet, mat och måltider och GDPR

- en handbok för dig som är chef



Under året följer vi upp vårt arbete på olika sätt. Det finns inom företaget ett framtaget årshjul som vi följer och som beskriver när och hur uppföljningar ska genomföras. Årshjulet är en hjälp för oss att kunna planera för uppföljningar och säkerställa att vi inte missar något samt att vi ligger i fas. Vi har även en checklista som är framtagen i samband med övertagandet av enheten efter vunnna upphandling. I checklistan finns beskrivet allt vi lovat i anbudet att vi ska göra. Checklistan används dels för planering av året men även vid stadsdelens verksamhetsuppföljning, för att checka av att vi fullföljer det vi lovat. Månadsvis har vi arbetsplatsträffar där vi följer upp vårt arbete i hela arbetsgruppen. Verksamhetschef följer månadsvis även upp ekonomiskt resultat och utfall av sjukfrånvaro.

Vid årets slut följer vi upp hela årets resultat som sedan sammanställs i verksamhetsberättelsen. Där gör vi en analys av årets som varit och tittar på vad vi åstadkommit men även vad vi hade kunnat göra bättre.

Två gånger per år, i maj och i november, genomförs egenkontroll i vårt kvalitetsledningssystem Qualimax. I egenkontroll besvaras ca 140 frågor kopplade till frågor om kvalitet. Frågorna besvaras med nej, delvis eller ja. De frågor som besvarats med nej eller delvis hamnar i vår förbättringslogg där vi sedan kan arbeta med dessa. Det skrivs en handlingsplan i förbättringsloggen och sedan skrivs åtgärder in.

Årligen genomförs en delaktighetscertifiering på enheten. Den görs av Nytidans verksamhetsutvecklare samt regionens pedagogiska samordnare. I samband med att vi får den görs en planering för hur vi ska arbeta vidare med delaktighetsfrågor på enheten samt när vi ämnar följa upp detta.

Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra mål

Medarbetare och deras kompetens

Ett sätt att arbeta effektivt mot enhetens mål är att ta tillvara intressen och engagemang hos medarbetarna. Verksamheten ser över medarbetarnas kompetens och därmed tas medarbetarens resurser tillvara genom att alla ansvarar för olika uppgifter utifrån

engagemang, intresse och kunskap. Vid behov erbjuder verksamheten kurser och utbildningar för att öka kompetensen hos medarbetarna och även vid ett specifikt område där det behövs fortbildningar för vidare utveckling och ändringar kring arbetsmetoder. Kompletterande utbildningar och kurser kan vara till nytta för både boende och också för verksamheten. Men den viktigaste resursen är att medarbetarna och deras varierande kompetens och ambition som var och en innehar och därmed kan delas såväl enskilt som i grupp för att få nytta av varandras kunskaper, erfarenheter och styrkor. Att tillämpa teorin i praktiken och även samarbeta och samverka i arbetsgruppen och komplettera varandras brister är den viktigaste delen, dels för att skapa en effektiv arbetsmiljö och dels för boendenas framtida utveckling.

Samverkan

Vi samverkar även med närliggande gruppboendestäder, dagliga verksamheter, gode män, anhöriga, förvaltare, biståndshandläggare, LSS-Hälsan och primärvården vid behov samt när boendena vill och önskar. Kontakten med dessa nätverk skapar trygghet och delaktighet hos boende och i sin tur stärker såväl intern som extern kommunikation för verksamheten. Samverkan med gruppboendestäder sker flera gånger om året för att fira högtider såsom jul, halloween, midsommar, födelsedagar och även vid behov. Denna träff kan därmed stärka boendes sociala nätverk och relationer till varandra samtidigt som det ger en glädje och meningsfullhet i livets välbefinnande. Även vår stödpedagog samverkar med andra stödpedagoger och utbyter tankar, erfarenheter och kunskaper.

Energiförbrukning

På vår verksamhet finns återvinningsstugor och såväl medarbetare som de boende källsorterar dagligen glas, metall, tidningar, kartonger, plast, elektronisk med mera. Det finns även en återvinningscentral i närområdet där vi sorterar grovsopor tillsammans med de boende. Uppvärmning och lokaldrift sker på effektivt sätt av fastigheten. Lamporna på allmänna utrymmena har justerats av fastigheten så att de släcks automatiskt med jämna mellanrum. Det används också lågenergilampor och ljusrör i vår verksamhet. Vi kopierar dubbelsidigt i så stor utsträckning som möjligt för båda energin och även för att värna miljön.

