

Verksamhetsberättelse Aya 2025

Sammanfattning av året

Hur har verksamheten sett ut och fungerat i stort? Har det skett några förändringar på ledningsnivå, eller andra väsentliga förändringar? Finns några särskilda utmaningar?

Ytterligare ett år har gått. Verksamhetsåret på Aya har kantrats av många utmaningar, stora som små. Under mina år som verksamhetschef på Aya är nog 2025 det mest händelserika. Gemensamt för de mer negativa händelserna är att de ligger utom vår kontroll och en konsekvens av politiska beslut samt organisatoriska förändringar gällande utformningar av den enskildes tidsskattning i beslut. Även förändringen att två hemtjänstföretag med kort varsel lämnade Umeå skapade ytterligare en utmaning och ovisshet för oss som kvarvarade utförare.

Gällande införande av insatsen Avgiftsfritt kommunalt boendestöd från hösten 2024 har dock vår oro varit obefogad. I samråd med biståndshandläggare och framförallt utifrån den enskildes egen önskan och vilja har inte någon avslutat sitt stöd hos oss, trots erbjudande om stöd i kommunal regi. Som verksamhetsansvarig kan jag inte annat än se det som ett väldigt högt betyg på vår verksamhet.

I samband med förändring av boendestöd samt att 2 valbara utförare under våren försvann har vårt kapacitetstak varit räddningen för den kvalitet och kontinuitet vi vill erbjuda våra redan befintliga brukare.

När väl oron för boendestödets förändring lagt sig kom nästa politiska förändring att förhålla sig till. Vår upphandlingsmodell som idag är LOV skall skiftas till LOU samt att vårt avtal med kommunen därmed är uppsagt med sista dag den 31/10-26 ändrar förutsättningarna drastiskt för vår verksamhet. Utifrån vår brukargrupp är förändringar och ovisshet många gånger väldigt ångestskapande, vilket vi fått lägga mycket tid på. Medias rapportering har inte heller verkat i någon positiv riktning utan skapat fler frågor än vad vi haft svar på. Både oroliga brukare och anhöriga har hört av sig. Denna förändring har även påverkat personalen i stor utsträckning.

Ytterligare en stor förändring under året är den nya tidsskattningsmodell som används vid utformning av den enskildes beslut. Schablonen skulle jag säga varit förödande för vår verksamhet, även om det är ett starkt ord. För individer med psykiska utmaningar är just lugn och ro, ett samtal utan stress det som många gånger förändrar tillvaron. Den tiden har genom denna modell minskats kraftigt. Det har påtalats och framfört till kommunen men tyvärr utan positiv återkoppling i direkt beslut till den enskilde. Jag har dock inte satt det som genomförbart över tid med beaktande av den enskildes psykiska hälsa. Psykisk hälsa/utmaningar vilket ofta ligger till grund för behovet av beviljade stödinsatser från första början. Våra brukare är sällan fysiskt begränsade utan det är den psykiatriska utmaningen vi jobbar mot. Som ansvarig för vår verksamhet har jag bedömt att det vid ärendeföljning många gånger är en allt för stor risk för den enskildes liv och hälsa att minska besökstiderna enligt nytt gällande beslut för att negativa konsekvenser för den enskildes hälsa inte skall uppstå. Vi har därför i många fall utfört betydligt mer tid än beviljat. Beslutet känns från mitt håll som ansvarig för verksamheten helt rätt även om återspeglingsen på Ayas ekonomi varit påtaglig och inte hållbar över tid. En omgående förändring på detta område är i högsta grad avgörande för fortsatt drift.

En stor ljuspunkt i allt är ändå att vi behållit vår stabila personalgrupp, både ordinarie personal samt vikarier. Detta gör att alla känner varandra väl, både brukare och personal och vi kan använda oss av varandras styrkor och goda egenskaper för att gemensamt stötta våra brukare på bästa sätt.

Egenkontroll

Har verksamheten genomfört några egna kvalitetsmätningar eller brukarundersökningar? Har resultatet från nationella brukarundersökningar analyserats i verksamheten? Vad har verksamheten noterat och vad har ni vidtagit för åtgärder utifrån resultaten?

Vi är mycket noga med att skriftligen dokumentera synpunkter, klagomål och upplevda brister i verksamheten. Vi ser alltid dessa som möjligheter till förbättringsarbete vilket är A och O för en verksamhet som siktar framåt.

Vår verksamhet är till för våra brukare, därför läggs stor vikt vid deras upplevelser och önskemål i framtida planeringsarbete. Genom att uppmana till en öppen dialog och samverkan mellan, brukare, anhöriga och övrig vård har vi i hög grad möjlighet att individanpassa stödet till den enskildes behov och begränsningar. Detta arbetssätt uppskattas av alla inkopplade parter och vi får ofta positiv feedback för våra korta beslutsvägar och snabba individuella anpassningar av stöd utifrån förändrade behov.

Administrativt jobbar vi även utifrån vårt eget dags-, vecko-, månads-, års-hjul. Genom att systematiskt följa upp och kontrollera rutiner och dokumentation i olika tidsintervaller kan vi säkerställa en hög kvalitet på vår verksamhet och minimera misstagen som den mänskliga faktorn alltid förr eller senare är en del av.

Övrigt kvalitetsarbete

Beskriv hur ni i övrigt arbetat med det systematiska kvalitetsarbetet under året.

Genom återkommande kontroller av den egna verksamheten kan vi säkerställa hög kvalitet på det stöd som utförs. Genom att analysera och dokumentera synpunkter, klagomål och avvikelser kan vi lära av egna misstag och förändra verksamheten till det bättre.

Kvalitetsarbete tar aldrig någon paus utan är en ständigt pågående process. Vi arbetar utifrån rutiner som följs upp, dags-/vecko-/månads- och årsvis beroende på rutinens art. Vi har kontinuerliga arbetsplatsträffar för att säkerställa att informationen når ut till våra medarbetare. Medarbetarsamtal samt dagliga dialoger mellan medarbetarna är även en viktig del i att kunna ge bästa möjliga stöd till den enskilde.

Personalens synpunkter och åsikter tas omhand med stor respekt och tacksamhet. Tillsammans som ett team möjliggör vi ett gott arbetsklimat i personalgruppen vilket även brukaren med stor sannolikhet känner av.

Personalomsättning

0 %

Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

42 %

Andelen kvinnor respektive män

70 % kvinnor, 30 % män

Kompetenshöjning

Beskriv de kompetenshöjande åtgärder som vidtagits för personal och ledning under föregående år.

Vi har 2 medarbetare som under året tagit del av Äldreomsorgssatsningen. Att på deltid studera till undersköterska är en stor förmån. En medarbetare blev våren 2025 färdig med studierna. Under våren 2026 planerar nästa medarbetare att studierna är fullföljda.

Uppgiftslämnare

Elin Wegebro

Verksamhetschef

elin@pkaya.se

070-2298199