

Kvalitetsutmärkelsen 2025

Gärdets gruppbostad

Norra innerstadens stadsdelsförvaltning

Innehåll

Administrativa uppgifter	2
Ordlista	3
Information om verksamheten	7
Organisation	8
Målgrupp.....	10
Chef- och ledarskap	30
Medarbetarskap	36
Från uppföljning till utveckling	46

Administrativa uppgifter

- Gärdets gruppbostad
- Katarina Råhlin Bosnjak, enhetschef
- 08-508 103 79
- katarina.ralin.bosnjak@stockholm.se
- Box 24156 10451 Stockholm, Sandhamnsgatan 4 plan 3 115 40 Stockholm
- 11 tillsvidareanställda

Kontaktperson

- Eva Björklind, områdeschef
- 08-508 103 60
- eva.bjorklind@stockholm.se

Ordlista

Agresso

Beställningssystem för upphandlade artiklar för verksamheten

APPVA

Digital signering av medicin utfärdat av LSS/SoL- hälsan

APT

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatslärande

Är allt lärande som äger rum på eller är relaterat till arbetet och arbetsplatsen.

Avvikelse

Är något som avviker från normal rutin, till exempel i den dagliga vård och omsorgen. Alla medarbetare har ett ansvar att rapportera avvikelse på arbetsplatsen när det inträffar eller upptäcks.

Avvikelsehantering

Ett systematiskt sätt att arbeta med att identifiera, dokumentera och rapportera händelser och tillbud. Det innebär att man fastställer och åtgärdar orsaker, samt utvärderar, sammanställer och återkopplar till verksamheten.

Bildstöd

Ett kommunikationshjälpmedel som kan tydliggöra något, t.ex. under ett samtal.

BPSD/Symtom

Ett nationellt kvalitetsregister med syfte att kvalitetssäkra och utveckla vården för personer med kognitiv sjukdom/demenssjukdom. Målet är att vårdåtgärderna ska minska beteendemässiga och psykiska symtom vid demenssjukdom. *Exempel:* Aggressivitet, skrik, vandring, plockande, vanföreställningar

Brukarenkäter

Stockholm stads brukarenkät som skickas ut varje år till hyresgästerna på LSS gruppboenden.

Chemsoft

Digitalt kemikaliehanteringssystem. Systemet underlättar för verksamheterna att ha kontroll på användningen av kemiska produkter i olika delar av verksamheten.

Demens

Sjukdomstillstånd där hjärnans kognitiva funktioner försämras över tid. Förmågan att planera och genomföra vardagliga sysslor försämras successivt. Språk, tidsuppfattning och orienteringsförmåga är andra så kallade *kognitiva funktioner* som påverkas negativt. Även oro, nedstämdhet och beteendeförändringar kan tillhöra sjukdomsbilden. Sammantaget leder symptomen till att personen har svårt att klara sin tillvaro utan stöd från omgivningen.

DF respons

Medicinsk avvikelsehantering via LSS hemsida

Ersättningsnivå

Staden har ett resursfördelningssystem vilket innebär att LSS bostaden får ersättning utifrån stödbehovet.

Fem fingrar

Fingermodellen är baserad på vetenskapliga resultat som visar att koordinerade livsstilsåtgärder inom fem områden kan förebygga eller fördröja negativ utveckling av kognitiva sjukdomar

Forum Carpe

En mötesplats för lärande och utveckling i Stockholm Stad

Framsteget

Ett pris där Stockholm stad främjar för nytänkande, förnyelse och innovation.

Fritidsombud/Kulturombud

Medarbetare som är utsedd till att ha mer koll på fritid/kulturaktiviteter som erbjuds i staden.

Fritid för dig inom LSS

Stockholm stads egna aktiviteter som riktar sig till hyresgäster på LSS verksamheter.

Genomförandeplaner

Ett dokument som beskriver hur en beslutande insats praktiskt ska genomföras och vilka delmål och mål insatsen ska ha.

Granskningsnycklar

Mätinstrument har skapats enlighet med gällande lagar, föreskrifter, riktlinjer för dokumentationsgranskning. Mätinstrumentet innehåller kommentar- och exempelfält samt ger möjlighet att ta ut statistik.

HBQI+

Ett samlingsnamn och en förkortning för homosexualitet, bisexualitet, trans- och queerpersoner samt andra identiteter

HBQ-diplomer

Stärka verksamheternas arbete för ett respektfullt bemötande oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

HR

Personalavdelning på stadsdelsförvaltningen.

Hyresgäster

Personer som är beviljade insatser som bor på gruppboenden.

Häng med oss ut

Metod för att öka psykisk hälsa och bygger på friluftsliv och naturbaserade insatser. Metoden bygger på att ta enkla steg för att komma ut i naturen.

IA

Stockholm stads incidentrapporteringssystem.

Innovationsprocess

Utgår från behov och ska anpassas löpande med syfte att generera ett värde.

Kartläggning

Att göra en sammanfattning eller översikt över olika områden, alternativt att undersöka eller beskriva något under en viss tid. En kartläggning kan utgöra underlag för beslutsfattande planering, uppföljning och utvärdering.

Levnadsberättelse

Ett verktyg för personalgruppen att lära känna och förstå hyresgästen genom dennes förflutna. Det skapar en bättre bild av personen bakom sjukdomen. Det är den personen vi lär känna och förstå för att kunna ge stöd och hjälp. Det gör att personalen kan planera dagen utifrån dennes önskemål och behov.

Lex Sarah

Skyldighet att rapportera missförhållanden.

LSS

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

LSS/SoL-hälsan

Ansvarar för hälso- och sjukvårdsinsatser för personer som bor i LSS- grupp- eller servicebostad.

Lågaaffektivt bemötande (LAB)

Är ett förhållningssätt som syftar på att vara icke konfrontativ i bemötandet med människor i affekt.

Medvind

Lön- och schemasystem för Stockholm stads anställda.

Metodmöte

Medarbetarnas plattform för att kunna diskutera och reflektera om olika metoder och lösningar utifrån hyresgästernas olika behov. Det är också en metod för arbetsplatslärande där alla medarbetare är delaktiga.

Miljöprogrammet

Är utgångspunkten för stadens handlingsplaner på miljö-och klimatområdet, enligt sju områden.

Mänskliga rättighetsprogrammet

Att vi har en jämlik, jämställd och öppen gruppboende, fri från alla former av diskriminering och rasism.

Nollvisionen

Innebär att jobba med att förebygga att det förekommer tvångs- och begränsningsåtgärder.

PDSA-hjulet

Förkortningen står för Plan, Do, Study, Act (planera, göra, studera, agera). I PDSA-hjulet testas en idé till förändring. Hjulet används som metod i det systematiska arbetet med ledningssystem, avvikelsehantering och kontinuerliga förbättringar.

Pedagogiska måltider

Syftet är att tillsammans med en enskild hyresgäst skapa en god, lugn och trygg måltidssituation.

Pedagogiska ramverket

En teoretisk utbildning på analytisk grund som syftar till att göra medarbetarna likvärdiga i sitt utförande av insatser genom ett aktivt pågående lärande.

Personcentrat arbetssätt

Etiskt förhållningssätt och kärnan till nära vård. Arbetssättet tar hänsyn till hela människan – inte bara dess sjukdom eller symtom utan också människans förmågor, vilja, hälsa, välbefinnande, sociala och kulturella sammanhang.

Salutogent förhållningssätt

Man tar tillvara på det som fungerar och stärker individen, och har ett helhetsperspektiv.

Stjärnmärkt LSS

Utbildningsmodellen ger en grundläggande kunskap om åldrande och demenssjukdom vid intellektuell funktionsnedsättning, samt verktyg för att arbeta personcentrerat. Målgruppen är främst gruppboenden och serviceboenden inom LSS-området.

Stödperson

Medarbetare som fungerar som hyresgästens länk i kontakter med externa aktörer, till exempel sjukvården. Stödpersonens uppgift är att se till att hyresgästen får delaktighet och självbestämmande i allt som hör till dennes liv i vardagen och i samhället.

Välkomstsamtal

När en hyresgäst flyttar in hålls ett välkomstsamtal. Syftet med samtal är att ge hyresgästen tillsammans med god man eller anhöriga ett så stort inflytande över sin nya tillvaro som möjligt för att kunna skapa en personcentrerad trygg vård och omsorg.

Information om verksamheten

Gärdets gruppbostad är en verksamhet som riktar sig till personer som bedömts omfattas av personkrets 2 och som beviljats insats utifrån i Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Verksamheten har inriktning personer med demenssjukdomar. De Stockholmare som bor i verksamheten benämner vi med *hyresgäst*.

Vårt uppdrag är att tillgodose de insatserna som hyresgästerna är beviljade och att de, vilket beskrivs i LSS, ska kunna leva som alla andra efter sina egna förutsättningar och behov. Gärdets gruppbostad är en Stjärnmärkt verksamhet som arbetar på ett personcentrerat arbetssätt, där vi ska arbeta för att se varje hyresgäst som en individ och inte bara se den bakomliggande demenssjukdomen. "*Se Vem Jag är*", vilket innebär att se hela människans liv och inte bara från den dagen jag blev sjuk.

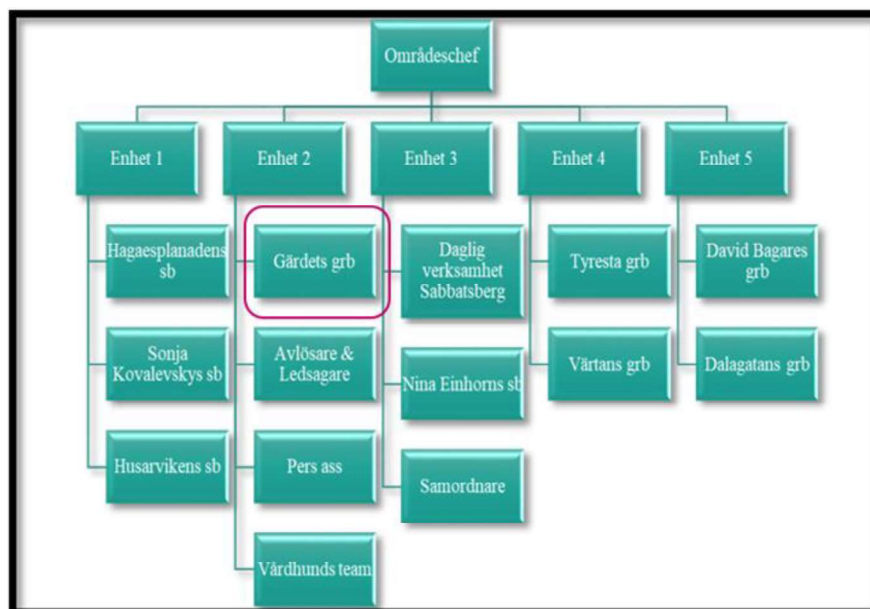
Hyresgästerna på Gärdets gruppbostad är sex vuxna personer, i dagsläget tre kvinnor och tre män som beviljats insats enligt LSS. Stjärnmärkt är en röd tråd genom hela verksamhetens arbete och vi strävar mot att hyresgästerna ska få en god personcentrerad vård och omsorg med fokus på varje hyresgäst.



Bidraget har skrivits av en arbetsgrupp bestående av enhetschef och två medarbetare. Vi har delat upp skrivandet dels i grupp och dels per person. Vi har suttit tillsammans i grupp eller enskilt och sedan läst och gett återkoppling till varandra. Vi har även haft en referensgrupp bestående av områdeschef och en verksamhetsutvecklare som har läst och kommit med återkoppling. Övriga medarbetare på Gärdets gruppbostad har varit delaktiga genom att de har fått frågeställningar i bidraget som de sedan har jobbat med på metodmöten.

Organisation

Verksamheten ingår i Område Stöd och Service funktionsnedsättning på Norra innerstadens stadsdelsförvaltning, socialtjänstavdelningen. Området består av fem enheter vars insatser utförs enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).



Området leds av en områdeschef och fem enhetschefer. Ledningsgruppen har en stor samlad kompetens genom erfarenheter och utbildningar inom socialt arbete och ledarskap. Områdeschefen har det övergripande ansvaret för området. Varje enhetschef har ett delegerat ansvar enligt uppdragsbeskrivningen- verksamhet, ekonomi och personal, de leder och fördelar arbetet i sina enheter.

Gärdets gruppboendestad har 11 tillsvidareanställda medarbetare med relevanta utbildningar för det arbetet kräver, de är stödbiträden och stödassistenter. En medarbetare är utbildad stödpedagog och en är utbildad specialistundersköterska inom demens. Könsfördelningen är fem män och sex kvinnor i olika åldrar.

Lagar och förordningar

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)

Hälso- och sjukvårdslagen (HSL)

Offentlighet och Sekretesslagen(2009:400)

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Lex Sarah, SOSFS(2011:5)

Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, SOSFS(2011:9)

FN konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar.

Varje dag räknas: Nationell demensstrategi 2025-2027, Regeringskansliet

Målgrupp

”Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste jag först finna henne där hon är och börja just där. Den som inte kan det lurar sig själv när hon tror att hon kan hjälpa andra. För att hjälpa någon måste jag visserligen förstå mer än hon gör, men först och främst förstå det hon förstår. Om jag inte kan det hjälper det inte om jag kan och vet mera. Vill jag ändå visa hur mycket jag kan, så beror det på att jag är fåfäng och högmodig och vill egentligen bli beundrad av den andra istället för att hjälpa henne. All äkta hjälpsamhet börjar med ödmjukhet inför den jag vill hjälpa och därmed måste jag förstå att detta med att hjälpa inte är att härska utan att tjäna. Kan jag inte detta kan jag inte heller hjälpa någon.”

Sören Kierkegaard

Ovan citat är väldigt talande utifrån hur vi tänker att vi ska arbeta med människor vi ger stöd till.

Metoder och arbetssätt vi har för att få insikt om målgruppernas behov och önskemål

På Gärdet gruppbostad arbetar vi utifrån förebyggande arbete, lågaffektivt bemötande och ett personcentrerat arbetssätt runt hyresgästen på sådant vis att vi alltid ser till behovet här och nu, och förutsättningar som kan uppstå och förändras under dagen och framåt. För att få insyn i vad hyresgästernas behov och önskemål kan bestå av använder vi oss av deras levnadsberättelser som är en viktig grund i det personcentrerade arbetssättet. Andra verktyg för att fånga upp ändrade behov kan vara: Checklista demens, uppföljningar av genomförandeplaner som kan leda till nya rutiner och arbetssätt kring hyresgästen. Vi gör en veckoplanering utifrån genomförandeplanen. Exempel vilka dagar som hyresgästen vill ha stöd med till exempel handling, tvätt och städning.

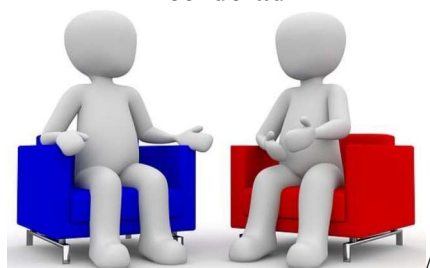
Något nytt som medarbetargruppen har börjat implementera är *årshjul och aktivitetshjul* för att tillgodose hyresgästernas önskemål och behov till exempelvis fritids- och kulturaktiviteter. I årshjulet finns också beskrivet viktiga händelser för hyresgästen exempelvis utgångsdatum för viktiga handlingar som id kort och färdtjänstkort, uppföljningar och storstädningar. I aktivitetshjulet ingår hyresgästerna önskemål om aktiviteter till exempel Vårdhundsteamet och Café Katarina.

Eftersom behovet kan se olika ut från dag till dag, och stund för stund är det viktigt för personalgruppen att lära känna hyresgästen och kunna använda sig av olika ”nycklar” för att bemöta hyresgästens olika önskemål och behov. Ett önskat behov i en stund kan lika gärna ändras till ett annat behov i en annan stund, därför är det viktigt med fingertoppskänsla.

Vi arbetar även med observationer, där vi genom att se hur hyresgästen agerar i stunden kan få kunskap om önskemål och behov, även från de hyresgäster som inte verbalt kan berätta. Observationer är inte alltid mätbara i statistik, utan det gäller att kunna fånga upp förändringar

som sker i tid och rum. Hyresgästerna bjuds också in till boenderåd en gång i månaden där deras önskemål är i fokus. En inbjudan kan se ut så här:

Boenderåd



Datum: 13 april Klockslag 14.30 – 15.00

Samtalsämne - Påsk

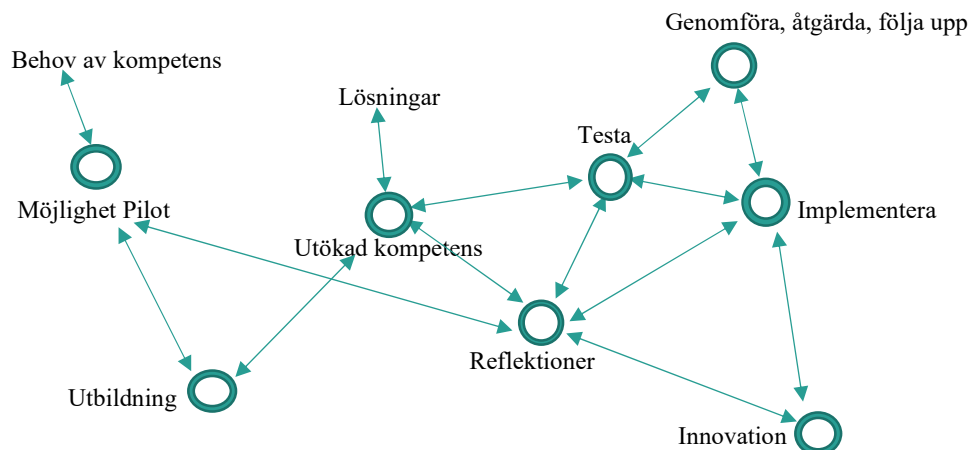
- Högtider – Påsk – Vill de bjuda in anhöriga?
- Påskpynt – vad vill man ha/tycker om
- Påskmeny – önskemål



Det viktiga vid boenderåden är att inte ha allt för många punkter och diskussionsområden, och att samtalsämnena kan komma att ändras och bli lite mer ”flytande”. När träffarna översteg 30 minuter så minskade hyresgästernas koncentration, varvid även fokus på det man diskuterade. Vissa av våra hyresgäster kan även ha svårigheter med att sitta i grupp och då får man istället fånga de i stunden här och nu, eller hemma i deras bostad.

En av våra metoder är att arbeta personcentrerat och här nedan beskriver vi vad det innebär utifrån Stjärnmärketsmodellen.

Stjärnmärkt-processen



När Gärdets gruppbostad 2023 renodlades till ett boende för personer med demenssjukdom såg vi ett behov av utbildning. Verksamheten fick då en möjlighet att vara med i ett Pilotprojekt som Svenskt Demenscentrum skulle genomföra. Medarbetare och chefer fick utbildning i Stjärnmärkt LSS. Genom utbildningen kunde vi börja diskutera och reflektera kring nya arbetssätt och lösningar som vi sedan provade.

Utbildningen bestod av fyra fysiska reflektionsträffar och fyra olika webbutbildningar. De delar som ingår är: *Åldern har sin rätt*, här fick vi lära oss om det hur det är att åldras med en intellektuell funktionsnedsättning (IF) samt hur det är att åldras utan IF, *Demens ABC*, här fick vi lära oss om olika demenssjukdomar och symtom. *Nollvisionen*, här lärde vi oss om vad vård utan tvång och begränsningar innebär. *Tidiga tecken/historik* sista delen handlar om att upptäcka tidiga tecken på förändrade förmågor, kroppsliga funktioner och hälsotillstånd som kan vara tecken på demenssjukdom. Den här delen handlar även om hur personer med intellektuella funktionsnedsättningar (IF) har blivit behandlade förr i tiden, och även hur man såg på individer med ett avvikande beteende.

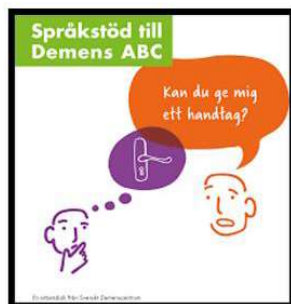
Under hela utbildningen gjorde vi arbetsuppgifter utifrån fallbeskrivningar, som vi sedan skulle genomföra i verksamheten. Detta skulle vi sedan redovisa och reflektera över vid nästa fysiska utbildningstillfälle. Ett krav i utbildningen var att verksamheten behövde ett eller flera utvecklingsområden att arbeta med under året. Vi på Gärdets gruppbostad kom fram till tre utvecklingsområden att arbeta med, måltider och miljön kring matsituationer, miljön i hyresgästernas lägenheter och i de gemensamma utrymmena och aktiviteter enskilt och i grupp.

