

**Kvalitetsutmärkelsen 2022 för Rosenbackens gruppbostad, Hässelby LSS,
Nytida AB**



Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Administrativa uppgifter | 1 |
| Ordlista | 2 |
| Inledning | 4 |
| Om verksamheten och verksamhetens målgrupp | 4 |
| Viktiga lagar, föreskrifter och styrande dokument på verksamhets och individnivå | 4 |
| Målgrupp | 6 |
| Hur vi skaffar oss kunskap om målgruppernas behov och önskemål..... | 6 |
| Hur vi arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där vi har stockholmarens fokus, samt hur vi arbetar med olika målgrupper utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv..... | 7 |
| Om mig | 7 |
| Hur vi arbetar med målgruppen ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv | 8 |
| Hur vi arbetar för att göra målgrupperna delaktiga, såväl på individ- som grupp-nivå..... | 10 |
| Resultat från brukarundersökning och våra dialoger med målgruppen, analys av resultaten och hur vi arbetar med att tillvarata analysen | 11 |
| Chef- och ledarskap | 14 |
| Mitt ledarskap, dess betydelse för verksamheten och hur de märks i det dagliga arbetet.. | 14 |
| Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap | 15 |
| Hur jag som chef försäkrar mig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur medarbetarnas arbete bidrar till helheten..... | 15 |
| Hur jag som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna | 15 |
| Hur jag skapar förutsättningar för delaktighet | 16 |
| Medarbetare | 17 |
| Vår värdegrund, hur den förankras och märks i det dagliga arbetet..... | 17 |
| Hur medarbetare bidrar till verksamhetsutveckling..... | 19 |
| Hur medarbetares kompetens utifrån exempelvis funktionsförmåga, ålder, språkkunskaper och kön tas tillvara i den dagliga verksamheten. | 20 |
| Resultat från den senaste medarbetarundersökningen, analys av resultat över tid och redogörelse för hur vi tillvaratar analysen | 20 |
| Resultat och analys | 22 |
| Resultat från förra årets uppföljningar samt analys och reflektion över resultaten | 22 |
| Vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat..... | 24 |
| Från mål till uppföljning | 25 |

| | |
|---|-----------|
| Processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram årets verksamhetsplan, vilka som deltog och vilka överväganden ni gjorde när vi bestämde våra mål..... | 25 |
| Mål från verksamhetsplanen med förväntat resultat, arbetssätt, och uppföljning | 26 |
| Vår planering för årets uppföljning..... | 33 |
| Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra mål..... | 34 |
| Utveckling | 36 |
| Hur vi utvecklar verksamheten utifrån våra analyser av uppföljningar och resultat | 36 |
| Hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i vår verksamhet. . | 36 |
| Utmaningar och möjligheter vi ser framöver i vår verksamhet samt hur vi planerar och arbetar för att möta dessa | 37 |
| Hur vi delar med oss av goda exempel, hur vi lär av andra och hur vi använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten..... | 38 |

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Rosenbackens gruppbostad, Hässelby LSS, Nytida AB

Verksamhetens chefs namn

Kim Kleimert

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

070-9610556

E-postadress till verksamheten och till chefen

kim.kleimert@nytida.se

Postadress och besöksadress

Nytida AB

Box 1565

171 29 Solna

Besöksadress: Älvdalsvägen 183

Antal anställda, maj 2022

6 tillsvidareanställda samt 7 visstidsanställda

Ordlista

Nytidas pedagogiska ramverk: Ett verktyg för medarbetare i att individanpassa metodik och arbetssätt 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 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 Rosenbacken.

Brukare: begrepp vi använder oss av i texten när vi pratar om personerna i plural som bor på Rosenbacken.

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

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.

Teambarometer (TB): 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.

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.

Inledning

Om verksamheten och verksamhetens målgrupp

Rosenbacken är en gruppbofastad inom LSS, paragraf 9§9, bostad med särskild service för vuxna. Enheten drivs sedan mars 2019 av Nytida på entreprenad för Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Gruppbofastaden har plats för fem 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. Rosenbackens gruppbofastad är en tvåplansvilla 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 Rosenbackens 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.

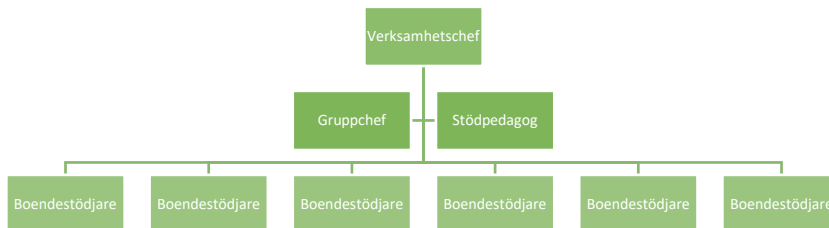
Beställningen konkretiseras tillsammans av den enskilde i hans genomförandeplan.

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

Organisation

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

På Rosenbacken finns 11 medarbetare (6 tillsvidare och 5 timanställda), hälften kvinnor hälften män. På gruppboastaden finns verksamhetschef, gruppchef, stödpedagog och boendestödjare.



Verksamhetschefen (VC) är ytterst ansvarig för verksamheten och står på tillstånd från IVO. VC arbetar 50% på Rosenbacken 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 Rosenbackens 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 högskoleutbildning. Det är en stabil och erfaren personalgrupp som har arbetat många år på enheten.

Målgrupp

Hur vi skaffar oss kunskap om målgruppernas behov och önskemål.

Det är viktigt att de som bor på Rosenbacken ska kunna styra sina egna liv och därför föreligger ett stort behov av att alla medarbetare arbetar aktivt för att stärka deras självförtroende, lyssnar och respekterar deras vilja samt uppmuntrar dem till att bestämma och komma över olika hinder som de stöter på i sin vardag. Till medarbetarnas uppgift hör också att kommunicera på ett begripligt sätt och möjliggöra skapandet av olika erfarenheter som visar på att det finns olika alternativ att välja mellan. Grunden för kunskap om målgruppens behov och önskemål är genomförandeplanerna.

På Rosenbacken arbetar vi alltid med brukarnas behov som ledstjärna. Inför alla beslut tar vi hänsyn till hur det påverkar dem. En viktig roll spelar därför våra husmöten som vi har varannan vecka. Det är en tid och plats där alla kan ta upp vilka önskemål de har. Förutom information från personal som rör deras brukare, så styrs innehållet helt av dem själva.

Protokoll förs och sätts i en pärm som förvaras i allrummet.

En annan viktig funktion fyller den egna tid som den enskilde har med sin stödperson, minst fyra timmar per vecka.