IT-stöd

Verksamheten har datorer och platta som är kopplat till Ambeas nätverkssystem och är kombinerat med en välfungerande IT support. Alla medarbetarna har tillgång till dator och

det finns en Inloggningsportal med flera system. Vi har en gemensam mapp på datorerna och där finns bland annat rutiner och information såväl intern som extern vilket alla medarbetare har tillgång till. Verksamheten har även tillgång till stadens Paraply-system. Verksamheten har en multifunktionsskrivare som är utvalt utifrån behov.

Lokal

Det finns en stor lokal som kan lånas ut för att utföra planeringsdagar, Gruppchefsmöten, nätverksträffar och utbildningar. Lokalen är belägen i närområden och kan även lånas ut både för små som stora aktiviteter.

Material

Företaget har ett ramavtal så att produkter köps på ett rimligt villkor. På verksamheten finns en inköpsansvarig som har koll på inköp och beställningar. Det görs löpande kontroll så att vårt inköpsvillkor är fördelaktiga vid stora inköpsområden. Vi samlar även våra inköp så att transporten minimeras. Vid behov lånar vi ut hygienprodukter såsom handskar, munskydd, hand-och ut desinfektion och kopieringspapper mellan verksamheter. Vi lånar även ut trädgårdsredskap såsom gräsklippare, skottkärra, kratta, spade, skruvdragare med mera mellan verksamheterna så att det minimeras onödiga inköp.

Fordon

Vi har en verksamhetsbil som kan används av 4 gruppbestäder. Syftet med verksamhetsbilen är att åka på utflykter med boende, främja delaktighet i aktiviteter som annars inte varit tillgängliga för den enskilde, att använda vid stora handlingar samt att köra grovsopor till återvinningscentralen. På gruppchefsmöten diskuteras och bestäms vilken av verksamheten som ska ta ansvar om bilen, hur den ska användas på bästa sätt samt hur den ska underhållas och servas. Det finns en bil pärm där det skrivs in vilka dagar och tid respektive verksamhet behöver bilen.

Utveckling

[Hur vi utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat](#)

För ett systematiskt kvalitetsarbete behövs det uppföljning, analys och utvärdering som ska ligga till grund för den fortsatta utvecklingen av verksamheten. Det är viktigt att ha metoder

för att nå ständiga förbättringar för att motsvara förväntningar och utmaningar som ligger framför oss. Arbetet med att utveckla verksamheten pågår ständigt. Efter genomförda egenkontroller hamnar det som vi svarat nej eller delvis på i vår förbättringslogg och vi arbetar sedan vidare med att åtgärda det som vi saknar. Under året följer vi löpande upp verksamhetsplanen och ser hur det gått samt var vi befinner oss och vad vi behöver göra framåt. Vi har även vår checklista för vad vi lovat i vårt avtal med stadsdelen som även följs upp så att vi ser att vi håller det vi lovat. Alla förbättringsmål och handlingsplaner leder oss framåt i utvecklingen. När vi sedan skriver vår verksamhetsberättelse är det en möjlighet att utvärdera året som gått och se vad vi ska tänka på inför det nya året. Vi lär oss på vägen genom allt det aktiva arbetet vi gör.

En viktig del för utvecklingen av vårt arbete med de boende på Eklövet är när vi årligen får delaktighetscertifieringsrapporten men även resultat från brukarundersökningen. Exempelvis har vi under 2020 arbetat vidare med tydliggörande pedagogik på verksamheten vilket var något som fick utvecklingspotential i delaktighetscertifieringen. Vår tavla för vem som arbetar med vem har blivit tydligare och flera av de boende har fått nya anpassade schematavlor. Utifrån brukarundersökningens resultat har vi t.ex. arbetat med trivseln på gruppboenden genom att på husmöten prata om våra gemensamma regler på Eklövet men också införandet av gemensamma middagar är något som utmynnat från möten med de boende.

Hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i verksamheten

Detta är ett löpande arbete som är, bortsett från det dagliga arbetet med våra boende, en av Eklövets kärnuppgifter i syfte att utveckla verksamheten samt värna kvaliteten.

Viktiga hjälpmedel i arbetet att identifiera risker och sårbarheter är:

Riskbedömningar- Dessa avser allt från arbetsmiljö till arbetet med den enskilde; dessa uppdateras regelbundet.

Avvikelsehanteringen- Vi ger noga akt på att lära av alla avvikelser för att hela tiden minimera risker. Dessa förbättringar läggs in i vår förbättringslogg för implementering samt uppföljning.

Synpunkter och klagomål- Värdefulla synpunkter från boende, medarbetare, anhöriga och företrädare tas tacksamt emot, allt som kan bidra till kvalitet och trygghet, förs in i förbättringsloggen.