1. Åldern har sin rätt

Att åldras påverkar hyresgästen i sitt vardagliga liv då de dessutom har en demenssjukdom. Vi samtar, planerar och stöttar hyresgästen och anhöriga så att den nya livssituationen känns trygg och inte upplevs så främmande. Exempel: En hyresgäst på Gärdets gruppbostad skulle gå i pension och sluta på sin dagliga verksamhet. I samråd med hyresgästen och dagliga verksamheten kom vi överens om att trappa ner arbetstiden så att det skulle bli en bra övergång från deltid till heltidspension.

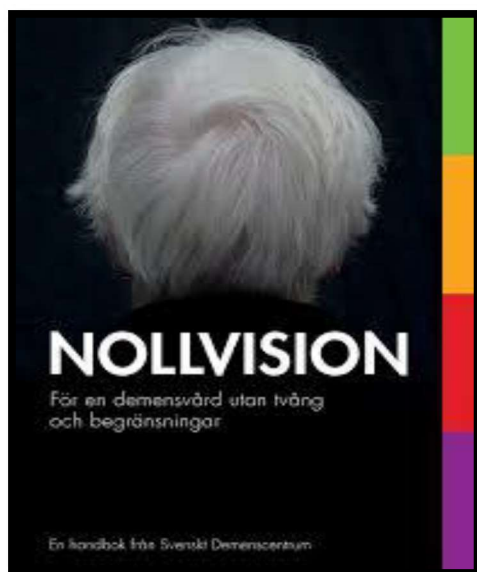
2. Demens ABC

Kunskapen kring olika demenssjukdomar och de kognitiva symtomen som medföljer i olika grad gjorde att vi fick mer insikt och kunskap kring hur vi ska bemöta var och en personcentrerat. Vi använder oss även av materialet *språkstöd* som stöd för medarbetare som inte har svenska som modersmål.



3. Nollvisionen

Gärdets gruppbostad har en arbetspolicy och en Transferplan för arbetet med Nollvision. Att upprätta en arbetspolicy ingår i utbildningen och vi pratar om den på våra metodmöten. Vi informerar även anhöriga om vad Nollvisionen innebär och de får även en skriven informationsfolder. Transferplanen är en plan där det står förklarat vad som är syftet, hur arbetet ska gå till för att Gärdets gruppbostad ska vara en verksamhet utan tvång och begränsningar. Planen har vi börjat arbeta med på våra metodmöten.



4. Tidiga tecken/historik

NYA

Tidiga tecken

Kartläggningsverktyget

Kartläggningsverktyget Tidiga tecken vänder sig till personal som ger stöd till vuxna personer som åldras med intellektuell funktionsnedsättning. Verktöget kan bidra till att upptäcka tidiga tecken på förändrade förmågor, funktioner och sjukdom.

Mer information om kartläggningsverktyget Tidiga tecken finns på: www.demenscentrum.se/tidiga-tecken

Innehåll

- Del A:** Allmänna upplysningar
- Del B:** Kartläggning av hälsa
- Del C:** Kartläggning av förmågor, aktiviteter och delaktighet
- Del D:** Kartläggning av kognition och beteende
- Del E:** Kartläggning av viktiga händelser som kan påverka personen
- Del F:** Sammanfattning, utvärdering och plan för ytterligare undersökningar och åtgärder


Namn _____		
Födelsedatum _____		Ålder vid första registreringen _____
Signeringslista (personer som utfört denna kartläggning)		
Namn	Signatur	Datum

Att så tidigt som möjligt upptäcka tidiga tecken på förändrade förmågor, kroppsliga funktioner och hälsotillstånd som kan vara tecken på demenssjukdom. Kartläggningsverktyget *tidiga tecken* är mer anpassat till personer med intellektuella funktionsnedsättningar så därför

har vi valt att arbeta med *checklista demens* som passar våra hyresgäster bättre. *Checklista demens* används i samband med uppföljningar av genomförandeplaner.

CHECKLISTA DEMENS SÄRSKILT BOENDE

Ett redskap för kvalitetsutveckling





1. DIAGNOS OCH UPPFÖLJNING

1. Har personen en demensdiagnos?
☐ Ja
☐ Nej. Varför inte? _____
☐ Vet ej

2. Finns andra sjukdomar eller funktionsnedsättningar som påverkar personen i det dagliga livet?
☐ Ja ☐ Nej ☐ Vet ej

3. Har teamet regelbundna diskussioner om förändringar av personens:
Kognitiva förmågor: ☐ Ja ☐ Nej
Beteendeförändringar: ☐ Ja ☐ Nej

4. Finns en aktuell genomförandeplan?
☐ Ja
☐ Nej. Varför inte? _____

5. Beskrivs det i genomförandeplanen vad den boende kan göra själv?
☐ Ja ☐ Delvis
☐ Nej. Varför inte? _____

6. Är personen registrerad i kvalitetsregistret SveDem i modulen för särskilt boende?
☐ Ja ☐ Nej

Beskriv hur era målgrupper är delaktiga och har inflytande i verksamheten. Ge konkreta exempel på hur det har påverkat såväl individ som verksamhet.

Hyresgästens inflytande och delaktighet i tillvaron fångas upp i stunden under dagen och natten på flera olika sätt i syftet att öka och bibehålla ett kontinuerligt välbefinnande.

Exempel 1 Dag:

På Gärdets Gruppbostad har vi en hyresgäst med beviljad insats stöd vid dusch. I samråd med hyresgästen och dess anhörig framkom det under välkomstsamtalet att personen önskar dusch varje morgon. Efter en tid har personal uppmärksammat att hyresgästen visade upp ett oroligt beteende i samband med duschen, och det blev allt svårare för personalen att få hjälpa till vid duschen vilket gjorde att det för personalen blev en utmaning. Det skapade reflektioner som togs upp vid ett metodmöte där vi bollade olika tankar och idéer hur man kunde hjälpa hyresgästen till en trygg och fungerande insats. Vid metodmötet bestämdes det att personalen skulle göra en kartläggning och utvärdering under en period på två veckor. Man skulle då prova med att istället erbjuda frukost i köket innan duschen. Detta dokumenterades och skrevs sedan in i journal och genomförandeplanen. Efter kartläggningen gjorde man en utvärdering som visade att frukost och medicinintag innan dusch fungerade väl. Den visade också att hyresgästen inte längre visade någon oro, samt att delaktigheten ökade hos vederbörande. Utifrån verksamhetens perspektiv såg man att det även där skapade en mindre stress och oro hos personal över att inte kunna utföra insatsen väl utifrån individens behov. Personal och hyresgäst hittade här ett sätt att få lyckas tillsammans.

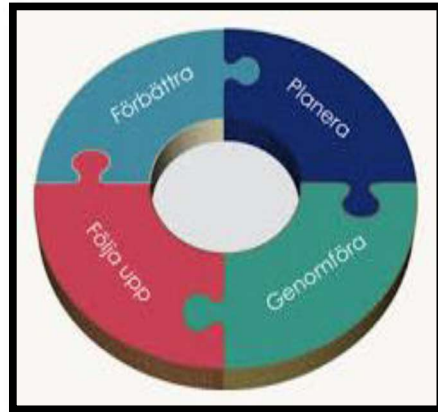
Exempel 2 Natt:

En av våra hyresgäster har en långt framskriden demens, som har gjort att talförmågan har försvunnit, samt att hyresgästen har utvecklat ett så kallat BPSD symptom. Det visar sig i form av oro, ångest och skrik som emellanåt kan vara väldigt högljudda. Man har också noterat i personalgruppen att detta är mer påtagligt när hyresgästen sitter i sin rullstol. Man bestämde då vid metodmöten och i samråd med LSS/SoL-hälsan att göra en kartläggning över oro och sömn för att hitta nycklarna till att kunna få en fungerande vardag och natt. ”Vi använde oss av denna kartläggningsmall”

The form is titled "BETEENDE/SÖMNSCHEMA" and is designed for recording behavior and sleep patterns. It includes fields for "Namn:" and "Personnr:". A legend indicates that blue marks represent sleep, red marks represent anxiety, green marks represent aggression, and other colors represent specific behaviors. The form consists of seven rows, each representing a day. Each row has a "Datum" column and a "Klockslag" column (07 to 07). The "Dag/Natt" column is used to indicate whether the recording is for the day or night. The "Vid behov medicin/Obs" column is for recording any medication or observations. The form is from Skånes universitetssjukhus, dated 2010-12-01.

Kartläggningen visade att behovet av sömn var större än tidigare. Den visade också att BPSD symptomen var mera påtagliga i rullstolen än i sängen. Vi kom fram tillsammans med LSS/SoL-hälsan att det viktiga var att vi i personalgruppen skulle följa och fokusera på hyresgästens egen dygnsrytm för att kunna tillgodose god omsorg under dygnet. Då hyresgästen sover mycket på dagarna så är det viktigt att fokus ligger på att ge en god omvårdnad, samt att näringsintag och dryck intas vid vakna tillfällen. Till exempel är hyresgästen vaken klockan 03.00 på natten så ser nattpersonal till att ge näringsrik, lättare mat och dryck. Man inväntar inte på att dagpersonal ska göra detta. Påverkan för individen blir en lugnare sömn med en bättre sömnrytm och att morgonpersonalen inte behöver skynda in till hyresgästen som kan fortsätta sova. Övriga hyresgäster om de av någon anledning skulle vara vakna under natten blir inte heller störda eller påverkade av grannens oro/skrik, detta gäller även under dagen. Värmående hyresgäster minskar både deras egen samt medarbetarnas stress. Samtliga medarbetarna blev i samband med den allt högre ljudnivån erbjudna att göra hörselkontroll samt att hörselkåpor köptes in.

Exempel 3: Vårdhundsteam



Det certifierade vårdhundsteamet är anställt i ett projekt genom God och nära vård. Utförarenheten Norra innerstaden var nyfikna på vad ett vårdhundsteam skulle kunna göra för just deras hyresgäster? Kunde det bryta isolering, hjälpa till att komma iväg till vårdkontakter, upprätthålla fysisk och/eller psykiskt välmående? Vårdhundsteamet består av en vårdhundförare och en vårdhund. Vårdhundföraren är även utbildad undersköterska, detta för att kunna stötta och förstå deltagaren utifrån dennes sjukdomsbild

Vårdhundsteamet arbetar enligt PDSA - hjulet på Gärdets gruppbostad. De frågor som reflekterades var:

- Vad är jobbigt och varför?
- Vad kan jag göra för att deltagaren ska slippa känna så?
- Inte lura iväg någon. Till exempel till en aktivitet, för att sedan säga att man ska någon annanstans.

Planera

Vårdhundsteamet planerade hur arbetet med hyresgästerna skulle gå till genom att först presentera sig för medarbetarna då vårdhundsteamet hade frågor som först behövde bli besvarade av medarbetarna och chef på gruppbostadens innan det blev dags för presentation av hyresgästerna.

- Hur kan vårdhundsteamet lära sig mer om hur hyresgästerna fungerar?
- Hur bör jag eller hunden agera, eller tänka på för att hyresgästen ska må så bra som möjligt under tiden vi ses?
- Vad ger hyresgästen trygghet och förtroende för att till exempel vilja följa med på promenader, fika, externa sjukvårdskontakter?
- Hur kan vi bryta mönster som att åka kollektivt istället för taxi, ta promenader runt utvalda ställen, ta en fika som avslutning efter en aktivitet om önskemål finns till detta?
- Varje hyresgäst skulle ha en riskbedömning med eventuella risker att ta hänsyn till.

Vårdhundsteamet skulle även försöka arbeta som en länk mellan kommunen och regionen, till exempel genom att stödja och ledsaga hyresgästen till en gällande vårdkontakt. Med all

information kunde sen vårdhundsteamet bygga upp en relation och på så sätt komma iväg med hyresgästerna till de olika aktiviteterna och även den gällande vårdinsatsen.

Genomföra

Vårdhundsteamet presenterade sig för hyresgästen och pratade en stund ute i allmänna utrymmet på gruppboenden, och senare även enskilt inne i dennes lägenhet. Genom samtal lärde vi känna varandra och byggde på det sättet upp ett fint samarbete mellan varandra (hyresgästen, Harry och hundföraren). Hyresgästen berättade också att hundvana fanns då det hade funnits hund under uppväxten. Intresset för att ta en promenad med vårdhundsteamet fanns och efter det har vi sedan promenerat varje gång vårdhundsteamet är på gruppboenden. Under promenaderna fortsätter trygghet och förtroende oss emellan att byggas upp genom olika samtal. Ofta blir det en fika i hyresgästens lägenhet efter promenaderna. Vi spelar även spel, lägger pussel, tränar trix med hunden och mycket annat där samarbetet fortsätter byggas upp.

Följa upp

Att vårdhundsteamet kommer utifrån är en vinst, då jag till exempel inte har ansvar för personlig omvårdnad eller ekonomi. Man blir en vän utifrån istället för en personal på plats. Det ger mer tid till att lära känna, och lära sig mer om hur hyresgästerna fungerar.

- Hur bör jag eller hunden agera eller tänka på för att hyresgästen ska må så bra som möjligt under den tiden vi träffas?
- Vad ger hyresgästen trygghet och förtroende för att vilja följa med på en promenad, aktivitet eller till sin vårdkontakt?
- Hur kan vi bryta mönster? Som att åka kollektivt istället för taxi, promenera runt i den omgivningen vi är i just då, och även ta en fika...
- Vi pratar om det jobbiga och varför man inte vill iväg och bejakar det. Kan vi se det eventuella problemet ur en annan synvinkel och utifrån det hitta en annan lösning?

Förbättra

Vårdhundsteamet arbetar med möjlighetsanalyser för att ta reda på vad hyresgästen kan utifrån sina förmågor och därmed se möjligheterna istället för svårigheterna. Intresset i att lära känna och göra träffarna så gedigna som möjligt görs genom att vi har samtal om både det roliga, jobbiga och vad som kan vara svårt. När vårdhundsteamet träffar hyresgästerna blir det mycket skratt tillsammans.

Att kunna läsa av hyresgästen för att följa dennes sinnesstämning är viktigt. Då kan man stötta personen innan man faller för djupt ner i en oro eller frustration. Risken är stor annars att man inte kommer iväg till den kommande aktiviteten, som t.ex. sin sjukvårdskontakt. Där kan vårdhundsteamet på ett bra sätt hjälpas åt att bryta och ge alternativ till att lyckas. Hunden är ofta den länk som bryter första tystnaden mellan oss, och hunden kan man även använda som drivkraft att vilja och orka göra något utanför sin egen bekvämlighetszon. Insatsen går mycket ut på att vara personcentrerat, att se personen och inte sjukdomen. Kunna läsa av varför det finns en oro, frustration, man är rädd eller arg, vad behövs för att vara glad eller orka? Att intressera sig för hyresgästen på riktigt, både psykiskt och fysiskt, och inte bara styra och

putta hyresgästen åt det håll man ska. Här hjälper hunden till på ett bra och fint sätt när det gäller det fysiska. Hunden vet vart vi ska, och hyresgästen följer med när hunden tryggt visar vägen. Att man kan ha hunden med sig gör att man ofta blir trygg i både kropp och knopp. Att fokus oftast ligger på hunden när man rör sig ute i ger en fin distans till det eventuella obehaget att röra sig ute bland folk. Insatsen för hyresgästen gällde en regelbunden vårdkontakt 1 gång i månaden som hade blivit allt svårare för personalen på Gärdet att få till. Hyresgästen och jag pratade om det, varför man inte vill åka iväg. Lyssnade noga på vad det var som var svårt eller jobbigt? Kunde man hitta andra lösningar? Jag pratade ofta om vart vi skulle, och hur vi skulle ta oss dit via tunnelbanan från Gärdet till Sankt Eriksplan och hem igen. Vi började med att promenera till tunnelbanan på Gärdet och därifrån promenad till Fältöversten för att sedan ta tunnelbanan tillbaka till Gärdet igen. På så sätt byggdes förtroendet upp mellan hyresgäst och vårdhundsteam vilket ökade tilliten till sig själv att ta sig fram kommunalt.

"En fin relation bygger man upp tillsammans. En trygg relation är ingenting som man bara får, den är man värd och förtjänar"

Hundförarens Malins egna ord

Så här går en besöksdag till:

Hyresgästen är förberedd av vårdhundsteamet några dagar innan besöket då vi kortfattat gått igenom processen. Vårdhundsteamet är i god tid till gruppboenden för att kunna informera om att det är dags att förbereda sig för besöket och vad som sker där. Är väldigt tydlig med att det dit vi ska och ingen annanstans då det visat sig finnas en oro över att inte åka dit man sagt från början. Vi går tillsammans igenom att allt som ska vara med är med, och att man har kläder på sig utifrån väder och vind. Det är viktigt att avdramatisera kring eventuell osäkerhet, att glömma något och känslan av att vara annorlunda.

Vi promenerar mot tunnelbanan, går genom spärrarna och tar hissen ner till perrongen. På tunnelbanan går vi igenom nästa steg. Att när vi byter tåg vid Centralen behöver man bara gå rakt över perrongen till tåget som åker till St. Eriksplan. Under resvägen är det hyresgästen som håller i vårdhunden Harrys koppel. Det blir tydligt och tryggt att följa med kopplet och hunden. Hundföraren går nära och stöttar både hunden och hyresgästen.

På tunnelbanan mot St. Eriksplan går vi igenom nästa steg som är fika. Hyresgästen vill gärna fika på samma ställe varje gång, där även Harry är välkommen. Att kunna välja sitt eget fika är givet. Under fikastunden går vi igenom nästa steg som är en promenad i området som sedan avslutas med vårdbesöket. Väl där blir vi alltid lika trevligt bemötta alla tre. När besöket är klart får vi en ny tid med oss hem. Vi beger oss hemåt med stegvis information om hela processen hem till Gärdet igen, som ser precis likadan ut som resan till St. Eriksplan

Vi är borta ca tre timmar med denna insats och allt som är runt omkring med fika, transport och promenader. Att sen lämna hyresgästen välmående och nöjd med sin dag att lägga sig för en stunds vila på grund av trötthet. Att dagen blivit så normaliserad som möjligt, att sitta och

småprata under transporten, på caféet och röra sig runt i samhället tror jag främjar personens välmående.



Verksamhetens reflektion kring vårdhundsteamet

Med denna fungerande insats som främjar självbestämmande, medbestämmande och inflytandet i det egna utförandet av vårdinsatsen blev det bestämt att vårdhundsteamet följer med hyresgästen på dessa besök som gäller vårdbesöket. Utöver det så används vårdhundsteamet till andra aktiviteter för hyresgäster som bor på gruppboenden.

Hur vi arbetar med bemötande och förstärker en kultur där vi har stockholmarnas fokus

Medarbetarna på Gärdets gruppboende arbetar kontinuerligt vidare med Stjärnmärktsmodellen som har ett personcentrerat fokus på individen. Det gör vi genom att arbeta tillsammans med ett Vårdhundsteam som utifrån hyresgästernas önskemål är med på deras aktiviteter. Detta är exempel på hur vi arbetar med bemötande och förstärker en kultur där vi har stockholmarnas fokus. Ett annat exempel är att vi genomförde en aktivitetsenkät där vi fick fram hyresgästernas egna önskemål. Ytterligare exempel är att i upprättandet av genomförandeplanen sitter hyresgästen och stödpersonen tillsammans och pratar om hur denne vill ha sitt stöd utformat. Som stöd i detta arbete har vi vid behov levnadsberättelser och anhöriga.

När vi arbetar för att motverka tvångs- och begränsningsåtgärder så är Nollvision ett bra verktyg att använda. Genom att ta bort tvångs- och begränsningsåtgärder har vi hyresgästernas fokus då de inte blir hindrade eller begränsade. Vi använder oss av en transferplan som tydliggör hur medarbetare och chef ska omvandla teoretiska kunskaper i vardagen. Planen ska innehålla utbildarens roll, vilka resurser som behövs, vilka hinder som finns och tidsplanen när uppföljning ska ske. Upplägget är viktigt så att det är tydligt vad planen innehåller. Det är viktigt för mig som chef att förmedla vikten av att göra ord till handling, göra verkstad av det vi lär samt att det vi lär kommer hyresgästerna till gagn.