Vi arbetar löpande med kompetensutveckling i syfte att bättre förstå och vara behjälpliga på ett sätt som gör skillnad. 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, lågaffektivt bemötande, självskadebeteende, att åldras med funktionsvariation, motiverande samtal och ”Att åldras med funktionsnedsättning” Vi har även haft med vårt material kring reflektion kopplat till den enskildes behov och vardag.

I övrigt styrs våra insatser naturligtvis av den beställning vi har fått från stadsdelens handläggare som har beslutat insatsen. Beställningen mynnar ut i en genomförandeplan som beskriver hur vårt stöd ska utföras. Den enskilde och i vissa fall även företrädare har varit med och jobbat fram genomförandeplanen tillsammans med sin stödperson.

Hur vi arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där vi har stockholmarens fokus, samt hur vi arbetar med olika målgrupper utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv.

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 önskningsar och behov. Mer om värdegrunden står att läsa nedan i texten.

Vår avsikt med värdegrundsarbetet är att de som bor på Rosenbacken ska uppleva en insats av högsta kvalitet som gör skillnad för var och en. Värdegrunden skapar en varm och tillåtande bemötandekultur 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. 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.

Om mig

Ett viktigt verktyg som vi använder är ett pedagogiskt material vi kallar ”Om mig”. Det utgår från den enskilde personens egen bild av sig själv!

För att kunna bemöta och förstå den enskilde på bästa sätt, så behöver vi förstå det den enskilde förstår och vad den enskilde tycker är viktigt. Därför arbetar vi med ”Om mig”. Det hjälper oss att förstå helheten. ”Om mig” är ett verktyg för att kartlägga vad som är viktigt för den enskilde så att vi kan utforma ett individuellt stöd utefter den enskildes önskemål.

Med hjälp av Om Mig kan vi tillsammans formulera relevanta mål i genomförandeplan och utforma en personlig pedagogik för personen.

Vi utgår från helhetssynen och förstår utifrån den hur vi kan arbeta för att skapa god tillgänglighet, ett gott bemötande, motivation, samarbete – en personlig pedagogik utifrån den enskilde personens behov och önskemål.

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 brukare ska bemötas utifrån sina egna förutsättningar och behov, utan tvång eller konfrontation. Vi arbetar, tillsammans med brukarna, 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 våra stödpersoner. 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 brukarnas 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 Rosenbacken 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 Rosenbacken.

Hur vi arbetar med målgruppen ur ett jämlikets- och jämställdhetsperspektiv

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 Rosenbacken 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 den enskilde har tillgång till tillgänglig och anpassad information och kommunikation, så att den enskilde 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 Rosenbacken 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 Rosenbacken. I dagsläget har vi 2 män och 3 kvinnor som bor på enheten och 3 manliga tillsvidareanställda och 3 kvinnliga tillsvidareanställda. Även bland de timvikarier som arbetar på enheten finns en jämn könsfördelning. Åldern på de som bor på enheten är mellan 52–66 år och spridning i medarbetargruppen är 22–75 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.

På Rosenbacken har vi en stående punkt på APT som tar upp frågor om jämställdhet, mångfald och likabehandling. Dessutom är en obligatorisk fråga på medarbetarsamtalet huruvida medarbetaren har upplevt kränkande särbehandling 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.

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, som man kan prova på enhetens ipad för att minska steget och för att våga prova på utan att förbinda sig till något.

Hur vi arbetar för att göra målgrupperna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.

Det är viktigt att de som bor på Rosenbacken ska kunna styra sina egna liv och därför föreligger ett stort behov av att alla medarbetare arbetar aktivt för att stärka deras självförtroende, lyssnar och respekterar deras vilja samt uppmuntrar dem till att bestämma och komma över olika hinder som de stöter på i sin vardag. Till medarbetarnas uppgift hör också att kommunicera på ett begripligt sätt och möjliggöra skapandet av olika erfarenheter som visar på att det finns olika alternativ att välja mellan.

På Rosenbacken arbetar vi alltid med brukarnas behov som ledstjärna. Inför alla beslut tar vi hänsyn till hur det påverkar den enskilde. Förutom de dagliga mötena spelar våra husmöten som vi har varannan vecka en viktig roll. Det är en tid och plats där brukarna kan ta upp synpunkter och vilka önskemål de har. Förutom information från personal som rör deras boende, så styrs innehållet helt av personerna som bor på verksamheten. Protokoll förs och sätts i en pärm som förvaras i allrummet.

En annan viktig funktion fyller den egna tid som den enskilde har med sin stödperson, minst fyra timmar per vecka. I övrigt styrs våra insatser naturligtvis av den beställning vi har fått från stadsdelens handläggare som har beslutat insatsen. Beställningen mynnar ut i en genomförandeplan som beskriver hur vårt stöd ska utföras. Den enskilde och i vissa fall även företrädare har varit med och jobbat fram genomförandeplanen tillsammans med sin stödperson. Alla förbättringsförslag tas emot på största allvar.

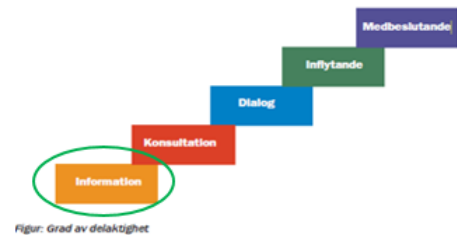
Delaktighetscertifiering



Varje år genomförs en Delaktighetscertifiering av enheten. Två utomstående personer från Nytida verksamhetsutveckling kommer till enheten och ser på olika delaktighetsaspekter både på individ och verksamhetsnivå. I processen ingår intervjuer med den enskilde, medarbetare och med verksamhetschef. Observation av miljö 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

Resultat från brukarundersökning och våra dialoger med målgruppen, analys av resultaten och hur vi arbetar med att tillvarata analysen

Brukarundersökning genomförs årligen i samarbete med SKR/Stockholms stad. Frågorna handlar bland annat om hur den enskilde upplever delaktighet, inflytande och tillgänglighet i verksamheten. Vi utser en oberoende frågeassistent som inte arbetar på enheten. Det har varit en stödpedagog från en annan enhet och denne informerar brukaren om uppdraget via stödmaterial från SKR. Frågeassistenten stöttar vid behov den enskilde i svarandet, hjälpa till med inloggning och undanröja andra hinder. Frågeassistenten är en medarbetare från en annan verksamhet för att undvika att den enskilde känner sig stå i beroendeställning. Resultaten av undersökningen återkopplas i grupp på husmötet men också individuellt. På Rosenbacken diskuterade vi svaren på en planeringsdag som brukarna hade. 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. Brukarna på Rosenbacken ville inte förändra något för, som de sade: ”Vi trivs bra och vill inte ändra på något”.