Skyddsronnd-Regelbundet

Kvalitetstillsyn- Verksamhetsutvecklare från Nytida besöker verksamheten och kontrollerar att verksamheten lever upp till alla våra styrdokument samt lagkrav och avtal.

Egenkontroll-Genomförs två gånger om året. Verksamhetschefen ansvarar för att tillsammans med medarbetare och gruppchef kontrollera att alla rutiner, styrdokument, lagkrav osv följs. Alla brister loggas automatiskt in i förbättringsloggen för att sedan följas upp.

Kvalitetsrådet-Är ett naturligt nav för identifierande och minimerande av risker och sårbarheter. Kvalitetsrådet har befogenhet att besluta om kvalitetsförbättrande åtgärder.

Utmaningar och möjligheter vi ser framöver i verksamheten samt hur vi planerar och arbetar för att möta dessa

En utmaning vi ser är att hitta medarbetare med rätt kompetens som vill arbeta på gruppbostad. Vid rekryteringar är det många som söker men många saknar grundläggande kompetens och vi har som krav från vår uppdragsgivare att vid all nyanställning anställa utbildad personal. Ett sätt för oss att försöka locka till oss medarbetare är att ta emot praktikanter som kan fortsätta arbeta hos oss under utbildningens gång och möjligtvis även efter. Vi har på Eklövet tagit emot två praktikanter och det har fallit väl ut och båda har blivit kvar som timvikarier. Ytterligare en utmaning som vi ser är de ekonomiska resurserna som minskar. På Eklövet har de främst märkts av i ansvarsfördelningen stadsdel, fastighetsägare och vi som utförare. Utföraren ska stå för flera saker som tidigare ansågs ingå i grundutrustning. Exempelvis om en diskmaskin eller kyl i det allmänna köket går sönder ska utföraren köpa in det. Även sådant som fastighetsägaren står för åtgärdas inte om det inte är absolut nödvändigt.

Vi ser möjligheter framåt och dessa handlar till stor del om att samverka och nätverka med andra. Att fortsätta ha god kontakt och samarbete med andra gruppbostäder kan bidra till att vi hjälps åt med vissa saker, som att dela på ansvar för att ordna vissa utlovade aktiviteter.

Hur vi delar med oss av goda exempel. Hur vi lär av andra och hur vi använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten

Verksamhetschef deltar i ledningsgruppsmöte en gång per månad vilket ger möjlighet att träffa andra kollegor och dela med sig av goda exempel. Här har även regionchefen gjort så att om en verksamhetschef är bra på något så får denne dela med sig av det. Exempelvis så hade en kollega jobbat aktivt med skydds- och begränsningsåtgärder och fick då berätta för oss andra om det. Vi verksamhetschefer har även avstämning kring hur arbetet för våra stödpedagoger går och hur vi använder deras kompetens. Där har vi från Eklövet kunna dela med oss vår erfarenhet när andra enheter har varit i uppstart att anställa stödpedagoger. Även det lokala ledningsgruppsmötet där två verksamhetschefer och fyra gruppchefer deltar är ett forum att lära av varandra och dela med sig. Här har vi kunnat dela kunskap och hjälpas åt. I stället för att var och en sitter på sin kammare och tar fram skriftlig rutin för något hör vi med varandra om det redan finns en sådan skriven.

I Hässelby har vi ett pedagogiskt team som består av fyra stödpedagoger och leds av en pedagogisk samordnare. Möten sker varje månad och syftet med teamet är att skapa ett kollegialt stöd och erfarenhetsutbyte samt utveckla arbetsätt och verksamhetsutveckling. På dessa träffar samverkar stödpedagoger och utbyter tankar och erfarenheter med varandra som de sedan i sin tur kan ta vidare till verksamhetens personalmöten. Stödpedagogerna delar med sig av sin kunskap till arbetsgruppen och bidrar i diskussion och reflektion.

Verksamhetschef och stödpedagog deltar även i Forum carpes nätverk för stödpedagoger vilket har gett oss en hel del inspiration i vårt arbete. Här delar vi både med oss av vårt arbete men får även inspiration och kunskap om hur andra arbetar inom Stockholm. Nytida har även aktivt haft en del i en av nätverksträffarna för att berätta mer om hur vi inom Nytida arbetar med våra stödpedagoger. Eklövets stödpedagog var av en av de som deltog från Nytida för att delge vår erfarenhet.

Inom Nytidans anordnas även två gånger per år en intern nätverksträff för alla stödpedagoger. Det är ytterligare en möjlighet för våra stödpedagoger att träffa andra kollegor och utbyta erfarenheter och få till sig ny inspiration.