Transferplanen

Syftet med planen är att öka kunskaperna om Nollvisionen och vad den innebär

Plan för utbildningen

1. Föreberedande uppgift inför varje utbildningstillfälle
2. En praktisk övning i ämnet om det går
3. Blanda lärandeformerna
4. Chefen ska vara involverad om det går
5. Repetera det som man lärt sig
6. Följa upp det som man lärt sig.
7. Praktisera
8. Ge feedback

Mål: Att förebygga samt motverka att det förekommer eller kan uppstå tvångs- och begränsningsåtgärder på Gärdets gruppbostad.

”Det gäller att man verkligen bestämmer sig för att sätta de äldre i centrum. Jag tänker att vi kan lära oss av serviceyrkena. Att man så att säga har som affärsmodell att sprida en känsla av gästfrihet. Ja, jag tror att vi kan höja ribban och ställa högre krav på oss själva. Det duger inte att vara sur och vresig på jobbet! Det är en del i de omvårdande yrkena att skapa trygghet, glädje och välkomnande runt patienter och boende.”

David Edvardsson, lektor och docent i omvårdnad, tidningen Ä, nr 1/2014

Tillfälle 1

- Se filmen om Hotellet som finns på Demenscentrum
- Gå igenom exemplet i dokumentationsmallen Nollvision om hur ni ska skriva för era hyresgäster.
- Gör klart för dokumentationsmallen för hyresgästerna.
- Inför tillfälle 2 läsa Kapitel 1 i Nollvision + socialstyrelsens dokument

Tillfälle 2

- Reflektioner och uppföljning av första tillfället.
- Vad kan vi använda i praktiken
- Feedback på första tillfället Kapitel 1. Att arbeta utan tvång och begränsningar. Vad innebär nollvisionen? Vilka åtgärder räknas som tvingande eller begränsande? Vilka negativa följder kan de få och hur ser alternativen ut? Det finns några exempel på kontoret att titta på. Kika gärna på verktygslådan på sidorna 79 och framåt i boken. En internutbildning ska göras utifrån frågor via en länk.
Reflektioner om kapitel 1, samt ladda ner appen Nollvision på din mobil.
- Inför tredje tillfället ska ni ha läst kapitel 2 i boken och se filmen ”En liten film om hjärnan” som finns på Demenscentrum.

Tillfälle 3

- Reflektioner och uppföljning av andra tillfället.
- Vad kan vi använda i praktiken
- Feedback på andra tillfället
- Reflektion om kapitel 2

Kapitel 2. Förebyggande åtgärder i Levnadsberättelsen är central i kartläggningen av svåra situationer. Vad bör mer ingå? Hur kan förebyggande åtgärder se ut?

Inför fjärde tillfället ska ni ha läst kapitel 3 i boken och göra utbildningen Lex Sarah på utbildningsplattformen.

Hur kan vi jobba med levnadsberättelser?

Ska vi skapa en egen eller använda delar ur "Min Dagbok"? Som är ett stödmaterial som kan ge hyresgästen stöd med vad den kan göra själv för att bibehålla god hälsa och hur personal kan ge stöd för dig med en demenssjukdom för att kunna leva ett så bra liv som möjligt.

Hur ska vi jobba med kartläggningar och dokumentation? Gör en plan tillsammans.

Ni ska jobba enskilt, i par och alla tillsammans.

Tillfälle 4

Kapitel 3. Bemötandestrategier. Vilka omsorgsåtgärder kan fungera när en person får svåra symptom vid demenssjukdom? Ett beslutsschema visar hur personal kan agera.

- Reflektioner och uppföljning av första tillfället.
- Vad kan vi använda i praktiken
- Feedback på tredje tillfället
- Finns det frågor om Lex Sarah utbildningen?

Hur kan vi jobba med beslutandescheman?

Hur kan vi arbeta när det finns okänt beteende?

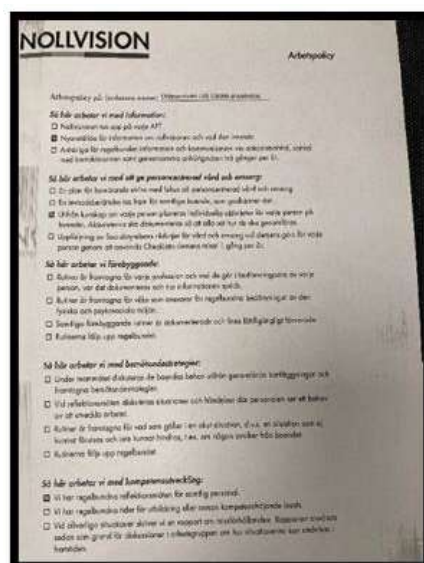
Reflektion om kapitel 3

Inför femte tillfället ska ni ha läst kapitel 4 i boken

Tillfälle 5

Kapitel 4. Ledarskapet. Chefen kan skapa förutsättningar för att förverkliga nollvisionen, bland annat genom teamwork och utbildning. Förslag på en arbetspolicy presenteras, se bild.

- Reflektioner och uppföljning av första tillfället.
- Vad kan vi använda i praktiken
- Feedback på tredje tillfället



Reflektion om nollvisionen

- Vad behöver vi mera göra?
- Förslag på hur vi jobbar vidare under hösten med Nollvision från medarbetarna
- Reflektion om kapitel 4

Utifrån Stjärnmärksutbildningen kom vi på Gärdets gruppbostad fram till tre områden att utveckla och arbeta med. Dessa är *måltider och miljön kring matsituationer, miljön i hyresgästernas lägenheter och i de gemensamma utrymme och aktivitetsgruppen* som skulle fokusera på hyresgästernas önskemål kring aktiviteter.

Måltider och miljö kring matsituationerna

På Gärdets gruppbostad lagar personalen alla måltider från grunden. Personal som lagade maten har olika kunskap och erfarenheter kring matlagning. Det fanns inga fasta menyer, utan de skrevs 1 gång i veckan utifrån vad som fanns hemma på gruppboستaden. Det här gjorde att hyresgästerna blev till viss del exkluderade kring sin påverkan om vad de önskade sig att äta. Det här gjorde också att det blev väldigt rörigt och oorganiserat kring matlagningen och måltidsmiljön.

Därför tyckte att miljön kring måltiderna var ett bra utvecklingsområde att arbeta med. Tillsammans med hyresgästernas önskemål om vad de tycker om så gjorde vi om menyerna. Vi har numera 3 veckors matsedlar som rullar. Med veckans matsedel som grund blev även inköpen lättare att planera, då man bara beställer den mat som behövde. På det sättet blev inköpen mera miljösmarta, samt att matsvinnet minskade. Vi beslutade även att det skulle finnas recept till alla måltider, inklusive efterrätter och fika. Vi gjorde en matpärm med tre flikar och bakom de satte vi in alla recept under respektive veckomeny. Menyerna ändras om efter säsong tillsammans med våra hyresgäster och utifrån deras önskemål.

Efter kollegiala observationer kom vi fram till att våra hyresgäster ska kunna få ta sin mat själv (tidigare blev de alltid serverade av personalen). Karotter med lock i olika storlekar köptes in och dukas fram på borden, så att hyresgästerna som kan ta själv får då möjligheten till att kunna göra det. Det märkes då att vissa hyresgäster uppskattade att få ta sin mat själv, och åt även bättre. De som inte kan servera sig själva får hjälp av personal, som även sitter med vid borden då vi har pedagogiska måltider. Miljön under måltiderna har blivit lugnare då vi har minimerat störande ljud runtomkring. Som till exempel avstängd tv, ingen disk under måltiderna, inget spring av personal då de ska sitta med vid borden. Vi ”pratar inte” över borden till varandra, utan diskussion förs runt respektive bord.

Miljön i hyresgästernas lägenheter och i de gemensamma utrymmena

Efter användandet av Checklista – Miljöanpassningar så möblerade om hos vissa hyresgäster för att det skulle bli bättre arbetsmiljö för medarbetarna ur ett ergonomiskt perspektiv. Men även för hyresgästens välmående. Hos en hyresgäst till exempel när man ändrade plats på sängen i rummet och flyttade fram den närmre ett fönster så kunde hyresgästen sitta upp lite i sängen och titta ut. Vi hängde även upp ett fotografi på familjen i samma blickfång. Observationen blev att man upplevde ett lugn hos personen. I de allmänna utrymmena möblerade vi om, så det blev mindre möbler och mera plats för hyresgästerna att röra sig på,

då tre av hyresgästerna är rullstolsanvändare. Det finns ljudabsorbenter på väggarna, både i kök, allmänna utrymmena och i några av hyresgästernas lägenheter. Gruppboenden har nya golv som är ljud och stötdämpande. Vi har även tänkt kring färgskalor och kontraster.

Checklista - Miljöanpassningar som bidrar till ökad delaktighet
- Stöd för att underlätta aktivitet och delaktighet för personer med demenssjukdom

Myndigheten för delaktighet

Färgsättning
Färgsättningen underlättar orienteringen

Kontrollpunkt	Uppfylld	Om nej - beskriv eventuell förbättringsåtgärd	Pris, 1-4
Gulvluster är mörkare än väggarna.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
Fönstervägg är målade i en ljusare nyans än övriga väggar.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
Dörrar som inte behövs för symförelsetillgång är målade i samma färg som intilliggande vägg eller kontrasterade med en färg.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
Alla golv som leder in i vardags- eller sovrummet är kontrasterade.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
Gulvfloran är matt.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		

Aktivitetsgrupp

Den tredje gruppen är aktivitetsgruppen som har kartlagt hyresgästernas önskemål om aktiviteter. Det gjorde att arbetsgruppen skapade ett årshjul för aktiviteter. Årshjulet bygger på hyresgästernas egna önskemål. ”se exempel nedan”

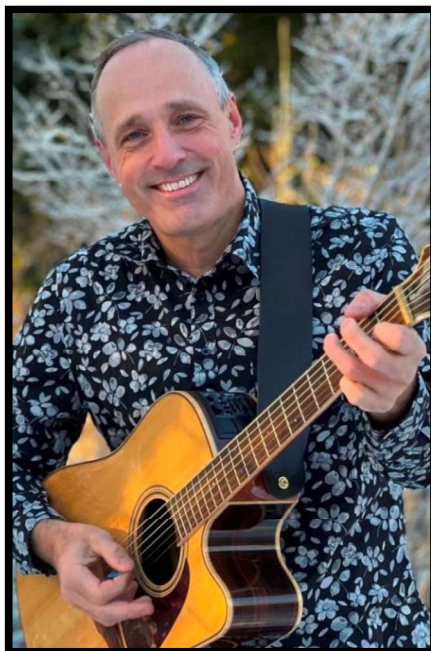
Vad vill du göra med din dag?
Datum och namn

	Ja	Nej	Kommentar
Jag vill se och träffa andra människor/ha människor omkring mig	<input checked="" type="checkbox"/>		
Uttvettelsepromenader	<input checked="" type="checkbox"/>		
Ev. utflyktsönskemål		<input checked="" type="checkbox"/>	
Trädgård (njuta/hjälpa till med skötsel av personal)	<input checked="" type="checkbox"/>		
Plantera/odla/sköda	<input checked="" type="checkbox"/>		
Bad, massage och/eller gymnastik	<input checked="" type="checkbox"/>		
Tipsrunda, frågesport/ spelspel, kortspel, bingo, bowling, boule etc.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Fika/café/restaurangbesök	<input checked="" type="checkbox"/>		Åka till café och äta tårter och glass
Handla/titta i affärer	<input checked="" type="checkbox"/>		
Musik/musikstil	<input checked="" type="checkbox"/>		
Allsång/musikcirklar	<input checked="" type="checkbox"/>		
Jag tycker om att titta på tv/film	<input checked="" type="checkbox"/>		Tycker om komedier
Jag tycker om att måla, färgform	<input checked="" type="checkbox"/>		
Jag tycker om att baka/hushållssysslor	<input checked="" type="checkbox"/>		
Jag tycker om att sy/handarbete	<input checked="" type="checkbox"/>		
Jag tycker om sport	<input checked="" type="checkbox"/>		Tycker om ishockey och fotboll
Jag tycker om djur	<input checked="" type="checkbox"/>		Hund, sällskap, promenad
Jag tycker om att läsa/högläsning/färdböcker	<input checked="" type="checkbox"/>		
Jag vill vilafra lugn och ro	<input checked="" type="checkbox"/>		
Jag vill vara i min lägenhet för mig själv	<input checked="" type="checkbox"/>		
Övriga önskemål		<input checked="" type="checkbox"/>	

Årsplan - exempel

Utifrån denna mall fyller man sedan i årshjulet med aktiviteter, och fyller sedan på vartefter något nytt önskemål tillkommer, samt att vi försöker planera in utifrån vilken årstid det är. Arbetsgruppen genomförde, åtgärdade, observerade, följde upp, diskuterade och reflekterade under tidens gång tillsammans med hyresgästerna för att kunna ge personcentrerat stöd. Sedan Stjärnmärksutbildningen har vi blivit mer innovativa i vårt dagliga arbetssätt och bemötandet till hyresgästerna. Vi har införskaffat ett bord för gemensamma och individuella aktiviteter så som korsord, pussel och spel av olika slag. Nyligen har vi börjat med daglig högläsning, en del tycker om det och andra är skeptiska. Utvärdering sker löpande och kan exempelvis leda till att vi byter bok. I samband med de högtiderna som finns under året bjuds i samråd med hyresgästerna deras anhöriga/godman in för att fira och äta gott. Till dessa sammankomster

bjuder vi även in musikern Roffe som uppskattas väldigt mycket av alla. Det klappas i händerna, sjungs med, stampas i takt och som personal ser man hur rummet fylls av glädje.



Musikern Roffe

Verksamheten har en utbildad stjärnmärktinstruktör vars uppgift är att utbilda andra medarbetare på området men även stötta sina kollegor i verksamheten i hur arbetet, detta med stöd av enhetschefen i verksamheten. Verksamheten har som krav att fortsätta utbilda nya medarbetare för att få behålla Stjärnmärkt så behöver alltid 80 % av medarbetarna vara utbildade. Detta sker genom att nya medarbetare genomför utbildningar dels på svenskt Demenscentrum men även fysiskt i en grupp som utbildas av stjärnmärktinstruktören.



Reflektion Stjärnmärkts utbildningen

I det fortsatta arbetet på Gärdets Gruppbostad där vi främjar personcentrerad vård och omsorg och arbetar utifrån det salutogena förhållningssättet och användandet av ett lågaffektivt bemötande har resultatet blivit ökning av medarbetargruppen. Det har blivit lugnare och tryggare miljöer där medarbetarna i det dagliga arbetet främjar att hyresgästerna ska bli allt mer delaktiga i sitt vardagliga liv.

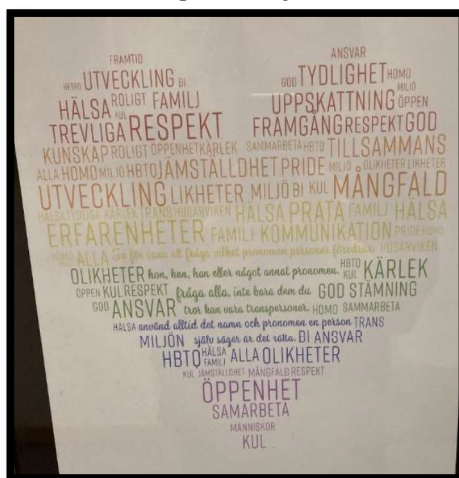
Hur vi arbetar för att säkerställa att verksamheten är jämlik och jämställd för hyresgästerna

Vårt arbete utgår från att hyresgästerna ska få insatser som präglas av jämlikhet och jämställdhet. Vi vet utifrån forskning att hyresgäster på gruppbostad ofta har sämre tandhälsa och möjlighet att göra sin röst hörd i samhället. Därför har vi valt att skriva om tre olika fokusområden.

Kunskap och information

Medarbetarna på Gärdets gruppbostad har i samband med planeringsdagar upprättat en värdegrund utifrån att arbetsplatsen är en öppen och jämlik verksamhet som främjar allas lika värde, rättigheter och möjligheter. Detta gäller oavsett kön, religion, sexuell läggning, språk, funktionsvariationer, ålder, nationellt ursprung, politisk uppfattning.

Värdegrundshjärtat



Vi bestämde oss för att plocka några ord som vi tycker är extra viktiga på vår verksamhet att tänka på, men även att fortsätta arbeta med.

Jämställdhet: Gärdets gruppbostad är i nuläget väldigt jämställda vad gäller kön, både inom medarbetargruppen och hyresgästerna. På det viset finns det många olika perspektiv som kan komma hyresgästerna till gagn. Till exempel att det kan finnas gemensamma intressen. Det kan vara allt från film till musik, konst, mat utifrån olika traditioner.

Mångfald: Det finns många olika etniciteter på vår arbetsplats som gör att hyresgästerna får ta del av olika slags kulturer. I och med det så kan det bli frågor som leder till intressanta samtalsämnen som kan resultera i att hyresgästerna blir nyfikna och vill veta mera. Genom det kan vi även använda oss av smartboarden för att ta fram och visa olika saker kring samtalsämnet. Det i sin tur kan ge en social samvaro på gruppboستaden mellan hyresgäster och medarbetare.

Samarbete: Genom att vi samarbetar med biståndshandläggare, anhöriga, godman, daglig verksamhet, LSS/SoL-hälsan och övriga aktörer inom Regionen bidrar vi till att hyresgästen är delaktig och har inflytande i sina önskemål kring planering och utförande. Genom att vi samarbetar tvärprofessionellt skapar vi möjligheter till en trygg vardag.

Pride: Gärdets Gruppbostad är HBTQ-diplomerade. Medarbetarna har genomgått utbildning, samt att nya medarbetare också får utbildningen när den finns tillgänglig. Hyresgästerna får alltid varje år möjligheten till att vara med i Prideparaden eller att titta på den tillsammans med medarbetare. Gruppboستaden har även något år tillsammans med en annan gruppbostad ordnat sin egen lilla parad i närområdet. Ett år bjöd Gärdets gruppbostad in andra verksamheter till Pridefest på altanen. Det här skapar en samverkan mellan de olika verksamheterna vilket gör att hyresgästerna får möjligheten att träffa andra hyresgäster i andra verksamheter.

Medarbetargruppen har genom olika utbildningar tillgodosett sig kunskap om omvårdnad och bemötande som medarbetarna sedan har implementerat i det dagliga arbetet för att säkerställa en god och personcentrerad vård och omsorg. Utbildningar man har gått är Stjärnmärkt, pedagogiska ramverket, HBTQ, Nollvision, lågaffektivt bemötande (LAB), MI = motiverande samtal Bryt myten om psykisk ohälsa. Genom att ta tillvara på kunskapen i dessa utbildningar så får också hyresgästerna utifrån medarbetarnas kunskap en bättre vård och omsorg utifrån deras individuella behov och önskemål.

Vi har även haft en halv planeringsdag om temat ”om krisen eller kriget kommer”. Efter den planeringsdagen har det upprättats en arbetsplan om vad som gäller och hur vi ska agera för att se till att våra hyresgäster har fortsatt trygg vård och omsorg om kris och krig skulle inträffa. Den innebär att det finns skriftlig information i form av kontinuitetsplaner i en blå pärm på kontoret. Det finns även broschyrer att ta del av. Vi har även iordningställt två olika krislådor med olika slags förnödenheter som man behöver i krig och kris och vi har förvaring med fyllda vattendunkar. Även inne hos hyresgästerna finns alltid en fylld vattendunk. Gruppboستaden har ansvarig medarbetare på gruppboستaden som sköter om och kontrollerar att det byts ut efter de lagar och regler som finns kring detta.

Vi har ett årshjul som visar hur medarbetarnas möten är upplagda under året, samt att vi förhåller oss till de upprättade transferplanerna som gjorts eller ska göras. Vi går även igenom de mänskliga rättigheterna, kränkande särbehandling, trakasserier. Och utifrån årets brukarenkät kan vi upprätta en handlingsplan utifrån vad den visar och vad man specifikt kan arbeta med under året för att förbättra för hyresgästen. På våra planeringsdagar planerar vi för året som kommer. Medarbetarna är tilldelad olika ombudsroller, som brand, hjälpmedel, miljö, beställningar, kostombud, HBTQ, hälsocoach. Genom omvärldsbevakning så kan man tillskriva sig kunskap som kan vara till nytta för hyresgästerna och gruppboستaden. Genom att medarbetarna skaffar och delar med sig av kunskapen så ger den i förlängningen möjligheter till delaktighet och inflytande för våra hyresgäster.