Presentation av svarsresultat för 2021

| FRÅGA | JA | IBLAND | NEJ |
|---|-----|--------|-----|
| Byr sig personalen om dig hemma? | 100 | | |
| Får du bestämma om saker som är viktiga för dig? | 80 | 20 | |
| Får du den hjälp du vill ha? | 80 | 20 | |
| Känner du dig trygg med personalen? | 80 | 20 | |
| Pratar personalen med dig så att du förstår vad de menar? | 100 | | |
| Trivs du på ditt boende? | 100 | | |
| Vet du vem du ska prata med om något är dåligt? | 100 | | |
| Är du rädd för något på ditt boende? | 80 | 20 | |
| Förstår personalen vad du säger? | 80 | 20 | |
| | | | |
| | | | |

När resultatet av brukarundersökning för 2021 gick vi igenom resultatet direkt i arbetsgruppen.

Vi tog upp resultatet på ett husmöte och mer utförligt på en planeringsdag för de boende.

Presentation av resultat för 2021

| FRÅGA | INDEX |
|---------------------------|-------|
| Byr sig personalen om dig | 100 |

| | |
|---|-----|
| Får du bestämma om saker som är viktiga för dig | 90 |
| Får du den hjälp du vill ha | 90 |
| Känner du dig trygg med personalen | 90 |
| Pratar personalen med dig så du förstår | 100 |
| Trivs du på ditt boende | 100 |
| Vet du vem du ska prata med om något är dåligt | 100 |
| Är du rädd för något på ditt boende | 90 |
| Förstår personalen vad du säger | 90 |

Totalindex för brukarundersökningen genomförd 2021 var 94,40% vilket vi anser vara väldigt bra. Glädjande också att alla boende kunde och ville svara.

Chef- och ledarskap

Mitt ledarskap, dess betydelse för verksamheten och hur de märks i det dagliga arbetet

Min ambition är att först och främst vara en tillgänglig chef, som har en god bild av verksamheten. Jag är där jag behövs när det behövs. Som ledare är det viktigt att visa vägen; dvs vara en förebild på hur vi talar med varandra och bemöter varandra. Jag behöver själv vara den förändring jag vill se. Ska man leda och visa vägen behöver man veta vart man är påväg, därför är det viktigt med tydliga mål. Vår verksamhetsplan, våra rutiner riskbedömningar, genomförandeplaner, handlingsplaner och styrdokument utgör grunden för det arbetet. Nytidans "Vår vision" är en ledstjärna. På våra konferenser, APT:n och planeringsdagar får medarbetarna vara med och påverka hur arbetet ska genomföras. För att medarbetarna verkligen ska känna att de är delaktiga och är med och påverkar måste de vara med i "huret". Därför är deras åsikter viktiga. På det viset blir de beslut vi tar också ett ansvar som vi alla delar. Jag vill, behöver veta vad medarbetarna tycker för att vi ska kunna fatta beslut som är grundat på deras kunskap och beprövade erfarenhet samt på verksamhetens (brukarnas) behov. När flera arbetar tillsammans kan olika viljor dra åt olika håll och det kan leda till konflikt i personalgruppen, men som chef är det viktigt att jag aldrig tillåter mig själv att bli en del av konflikten, eftersom jag som chef måste kunna vara en del av lösningen. Är jag en del av konflikten går inte det. Jag tycker också att en lagom dos av humor inte ska underskattas. Det ger ofta lite distans och perspektiv när vi står mitt upp i det dagliga och det är något som inte sällan kan hjälpa oss att nyansera de utmaningar vårt jobb ibland innebär.

Målet är att alla medarbetare ska känna att de bidrar och att deras åsikter är viktiga och att de bidrar till verksamhetens utveckling. Strävan och målet är ett samtals och diskussionsklimat som är tillåtande och nyfiket och där alla våra roller är lika viktiga.

Verksamheten leds tillsammans med gruppchefen som ingår i vår ledningsgrupp.

Gruppchefens uppgift är att fungera som arbetsledare med stort fokus på stöd, service och omsorg. 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, med min gruppchef, säkerställa 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

Som chef får jag egentligen en daglig feedback i mötet med mina medarbetare på konferenser/APT osv. Det är viktigt som chef att alltid vara lyhörd för vad som sägs och kommuniceras. Hur ser gruppdynamiken ut? Vad uttrycker gruppen att de behöver? Hur talar vi med varandra? Mer formellt får jag ju som chef en återkoppling på mitt ledarskap under medarbetarsamtal, samt resultaten på vår Teambarometer. Två gånger om året kan medarbetarna där ge anonym utvärdering av mig som chef. Allt detta sammantaget ger mig en återkoppling på vad det är jag behöver utveckla som chef. Dessutom får jag en fingervisning om vad medarbetarna, som grupp betraktat, behöver; Eventuellt behöver jag som chef tar ett större ansvar för att se till att vi når våra förväntade mål. Eller har man behov av tydligare mål? Kanske de är en effektiv grupp som behöver mindre styrning? Om jag som ledare är lyhörd för vad gruppen kommunicerar är det ett pågående arbete, som jag är medveten om. Då blir min utveckling som ledare en ständigt pågående process. Som chef blir jag aldrig färdig, jag lär jag mig hela tiden.

Hur jag som chef försäkrar mig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur medarbetarnas arbete bidrar till helheten

Konferens, APT, medarbetarsamtal, löpande dialog Den viktigaste försäkran det går att skaffa sig är att som chef vinnlägga sig om att målen är tydligt formulerade. Målen går igenom och följs upp på våra konferenser/APT:n, och planeringsdagar. Här kan man inte vara nog tydlig. Det är inte ovanligt att man som chef tycker att målen är tydliga men att det visar sig att inte alla medarbetare är med på tåget. Det viktiga är att vi hela tiden följer upp våra mål och ser hur långt vi ha kommit på vägen. Teambarometern, medarbetarsamtal, ansvarsfördelning, ”korridor snack” är något jag dagligen reflekterar över. Ett sätt att jobba med att medarbetarna får känna att de bidrar är att de får egna ansvarsområden tex aktivitetssombud, miljöombud, brandansvarig, hjälpmedelsansvarig eller att vara deltagare i enhetens kvalitetsråd. Alla medarbetare är också stödperson/vice stödperson.

Hur jag som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna

Det är ett pågående arbete och en löpande dialog som vi går igenom minst varannan vecka på våra konferenser/APT:n samt på våra planeringsdagar 2ggr/år. Ambitionen på dessa möten är

att ha en öppen dialog. Det uppnås genom att allas åsikter lyssnas på och tas på allvar.

Egenkontrollerna vi har 3 ggr om året är ett annat tillfälle för insikt om medarbetarens roll i helheten. Medarbetarsamtalet är ett annat lämpligt tillfälle att se var medarbetarna står.

