

Verksamhetsberättelse Aya 2022

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?

Ännu ett år har gått!

Restriktioner kopplade till Covid -19 känns som något vi kommer få leva med i skiftande utsträckning framöver, på gott och ont. Att arbeta förebyggande för minskad smittspridning sitter verkligen i ryggmärgen för alla våra medarbetare oavsett vilken typ av smitta det än gäller. Vi har precis som föregående år flyttat det sociala stödet utomhus då vädrets makter varit med oss. Dom individer som normalt sätt vistas mycket inomhus upplever vi efter lång tid av pandemirestriktioner och isolering mer positivt inställda till daglig utomhusvistelse på Ayas gemensamhetstid jämfört med tidigare. Den friska luften hjälper oss på många sätt. Miljöombyte, påfyllnad av D-vitamin samt lättare för sociala möten med andra.

När väl hösten kom så skedde förändringar för dom som tagit del av gemensamhetstid på Aya. Vi har utifrån att verksamheten växt utökat vårt gemensamhetsutrymme till att nu innefatta en hel lägenhet i samma hus som kontors och personalutrymme. Att vi fick denna möjlighet känns som en viktig pusselbit för att på sikt bereda plats för fler brukare kopplade till Aya.

På ledningsnivå har inga förändringar skett från föregående år, däremot har personalgruppen förändrats lite. Vi har en medarbetare som efter 15 år på Aya slutat vilket märks i en liten arbetsgrupp. Vi har under året även nyanställt utifrån att fler brukare än tidigare önskat få stöd från Aya.

Under 2021 och våren 2022 utökades uppdragen och brukare kopplade till Aya. Det känns fantastiskt roligt när vi får höra att valet föll på oss utifrån omdömen av andra brukare, anhöriga och även regional vård. Men då vår verksamhet utökas i hög takt såg vi en risk i att inte kunna bibehålla samma höga kvalitet på det stöd vi ger. Därför valde vi att ansöka om ett

begränsningstak hos kommunen. Detta för att vi i lugn och ro skulle hinna med att expandera i verksamhetens alla delar. Vi ser det som väldigt viktigt att fortsatt kunna vara stolta över vårt arbete och känna att vi inte på något vis sätter kvantitet före kvalitet.

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?

Under hösten 2022 genomfördes en brukarundersökning. Svarsfrekvensen var hög vilket vi uppskattar. Genom svaren skapades ett mycket användbart material för att öka kvaliteten på Ayas stöd. Våra brukare delade frikostigt med sig av sin personliga upplevelse av att få stöd från Aya, samt konkreta exempel på förbättringsmöjligheter. Tips och idéer vi tacksamt tog emot och flertalet har vi valt att arbeta vidare med.

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. Regelbunden uppföljning av social dokumentation görs veckovis för att vid eventuella brister korrigera omgående. En annan mycket viktig del i vår egenkontroll består i uppföljning av brukarens genomförandeplan. En aktuell genomförandeplan som kontaktperson och brukare tillsammans utformat ligger till grund för dom besök vår personal utför. Vi finns till för våra brukare, därför lägger vi stor vikt vid den enskildes upplevelse och önskemål i planeringsarbetet. 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 önskemål. Detta arbetssätt uppskattas av alla inkopplade parter och vi får ofta positiv feedback för vårt öppna sinne vid individuella anpassningar av stöd. Därför är det ett arbetssätt vi avser att fortsätta med samt utveckla vidare framåt.

Övrigt kvalitetsarbete

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

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

Kvalitetsarbete tar aldrig någon paus, utan är en ständigt pågående process. Vi arbetar

utifrån scheman, dags/vecko/månads och årsvis beroende vad som följs upp. Vi har kontinuerliga arbetsplatsträffar för att säkerställa att informationen når ut till våra medarbetare, men även utifrån att vi tillsammans skapar förbättrande åtgärder till förmån för Ayas verksamhet. Medarbetarsamtal är även en viktig del i Ayas kvalitetsarbete. Personalens synpunkter och åsikter tas omhand med stor respekt och tacksamhet. Tillsammans med ledning och medarbetarna närmast brukaren bygger vi tillsammans ett kvalitativt boendestöd med individen i centrum.

Personalomsättning

Personalomsättning för 2022 uppnår till 15 %.

Under året har vi valt att nyanställa utifrån ökat behov av personal då vår verksamhet växt. En medarbetare har valt att lämna oss för flytt söderut.

Att kunna rekrytera kompetent personal och framförallt behålla duktiga medarbetare är en stor utmaning. Vi tror att nyckeln handlar om inflytande och delaktighet i både det dagliga arbetet samt i verksamhetens framtidsplaner. Vi jobbar aktivt med sammanhållning och upplever att arbetslaget genuint bryr sig om varandra. Dom vet att "bjuder jag till här och nu, gör någon detsamma för mig nästa gång". Vi har korta beslutsvägar och uppmanar vår personal att vara delaktig i arbetet framåt genom synpunkter, önskemål och konkreta idéer.

Vi har under flera års tid haft förmånen att flertalet psykologistudenter gjort oss sällskap under sommarmånaderna. Vi har även kunnat erbjuda fortsatt timanställning under studieåret vilket säkrat en kontinuitet över tid även bland våra vikarier. Våra brukare har fått personal med genuint intresse för individens psykiska hälsa. För studenten en oersättlig erfarenhet av att möta individer med psykiska ohälsa eller andra utmaningar i sin vardag och inte enbart i ett samtalsrum.

Vår låga personalomsättning över tid tror jag kan kopplas samman med ett aktivt arbete tillsammans med den befintliga personalen. Att bli sedd, hörd och att inbjudas till delaktig i arbetsplaneringen skapar en Vi-känsla vilket är en stor del i god trivsel på arbetsplatsen. Sen tror jag även att det är viktigt att planeringsarbete och utbildningar även inkludera våra vikarier. Även dom timanställda måste få bekräftelse på att deras roll i arbetslaget är minst lika viktig som alla andras.

Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

42 %

Andelen kvinnor respektive män

28 % män och 72 % kvinnor

Kompetenshöjning

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

Hela vårt arbetslag har under 2022 deltagit i vidareutbildning i samarbete med Resource Center i Umeå. Utbildningen fokuserade på hantering av svår oro, ångest, panikattacker samt hjälp för att stötta individer med social fobi. Utmaningar som under pandemin många gånger utvecklats till det sämre genom samhällets nedstängning. Genom vidareutbildning i dom specifika utmaningarna vi möter hos våra brukare kan vi både minska riskerna för våra medarbetare, men även öka kvalitén på det stöd vi ger.

Aya har även tagit del av den Nationella satsningen för ökad kvalitet i omsorgen. Ayas verksamhetschef gick under våren 2022 klart Ledarskapsutbildningen för omsorgens chefer via Borås Högskola.

Vi har trots att det ekonomiska bidraget för studier på arbetstid via Äldreomsorgslyftet tagit slut valt att låta en medarbetare studera till Undersköterska på arbetstid. Vi hoppas att under 2023 få möjlighet till att ta del av den ekonomiska ersättning som kommunen har att fördela för att påbörjade studier skall kunna slutföras.

Uppgiftslämnare

Elin Wegebro

Verksamhetsansvarig Aya boendestöd

pkayaumea@gmail.com

090-12 94 56