Välfärd och service

För att säkerställa jämställd och jämlik tillgång till hälso- och sjukvård för våra hyresgäster samarbetar vi även multiprofessionellt med olika yrkesgrupper, såsom LSS/SoL-hälsan som består av sjuksköterska, arbetsterapeut och sjukgymnast och Regionen som även inkluderar tandvård. Tillsammans med hyresgästerna ser personalen till att de får den personcentrerade vård och omsorg de behöver och har rätt till. Som medicinsk omvårdnad, kognitiva hjälpmedel, rörelsehjälpmedel som kan vara rullstol, rollatorer, säng, duschstol och rörelseträning om behovet skulle finnas.

För att säkerställa att hyresgästerna får den medicinska hjälpen de är ordinerade så använder personalen sig av det digitala signeringsystemet APPVA som säkerställer att det blir rätt medicin på rätt tid och till rätt hyresgäst. Vid medicinska avvikelser rapporterar personal det via LSS hemsida DF respons. Personal använder sig också dagligen av social dokumentation i Parasol för att säkerställa att hyresgästerna får den vård och omsorg de ska ha enligt deras genomförandeplaner som är utformade efter deras önskemål och behov.

Ur hälsoperspektiv är det extra viktigt att inte glömma bort munhälsan hos en person med demenssjukdom då munhälsan är en del av den allmänna hälsan. När man har kognitiva svårigheter kan det vara svårt att förmedla eventuell smärta i munnen. Hyresgästerna på gruppboenden har därför kontinuerliga besök hos tandvården. Hyresgäster som av olika orsaker inte kan komma iväg till tandläkaren har Gärdets gruppboende ett samarbete med Oral Care som kommer och utför undersökningar och behandlingar för att på det sättet säkerställa en god munhälsa.

På gruppboenden har även hyresgästerna tillgång till Stockholm Surf ute i de allmänna utrymmena. Personal är då behjälplig med detta om önskemål skulle finnas att ta del av det. I dagsläget så är det ingen av hyresgästerna som använder sig av det. Personal kan sätta på Smartboarden som finns i verksamheten för filmtittande eller att spela upp musik att lyssna på. Men även för information som kan efterfrågas om av hyresgästerna.

Uti från hyresgästernas förutsättningar och önskemål erbjuds aktiviteter, som till exempel promenad med personal eller tillsammans med Vårdhundsteamet. Restaurangbesök, café, museum, hälsa på anhöriga. Hyresgästerna har numera möjlighet att kunna utnyttja Stockholms stads simhallar gratis där de kan simma, bada eller träna. Friskvårdskortet skaffas vid ett första besök med stöd av personal.



Delaktighet och inflytande

Hyresgästerna på Gärdets gruppbostad ska ha goda levnadsvillkor som innebär att kunna leva som andra i samhället. Hyresgästerna har rätt till enskilda möten med personal på gruppboastaden, biståndshandläggare, samt övriga instanser i samhället. Rätten till daglig verksamhet så länge de själv önskar och den kognitiva förmågan finns, samt att hälsan inte är ett hinder. Gruppboastaden är en HBTQ-diplomerad verksamhet där vi främjar och bejaktar allas lika värde oavsett religion, kön, funktionsvariation, etniskt ursprung och ålder. Rätten till frihet innebär att medarbetarna arbetar utifrån Nollvisionen. Hyresgästerna har sina egna nycklar/tags och kan gå ut när de själv vill, detta inkluderar även de hyresgäster som är rullstolsanvändare. Alla hyresgäster har sina personliga klocklarm. Hos de hyresgäster som inte har förmågan att hantera larmen själva finns det särskilda skrivna rutiner som är anpassade utifrån hyresgästens behov så att personalen kan tillgodose att hyresgästen fortfarande får den vård och omsorg de har rätt till trots att hyresgästen inte kan larma själv. Det finns ett larm till gruppboastaden vid entrédörren som gör personalen uppmärksam på vilka som kommer och vilka som går. Vi har detta som en skyddsåtgärd så att hyresgästerna ska känna sig trygga i sin bostad. Gruppboastaden ska vara en fri från hot och våld utifrån samt att obehöriga personer inte kan komma in oanmälda.

Hyresgästens inflytande över sitt vardagliga liv innebär till exempel att vara delaktig i sitt utförande av sin genomförandeplan och uppföljningar med de förändringar som kan tillkomma. Vad man vill äta/har för önskemål, vilka kläder man vill ha på sig, att kunna få stöd vid kommunikationssvårigheter med hjälp av bilder, lättare text. Hyresgästen är även delaktig med vad man har för önskemål kring sin fritid. Till exempel vid utevistelser, träffa folk, använda sig av vårdhundsteamet och övrigt som är i samband med uteaktiviteter.

Gärdets gruppbostad har en broschyr ”klagomål- och synpunkter” som både hyresgäst och anhöriga kan använda sig av om det finns synpunkter om något man inte är nöjd med. Den hänger lättillgänglig på en anslagstavla på gruppboastaden.

Tyck till om Norra innerstadens stadsdelsförvaltning

Har du synpunkter på en verksamhet inom Norra innerstadens stadsdelsförvaltning? Berätta det för oss. Det ger oss chans att förbättra verksamheten. Fyll i blanketten och skicka till: Norra innerstadens stadsdelsförvaltning, Box 24 156, 104 51 Stockholm.

Du kan också lämna den i receptionen på Karlavägen 104, plan 6, eller direkt i verksamheten. Det går också bra att e-posta dina synpunkter till: norra.innerstaden@stockholm.se

Gäller synpunkten utemiljö, gator, torg eller parker? Då ska du använda e-tjänsten eller appen Tyck till på app.stockholm/tycktil. Det går också bra att ringa telefonlinjen 08-461 00 00.

Vill du lämna ett medborgarförslag? Läs mer om hur du lämnar medborgarförslag på www.stockholm.se/medborgarforslag.

Jag vill lämna:

Klagomål ☐ Börsm ☐ Ide ☐

Namn och adress på verksamheten:

Beskriv dina synpunkter:

Dina kontaktuppgifter (frivilligt). Lämna dina kontaktuppgifter nedan om du vill ha svar från oss. På www.stockholm.se/tycktil kan du läsa om stadens behandling av personuppgifter. Dina synpunkter blir en anonym handling.

Namn: _____ Telefon: _____

Adress: _____ E-post: _____

Hyresgästerna får även stöd med möjligheten att rösta vid val. Vid dessa tillfällen är det bra att kunna ta del av information från till exempel levnadsberättelse och anhöriga för att kunna få klarhet i hyresgästens egna politiska ställning och önskemål. På Gärdet kan man rösta på plats och man får stöd av personal att ta sig dit.

Gärdets gruppbofasta hyresgäster har rätt till en god och hållbar ekonomi. Tillsammans med hyresgäst, godman/anhörig och stödperson ges stöd för att få en hållbar ekonomi. Det upprättas en handlingsplan om vem som är ansvarig utifrån de olika delarna i den ekonomiska biten. Till exempel vid veckohandling, restaurangbesök, utflykter, större inköp som möbler och kläder.

Ett sätt för hyresgästerna att göra sin röst hörd är via de årliga brukarenkäterna där en frågeassistent ställer frågor via en Ipad som kan vara antingen skrivna frågor, talande röst, eller bildstöd att använda sig av. En del av hyresgästerna svarar helt själv genom att trycka på de olika symbolerna, och en del behöver mer stöd. Vissa kan inte svara, och vissa vill ha i pappersformat att svara på. Det är viktigt att frågeassistenten inte stressar utan läser av hyresgästen. Man utgår utifrån hyresgästens specifika önskemål kring vilket av ovanstående sätt enkäten ska svaras på. Enkäterna görs en och en, och kan ibland utifrån dagsform hos hyresgästen ta flera tillfällen att göra.

Så här kan en bild av en fråga i enkäten se ut.



Chef- och ledarskap

Hur jag som chef försäkrar mig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte, uppdrag och mål samt hur deras arbete bidrar till helheten

Genom att på höstens planeringsdagar tillsammans med medarbetarna arbeta fram enhetsmål utifrån de nämndmål som styrts ner skapar jag delaktighet och försäkrar mig om att medarbetarna förstår syftet, målen och våra åtaganden.

Vi har extra planeringsdagar på våren och tidig höst. I våras 2025 hade vi en planeringsdag där vi arbetade med verksamhetens rutiner. Vi arbetade också med hyresgästernas rutiner för att ha ett gemensamt arbetssätt. Medarbetarna delades in i två grupper som sedan arbetade med några av nedanstående frågeställningarna.

- Är det tydligt på arbetsplatsen vem som ska göra vad enligt verksamhetens rutiner?
- Är det tydligt vilka dagar olika arbetsuppgifter ska göras som är verksamhetens rutiner?
- Vad behöver du som medarbetare för att genomföra verksamhetens rutiner?
- Om en kollega inte vet rutinerna, Hur kan du stötta din kollega?

Materialet sammanfattas, följs upp och utvärderas kontinuerlig på metodmöten och personalmöten.

Vi arbetar med och följer upp enhetsmålen under året på olika möten såsom APT, metodmöten och personalmöten. Genom att arbeta med *huret* för varje mål ser vi också vilka resurser, åtgärder och utveckling som vi har på det specifika målet. Vi kommer även fram till nya arbetssätt som vi planerar, genomför, följer upp och utvärderar enligt PDSA-hjulet. Verksamhetsplanen görs känd i verksamheten genom att den tas upp på APT. Vi har även utvecklat en VP light *se punkt 20*, som är mer lättförståelig och tillgänglig för hyresgäster, medarbetare, företrädare och anhöriga genom att den sitter synligt uppsatt i verksamheten.

På det årliga medarbetarsamtalet så går jag och medarbetaren tillsammans igenom de mål och åtagande som verksamheten har, och vi diskuterar tillsammans hur medarbetaren kan arbeta för att verksamheten ska nå målen. Jag lyssnar på deras önskemål, funderingar och förslag till hur de som arbetsgrupp kan arbeta med målen i verksamheten.

Beskriv hur du som chef stödjer medarbetarnas utveckling och tar tillvara på deras kompetens i verksamheten.

Under medarbetarsamtalet som sker varje år med varje medarbetare så diskuterar vi tillsammans vilka utvecklingsmål och ansvarsområden medarbetaren vill ha under året, även vilket stöd jag som chef kan ge dem och vad de själva kan göra för att verkställa sin egen utvecklingsplan och ansvarsområde. Medarbetarnas kompetens och utveckling sker genom att när denne varit på utbildning, föreläsningar och studiebesök så får medarbetaren en avsatt tid på APT eller ett metodmöte för att berätta om vad denne lärt sig för sina kollegor.

Jag tar också tillvara på kompetensen hos medarbetarna i vardagen och uppmuntrar till vardagslärande. Det kan innebära att om en medarbetare har mer kompetens om något arbetssätt eller kunskap om något, så lär denne ut det till sina kollegor under arbetsdagen och på metodmöten.

Exempel är om en medarbetare inte vet hur man bäddar en säng rätt med glid och draglakan, lakan som används för att förflytta en person högre upp i sin säng, så lär denne detta av en kollega som kan. Eller om det finns en utmaning hos en hyresgäst som en kollega kan bättre så kan man studera hur denne gör i en situation. Situationer som uppstår i vardagen med hyresgästerna reflekterar man över under dagen, men även på våra metodmöten.

Vardagslärandet skapar delaktighet och förtroende i verksamheten gentemot varandra. Medarbetarna får kompetens även genom att göra webbutbildningar som *basala handhygiensrutiner* och *jobba säkert med läkemedel* för att kunna få delegering av sjuksköterskan på LSS/SoL-hälsan. Dessa genomförs en gång per år. Stockholm Stad har även webbutbildningar som alla medarbetarna ska genomföra. Det kan vara *informationssäkerhet*, *datasäkerhet* och *brandutbildning*. Andra utbildningar som medarbetarna gör är exempelvis webbutbildningar så som *Lex Sarah*, *Bryt myten (psykisk hälsa)*, *Kommunikation ABC* och *Fingermodellen*. Verksamheten är certifierad i *pedagogiska ramverket* och alla nya medarbetare genomgår den utbildningen men även *Stjärnmärktsmodellen* eftersom det är viktigt att alla medarbetare har samma grund.

Jag har skapat en Transferplan med tillhörande lärandeplan om ämnet Nollvision som är viktig för verksamhetens hyresgäster. Planerna har ett syfte, mål och genomförande där medarbetarna innan metodmötet till exempel läser en text, lyssna på en podd eller se en film. På metodmötet reflekterar vi tillsammans kring det som medarbetarna har förberett sig på innan mötet. Vi följer upp och utvärderar det som de har lärt sig. Området Stöd och service funktionsnedsättning upprättar en kompetensförsörjningsplan varje år som vi har som underlag för att säkerställa att medarbetarna får rätt kompetens.

På Gärdets gruppbostad så tar vi kontinuerligt emot elever och praktikanter från olika lärosäten. Dom får en utsedd handledare, någon medarbetare i arbetsgruppen. Handledaren får handledarutbildning av lärosätet så att de kan handleda på ett rätt och bra sätt. Eleverna och praktikanterna har teoretiska kunskaper med sig när det kommer till oss, de håller oss i arbetsgruppen á jour med nya kunskaper ur ett teoretiskt perspektiv, på sätt lär medarbetarna nytt.

Medarbetarna har olika ansvarsområden. Det kan vara brandombud, hjälpmedelsombud, fritidsombud, HBTQ-ombud, ambassadör för pedagogiska ramverket och miljöombud. Verksamheten har även andra ombud, ett viktigt ombud är Kostombud som tillsammans med några kollegor har utvecklat arbetet med måltidsrutiner, måltidschecklistor och matsedlar. De olika ombuden deltar i olika nätverk med andra ombud på Området för stöd och Servicefunktionsnedsättning. Hälsocoachen i verksamheten har till uppgift att gå på nätverksträffar men även hälsocoachutbildningar. Denna person har som uppgift att hålla koll

på olika motionslopp men även vara behjälplig sina kollegor om dessa behöver stöd i olika hälsoperspektiv så som träningstips. Alla medarbetare och chefer omvärldsbevakar och tillsammans får vi på olika sätt in nya idéer till verksamheten ibland gör vi studiebesök. Forum Carpe håller föreläsningar och utbildningar som riktar sig till både medarbetare och chefer. Vid utbildningsbehov eller om medarbetaren behöver fördjupa sig i något ämne anmäler man sig till dessa.

Medarbetare på Gärdets gruppbostad samverkar internt och externt med andra professioner, till exempel LSS-hälsan. Tillsammans med arbetsterapeut, fysioterapeut och sjuksköterska arbetar vi för att nå gemensamma mål. Vi löser även komplexa frågor, gör riskbedömningar och uppföljningar kring hyresgästerna, på så sätt höjer vi medarbetarnas kompetens. Stödpersonerna har som uppgift att tillsammans med hyresgästen upprätta genomförandeplaner och följa upp dem var sjätte månad samt vid behov. En gång om året deltar även biståndshandläggare i uppföljningen, även detta samarbete ökar stödpersonens kunskap och utveckling.

Mitt ledarskap och exempel på konkreta ledarskapsbeteenden samt effekter de får i verksamheten

Stockholm Stads cheffprofil innebär att jag som chef ska ha en helhetssyn, vara utvecklingsinriktad, mål och resultatorienterad, tydlig och ha en bra samarbetsförmåga till mina medarbetare.

Ett av de uppdrag jag har är att ha helhetssyn både på verksamhetsnivå, enhetsnivå och områdesnivå. Det gör jag genom att tillsammans med mina kollegor och vår chef delta i veckovisa ledningsgrupper. Där lyfter jag fram verksamhetsfrågor och enhetsfrågor. Jag deltar i dialoger för att hitta olika lösningar ur olika perspektiv kring frågor på olika nivåer för att nå våra gemensamma mål samt utveckla området framåt.

I Ilsarbetet arbetar vi tillsammans med att utifrån Politikens direktiv skapa verksamhetsplan, tertialrapport 1, tertialrapport 2 och verksamhetsberättelse.

I ledningsgruppen har vi tillsammans på att utvecklas som grupp men även enskilt. Genom att jag deltar i ledningsgrupper och olika nätverksmöten där jag lär och delar med mig av mina erfarenheter men även att jag får nya lärdomar på dessa olika möten. Andra viktiga delar i lärande är omvärldsbevakning, föreläsningar och utbildningar där jag kan få nya kunskaper. Under våren arbetar vi vidare med GDQ (the Group Development Questionnaire) som hjälper grupper att utvecklas och bli mer effektiva. Vi använder verktyget målmatriken för att genom att formulera gruppens syfte, medlemmar, intressenter och mål skapa en gemensam förståelse för teamets uppdrag och förutsättningar i vilket i sin tur förväntas leda till högre måluppfyllelse och produktivitet.

På enhetsnivå arbetar jag med helhetssyn genom att se till medarbetarna får en god arbetsmiljö och trivas på sin arbetsplats, att få kompetensutveckling och ha en bra hälsa detta leder även till att hyresgästerna får insatser av god kvalitet. Hela området samarbetar med fackliga organisationer.

Jag finns i verksamheten varje dag vilket gör att jag kan ha en helhetssyn om vad hyresgäster och medarbetare behöver. Medarbetarna har ett handlingsutrymme där de har min tillit att själva, eller tillsammans som grupp ta beslut som krävs för att hyresgästerna ska ha ett välbefinnande och bättre hälsa och livskvalité. Gruppen löser frågeställningar och är problemlösande genom att de diskuterar, reflekterar och kommer fram till olika lösningar. Som sedan implementeras i verksamheten och följs upp.

Att vara utvecklingsinriktad är ett av ledorden i chefsprofilen och det arbetar jag med på olika sätt. Ett sätt är att jag som chef har ett nytänkande och driver projekt framåt. Vi blev Sveriges första Stjärnmärkt LSS verksamhet jag som chef ville att verksamheten skulle lära sig mer om det personcentrerade arbetssättet kring hyresgästerna. Samtidigt började medarbetarna tänka nytt, lära nytt och kan nu driva verksamheten framåt tillsammans med mig som chef. På så sätt blir medarbetarna mer innovativa och kan komma på lösningar framåt till exempel hur vi kan skapa förutsättningar att tänka utanför boxen som i sin tur kommer att utveckla medarbetarnas kreativa förmågor och intressen. Jag skapar mångfald i verksamheten genom att jag har flera medarbetare som började som språkpraktikanter. De var personer som skulle lära sig svenska språket men samtidigt lära sig ett arbete. De medarbetarna har senare fått tillsvidareanställningar.

Arbetet med mål och resultat är en viktig del i mitt ledarskap. Jag planerar verksamhetens mål med min närmaste chef och medarbetarna. Medarbetarna är en stor del i arbetet med mål och resultat. Alla är med där och tar ut mål varje år som vi sedan arbetar med tillsammans med mig som chef. Jag agerar när jag behöver ge stöd och förutsättningar utifrån varje medarbetares förmåga, detta sker i det dagliga arbetet i verksamheten. Resultaten följs upp varje månad när jag har möte med verksamhetens ekonomicontroller.

Tydligheten är viktig och det ska vara en begriplig kommunikation som ska säkerställa att budskap kommer fram, och att alla medarbetarna vet vad som förväntas av dem. Jag ger mina medarbetare information på olika sätt. Det kan vara både skriftligt eller muntligt, och ibland behöver jag också göra det enskilt. Jag delegerar och ger ansvar till medarbetarna, men det är även viktigt att jag som chef följer upp det som jag delegerar löpande. För att vara så tydlig som möjligt med mina medarbetare behöver även jag en tydlighet i vissa frågor från min chef med det som denne vill att jag ska förmedla vidare till verksamheten. Jag arbetar tillsammans med mina medarbetare eftersom det är viktigt för mig att ha ett gott samarbete där vi kan kommunicera och ha ett lyhört och tillitsfullt sätt till varandra.

Effekter jag ser i min verksamhet med mitt ledarskap är att jag har en medarbetargrupp som har ett gott samarbete med varandra där de har hyresgästerna i fokus i det arbete de gör. Gruppen arbetar åt samma mål och kan reflektera, diskutera och komma fram med lösningar och förstår att de har ett handlingsutrymme för att kunna fatta vissa beslut.