Arbetet med vår förbättringslogg där vi lägger in förbättringar, samt följer upp dem får medarbetarna att konkret se att förslag kan ge direkta resultat i arbetet. Vår förslagslåda har som syfte att också bidra till delaktighet, eftersom alla förslag tas på allvar. Medarbetare som varit på utbildning får dela med sig av sina nya kunskaper på APT.

Hur jag skapar förutsättningar för delaktighet

Genom att medarbetarna får vara med och ta ansvar för olika ansvarsområden: text brandansvar, aktiviteter, miljö och vårt kvalitetsråd är också en viktig del i vårt arbete att skapa och fördela ansvar och skapa delaktighet. För att medarbetarna verkligen ska känna att de är delaktiga och är med och påverkar måste de vara med i ”huret”. Därför är deras åsikter så viktiga. Förutom i det dagliga arbetet träffas vi varannan vecka för konferens/APT och där strävar jag efter att alla i gruppen ska komma till tals. Medarbetarnas åsikter är viktiga och jag har full tillit till mina medarbetares kompetens.

Vid ett tillfälle hade jag låtit vår stödpedagog få flera ansvarsområden, när jag fick återkoppling från mina medarbetare att det blev en obalans, ändrade jag på beslutet så att fler ansvarsområden fördelades på flera.

Medarbetare

Vår värdegrund, hur den förankras och märks i det dagliga arbetet

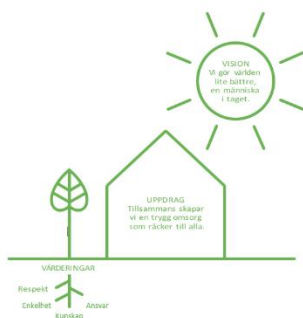
Nytidas värdegrund bygger på en humanistisk människosyn konkretiserad i FN:s konventioner om mänskliga rättigheter. Vi respekterar varje människas rätt att vara en unik person och leva sitt eget liv på egna villkor. Vi har ett salutogent förhållningssätt, där vi ser alla människor som unika, där var 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 Nytidas Ramverk för pedagogik som är vår verktyglåda 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 personer som bor på 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 Rosenbacken 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 för att förankra teori och för att vägleda och handleda medarbetarna i att omsätta värdegrunden till de förutsättningar och behov som fanns/finns på just Rosenbacken. Denna grundutbildning ges löpande till alla nyanställda i Nytida och på Rosenbacken 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 Rosenbacken 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 bemötandepLANen och genomförandepLANen av stödpersonen tillsammans med den enskilde.

Hur medarbetare bidrar till verksamhetsutveckling

Alla medarbetare ansvarar för att utifrån värdegrunden bemöta och ge stöd till den enskilde i enlighet med dennes önskemål och behov dokumenterat i genomförandepLANen. 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 punkt på APT där stödpedagogen presenterar några frågor utifrån hur väl vi efterlever våra ambitioner gällande värdegrunden och det pedagogiska ramverket.

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 Rosenbacken.

Hur medarbetares kompetens utifrån exempelvis funktionsförmåga, ålder, språkkunskaper och kön tas tillvara i den dagliga verksamheten.

Ett mycket uppskattat inslag för både personal, brukare och några anhöriga, har varit våra Temadagar. Våra teman har bl.a rört de olika länder våra medarbetare kommer ifrån. Dagen har varit förlagd till dagen för husmöte. Vi går igenom lite information om landet som är temat för dagen. Vi ser en film och lyssnar på musik. Temadagen avslutas alltid med traditionella rätter. Just denna del har varit särskilt uppskattad. Ett annat sätt att ta vara på personalens olikheter är att vid tillfällen, när någon brukare uttryckligen vill genomföra en aktivitet med en personal kopplat till kön, kan vi naturligtvis tillgodose det. Att åka på Ålandskryssning med tjejerna, är ett sådant exempel.

Även gällande ålder i personalgruppen kan vi erbjuda en bredd. Vår äldsta medarbetare (allmän visstidsanställning) är 75 år och har en lång erfarenhet av att arbeta med människor.

Resultat från den senaste medarbetarundersökningen, analys av resultat över tid och redogörelse för hur vi tillvaratar analysen

Inom Nytida har vi i stället för en årlig medarbetarundersökning satsat på genomförande av en mindre undersökning men flera gånger per år, Teambarometern (TB). 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. Snittindex 2021 var 79% (summan av alla 6 frågor) för 2020 var det 79%. Svarsfrekvensens snitt 2021 var 79% och under 2020 64%.

| Resultat teambarometer | | | |
|-------------------------------|--------------------|------|--------------------|
| 2020–2021 index | | | |
| 2020 | Snittindex (1-100) | 2021 | Snittindex (1-100) |
| Jan | 78 | Jan | 72 |
| Mars | 79 | Mars | 78 |
| April | 84 | Maj | 75 |
| Jun | 75 | Aug | 81 |
| Aug | 72 | Okt | 83 |
| Okt | 79 | Dec | 82 |
| Nov | 85 | | |
| Sammanfattande snittindex | 79 | | 79 |

Under 2021 har vi haft 6 medarbetarundersökningar (Teambarometern). Snittindex resultat 2021 var 79% (summan av alla 6 frågor) för 2020 var det 79%. Svarsfrekvensens snitt 2021 var 79% och under 2020 64%. Svarsfrekvensens snitt var 76% Vi har jobbat med att motivera medarbetarna att svara. Vi har underlättat genom att möjliggöra för dem att svara via sin mobiltelefon.

Utifrån resultat i teambarometern har vi fört diskussioner på APT om vad vi kan förbättra men även hur vi kan bibehålla goda resultat. Ett direkt resultat har varit att vi har gjort våra rutiner tydligare. Vi har också kommit överens om att samarbetet kan bli bättre; överrapporteringen och informationshanteringen har blivit tydligare. När det gäller belastning så kunde vi se att den ökade under pandemin. Två gånger per år ställs även frågor om ledarskap. Resultatet visar på ett fungerande ledarskap på Rosenbacken men givetvis finns utrymme för utveckling. Ledarskapsindex för sista mätningen 2020 var 90%. Under 2021 låg det på 94% vid sista frågetillfället.

Resultat och analys

Resultat från förra årets uppföljningar samt analys och reflektion över resultaten

Flera av enhetens mål för 2020 uppfylldes. Ett övergripande mål för 2021 rörde kvalitet och effektivitet, Rosenbacken valde att arbetade vidare med att utveckla den personliga pedagogiken. Målet var att utveckla och följa upp det ”pedagogiska ramverket” som är en viktig del av verksamhetens kvalitetsarbete. Under 2021 fördjupade vi oss i ramverkets olika delar. Vi gick igenom en del av ramverket vid våra konferenstillfällen. Stödpedagogen presenterade bl.a. exempel på hur man kan tänka och jobba med materialet. Medarbetare fick förslag och inspiration om hur de kan jobba med varje enskild utifrån det pedagogiska ramverkets olika delar. Ett resultat var att ”Om mig” -materialet var något som alla gick igenom med sina brukare och vars resultat sedan redovisades på våra konferenser. Arbetet gav oss bättre förutsättningar att arbeta mer enhetligt, det individanpassade stödet utvecklades också. Det var något som vi alla uppskattade och såg värdet av.

Ett annat mål vi hade var att förbättra den sociala dokumentationen. Vi jobbade med det genom utbildning och genom att tillsammans läsa igenom olika delar i dokumentationen och ge varandra feedback. Dokumentationen förbättrades under 2021 men det stod också klart att vi inte hade nått hela vägen till vårt mål. Det är anledningen till att vi kommer att fortsätta jobba med det här även under 2022.

Ett tredje övergripande mål för 2021 var att använda våra resurser effektivt och att hålla budgeten. Vi lyckades fullt ut med detta mål. Regionchef och verksamhetschef analyserar föregående årets resultat samt årets utfall/prognos innan budget sätts. De uppskattningar och prioriteringar som görs under budgetarbetet sätter ramarna för verksamhetsåret. Regionchef fattar beslut om budget. Verksamhetschefen ansvarar för att budgeterat resultat uppnås, prognoser görs varje månad och resultat följs upp med regionchef.

Gruppchefen ansvarar för bemanningen, denne implementerar, uppdaterar och anpassar schemat efter våra rutiner. Större förändringar och anpassningar görs i samråd med verksamhetschef som ansvarar för att arbetet anpassas efter brukarnas behov. Gruppchefen ansvarar också för att samverka med andra enheter för att effektivisera bemanningen.

Verksamhetschef och gruppchef arbetar för att stärka medarbetarnas ekonomiska medvetenhet. Mål och resultat följs upp på APT. Medarbetarna får ta del av ekonomiska resultat som diskuteras i relation till olika kvalitetsindex som vi genererar varje månad. Vi välkomnar förslag från medarbetarna som bidrar till att åstadkomma bästa möjliga kvalitet inom budgetens ramar, på så sätt stärker vi också medarbetarnas delaktighet.

Korttidsfrånvaro är en annan viktig del som kan påverka verksamhetens resultat och kvalitet negativt. Våra rutiner vid frånvaro tar fasta på det förbyggande arbetet som så många gånger kan vara avgörande. Gruppchef alt. verksamhetschef kontaktar medarbetaren redan första sjukskrivningsdagen för att få information om medarbetarens sjukdomsbild. Om möjligt erbjuds medarbetaren anpassade arbetsuppgifter. Verksamhetschefen följer sedan upp detta.

Vid upprepad korttidsfrånvaro (tre tillfällen inom sex månader) håller verksamhetschef ett omtankesamtal med berörd medarbetare. Omtankesamtalen ska mynna ut i en gemensam handlingsplan som ska följas upp. Tidiga åtgärder och anpassningar sätts in för att förebygga eventuella risker för längre frånvaro.

Rosenbackens mål för 2021 var att hålla nere den korta sjukfrånvaron till 3,5%. För att nå målet har vi arbetat aktivt för att förbättra arbetsmiljön. Vi har exempelvis effektiviserat bemanningen och arbetat för att skapa långsiktigt hållbara arbetsscheman där arbetsbelastning reducerats och jämnats ut. Vi lyckades uppnå målet. Den korta sjukfrånvaron hamnade på 3,45% trots den rådande pandemisituationen. Glädjande var också att vi lyckades, trots pandemin, genomföra delaktighetscertifieringen som planerat, för att nå vårt mål om att främja ökad delaktighet för den enskilde. Detta bekräftades delvis av brukarundersökningen där resultatet var 90% på frågan: ”Får du bestämma om saker som är viktiga för dig?”

Verksamheten har nått budgetmålen samtliga år. Våra analyser och uppskattningar har varit genomarbetade, verksamhetens resultat som behandlas i nästa avsnitt bekräftar detta. Vidare har vi etablerade rutiner som stödjer oss i arbetet med att nå uppsatta mål.

Vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat.

| År | Resultat/Avvikelse från budget |
|------|--------------------------------|
| 2019 | +32 000 |
| 2020 | + 68 000 |
| 2021 | + 53 000 |

Analys av verksamhetens ekonomiska resultat över tid

Nytida tog över driften av gruppboenden mars 2019. Uppstartskostnader och osäkerheter kring verksamhetens reella behov är två faktorer som präglar en första budget vid övertagande. 2019 får vi med oss ett litet överskott. Personalkostnader är den huvudsakliga utgiftsposten. Större resurser avsattes för utbildning och handledning, det bidrog till det positiva resultatet.

Överskottet 2020 beror till stor del på coronapandemin. Ordinarie aktiviteter och utflykter ställdes in och ersattes med enklare aktiviteter. Andra anpassningar innebar reducerade utbildningstillfällen och möten. Samtidigt har vi haft en relativt låg sjukfrånvaro. Sänkta personalkostnader är den huvudsakliga förklaringen. Under året har vi haft ökade intäkter pga. förändrade omsorgsbehov, det stärkte vårt resultat ytterligare.

Samma förklaring ligger till grund för överskottet 2021, korttidsfrånvaron har varit fortsatt låg och restriktionerna har viss utsträckning begränsat verksamhetens möjligheter att genomföra verksamhetsplanen fullt ut. Utökade omsorgsbehov har även här stärkt verksamhetens resultat.

Rosenbackens ekonomiska resultat över tid har varit positiv. Tydlig ansvarsfördelning samt tydliga arbetsmetoder/rutiner (schemaläggning, vikarietäckning, rutiner och uppföljning vid frånvaro, samverkan mellan enheterna) är två övergripande grundfaktorer som möjliggjort resultaten. Genom våra kontinuerliga resultatuppföljningar har vi dels kvalitetssäkrat anpassningar, dels rustat oss väl inför årets omstart och utmaningar.

Prognos för innevarande år och övergripande trender

I årets budget har vi tagit höjd för utökade aktiviteter och utflyttad verksamhet, utbildning och metodstöd likaså. Förutsatt att vi inte återgår till tidigare restriktioner räknar vi med att gå på budget. Än så länge har våra uppskattningar fallit ut bra. Förutsättningarna för att hålla vårt prognostiserade resultat för 2022 är goda.

Rosenbacken har haft förändrade omsorgsbehov de senaste två åren. Andra enheter som hör till Rosenbacken har också haft ökade omsorgsbehov. Det är en faktor som kan påverka resultat. En övergripande trend som vi kan se i vår region är svårigheter med att belägga tomma platser. Det är svårt att kompensera för denna typ av intäktsbortfall, eventuella budgetutfall och prognoser blir därmed opålitliga.