”Alla kan inte allt men alla kan göra något” är ett bra motto där jag ser varje medarbetare i deras vardag och ge dem utveckling och feedback på deras arbete.

Hur jag som chef regelbundet utvärderar och utvecklar mitt ledarskap med konkreta exempel på hur mitt ledarskap har utvecklats

Att ofta utvärdera och utveckla mitt ledarskap är en viktig del av mitt uppdrag som chef. Jag har regelbundna avstämningar med min närmaste chef där jag kan få reflektera över mitt ledarskap, även få feedback på vad jag kan fortsätta göra eller göra annorlunda. I ledningsgruppen kan jag ta upp olika dilemman och där få stöd och tips av kollegor hur jag kan lösa problem som kan uppstå. Mitt ledarskap har utvecklats genom att jag har deltagit i Stadens utvecklingsprogram där jag har lärt mig en särskild metod, Stockholmsmodellen. Den ger mig förutsättningar att stödja medarbetarnas inre motivation, effektivitet och engagemang. Stockholm Stad ledarskapsprogram som jag gick 2024–2025 har gett mig verktyg på hur jag kan arbeta vidare med mina svagheter och hur jag kan behålla styrkor i mitt ledarskap. Medarbetarna har fått två Lead Forwardenkäter att svara på en i början av utbildningen och en i slutet. Det har gett mig resultat hur jag kan nu kan jobba vidare med i min utveckling som chef. Resultatet i feedbackrapporten från de båda enkäterna visar på att jag under Ledarskapsutbildningen har utvecklats i avvikelsebaserat ledarskap, villkorligt förstärkande ledarskap och transformerande ledarskap.

Avvikelsebaserat ledarskap har ökat tydligheten i frågor som till exempel tydliggöra vilka beteenden som inte är acceptabla på vår arbetsplats.

Men även att ge medarbetarna större möjlighet till reflektion och därigenom lära och förbättra bland annat arbetssätt och rutiner.

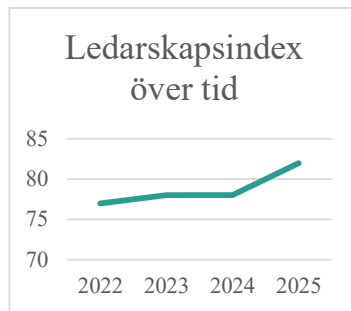
Villkorligt förstärkta ledarskapet visar att medarbetarna tycker jag har förbättrat mitt ledarskap genom att ge dem tydligare mål och hur de följs upp, men även att jag har blivit mer tydlig om vad som förväntas av varje medarbetare.

Transformerande ledarskapet har jag utvecklats i genom att ge mina medarbetare ett syfte med de arbetsuppgifter som jag förväntar mig att de ska genomföra men även att jag uppmuntrar till att prova nya metoder och arbetssätt. Jag har under min ledarskapsutbildning lärt mig att det är viktigt med att planera, genomföra, åtgärda och följa upp arbetet eller utvecklingen av mitt ledarskap.

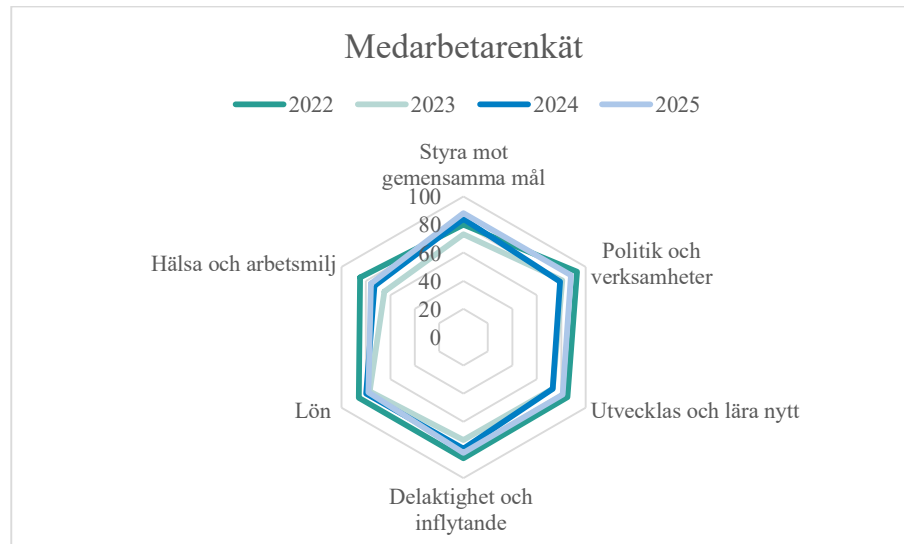
Jag utvecklar mitt arbete vidare genom att skapa förutsättningar för lärandet genom att göra olika transferplaner för lärandet i verksamheten. Genom dessa planer byggs en brygga mellan lärande och vardagen. Dessa planer skapar en tydlighet för medarbetarna om vad som ska genomföras i lärandet, av till exempel verksamheten och medarbetarnas arbetsmiljö.

Jag har en egen överenskommelse där syftet är hur jag ska kunna få stöd av min närmaste chef, och hur jag ska kunna utveckla verksamheten med mitt ledarskap, men även ha kontinuerliga uppföljningar där jag tillsammans med min chef diskuterar vad jag kan utveckla i verksamheten, med mig själv och medarbetarna. Vidare utvecklas även jag i mitt ledarskap genom att jag får återkoppling under mitt medarbetarsamtal med min närmaste chef där vi tillsammans pratar om mina mål och utvecklingsområden samt mina styrkor.

Medarbetarenkäten ger mig återkoppling på mitt ledarskap i den ledarskapsrapport jag får. I rapporterna kan jag över tid se att mitt ledarskap index har ökat från 77 % år 2022 jämfört 82 % år 2025. Mellan åren 2023 och 2024 så utvecklades mitt ledarskap i takt med att medarbetarna började känna sig trygga och hade tillit till mig som chef.



Övriga Indexvärden i mina ledarskapsrapporter mellan åren 2022 och 2025 har ökat på de flesta områden utom ett som är hälsa och arbetsmiljö. Se tabellen nedan. Analysen av dessa resultat är att mitt ledarskapsindex har ökat och jag kan se att ledarskapsutbildningarna har gett mig verktyg att jobba med och att jag utvecklas som chef genom att använda dessa tillsammans med övrigt som utveckla mig som chef.



Jag delar med mig av ledarskapsrapporten till mina medarbetare på APT och är även öppen för att få feedback på inom vilka områden jag behöver utveckla. Jag skapar sedan en handlingsplan så jag kan arbeta mer med utveckling. Utbildningar som jag som chef ska genomföra varje år är till exempel *arbetsmiljö*, *datasäkerhet*, *informationssäkerhet* och *brandutbildning*, de ger mig vidareutveckling som gör att jag också kan ge stöd till mina medarbetare. Även olika nätverk och omvärldsbevakningar och samarbete med stödfunktioner som området har tillgång till ger mig utveckling. Jag lär, tar tillvara och reflekterar tillsammans med chef och kollegor kontinuerligt på olika chefsmöten.

Flera andra av de utbildningar som mina medarbetare genomför gör även jag som chef för att kunna stödja medarbetarna när de gör dessa utbildningar eftersom det kan vara svårigheter med innehåll eller språk. Det är viktigt för mig att förmedla att göra ord till handling, göra verkstad av det vi lär och att lärandet kommer hyresgästerna till gagn.

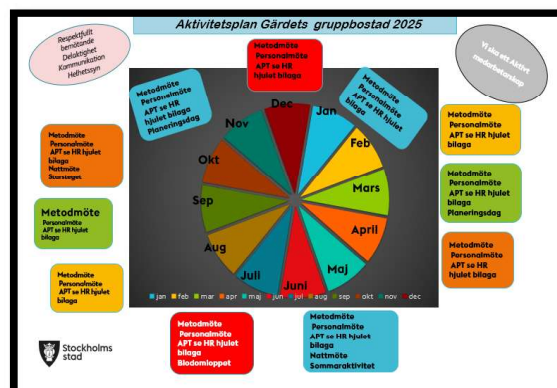
Medarbetarskap

Hur medarbetare tillsammans arbetar för att främja en god arbetsmiljö

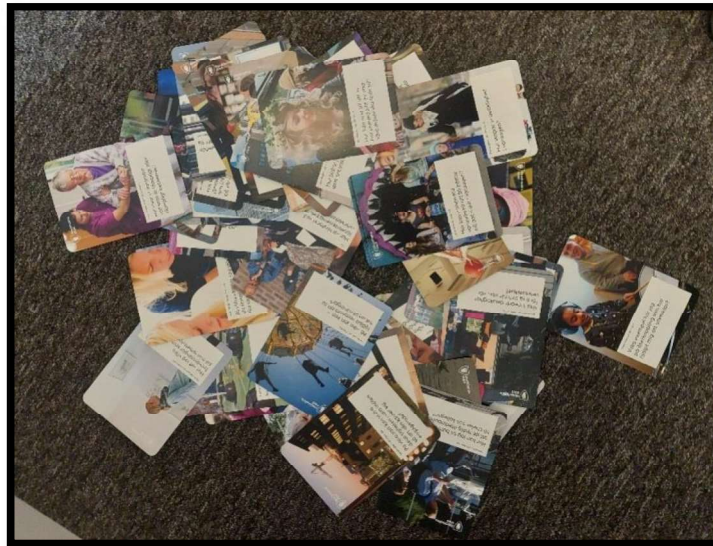
Vi är lyhörda inför varandras åsikter och synpunkter, lyssnar aktivt och stannar kvar i mötet med varandra. Vi är även lyhörda för varandras kunskaper och lär av varandra i vardagen. Vi frågar varandra om det är något vi inte förstår. Vi har ett öppet klimat där vi delar med oss av de olika kunskaper som finns i arbetsgruppen. Vi är öppna och mottagliga för nya kunskaper som andra har för att på det sättet främja en god arbetsmiljö. I vår arbetsgrupp har vi en mångfald av olika ursprung. Vi är måna om att skapa en trygg och positiv stämning gentemot varandra. Det finns en förståelse för att det kan vara svårt med kommunikationen ibland. Därför är ett av våra förhållningsätt mot varandra blivit att vi snälltolkar varandra. Vi har en förståelse gentemot varandra att alla inte lär sig nya saker på samma sätt. Det gör att vi hjälps åt och stöttar varandra i det vardagliga lärandet. Det kan i praktiken innebära att man är behjälplig vid till exempel webbutbildningar.

När det handlar om arbetsmiljö har vi ett nära samarbete med LSS/SoL-hälsan i frågor som rör ergonomi och hjälpmedel för medarbetarna. Om behovet finns kommer de till gruppbestaden och visar till exempel lyftteknik, hur vi ska använda liftselar, hur man bäddar en säng med glid och draglakan. Vi har ett bra samarbete med vår chef som ger oss handlingsutrymme och stöd vid behov. Det finns även tillgång till andra externa utförare, till exempel företagshälsan. Vi har olika slags möten varje tisdag. Det kan vara metodmöten, personalmöten och APT. Då arbetar vi tillsammans med vår chef med olika material som hjälper oss att främja en god arbetsmiljö. Det gör vi genom att reflektera och diskutera olika lösningar på dilemman som kan uppstå på gruppbestaden och med hyresgästerna. Vi går även igenom arbetsmiljöronden, riskbedömningar och andra ronder, som till exempel brandrond tillsammans med vår chef vilket gör oss delaktiga i att tillsammans skapa en bra och trygg arbetsmiljö.

Vi använder oss av Arbetsplatsens årshjul som HR tar fram varje år och den sätts upp på personalkontoret så man som medarbetare får en indikation om vad som kommer tas upp just den mötesdagen. Den sker löpande med olika punkter som arbetssituation, arbetsbelastning, personalpolicyn, riskbedömningar/handlingsplan, kränkande särbehandlingar och riskanalyser.



Varje medarbetare har en gång per år rätt till medarbetarsamtal med sin chef där man pratar om arbetsmiljön som också skapar en delaktighet hur varje medarbetare kan främja till en god arbetsmiljö. Tillsammans med vår chef arbetar vi för att främja arbetsmiljön då vi på våra möten använder oss av personalpolicykortet. Av det kort som väljs får alla en efter en dela med sig av sina tankar man får av det kortet.



På Gärdets gruppbostad finns en hälsocoach som deltar i nätverk med andra hälsocoacher i stadsdelen, där de pratar om hälsa och friskvård. Coachen håller sig uppdaterad och informerar sina kollegor om de olika motionslopp som finns att delta i. På det här sättet främjar man en gemenskap och arbetar samtidigt med sin hälsa.

Lyhördhet glädje våga fråga
medkänsla öppenhet rak
kommunikation snälltolka
acceptans god hälsa
reflektion god arbetsmiljö
omtanke

Medarbetarna är delaktiga i att ta fram handlingsplaner, se sidan 42, utifrån medarbetarenkäten. Handlingsplanerna gör vi utifrån resultaten från vad medarbetarenkäten visar. Tillsammans tar vi fram olika åtgärder utifrån de olika punkterna vi har valt att arbeta vidare med och följer upp dem under året. Vi har upprättat en handlingsplan gällande kränkande särbehandling som vi tillsammans uppdaterar varje år vid ett möte. Handlingsplanen beskriver hur vi på gruppboenden bör vara mot varandra och de som vi möter. Vi ska främja alla människors lika värde och rättigheter. Vi accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering på gruppboendet. Var och en ska ta ansvar för att främja en god arbetsmiljö för alla.

Beskriv hur ni som medarbetare bidrar till verksamhetens utveckling

Vi delar med oss av våra erfarenheter, deltar aktivt i utvecklingsarbetet. Vi ger förslag på förbättringar och är innovativa både vad gäller verksamheten och hyresgästerna genom att vi gör olika kartläggningar som förbättrar rutiner kring både verksamhet och hyresgäst, upprättar nya metoder. Vi gör avvikelser när det krävs och då uppmärksammas brister som kan leda till diskussion och reflektion som ger oss möjlighet att göra en plan med åtgärder och uppföljningar. Ett exempel är att brandombudet upptäckte att nödlamporna i korridorerna inte fungerade som de skulle. Det skrevs en avvikelse som gjorde att det blev åtgärdat.

Vi får kunskap om budgeten på våra APT där vi får ta del av hur den ser ut. Det gör att man får en bild och insyn i hur vi kan bidra och vara delaktiga till att vara kostnadseffektiva och hur resurserna kan användas bäst för hyresgästerna och verksamheten som helhet. Via Agresso-systemet beställer beställningsansvariga det som behövs till verksamheten. Vi har ett aktivt medarbetarskap med en chef som ger oss handlingsutrymme. Vilket medför att medarbetarna är nyfikna på att lära nytt genom att omvärldsbevaka, ge tips och förslag till sin chef och sina arbetskollegor på olika utbildningar/föreläsningar som kan finnas. Det kan vara demospoddar, webinarium. Vi har HBTQ-ombudet och pedagogiska ramverkets ombud som nätverkar och har träffar tillsammans med de andras verksamhets ombud.

Vi har ett miljötänk kring matlagningen då måltiderna planeras utifrån antal portioner och behov. Vi arbetar utifrån att målet ska vara så lite matsvinn som möjligt vilket även gynnar miljön och ett av Stockholms Stads miljömål.

Vi har planeringsdagar två gånger per år tillsammans med de övriga verksamheterna. Då får man även möjlighet till att nätverka enheter emellan. Under dagen pratar och diskuterar man vidare om verksamheternas mål och åtaganden. Vi har också på gruppboendet egna planeringsdagar där vi planerar och diskuterar kring hur vi kan bidra till att gruppboendet utvecklas vidare. Vi arbetar och kompetensutvecklar, stöttar varandra i att arbeta utifrån verksamhetens mål och värdegrund. Vi säkerställer då att kvaliteten i arbetet kontinuerligt förbättras. Det gör vi genom att använda arbetssätten vi har i verksamheten. Genom att arbeta utifrån Stjärnmärktsmodellen, det pedagogiska ramverket och personcentrerat. Genom att samarbeta och ha en god kommunikation skapar vi en gemensam grund för att driva verksamheten framåt.

Hur vi som medarbetare bidrar till lärande.

Vi i personalgruppen använder oss av ett vardagslärande. Det innebär att om en kollega har kunskap eller ett arbetssätt som vi alla kan ta del och lära oss av, så delar vi det med varandra i stunden eller reflekterar över det på våra möten. Vår chef har upprättat transferplaner gällande Nollvision och friskfaktorer som tydliggör hur vi ska arbeta kring dessa frågor. Därigenom får vi en tydlig bild av vad som förväntas att vi ska kunna, och hur vi ska arbeta framåt utifrån det behov som finns, till exempel kring tvångs- och begränsningsåtgärder i verksamheten.

Vi kommer fortsätta arbeta kontinuerligt med Nollvision och friskfaktorer under år 2025 och det gör att vi är en del av vårt eget lärande och kan driva verksamheten framåt. Det gör vi genom utbildningar, föreläsningar, konferenser, nätverkande och omvärldsbevakning. Det som vi lär oss tar vi upp på våra APT som har en punkt om kompetensutveckling. Det bidrar till att öka våra kunskaper och kompetens utifrån de olika behov som finns hos hyresgästerna.

Inför att en medarbetare ska gå på en utbildning eller föreläsning så tar vi upp på personalmöten vilka frågor den som ska delta på utbildningen ska ta med sig. På ett senare personalmöte återkopplar medarbetaren svaren samt en sammanfattning av innehållet till gruppen. Vi såg att vi behövde ökad kunskap om aktiviteter och ny forskning, därför anmälde vi oss till en konferens *Sikta mot stjärnorna*.

Verksamheten tar emot elever och praktikanter varje termin från olika vård och omsorgsgymnasium. Den medarbetare som är handledare går igenom och visar hur arbetet på gruppboenden fungerar. Vi är en del i att eleverna får praktiskt kunskap och lärande inför en framtida yrkesroll. På sommaren har vi också feriearbetare som är delaktiga i hyresgästernas aktiviteter och får då även kunskap i hur man bemöter personer med den målgruppen som gruppboenden har.

Måltidsgruppen gjorde ett studiebesök i Växjö på ett boende där man arbetade mycket med just matsvinn och måltidssituationer. Vi fick med oss flera olika tips kring hur man kunde arbeta kring matsvinn. Som hur vi kan återanvända rester från lunch/middag till kvällsmålet/smörgåsar. Gruppboenden har skyldighet att källsortera och där ingår även matavfallsortering.

I gruppboendets matsedelspärm finns recept man följer och utifrån det får vi även ett lärande i matlagning och hur man följer ett recept. Personalgruppen är delaktiga i det fortsatta arbetet efter dokumentationsgranskningen har gjorts. Då tar vi upp goda och dåliga exempel. Diskuterar även kring hur vi skriver och formulerar journalanteckningarna. Tillsammans växer vi som grupp när vi har lärande, delaktighet och tillit till varandra.

”Berätta för mig och jag glömmer, lär mig och jag kanske kommer ihåg, involvera mig och jag lär mig”

Benjamin Franklin

Utifrån den senaste medarbetarundersökningen och de fyra senaste åren

a. Redovisa resultaten kortfattat

Vi har valt att visa de fyra senaste åren eftersom målgruppen på Gärdets gruppbostad ändrades 2023 vilket påverkade resultaten på medarbetarenkäten.