Från mål till uppföljning

Processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram årets verksamhetsplan, vilka som deltog och vilka överväganden ni 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 Rosenbacken 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. 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. Främja ökad delaktighet för den enskilde
3. Vi främjar samverkan med anhöriga, närstående och andra viktiga intressenter
4. Återvinning av avfall
5. Öka kunskap och förståelse för social dokumentation
6. Kompetensutveckling
7. Utveckling av social dokumentation
8. Främja god samverkan med uppdragsgivare, sdf.

Av dessa har vi valt ut tre mål som vi beskriver närmare: **delaktighet, social dokumentation och samarbete.**

Delaktighet på Rosenbacken

Inom vår verksamhet erbjuder vi alla att vara delaktiga och medbestämmande i olika moment i vardagen. Delaktighet uppmuntras i individuella aktiviteter, liksom gemensamma. Vi strävar mot att kontinuerligt öka delaktigheten för de boende på olika områden i deras dagliga liv för att skapa en meningsfull tillvaro där allas behov, åsikter och förslag beaktas och tas tillvara.

Främja delaktighet

Mål

Vårt mål är att motivera boende till ökad delaktighet och inflytande. Det ska vara 100% i resultat, avseende brukarundersökningens fråga: ”Får du bestämma om saker som är viktiga för dig?”

Arbetssätt

Delaktigheten införlivas i det dagliga arbetet med utgångspunkt i Nytidars ramverk för pedagogik. Ramverket består av fem pusselbitar som är avgörande för att uppnå våra verksamhetsmål med goda resultat. Dessa är: *tillgänglighet, bemötande, motivation, samarbete, helhetssyn*. Utifrån dessa byggstenar skapar vi en *personlig pedagogik*.

Brukarna erbjuds individuella *veckomöten* med stödpersonen och får möjlighet att ta upp önskemål, val av aktiviteter och följa upp målen i genomförandeplanen. På *husmöten* som sker veckovis, uppmuntras brukarna att komma med förslag på aktiviteter och gemensamma middagar. De har också möjlighet att dela med sig av händelser de varit med om veckan innan och framföra klagomål eller önskemål. Husmötet är även ett forum för planering av semesteraktiviteter eller tema-dagar.

Samtliga brukare motiveras att delta på husmöten med hänvisning till att det är ett tillfälle att planera aktiviteter, ställa frågor och komma med förslag. Husmöten utgår ifrån Nytidars agenda, vilket innebär att stödpedagogen, (när hon är närvarande), är sekreterare och en medarbetare ordförande. Om en brukare vill axla rollen som sekreterare eller ordförande kan de givetvis få göra det. De som behöver stöd att exempelvis skriva, får det. Protokollen från husmöten sparas i en pärm tillgänglig för alla brukare. Protokollen läser även verksamhetschefen för att få mer ingående information om vad som tas upp.

Uppföljning

Vi följer upp resultaten av vårt delaktighetsarbete på brukarnas husmöten, personalmöten, APT, personalens planeringsdagar och brukarnas planeringsdagar.

Vi genomför årligen Nytidars brukarundersökning och har haft 100% svarsfrekvens vid varje tillfälle. Stödpersonerna informerar samtliga brukare om brukarundersökningen, dess syfte och innehåll i korta drag och vem som genomför undersökningen. Stödpedagogerna i pedagogiska teamet besöker varandras enheter och genomför brukarundersökningen med brukarna på varandras enheter. På detta sätt påverkas inte brukarna av stödpedagogen som de har en relation till. Resultaten av undersökningen återrapporteras på husmöte av verksamhetschefen. Därefter diskuteras resultaten på APT/personalmöte för att på så vis kunna förbättra en del resultat och upprätthålla de goda resultaten.

Förväntat resultat

Vi förväntar oss att brukarundersökningen ger högsta möjliga omdöme, vilket vi fick 2020. Vi återger sedan svaren från undersökningen. Vi hoppas även att vårt utvecklingsarbete genererar förbättrade resultat i vår årliga delaktighetscertifiering med ramverkscoachen. I praktiken vill vi att vårt arbetssätt leder till ökat individuellt stöd som brukarna är nöjda med.

Sociala dokumentation

Mål

Att all dokumentation är spårbar, tydlig och följer Socialstyrelsens föreskrifter.

Arbetsätt

Alla medarbetare har fått gå en utbildning i "Röda tråden". Medarbetarna har fått öva med olika exempel. Framöver kommer vi fortsätta med att också de medarbetare som inte ännu gått Forum Carpes utbildning i social dokumentation, gör det under 2022.

Tillsammans på konferens/APT har vi gått igenom vår dokumentation för att diskutera hur vi skriver om samt vad vi skriver. Vår strävan är att det ska bli en så fullständig social dokumentation som möjligt.

Uppföljning

Vi kommer att löpande följa upp detta mål på APT, planeringsdagar och i kvalitetsrådet. Tillsammans på konferens/APT har vi gått och fortsätter gå igenom vår dokumentation för att diskutera hur vi skriver, samt vad vi skriver. Vi ser till att alla delar i sociala dokumentationen är spårbara. Redovisning av genomförda utbildningar sker kontinuerligt och följs upp genom att medarbetare delger varandra på APT/konferens.

Förväntat resultat

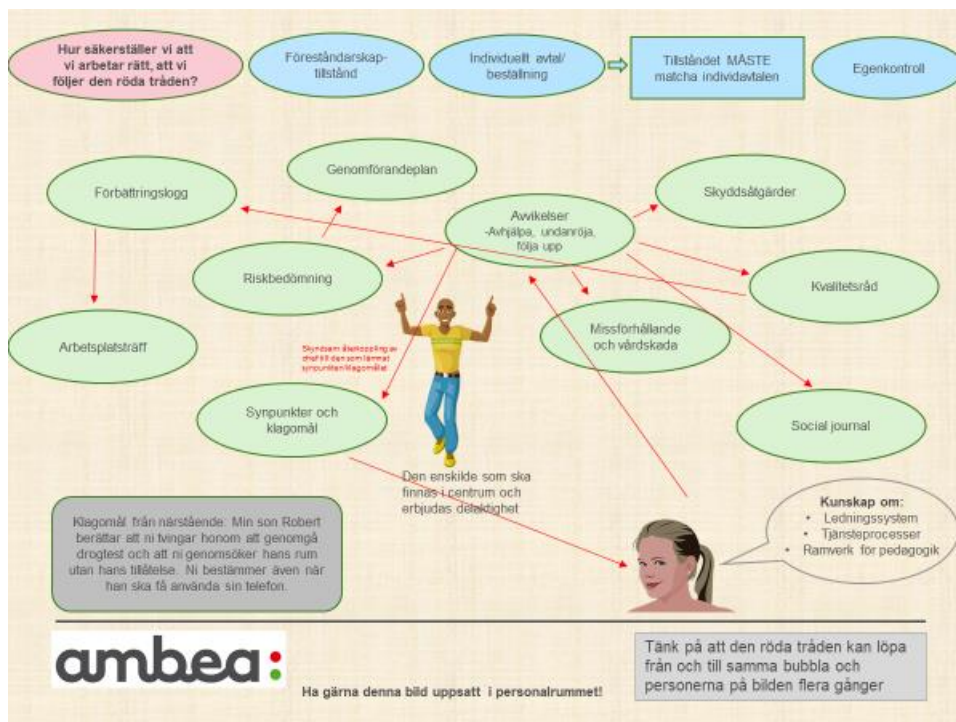
Vi förväntar oss att antalet hänvisningar i dokumentationens olika delar når minst 90% av dokumentationen och att spårbarheten är tydlig.