År 2022 visade AMI 87 %, Ledarskap 88 %, Motivation 87 % och Styrning 87 %, resultatet visade på ett bättre resultat än år 2021

År 2023 visade AMI 78 %, Ledarskap 74 %, Motivation 74 % och Styrning 83 %, visar ett sämre resultat än år 2022

År 2024 visade AMI 85 %, Ledarskap 80 %, Motivation 89 % och Styrning 85 %, visar på ett bättre resultat än 2023

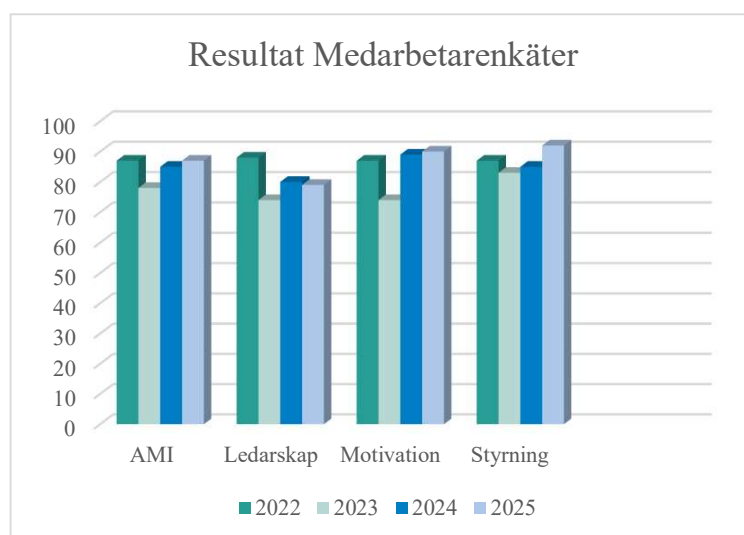
År 2025 visade AMI 87 %, Ledarskap 79 %, Motivation 90 % och Styrning 92 %, visar ett bättre resultat än år 2025

AMI, aktivt medarbetarindex består av totalt nio delfrågor.

Ledarskap består av frågorna *Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete*, *min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser* och *min chef visar förtroende för mig som medarbetare*.

Motivation består av frågorna: *jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete*, *mitt jobb känns meningsfullt* och *jag ser fram emot att gå till arbetet*.

Styrning består av frågorna: *min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt*, *jag är insatt i min arbetsplats mål* och *jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete*.



Medarbetarundersökning Gärdets gruppbostad 2022-2025

b. Analys och reflektion över varför vi fått de resultat vi fått.

Analys av medarbetarenkäten görs av enhetschef tillsammans med dennes chef. Sedan gör medarbetarna en analys ihop med enhetschef och handlingsplaner upprättas på APT.

Medarbetarenkätresultaten på Gärdets gruppbostad visar på ett ojämnt resultat över de tre åren men det ser vi som en styrka att vi har lyckats att vända på det lite sämre resultatet år 2023. I tabellen ovan kan ni se hur resultaten har ändrat sig under de fyra åren 2022-2025. Medarbetarenkätresultaten 2022 på Gärdets gruppbostad visar AMI 87 procent, Ledarskap 88 procent Styrning 87 procent och Motivation 87 procent. Resultatet visar på ett bättre resultat av AMI jämfört med 2021.

Analysen av resultaten visar ett ojämnt resultat över tid. År 2023 ändrade verksamheten inriktning gällande vilken målgrupp som ska bo på Gärdets gruppbostad till personkrets 2, personer med förvärvade hjärnskador inriktning personer med demenssjukdomar.

Resultaten 2023 visade att medarbetarna blivit mindre motiverade, såg inte fram emot att gå till jobbet och tyckte inte jobbet var meningsfullt. Analysen vi gjorde gemensamt var att vi saknade kunskaper om de hyresgäster som nu skulle ha sitt boende på Gärdets gruppbostad. Styrning och ledarskapsindex gick också ner år 2023 och analysen av resultatet år 2023 är att det var en svårighet att leda medarbetargruppen för att vi var nu i en ny fas där vi tillsammans skulle styra mot gemensamma mål som vi inte riktigt visste vad det var, utifrån den nya målgruppen som skulle bo på Gärdets gruppbostad. Det ställdes nu andra krav på verksamheten och andra kunskaper i medarbetargruppen och hos chef eftersom alla behövde lära nytt och skaffa de rätta kunskaperna som krävdes för att ge den bästa kvaliteten för hyresgästerna.

Det blev svårigheter för chefen att leda omställningen av verksamheten och få medarbetarna att sträva mot gemensamma mål, få dem motiverade och engagerade.

År 2024 hade vi ett nytt företag som sammanställde enkäten så det har varit lite svårt att analysera svaren rättvist, det vi kan ändå ser är att resultat visar på en trend som går uppåt. Vi kan se att motivationen har höjts som talar om att medarbetarna känner mer motivation och tycker att de utvecklas, se fram emot att gå till jobbet och att deras arbete nu känns mera meningsfullt. Analysen tyder på att verksamheten har kommit en bra bit på vägen med att styra mot gemensamma mål, att medarbetarna känner sig motiverade och engagerade mer nu än året innan.

Enkäten visar även på att ledarskap och styrning har utvecklats under år 2023 och 2024. Det finns självklart fortfarande frågor i 2024 års enkät att fortsätta att arbeta med under år 2025 till exempel att *på min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat, att lära nytt och utvecklas* och att fortsätta att utveckla hur vi ska ha *Stockholmarna ännu mer i fokus*.

År 2025 hade vi ett nytt företag som sammanställde enkäten vilket gjorde det lite svårare att analysera svaren rättvist, det vi kan ändå ser är att resultat visar på en trend som går uppåt. Analysen visar att verksamheten har kommit en bra bit på vägen med att styra mot gemensamma mål, att medarbetarna känner sig motiverade och engagerade mer nu än året

innan. Motivationen har höjts vilket ger oss återkoppling på det som vi har arbetat med under år 2024, det har gett bra förutsättningar så medarbetarna känner sig mer motiverade och att de själva upplever att de har utvecklats. Resultatet visar även att alla ser fram emot att gå till jobbet och att det känns mer meningsfullt än tidigare.

En annan analys som vi ser är att chefens förmåga att ta tillvara på förmågor och förutsättningar hos medarbetarna har ökat engagemanget men även att chefen tar tillvara på engagemanget hos medarbetarna. Chefen har gått Stadens ledarskapsutbildning och har fått flera olika verktyg hur denne kan jobba med arbetsmiljö, ledning och styrning. Vi har även arbetat mycket med personalpolicyn samt friskfaktorer och andra verktyg från Sunt arbetsliv.

Medarbetarenkäten år 2025 visade på ett gott resultat och framförallt att motivationen har ökat hos medarbetarna. Årets resultat har gått igenom på APT och vi har på ett personalmöte tagit fram årets handlingsplan som vi nu ska jobba vidare med. Vi ska jobba med vad vi behöver, hur vi gör detta så att det kan skapa delaktighet och inflytande och hur ska vi implantera det i verksamheten för att vi ska nå målen mot gemensamma uppdraget, styra mot gemensamma mål och utvecklas och lära nytt. Vi har upprättat handlingsplaner för år 2025 som vi ska arbeta vidare med under året.

Handlingsplan - Medarbetarenkät 2025				
Du tittar på handlingsplan för gruppen: Stöd och service funktionsnedsättning enhet 2 för omgången: Medarbetarenkät 2025				
Namn	Slutdatum	Ansvarig	Kategori	Status
På min arbetsplats har vi i Stockholmarna i fokus i allt vi gör	2025-09-30	Katarina Råhlin Bosnjak	Vårt gemensamma uppdrag	Pågående
På min arbetsplats samarbeta vi för att nå verksamhetens mål	2025-10-30	Katarina Råhlin Bosnjak	Styra mot gemensamma mål	Pågående
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	2025-11-30	Katarina Råhlin Bosnjak	Utvecklas & lära nytt	Pågående

Vi ska regelbundet följa upp det organisatoriska och sociala arbetsmiljö på arbetsplatsen som vi gör genom dialog på APT och personalmöten så att alla får kunskap om arbetsmiljön som till exempel vad för rutiner och instruktioner det finns för att förebygga olyckor och ohälsa. Under år 2025 så ska vi arbeta med friskfaktorer som är ett tillstånd som gör att vi mår bra och gör bra ifrån oss på jobbet. De är åtta olika aktiviteter, rättvisa, ledarskap, delaktighet och inflytande, kommunikation och återkoppling, prioriteringar av arbetsuppgifter, kompetensutveckling hela arbetslivet, systematiskt arbetsmiljöarbete och tidiga insatser och arbetsanpassning. För att kunna göra detta arbete bra så har vi tagit fram en transferplan som följer de olika faktorerna.

Arbetet med friskfaktorer

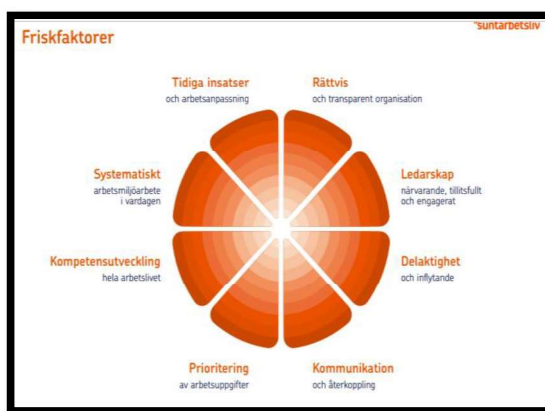
För att förbättra arbetsmiljön har vi valt att arbeta med friskfaktorer från Sunt arbetsliv. Syftet är att öka kunskap om friskfaktorer och inspirera till ökad lokal samverkan i arbetsmiljön. Att friskvårdsarbetet ska skapa en attraktiv arbetsplats där medarbetare har god

hälsa och där medarbetarskapet är utvecklingsinriktat och delaktigt. Utifrån resultatet av skattningen av nuläget skapas en handlingsplan som vi arbetar med på personalmöten.

Vid varje tillfälle reflekterar vi över följande:

- Vad kan vi använda i praktiken
- Feedback på första tillfället
- Reflektioner och uppföljning
- Återkoppling på det vi lärt oss

Vi arbetar oss igenom alla friskfaktorerna på olika sätt med att till exempel läsa en text, se en film och göra övningar i praktiken.



c. Vilka prioriteringar och åtgärder vi har gjort utifrån vår analys

Resultatet för år 2023 visade att verksamhetens ledning och medarbetare behövde göra många åtgärder. Chef och samordnare hade varit i kontakt med Svenskt Demenscentrum precis innan Corona Pandemin började om att det behövdes utvecklas en utbildningsplattform för Stjärnmärkt LSS, mer om det kan står skrivit i andra delar av vårt bidrag. Tidigt på våren år 2023 så fick Gärdets gruppbostad en förfrågan om vi ville delta i ett Pilotprojekt ” Stjärnmärkt LSS”, vi deltog i pilotprojektet tillsammans med en verksamhet i Huddinge Kommun. Utbildningen blev starten på att vi hade tagit beslut att prioritera utbildning utifrån år 2023 års medarbetarenkät och handlingsplan.

Medarbetare och närmaste chef upprättade handlingsplaner om fokusområdena och började arbete med material från Sunt arbetsliv - *vård i annans hem* som kunde hjälpa oss hur vi har det på arbetsplatsen och hur vi ville ha det, för att förbättra för både medarbetare och hyresgästerna. Vi plockade ut de delar som vi tyckte var viktigast att börja arbete med för att skapa en god arbetsplats.

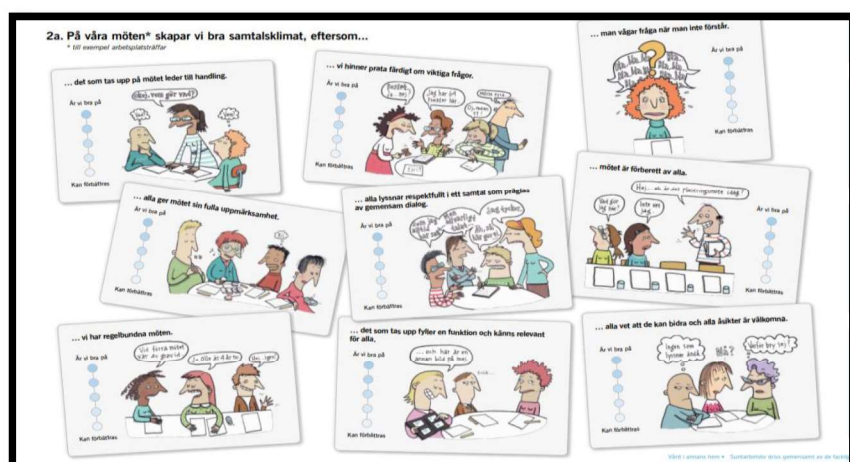
En god Arbetsmiljö

Vi behövde stärka upp arbetsmiljön där vi ska ha en ett gott arbetsklimat som gör att vi ska vara motivera att gå till jobbet och att vi ska känna delaktighet och inflytande. Det som vi prioriterade var att sätta ord på hur vi kommunicera, samtal och vilken arbetsmiljö vill vi ha.

Vi började med att kartlägga hur vi gjorde och vad vi ville framåt. Vi diskuterade frågeställningar om:

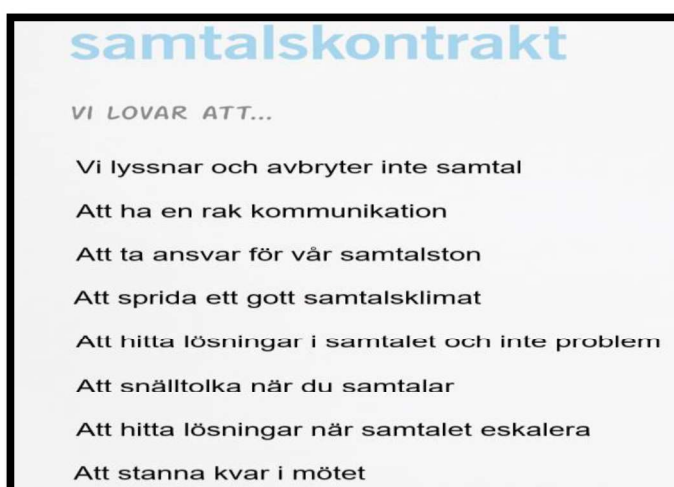
Hur pratar vi med varandra?

Vi såg på filmer om arbetsmiljö sedan jobbade med kartläggningar och reflektioner om hur om hur vi faktiskt gör när vi pratar med varandra. Vi använde många olika material där vi började med den nedan.



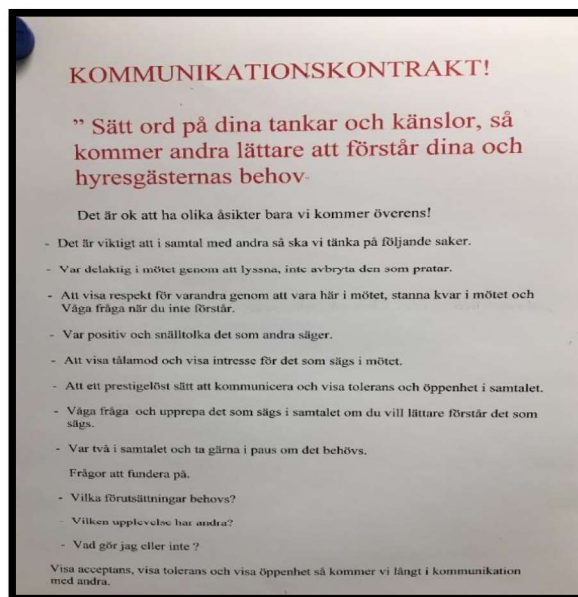
Medarbetarna fick även skatta sig själva hur de tyckte att det själva kommunicera. Slutprodukten blev ett samtalskontrakt som följs av alla och som vi även följer upp en gång per år.

Vidare jobbade vi på med arbetsmiljö och olika material om vad vi kan göra bättre och vad vi själva ser som vår arbetsmiljö. Syftet är att var att var och en skulle fundera på hur den personen kan bidra till ett gott arbetsklimat. Hur har vi det oss hos och vad ska vi prioritera.



Det är viktigt att dela sina tankar, känslor och idéer men även att lyssna aktivt och visa uppskattning.

Vi fortsätter att arbeta med arbetsmiljön kontinuerligt, nu under planeringsdagen våren år 2025 så skapade vi ett kommunikationskontrakt. Vi använder ofta personalpolicykortet för att sträva mot en god arbetsmiljö, Personalpolicyen som Stockholm Stad har tar upp frågor som alla är kopplade till medarbetarskap/ chefskap och som även finns med i medarbetarsamtal i och medarbetarenkätfrågor.



Kommunikationskontrakt skapat när vi lärde om friskfaktor kommunikation.

Lära nytt och utvecklas

Kompetensen hos medarbetarna och chef vara att få kunskap om Demenssjukdomar och vi valde att genomföra utbildningen Stjärnmärkt men vi behövde andra kompetenser också inom demens.

Vi använde olika typer av media, böcker, tidningar, tv och artiklar om demens för att öka medarbetarnas kunskaper om demens, vi genomförde detta enskilt men även i grupp. Vi reflekterade om vad vi läst på personalmöten och metodmöten. Vi pratade om svåra dilemman men även om svåra ord så att alla medarbetare skulle förstå och att vi på detta sätt också tänkte på att alla lär på olika sätt och tar olika lång tid på sig att förbereda sig. Vi insåg att den studietakt som vi hade lagt upp inte passade alla så där behövde jag som chef tänka om. Vi deltar på olika konferenser som har innehåll demensfrågor. Vi omvärldsbevaka genom att göra studiebesök på olika arbetsplatser. Vi kom i kontakt med Växjö kommun på en konferens där det berättade om måltider och Mat för vår målgrupp. Det väckte nyfikenhet hos oss eftersom medarbetarna laga mat i verksamheten. Medarbetarna har även haft handledning en period för att få stöd och kunskaper om hur de kan hantera svåra situationer som kan uppstår i verksamheten kring hyresgästerna. Lär nytt och utvecklas är viktig del i

verksamhetens arbete och det pågår kontinuerligt. Ett gott samarbete i medarbetargruppen med skyddsombud och chef är viktigt för att vi alla ska sträva mot samma mål, att ha hyresgästerna i fokus.

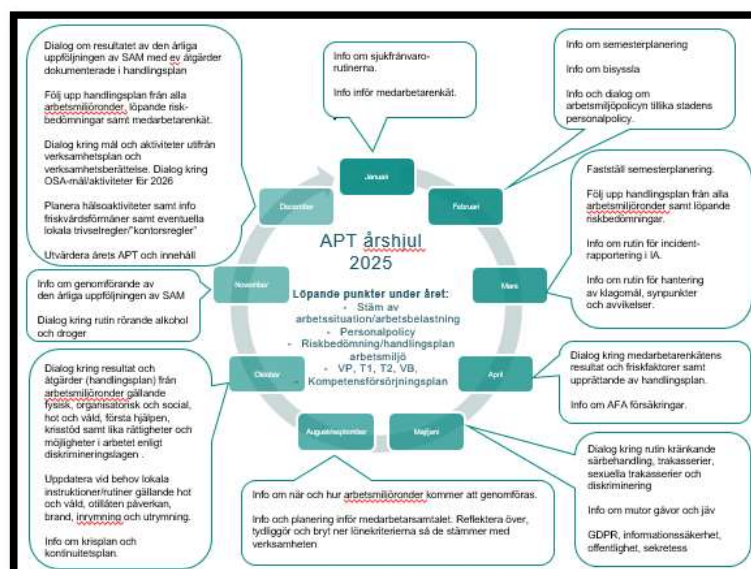
Från uppföljning till utveckling

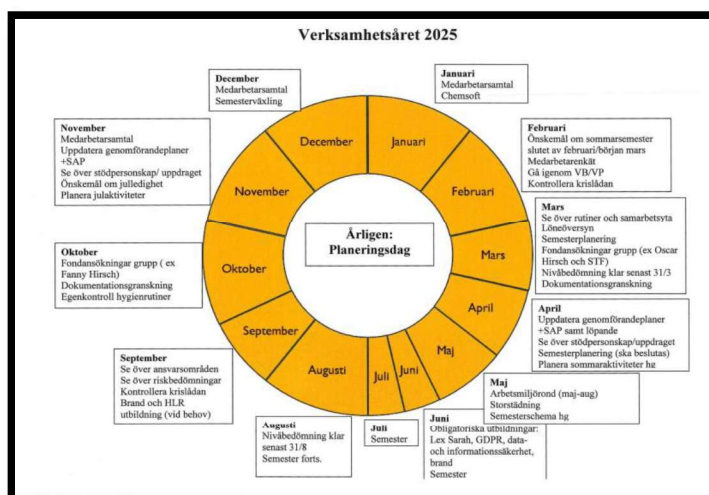
a. De viktigaste uppföljningsmetoderna som vi använder för att bedöma vilken kvalitet vår verksamhet skapar för målgruppen.

Vi har ett flertal sätt att följa upp vår verksamhets olika områden. Till exempel dokumentationsgranskning, riskbedömningar, brukarenkäter, IA, klagomål/synpunkter, brandronder, budget och verksamhetsbesök. Här väljer vi att redovisa några av de viktigaste kopplat till kvalitén för hyresgästerna.

Årshjul

Vi har olika typer av årshjul så som områdesårshjul men även HRs årshjul, dessa är verktyg för av vi ska ha systematisk och organisatorisk arbete i verksamheten. Vi följer årshjulen och använder dem för planering av Arbetsplatsmöten och ledningsmöten.





Stöd och Servicefunktionsnedsättning, årshjul för 2025

Dokumentationsgranskning

Syfte med granskningen är att följa upp rättssäkerheten och målet för hyresgästen. Resultatet ger oss stöd med vad vi ska utveckla i den sociala dokumentationen så journalföringen stärker upp kvaliteten för hyresgästen. Granskningen görs enligt rutin och med stöd av en framtagna granskningsnyckel.

Brukarenkäter undersökning görs varje år av Stockholm Stad för att verksamheten ska kunna utvecklas och höja sin kvalitet. Den ger oss resultat som vi sedan jobbar vidare med i verksamheter på metodmöten. Vi bryter ner frågor och svar så att de blir mer tillgängliga för hyresgästerna och medarbetarna. Tabellen visar resultat de senaste tre åren.

Verksamhetsbesök görs vartannat år i verksamheten av förvaltningens kvalitetsavdelning. År 2024 genomfördes verksamhetsbesök på Gärdets gruppobstad. Syftet är att säkra god kvalitet för brukare och medarbetare samt att vi förvalta skattemedel på rätt sätt. Processen går till så att verksamheten får ett frågeformulär som ska besvaras innan besöket. De områden som granskas är ledning och medarbetare, verksamhetens innehåll, kvalitetsledningssystem, social dokumentation, lokaler och utrustning, avvikelshantering, hur vi jobbar med lex Sarah, verksamhetsplanen, tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.

Kvalitetsgranskarna kommer ut på verksamhetsbesök och tillsammans går vi igenom frågeställningarna och det som vi har svarat på. Efter besöket får vi en skriftlig slutlig bedömning av uppföljningen.

b. Resultaten från förra årets uppföljningar samt utveckling över tid.

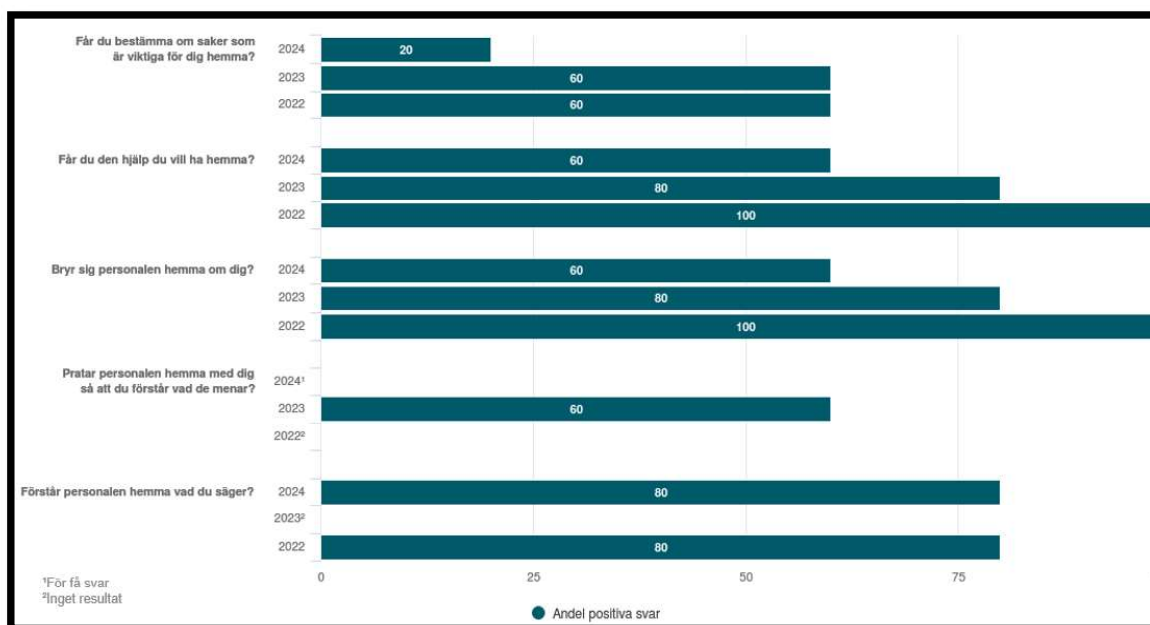
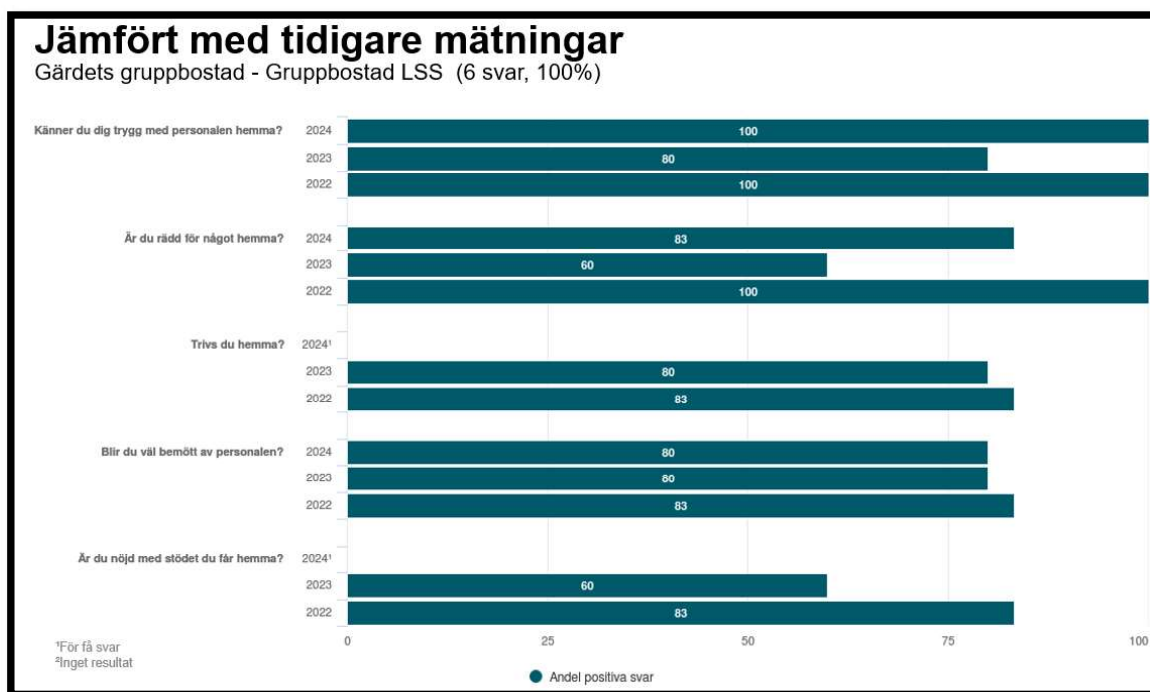
Brukarenkät könsfördelning för respondenter över de tre senaste åren är följande:

2022 80 % kvinnor, 20 % män

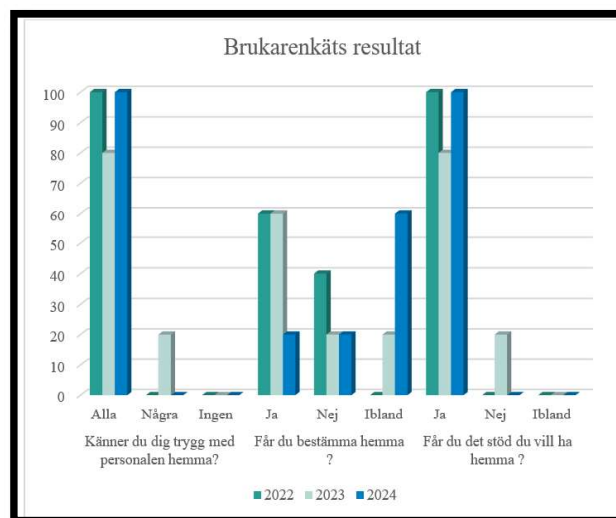
2023 60% kvinnor, 40 % män

2024 50 % kvinnor, 50 % män

Tabellen nedan visar på resultat över tid. Könsfördelningen har förändrats över tid eftersom flera hyresgäster som bodde i verksamheten 2022 inte längre bor kvar. Med anledning av att det endast bor sex hyresgäster på Gärdets gruppbostad går det inte att dra några slutsatser utifrån kön.



Tabellen nedan visar svar på frågor som vi valt att fokusera mer på då de visar ett sämre resultat.



Dokumentationsgranskning

Granskningen av social dokumentation sker två gånger på år enligt årshjulet och är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Granskningen genomförs av enhetschefer som granskar varandras enheter, det görs enligt rutin och med hjälp av en framtagen granskningsmodell. År 2024 genomfördes granskningen på våren.

Verksamhetsuppföljning

Under våren 2024 genomförde Socialtjänstavdelningens verksamhetsutvecklare verksamhetsuppföljningar på Gärdets gruppbostad. Den sammanfattande bedömningen är att verksamheten bedrivs i enlighet med vad som anges i stadens uppdragsbeskrivning för gruppbostäder.

Verksamheten har huvudsakligen kunnat uppvisa efterfrågade uppgifter samt redogöra för hur verksamheten arbetar i enlighet med anvisningarna i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.

Utvecklingsområden som har framkommit vid uppföljningen har bland annat varit behovet av fortsatt arbete med utveckling av lokala rutiner, social dokumentation och systematiskt förbättringsarbete.

c. Analys och reflektion över varför vi fått de resultat vi fått

Brukarenkäter

I demenssjukdom ingår att det kan vara svårt att ta till sig frågor och också att formulera ett svar. Vi har exempelvis sett att hyresgästerna kan uppleva svårigheter att förstå vad brukarenkätfrågorna *trygghet* och *stöd* innebär. Vi arbetar på olika sätt för att ändå få till oss hyresgästernas upplevelser. Vi ser att resultaten från brukarenkäten varierar över tid. En åtgärd är att fortsätta att bryta ner frågorna så att de bli lättare för hyresgästerna att förstå. Vi pratar om frågorna på boenderåd samt i vardagen när vi stödjer hyresgästerna i deras dagliga

liv, till exempel när vi stödjer med måltider, sysslor i hemmet eller vid enskilda och gemensamma aktiviteter.

Exempel på svåra frågor från brukarenkäten kan vara *pratar personal med dig så att du förstår vad de menar, får du bestämma hemma om saker som är viktiga för dig*. Det kan även vara svårt att använda bildstöd som stöd för att svara på enkäten men även i andra sammanhang där kommunikation sker.

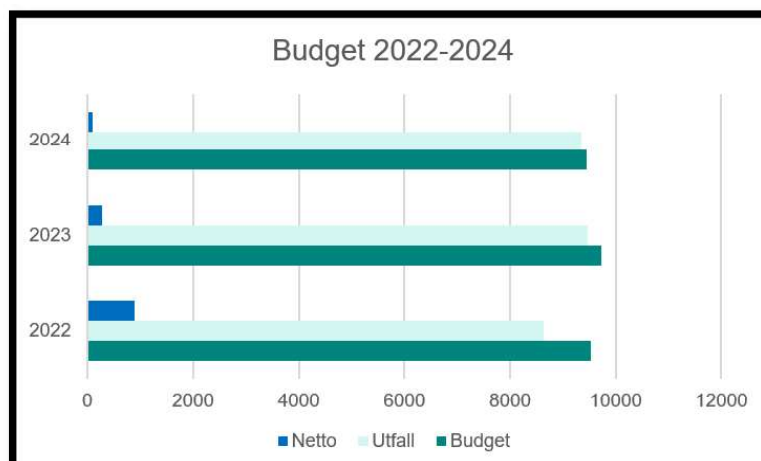
Tabellen ovan visar endast de positiva svaren men det finns även sämre resultat. Den fråga med tydligast utvecklingsbehov är frågan *förstår du vad personalen säger till dig* och där är det tydligt att några inte förstår vad personalen säger. En åtgärd är att vi bryter ner även denna fråga till mindre delar. En annan åtgärd är att vi erbjuder medarbetare språkutbildning i yrkessvenska samt en del i stjärnmärkt som heter språkstöd demens ABC.

Dokumentationsgranskning

Resultatet vårterminen år 2024 visar att det fanns återkommande trender i dokumentationen. Många anteckningar innehöll frasen ”inget att dokumentera” en liknande trend var att journalanteckningar var skrivna under sammanfattningar. Sammanfattningsvis höll Gärdets gruppbostad en god kvalitet i dokumentationen utifrån relevanta anteckningar som var skrivna med respekt för den enskilde hyresgästen även var de begripliga. Det som saknas ibland är vad hyresgästen tycker eller hur den har upplevt det som erbjuds. En anledning kan vara att vi saknar en fråga i granskningsnyckeln kring detta. En åtgärd är att uppdatera granskningsnyckeln med den frågan. En annan åtgärd är att vi oftare och på olika sätt ställer frågan till hyresgästen kring dennes upplevelser i olika sammanhang. Hösten 2024 genomfördes ingen granskning, den prioriterades bort med anledning av att området var två chefer kort i väntan på ny chefsstruktur. Granskning våren 2025 kommer att genomföras under maj månad.

Verksamheten använder resurserna effektivt och hållbart

a. Vårt prognostiserade ekonomiska resultat, i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Analys av resultaten och trender vi ser



Budgetresultatet visar över tid att Gärdets gruppbostad har ett jämnt budgetutfall och netto. Budgetens utgifter är den största delen löner och förbrukningsmaterial men även livsmedel. Intäkter variera under åren och det beror på efter de ersättningsnivåer som vi får från Staden. Vi kan se att 2023 ändrades målgruppens inriktning som innebar att ersättningsnivåerna blev högre utifrån målgruppen, även löner ändras med åren för medarbetarna.

Trender som vi kan se framöver är att ersättningsnivåerna ändrades från och med år 2025 i Staden och som kan innebära en lägre budgetintäkt som vi har att förhålla oss till i verksamheten. Det gör att både chef och medarbetare behöver vara mera kostnadseffektiva och medvetna om hur vi tillsammans ska jobba med budgeten, till exempel när vi tar in vikarier och material vi köper in till verksamheten, men även att vi ska arbeta mer med att skapa en dialog och säkerställa att hela medarbetargruppen förstår och stödjer de ekonomiska målen utan att det gör avkall på verksamhetens kvalitet.

En annan trend som vi kan se är att vi har en skör målgrupp vars behov kan ändras relativt snabbt, det kan innebära att verksamhetens budget och prognoser ändras över tid beroende på vad hyresgästerna har för behov att till exempel inhyrning av hjälpmedel, andra typer av kost men även ett större behov av stöd.

b. Övriga resurser, till exempel lokaler, material.

Våra viktigaste resurser är medarbetarna och våra lokaler, som också är den enskildes hem. Hur vi jobbar med medarbetare redovisar vi under en rad tidigare rubriker. Här ligger fokus på lokaler. För att använda lokaler så effektivt som vi kan för både hyresgäster och medarbetare så har vi anpassat lokalen på så vis att vi har ljuddämpande golv och en del ljudabsorbenter i gemensamma köket och i korridorer som även detta främja en god arbetsmiljö och vistelsemiljö som möjligt.

Vi anpassar miljön i hyresgästernas lägenheter utifrån deras behov med till exempel röda konstrarster på vissa ställen, röda toalettlock och lampknappar.

Medarbetarna har tillgång till personalkontor, omklädningsrum och duschrum. Resurser som finns i verksamhetens lokaler är Wifi, smartboard, ipads och telefoner. Vi har även ett intranät och en samarbetsyta. Det finns även tillgång till böcker, radio och TV samt Stockholm Surf. I stadens uppdragsbeskrivning för gruppbostäderna står att hyresgästerna ska ha tillgång till surf i gemensamhetslokalerna. Det gör det möjligt för hyresgästerna att ta del av digital teknik även utanför sina lägenheter.

c. Samarbete, hur vi delar erfarenheter och insikter med andra utanför vår egen verksamhet. Hur vi omsätter eventuella lärdomar i vårt arbete.

Vi samverkar med bland annat med Forum Carpe och socialförvaltningen där vi i dessa forum sprider arbetet med att vara Stjärnmärkt LSS.

Vi har under år 2024 bjudit in politiker och avdelningschef för socialtjänsten till verksamheten men även till våra gemensamma områdesmöten som vi har med chefer och kollegor. Vi har fått dela med oss av våra erfarenheter vid flera tillfällen då vi blivit inbjudna till exempel Socialförvaltningen men även Kvalitetsforum där vi har fått berätta om

Stjärnmärkt LSS och även deltagit i forum om hur ett profilboende för demenssjuka personer skulle kunna se ut och vad som krävs för att driva ett sådant profilboende.

En medarbetare är utbildad stjärnmärktinstruktör som är ute i Sverige och Stockholm tillsammans med Svenskt Demenscentrum för att utbilda nya instruktörer. Genom det kan vi hitta nya samarbetspartners uti i landet och få tips om möjliga verksamheter för studiebesök. I samband ett studiebesök i Växjö fick med oss tips, råd och verktyg om hur vi kan säkerställa goda och näringsrika måltider samt måltidsmiljö till hyresgästerna. Exempelvis gällande hur måltiderna ska lagas utifrån recept som är framtagna så att maten blir näringsrik och god. Även hur borden dukas och maten presenteras och serveras utifrån varje hyresgäst är av vikt.

Ombuden i verksamheten träffar kollegor i andra verksamheter som har samma ombudsområde till exempel pedagogiska ramverket, HBTQ, brandombud, hälsocoacher med flera, träffas kontinuerligt, det är forum för utbyte av erfarenheter och idéer men även att få och dela nya kunskaper. Exempel är att ambassadörer för pedagogiska ramverket träffas för att dela erfarenheter, goda exempel samt förslag på utveckling. Vi använder då samarbetsytan för att samla material, exempelvis mallar för kartläggningar.

I vårt internkontrollarbete arbetar vi med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i verksamheten.

I arbetet med internkontroller är det viktigt att det finns en systematik där vi fortlöpande bedömer om det finns risk för händelser som skulle kunna medföra brister i kvaliteten. När det inträffa så ska vi bedöma vilka konsekvenser det kan bli av händelsen och åtgärda så att det blir bättre. Vi använder oss av de ledningssystem som finns i olika systematiska system så som *systematiska arbetsmiljöarbetet*, *ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*, *SOSFS2011:9* och *Stadens Kvalitetsprogram*.

Dokumentation

Det sker en granskning två gånger på år av dokumentationen se sidan 49.

Chefen i verksamheten granskar dokumentationen kontinuerligt och tar upp brister och goda exempel på metodmöten vid behov.

RSA- risk och sårbarhetsanalys

Verksamhetens medarbetare och chef känner till krislednings- och krigsledningsplaner samt att verksamheten har en kontinuitetsplan som är känd hos alla medarbetare. Verksamheten har upprättade krislådor med förnödenheter. Det finns dunkar med vatten som räcker i tre dagar till hyresgäster och medarbetare.

Vi har en lista för att kunna följa utgångsdatum när förnödenheter går ut så vi kan hinna använda dessa i verksamheten och köpa in nytt. Vatten byts varje år efter specifikt datum. Alla medarbetare har genomgått utbildning i information och datasäkerhet, den genomförs varje år. Varje år på APT inför sommaren tar vi fram rutinen om värmebölja och sätter upp den i verksamheten.

Vi mäter temperatur på varm- och kallvatten två gånger per år för att det är en åtgärd som miljöinspektionen uppmanat oss att ha koll på för att säkerställa att ingen blir sjuk av vattnet i verksamheten.

Avvikelsehanteringen

Används kontinuerligt när det uppstår avvikelser som gör att verksamheten brister. Det är ett av verktygen för att säkra kvalitet. Avvikelserna som skrivs åtgärdas skyndsamt om det krävs utifrån typ av avvikelse. Åtgärder som har gjorts eller behöver göras diskuteras på APT eller metodmöten. Medicinska avvikelser rapporteras i systemet APPVA som är kopplat till DF respons. Dessa avvikelser genomförs och följs upp i samråd med LSS/Sol hälsan. Utredning av avvikelserna tas upp på APT.