Röda tråden

Ett av våra mål är att utveckla vår sociala dokumentation. Det vill vi göra inte bara för att det är ett lagkrav utan för oss är det också viktigt ur ett kvalitetsperspektiv och för att vi vill vara en lärande arbetsplats.

Med lärande arbetsplats menar vi: En enhet som kontinuerligt lär av sina erfarenheter i syfte att lösa sina uppgifter på ett bättre sätt. För att utveckla vår sociala dokumentation har vi valt att arbeta med ett koncept som vi i Nytida kallar ”Röda tråden”.

Röda tråden är ett begrepp som betyder att man i en längre redogörelse ska kunna följa ett sammanhang, så att det finns en spårbarhet. En och samma händelse som drabbar den enskilde kan exempelvis beröras i en avvikelse, i social journal, förbättringslogg, kvalitetsråd och arbetsplatsträff. Om den enskilde exempelvis är inblandad i en avvikelse ska det upprättas en notering i social journal, där man hänvisar till avvikelsens ID-nummer.



För att se sammanhanget behöver hänvisningar göras mellan de olika delarna. Inte bara hänvisa till att frågan löses på arbetsplatsträff eller liknande, och sedan finns inget dokumenterat i protokollet. Om det inte görs så "tappar man tråden", vilket kan innebära att vi inte vidtar rätt åtgärd, och heller inte lär oss av händelsen.

Utveckla samarbetet

Mål

Vårt mål är att uppnå minst 80% i index för kategorierna Effektivitet, Gemenskap och Entusiasm i vår Teambarometer.

Arbetsätt

För att uppnå följande mål tar vi hjälp av dels företagets värderingar och vision, gemensamma spelregler, samtidigt som vi fokuserar god kommunikation och bemötande, arbetsmiljön och tydlighet i våra mål.

På Rosenbacken har vi infört spelregler för att kunna förstå varandra samt känna trygghet och att arbetsbelastningen är hanterbar. Rosenbacken har skapat gemensamma spelregler som alla kommit överens om. Våra spelregler följer Nytidias värderingar respekt, ansvar, enkelhet och kunskap.

- Respekt: Alla ska bemötas lika på ett rättvist sätt eftersom alla har rätt för ett värdigt arbetsliv såväl psykiskt som fysiskt och socialt. Detta gäller för både brukare och personal
- Ansvar: Vi håller vad vi lovar.
- Enkelhet: Via kommunikation, flexibilitet och bra bemötande ska vi göra det enkelt att samarbeta.
- Kunskap: Alla kan utveckla sin kunskap och vi delar med oss till varandra.

Dessa spelregler finns tillgängligt för alla på kontoret och uppdateras vid behov på planeringsdagar och/eller APT.

Uppföljning

När resultatet för Teambarometern kommer går vi igenom det tillsammans och jobbar fram förbättringsåtgärder som vi lägger in i vår förbättringslogg. Vid medarbetarsamtal och målsamtal följs medarbetarnas individuella mål rörande samarbete upp.

Vi har dels olika former av möten med både personal och boende i grupp och individuellt, dessutom ser vi över resultaten på teambarometer, brukarundersökning, och delaktighetscertifieringen. Vidare tar vi hjälp av avvikelser, klagomål, förbättringsförslag och synpunkter för att förbättra kvalitén i samarbetet på Rosenbacken. Förbättringsförslagen som anges dokumenteras vidare i förbättringsloggen medan avvikelser, synpunkter och klagomål diskuteras på APT möten och följs sedan upp ytterligare i systemet

Det krävs mycket för att en enhet ska fungera som den ska, en nödvändig och väsentlig del för en väl fungerande verksamhet är samarbetet. Samarbete sker inte endast mellan personal utan även mellan företag och ledning, ledning och personal, personal och boende samt även andra samarbetspartners såsom LSS hälsan, dagligverksamhet, godeman, biståndshandläggare, anhöriga etc. Vi samarbetar dagligen med flertalet olika aktörer inom vård och omsorg och värdesätter ett gott samarbete och arbetar aktivt för att förbättra den.

Förväntat resultat

Ett av målen för Rosenbackens Gruppbostad är att utveckla och förbättra samarbetet på enheten. För att uppnå följande mål tar vi hjälp av dels företagets värderingar och vision, dels spelregler, men samtidigt också fokuserar vi på god kommunikation och bemötande, arbetsmiljön samt tydlighet i våra mål.

Att vi uppnår minst 80% i index för kategorierna Effektivitet, Gemenskap och Entusiasm i vår Teambarometer.

Vår vision

Vår vision ”*Vi gör världen lite bättre en människa i taget*”, ger oss varje dag oss nya möjligheter och motiverar oss att göra skillnad, små som stora, för alla människor vi möter. Tillsammans med Nytidans värderingar: *kunskap, ansvar, respekt och enkelhet* lägger en grund för hur vi ska arbeta för att uppnå gott samarbete på Rosenbacken. Värderingarna och hur vi tillämpar dem, ser vi som väsentliga komponenter för att samarbetet ska fungera.

Medarbetarna och ledningen på Rosenbacken erbjuds alltid att bredda sina kunskaper inom olika områden i vård och omsorg genom utbildningar både internt och externt. När rekrytering behövs söker vi medarbetare med rätt grundkunskap och kompetens för enheten. Kunskap och kompetens öppnar för reflektioner och diskussioner kring arbetet och tillit skapas för varandra vilket hjälper oss att uppnå målet. Det är viktigt att alla medarbetare känner till vilka rättigheter, skyldigheter och roller som finns i arbetsgruppen för att skapa tydlighet och kunskap om vad som förväntas av medarbetarna. Om arbetsrollerna och ansvarsområdena på enheten inte är tydliga kan det uppstå förvirring om vad ens arbetsuppgifter och ansvar är, detta kan leda till att egna beslut tas utan att kommunicera med varandra vilket kan leda till missförstånd. För att undvika denna risk har vi gjort rollbeskrivningar lättillgängliga både fysiskt och digitalt samt erbjudit flertalet utbildningar för respektive roller och ansvarsområden som finns. Det är väsentligt för oss att rapporteringen och informationen som ges ut från, både ledning och personal, är tydlig och

begriplig för alla samt att alla som fått informationen har förstått. Med all rapportering och informationsflöde finns det en risk att viktig information faller mellan stolarna. Därför har vi ansträngt oss att bygga upp en miljö där alla på enheten känner sig bekväma att yttra sig om eventuella otydligheter och oklarheter. Det är något som bidrar till tillit över tid.

Alla i arbetsgruppen på Rosenbacken har kunskapen om vilka arbetsroller, ansvarsområden och skyldigheter de har, däremot har detta ingen betydelse om inte varje medarbetare tar ansvar för sin del av arbetet. Kunskap om vilket arbete som ska utföras och att var och en av oss tar ansvar för sin del att utföra går hand i hand med ett gott samarbete på arbetsplatsen. Vi på Rosenbackens gruppbostad tar ansvar för vårt arbete både som team och individuellt vilket skapar tillit för varandra och gynnar samarbetet. Ofta blir vi mer öppna för samarbete när vi ser att alla tar ansvar för sitt arbete.

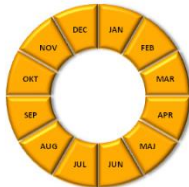
Förbättringsförslag, avvikelser och idéer tas upp på varje APT däremot deltar inte vikarier på dessa möten, för att förenkla samarbetet mellan ordinarie personal och vikarier samt öka delaktigheten i arbetet har vi fixat en förslagslåda där tankar och idéer kan anonymt stoppas i lådan. Medarbetare på Rosenbackens gruppbostad tar ansvar för att se boendes behov och genom kunskap och samarbete försöka öka deras livskvalitet. Vi tar också ansvar och rapporterar vidare all information vi tar emot. Det underlättar arbetet mellan ledning och personal betydligt när information och kommunikationen hänger ihop.

På vår enhet är det viktigt med respekt. Respekt lägger en stabil grund som kan bidra till ett gott samarbete. Vi respekterar allas åsikter både personal, boende och företrädare. Det gör oss mer samarbetsvilliga när vi känner oss respekterade.

Vår planering för årets uppföljning

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 för stadsdelens verksamhetsuppföljning, för att checka av att vi fullföljer det vi lovat. Veckovis har vi APT/konferens 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.

Kompetensutveckling

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, dels för boendenas framtida utveckling.

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 samt lågaffektivt bemötande. Vi har även haft reflektion kopplat till den enskildes självbestämmande. Med syfte att stärka medarbetarnas arbetssätt och kompetens i frågor kring lagstiftning och individanpassat stöd.

Samverkan

Vi samverkar 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.

På en annan enhet finns en stor lokal som vi kan låna vid behov för att utföra planeringsdagar, gruppchefsmöten, nätverksträffar och utbildningar. Lokalen är belägen i närområdet.

IT-stöd

Rosenbacken 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. En av brukarna har en i-pad som hjälpmedel. På den finns ett program som läser upp vad denne skriver. Denna används av den enskilde för kommunikation bland annat på våra husmöten.

Fordon

Vi har en verksamhetsbil som kan användas av 4 gruppbestäder. Syftet med verksamhetsbilen är att åka på utflykter med brukarna, 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 bilpärm där det skrivs in vilka dagar och tid respektive verksamhet behöver bilen.

En hållbar miljö

På vår verksamhet finns återvinningsstugor och såväl medarbetare som brukare källsorterar dagligen glas, metall, tidningar, kartonger, plast, elektronisk med mera. Det finns en återvinningscentral i närområdet, där vi sorterar grovsopor. Uppvärmning och lokaldrift sker på effektivt sätt av fastigheten. 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.

Utveckling

Hur vi utvecklar verksamheten utifrån våra 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 personer som bor på Rosenbacken är när vi årligen får delaktighetscertifieringsrapporten men även resultat från brukarundersökningen. Exempelvis har vi under 2021 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 brukarna har fått nya anpassade schematavlor. Utifrån brukarundersökningens resultat och våra diskussioner på husmötena har vi bestämt att varje boende får möjlighet att välja mat till den gemensamma måltiden varje vecka.

Hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i vår verksamhet.

Detta är ett löpande arbete som är, bortsett från det dagliga arbetet med brukarna, en av Rosenbackens huvuduppgifter 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 den enskilde, medarbetare, anhöriga och företrädare tas tacksamt emot, allt som kan bidra till kvalitet och trygghet, förs in i förbättringsloggen.

Skyddsronnd: Regelbundet

Kvalitetstillsyn: Kvalitetsutvecklare 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 vår verksamhet 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 gruppbestad. Vid rekryteringar är det många som söker men många saknar grundläggande kompetens och/eller språksvårigheter. 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 Rosenbacken tagit emot en praktikant. Ytterligare en utmaning som vi ser är de ekonomiska resurserna som minskar. På Rosenbacken 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.

Tydligare gränsdragningslistor skulle vara till hjälp.

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 gruppbeståder kan bidra till att vi hjälps åt med vissa saker, som att dela på ansvar för att ordna vissa utlovade gemensamma 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 delar vi även olika ärenden och dilemman utifrån att vi är en grupp med olika erfarenheter och kompetenser. Det är även ett forum att lära av varandra i exempelvis nya system. Vi verksamhetschefer har även avstämning kring hur arbetet för våra stödpedagoger går och hur vi använder deras kompetens fyra gånger om året.

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 sitta 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 arbetssätt 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 har även deltagit 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 vid tillfälle aktivt haft en del i en av nätverksträffarna för att berätta mer om hur vi inom Nytida arbetar med våra stödpedagoger.

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.

Våra APT/konferenser är ett ypperligt tillfälle för oss att lära av varandra. När någon medarbetare har varit på utbildning får de dela med sig av sina nya kunskaper på mötet.

Under 2022 kommer personalen på Rosenbacken att påbörja ett pilotprojekt som leds av en arbetsterapeut från LSS-hälsan i Stockholm stad. Josefin Nordgren, leg. Arbetsterapeut, kommer att hålla 13st. träffar för gruppbestadens boendepersonal. I de träffarna ingår fem miniseminarium innehållande information om sömnhälsa, aktivitetsmönster, balans i vardagen, aktivitetsvärde och målsättning. Utbildningen sträcker sig över ett års tid med uppstart i mars 2022.