IA

Här upprättas olika arbetsmiljöronder tillsammans med skyddsombud och medarbetare på APT, de genomförs, följs upp och slutförs enligt rutin i HR- hjulet och på APT. I IA systemet läggs även in risker och tillbud men också arbetsskador som också följs upp på olika sätt.

Riskbedömningar

Genomförs vid varje inflytt av en hyresgäst och följs upp vid behov. Riskbedömningar görs även vid tillfällena som till exempel en ombyggnation eller någon annan förändring i verksamheten som påverka hyresgäster och medarbetare på olika sätt. Vi upprättar riskbedömningar utifrån varje hyresgästs risker eller sårbarheter som vi ser över tid.

Hur vi arbetar med miljöarbetet och bidrar till en hållbar omställning

Här presenterar vi vårt miljöarbete utifrån Miljöprogram 2030 och de sju målen.

1. En rättvis och inkluderande omställning – När hyresgästerna åker på gemensamma utflykter så bokar personalen i möjligaste mån samåkning som resulterar i färre färdtjänstresor. Det finns tillgång till elcykel och en vanlig cykel i verksamheten. Vi har även tillgång till SL-kort med engångsbiljetter för att kunna åka på olika aktiviteter med hyresgästerna.

2. Ett Stockholm utan globalt klimatavtryck – Stockholms Stads mål vid ekologiska inköp följer vi genom att beställningsansvarig i verksamheten i största möjliga mån väljer ekologiskt. Statistiskt tas ut från agresso vid varje tertialperiod.

Funktionsnedsättning (LSS) område	5 292	5 508	96%
Avlösning, ledsagning egen regi	0	4 705	0%
Dalagatans gruppbostad	103 174	123 202	84%
David Bagares gruppbostad	276 672	342 904	81%
Värtans Gruppbostad, Sandhamnsgat	148 847	163 642	91%
Gårdets Gruppbostad, Sandhamnsgat	312 468	391 695	80%
TOTALT GRUPPBOSTÄDER	1 000 000	1 000 000	100%

Verksamheten köper in livsmedel varje vecka för att kunna ha koll på att vi inte ska ha ett matsvinn. Mat som blir över vid måltiderna används till exempel vid kvällsfika, en macka med köttbullar. Det matsvinns som ändå uppstår källsorterar vi.



Det här är två diplom som Gärdets gruppboende har förvärvat genom att vara en klimatsmart enhet

3. Ett Stockholm med livskraftiga ekosystem

Vi odlar potatis och kryddor i pallkragar för att bidra till Stockholm stads ekosystem. Vi har en bivänlig blomsteräng i en pallkrage för att möjliggöra biomångfald för bin och humlor. Hyresgästerna är delaktiga i odling, vattning och att skörda.

4. Ett klimatanpassat Stockholm

Vi har kontinuetsplaner och rutiner för extrema väder som värmebölja, snöstorm och översvämning. Vi har även krislådor och krislager samt vatten.

5. Ett resurseffektivt och cirkulärt Stockholm

Vi källsorterar till exempel papper, wellpapp, metall, plast, kläder och ljuskällor. Hyresgästerna är delaktiga om de önskar. Vi använder oss av Stocket som är en webbplats där stadens verksamheter kan ge bort eller hitta nya möbler eller andra saker, på sätt bidra vi till återbruk och minskat avfall. Vi har även ett arbete där verksamheterna inom vårt Område hör med varandra om det finns behov i någon verksamhet innan vi lämnar det vidare för återvinning. Det pågår även ett arbete där dagliga verksamheten återanvänder till exempel gamla kläder för att använda till nya skapelser.

6. Ett giftfritt Stockholm

Vi arbetar ständigt med att minska plast i verksamheten, det gör vi genom att när en produkt är förverkad så ersätter vi med ett mer miljövänligt alternativ. Verksamheten har endast gjutjärnspannor och köksredskap i trä eller metall. De produkter som hyresgästernas själva köper in försöker vi i möjligaste mån att informera om miljövänliga alternativ.

Tvättmaskinerna är självdoserande utifrån vikt och volym på det sättet blir det ingen överdosering. Vi använder oparfymrat tvättmedel och sköljmedel används inte. Vi använder oss av stadens kemikaliehanteringssystem Chemsoft för att ha koll på vilka farliga kemikalieprodukter vi ska undvika att använda. Miljöombudet samarbetar med övriga miljöombud på området samt stadsdelsförvaltningens miljösamordnare. Tillsammans har de upprättat en gemensam checklista som vi använder på Gärdets gruppbostad.

Gemensam kemikallista - LSS			
Endast kemikalier på denna lista får köpas in och användas på NI SDF LSS-verksamheter			
Säkerhetsblad hittas genom att klicka på kemikalien i chemsoft, länk till chemsoft finns på intranätet			
Kemikalerna beställs via sökmotorn i Agresso - sök på Artikelnummer			
#	Kategori	Produktnamn	Art. nr
✓ 1	Rengöring	Grönsåpa	204405 Allrengöring
2	Rengöring	Lett oparfymrat Allrent	1012385 Allrengöring
✓ 3	Rengöring	Liv Quick Clean Spray	1106066 Allrengöringsspray
✓ 4	Rengöring	Liv Greenium Spray	1154367 Fönsterputs
5	Rengöring	Hygient, syrabaserat	1105513 Sanitetsrengöring badrum (o
✓ 6	Rengöring	Alkanett, alkaliskt	1001921 Sanitetsrengöring badrum (o
7	Rengöring	Rekal Grillrent	9900 Ugnarengöring
8	Rengöring	Rekal Virgo köksrent	11160 Köksrengöringsmedel
✓ 9	Ytdesinfektion	Liv Ytdesinfektion 70% 72%	203204 Ytrengöring
10	Ytdesinfektion	Virkon	1147732 Ytrengöring i undantagsfall
11	Ytdesinfektion	Antibac servett 75%	1032101 OBS! Servetter
12	Handdesinfektion	Liv 75% pump	203295 Handdesinfektion
✓ 13	Handdesinfektion	Liv Gel 85% med pump	203310 Liten flaska 203306
✓ 14	Handdesinfektion	Dax 75% Refill	1043888 Refill till AD-dispenser
✓ 15	Handtvål	LIV Mild Handtvål	1044977
✓ 16	Handtvål	Tork Mild handtvål	203497
17	Tvättmedel	PLS Kulörvätt Allergi pulver	1148617
18	Tvättmedel	PLS Vittvätt Allergi pulver	1140773
✓ 19	Tvättmedel	Neutral Color	1115323
20	Tvättmedel	Textil & Moppvätt	1025089 Rengöring av moppar och t

Miljöombudet ansvar för miljöpärmarna där säkerhetsblad finns, dessa finns för att medarbetarna ska veta om hur de ska agera vid en oförutsedd händelse kring kemikalier. Miljöombudet är även beställningsansvar vilket är en fördel.

7. Ett Stockholm med frisk luft och god ljudmiljö

Verksamheten har nya ljuddämpande golv och ljudabsorbenter på väggarna. Ventilationen i lokalerna kontrolleras kontinuerligt men även vid behov av fastighetsägaren. Vi har luftkonditioneringsapparat för att förbättra luften vid behov. Vid behov så finns det hörselkåpor för användning vid höga ljudnivåer.

Verksamhetens egna miljömål

Det ska köpas in tygkassar att användas vid handling, eller att man köper papperskassar vid handling. Personalen motiverar hyresgästerna till att välja miljövänliga alternativ när de handlar.

Ett av våra kärnverksamhetsmål, hållbar verksamhet är att minska på handskförbrukningen. Vi började med att räkna ut antal förpackningar handskar. Vi upprättade en signeringslista. Medarbetarna fick göra en enskild kartläggning i vilka arbetsmoment de använder handskar

utifrån dessa frågeställningar, när ska vi använda handskar? och när använder du handskar? Vi har bjudit in en enhetschef från äldreomsorgen som berättade om sitt projekt om hållbar äldreomsorg, vi hade en dialog om frågeställningarna och det gjorde att vi fick en insikt i hur vi i dagsläget gör och hur vi kan arbeta vidare med målet. Signeringslista upprättades och sattes upp i förrådet.

[illegible]

I slutet på varje månad mäter miljöombudet antal förbrukade förpackningar. Vårt mål är att i slutet på år 2025 ska förbrukningen minskat.

Trender, utmaningar och möjligheter vi ser framöver i verksamheten och hur vi planerar och arbetar för att möta dessa

Trender

Kompetensförsörjningen

Är en utmaning eftersom det utbildas för få stödassistenter och stödpedagoger. Vi kommer att fortsätta att ta emot elever, praktikanter och feriearbetare för att på så sätt få in nya medarbetare i verksamheten.

Ekonomi

Vi ser att verksamhetens ekonomi kommer att påverkas då allt blir dyrare till exempel inhyrning av hjälpmedel och inköp av livsmedel. Vi hanterar det genom samarbete med LSS/Sol- hälsan för att hitta bra hjälpmedel som är ett ekonomiskt resursbärande alternativ. När vi köper in livsmedel ser vi på de olika upphandlade alternativen för att kunna jämföra och ha en hållbar ekonomi.

Digitalisering

Digitaliserade verktyg börjar ta sin plats i samhället men även i verksamheten. Det är en utmaning att få till så att medarbetarna känner sig trygga i framfarten med till exempel AI. Det finns en fokusgrupp i området stöd och servicefunktionsnedsättning som arbetar med AI och att vi ska ha vissa gemensamma rutiner via en AI robot. Vi samarbetar med IT-avdelningen och en medarbetare i verksamheten är teknikintresserad. Genom att löpande i

olika mötesforum prata om digitalisering och teknik minskar vi oron och ökat tryggheten kring AI.

Utmaningar

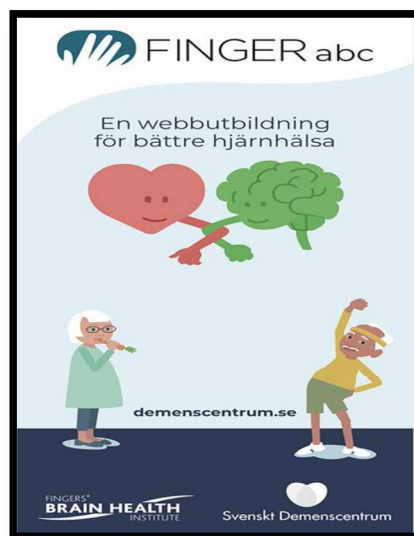
Utmaningar behöver reflekteras över för att de ska ske förbättringar och innovation i verksamheten. Det krävs gemensamt förhållningsätt och för att lyckas så behöver vi ta tillvara på alla kompetenser och engagemang.

Målgruppen personer med demenssjukdomar ökar och det krävs nya och nya sätt att utforma lokaler att bemöta deras behov för att ge en god vård och omsorg. En annan utmaning är att dessa personer inte kan delta på daglig verksamhet på grund av sina kognitiva funktionsnedsättningar. Det som behövs i framtiden är bostäder som är på markplan och enplans med en sinnesträdgård som kan öka känslan av frihet. Medarbetarna behöver få kunskap om vilka aktiviteter som passar målgruppen och göra dessa mer personcentrerade utifrån de önskemål som hyresgästerna har men även att skapa en aktiv vardag och mental träning.

Det svenska språket är en utmaning för medarbetare som inte har svenska som modersmål. Utmaningen blir att höja kompetensen hos medarbetarna genom till exempel språkutbildning i yrkessvenska och att medarbetarna lär varandra i vardagen. Det finns även lättlästa material för olika webbutbildningar som medarbetarna gör.

Möjligheter

Vi ser möjligheter utifrån forskning som bedrivs och stärker vårt arbete. Ett exempel är forskning om hjärnhälsa som ger oss metoder för att fortsätta arbetet med *fem fingermodellen* och dess olika delar för att stärka hyresgästerna hjärnhälsa.



Utifrån medarbetarenkäten har verksamheten börjat arbetet med friskfaktorer och det finns en upprättad Transferplan. Dessa friskfaktorer gör det möjligt för medarbetare och chef att

säkerställa en hälsosam arbetsmiljö. Utmaningen är att bibehålla friska medarbetare och att vi ska sträva efter att Gärdets gruppobostad är en attraktiv arbetsplats.

Vi ser också möjligheter i vårt samarbete med LSS/Sol- hälsan som gör det möjligt att tillsammans med sjuksköterskan arbeta med BPSD-verktyget där vi tillsammans kartlägger varje hyresgäst beteendeförändringar och vi kan få fram över tid hur förändringarna ändras. Det gör att vi kan ge bättre vård och omsorg.

Processen gick till så här när vi tog fram vår verksamhetsplan

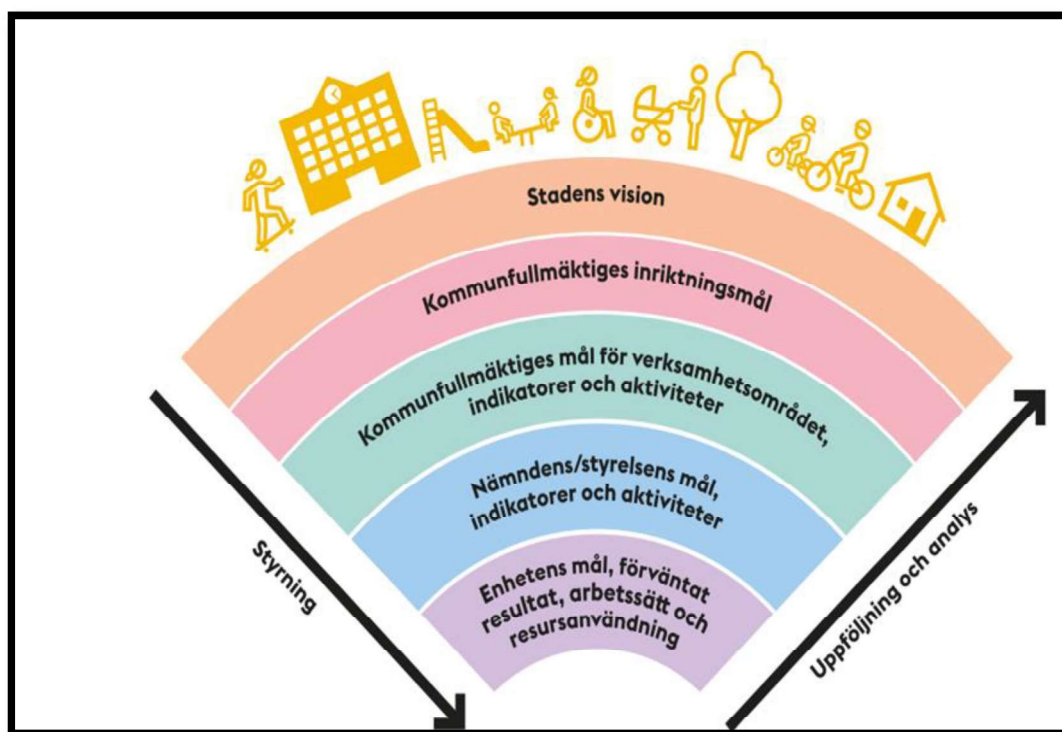
Arbetet med framtagandet av 2025 års verksamhetsplan startade för oss när nämndmålen blivit nerstyrda. Då skapade ledningsgruppen enhetsmål för området. Under planeringsdagarna i december 2024 arbetade medarbetarna med enhetsmålen genom att utifrån formulerade enhetsmål arbeta med förväntat resultat, arbetssätt, resurser, uppföljning och utveckling. Områdeschefen skrev in enhetsmålen, förväntat resultat, arbetssätt, uppföljning och utveckling i ILS. Området har även skapat ett VP light, i år har Gärdets gruppobostad också en egen verksamhetsspecifik VP-light.



Vår VP – Light 2025

Hur vi utvecklar verksamheten utifrån resultat och analys samt vilka prioriteringar vi genomförde utifrån dessa grunder

Vi gick innan planeringsdagarna i december igenom resultat och analys för 2024, detta arbete ligger till grund för skapandet av enhetsmål för 2025. Utifrån de mål vi hade 2024 så uppnådde vi förväntat resultat på samtliga förutom *Att vara en attraktiv arbetsplats där medarbetarna trivs*. Medarbetarna är en av våra viktigaste resurser, därför är det centralt för oss att få medarbetarna att trivas och är därmed ett mål som måste prioriteras. Vi valde att arbeta vidare under 2025 med detta mål genom bland annat transferplan för friskfaktorena, handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten och enskilda avstämningssamtal.



a. Två av våra beslutade mål för verksamhetsåret som avser kärnverksamheten.

1.3.1.1 Den enskilde hyresgästen kan påverka utformningen av sin insats

2.1.1.1 Gärdets gruppbostad är klimatsmart

b. Målens förväntade resultat

1.3.1.1 Att frågorna i brukarundersökningen "Får du bestämma om saker som är viktiga för dig hemma?" överstiger 78 procent och "Är du nöjd med stödet du får hemma" överstiger 78 procent.

2.1.1.1 Att minska förbrukning och inköp av engångshandskar i verksamheten.

c. Arbetssätt för att nå mål och förväntade resultat

1.3.1.1 Vi utgår ifrån delaktighet och inflytande för våra hyresgäster när vi upprättar genomförandeplaner. Stödperson tillsammans med hyresgäst går igenom mål och delmål som den enskilde har. På detta vis säkerställer vi att vi har underlag för att tillgodose individuella behov och önskemål. Som en förlängning av genomförandeplanen finns en checklista demens som är en mer detaljerad beskrivning av hur stödet ska utformas. Dessa planer följs upp och uppdateras regelbundet, två gånger om året samt vid behov, för att säkerställa att de återspeglar de aktuella behoven och önskemålen hos våra hyresgäster.

Vi arbetar även med levnadsberättelse som är hyresgästens egna berättelse om sig själv och som kan ge medarbetarna kunskap om vem hyresgästen är och vad den varit med om i sitt liv. Levnadsberättelsen är ett verktyg för medarbetarna att stödja och förstå hyresgästens önskemål och behov. Detta leder till ett personcentrerat arbetssätt.

Medarbetarna spelar en avgörande roll i att främja självbestämmande och delaktighet samt personcentrerade insatser där även extern samverkan är en central del för att säkerställa att individens individuella behov tillgodoses. Utifrån certifieringen Stjärnmärkt LSS använder vi Stjärnmärkt material som även ligger nära det pedagogiska ramverket, där medarbetarna också är utbildade. Vi skapar en miljö där hyresgästernas unika önskemål och behov beaktas på ett noggrant sätt. Detta strukturerade och målinriktade tillvägagångssätt är avgörande för att uppnå de förväntade resultaten i brukarundersökningen, vilket därmed säkerställer att den enskilde har reell möjlighet att påverka utformningen av sin insats.

Varje hyresgäst har en aktivitetsplan i form av ett årshjul där olika insatser står nedskrivet, exempelvis frisör, fotvård, insatser från LSS-hälsan.

2.1.1.1 Öka medarbetares medvetenhet om hur, när och varför engångshandskar ska användas. Efter att chef och miljöombud uppmärksammat en osund användning av engångshandskar påbörjades ett arbete kring detta. En upprättad mall används för att utforska hur och när handskar används idag. Därefter pratas i arbetsgruppen och resoneras kring hur, när och var engångshandskar används för att därefter komma fram till rätt arbetssätt. På så sätt ökar medarbetarnas kunskap och förbrukningen minskar.

Enhetschefen har bjudit in en kollega från äldreomsorgen som arbetat med hållbar äldreomsorg där minskat användande av engångshandskar var en del. Detta för att lära av varandra och få synergieffekter.

Miljöombudet får statistik från agresso gällande inköpta engångshandskar, en gång i januari, en gång i juni och en gång i december. På så sätt kan vi se ett utgångsläge och sedan följa statistiken över tid för att se om arbetet med att tydliggöra när och var handskar ska användas gett effekt.

d. Hur uppföljning av mål och förväntade resultat ska ske

1.3.1.1 Genom Stockholms stads brukarundersökning.

2.1.1.1 Genom att mäta antalet inköpta engångshandskar i maj och december.

Slutord och reflektion

Arbetet med att skriva detta bidrag har varit spännande, roligt, svårt, utmanande, lärorikt, intressant, utvecklande och gett oss ökade insikter. Vi är otroligt stolta över att ha skapat detta bidrag. Vi är även stolta över att vara Sveriges första Stjärnmärkt LSS-verksamhet och fortsätter att arbeta kontinuerligt enligt Stjärnmärktsmodellen för att ge hyresgästerna en god personcentrerad vård och omsorg.