

# Resultat- och kvalitetsberättelse



**2016**

Grb Stensholmsvägen

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Varför en resultat- och kvalitetsberättelse? .....	3
Vår enhet .....	3
Kvalitetsarbete.....	3
<b>Medborgare</b> .....	<b>4</b>
Brukarundersökning funktionshinderomsorgen .....	4
Synpunktshantering .....	4
Uppföljningsbara mål .....	5
<b>Verksamhet</b> .....	<b>6</b>
Systematiskt förbättringsarbete.....	6
Dokumentation.....	6
Kvalitetsrevision .....	7
Händelsehantering .....	7
Uppföljningsbara mål .....	8
<b>Arbetsgivare</b> .....	<b>9</b>
Medarbetarundersökning.....	9
Nyckeltal, personal .....	9
Uppföljningsbara mål .....	10
<b>Ekonomi</b> .....	<b>11</b>
Uppföljningsbara mål .....	11
Enhetens ekonomi, tusentals kronor (tkr).....	11
<b>Mer information</b> .....	<b>12</b>

# Inledning

## Varför en resultat- och kvalitetsberättelse?

En resultat- och kvalitetsberättelse sammanställs för att du som bor i Jönköpings kommun ska kunna få inblick i verksamheten och kunna ta del av vilka resultat som uppnås. Genom en resultat- och kvalitetsberättelse redovisas också de mål som enheten arbetat med under året.

## Vår enhet

### Verksamhetsbeskrivning

#### Presentation av enheten

Stensholmsvägens gruppbostad är belägen på Stensholm i Huskvarna. Enhetschef är Anne Johansson. På gruppboستaden är 12 medarbetare anställda varav 1 är man. Uppdraget är att verkställa den enskildes beslut om bostad med särskild service för vuxna enligt LSS.

### Kvalitetsarbete

En verksamhet med kvalitet följer de krav och mål som gäller enligt lagar och andra föreskrifter för verksamheten samt beslut som har meddelats med stöd av sådana föreskrifter.

Socialtjänsten i Jönköpings kommun redovisar kvalitet ur fyra olika perspektiv.

- Medborgare- Vad tycker de medborgare som behöver vår hjälp?
- Verksamhet - Hur säkerställer vi en god kvalitet i vårt utförande?
- Arbetsgivare - Hur skapar vi ett arbetsklimat som leder till god kvalitet i vårt utförande?
- Ekonomi - Hur hanterar vi våra resurser?

# Medborgare

## Brukarundersökning funktionshinderomsorgen

### Beskrivning

För att kunna utveckla kvaliteten är det viktigt att återkommande fånga åsikterna hos de medborgare som kommer i kontakt med verksamheten. Brukarundersökningen är gjord av socialförvaltningen och på ett urval av de brukare som har insats inom funktionshinderomsorgen i Jönköpings kommun. Siffrorna i tabellen visar ett medelvärde för området respektive funktionen. Skalan är 1-10 där 1 innebär "inte alls nöjd" och 10 "i allra högsta grad nöjd".

### Enhetschefens kommentar

Medborgarna har stora svårigheter att uttrycka sig verbalt och uttrycka hur man uppfattar insatserna. De legala företrädarna uttrycker stor nöjdhet kring hur deras närstående har det.

Resultatindikator	Utfall
Insatsen i sin helhet	8,33
Insatsens utförande	8,51
Fritidsaktiviteter	6,11
Information	7,69
Trygghet	8,38
Inflytande.	7,8
Bemötande	8,81

## Synpunktshantering

### Beskrivning

Genom att löpande fånga upp synpunkter (beröm, klagomål och förbättringsförslag) är målet att löpande kunna åtgärda orsakerna till synpunkterna och därigenom förbättra verksamheten. I tabellen nedan visas antalet synpunkter som registrerats för enheten i det digitala systemet för synpunktshantering.

### Enhetschefens kommentar

De legala företrädarna uppmanas vid informationsträffar, uppföljning av genomförandeplaner samt i övriga kontakter att lämna synpunkter. Flertalet uttrycker då sin nöjdhet över verksamheten som bedrivs. Inga synpunkter har lämnats,

Resultatindikator	Utfall
-------------------	--------

Resultatindikator	Utfall
Förbättringsförslag	
Klagomål	
Beröm	

## Uppföljningsbara mål

Mål:

### Förbättringsarbete

 Osäker bedömning om målet nås

#### Beskrivning av mål

Varje enhet ska under året genomföra förbättringsarbeten i verksamheten. De genomförda förbättringsarbetena ska ta sin utgångspunkt i ett medborgarperspektiv.

#### Enhetschefens kommentar

Förbättringarna som gjorts har haft sin utgångspunkt i medborgarnas behov. Under året har arbetsgruppen inte varit fulltalig och därför har fokus varit på mindre förbättringar men som är till nytta för medborgarna.

Mål:

### Aktiviteter

 Målet har nåtts eller förväntas nås

#### Beskrivning av mål

Känslan av sammanhang (KASAM) ska stärkas hos medborgarna bland annat genom kultur- och fritidsaktiviteter. I 100% av alla genomförandeplaner samt sammanfattningar ska framgå erbjudande och utförda kultur- och fritidsaktiviteter.

#### Enhetschefens kommentar

Eftersom en uppskattad aktivitet inte kunde fortsätta i början av året har arbetet under året handlat om att hitta nya aktiviteter och lokaler för dessa. Någon aktivitet har startats och några ska provas och utvärderas under 2017.

I genomförandeplaner framgår vilka aktiviteter den enskilde har samt på vilket sätt den enskilde har delaktighet i sitt dagliga liv.

# Verksamhet

## Systematiskt förbättringsarbete

Grunden för utveckling av en arbetsplats är att arbeta systematiskt med förbättringsarbete. Ett viktigt inslag är att uppmärksamma och försöka arbeta med att förbättra det som gått fel. Förbättringsarbetet ska genomsyra arbetsplatsen och genom årlig egenkontroll görs en granskning av hur långt enheten kommit. Mätarens utslag indikerar enhetens egen bedömning av det systematiska förbättringsarbetet där rött=nej, gult=delvis och grönt=ja.

### Enhetschefens kommentar

Arbetet med förändringsarbete har stannat av under året. Mest på grund av förändringar i personalgruppen och att gruppen inte varit fulltalig under stora delar av året. Arbetsgruppen behöver en omstart med förbättringsarbete.



## Dokumentation

Varje år görs en egenkontroll av dokumentationen genom stickprov. De områden som granskas är bland annat att dokumentationen ska vara lätt att följa, innehålla relevant information och att det inte ska finnas kränkande formuleringar. Mätarens utslag indikerar enhetens egen bedömning av dokumentationen där rött=nej, gult=delvis och grönt=ja.

### Enhetschefens kommentar

Utifrån medborgarnas omfattande behov av struktur och tydlighet är grunden i arbetet tydligt formulerade genomförandeplaner som blir arbetsredskap för medarbetarna.



**Enhetschefens kommentar**

---

## Kvalitetsrevision

Socialtjänsten genomför kvalitetsrevisioner av enheterna, som har sin utgångspunkt i nationellt reglerade krav om egenkontroll. Syftet med kvalitetsrevisionen är att se hur kvalitetsarbetet organiseras. Resultatet av kvalitetsrevisionen ger en bild av hur systematisk enheten är i det arbetet. Däremot ska inte omdömet i kvalitetsrevisionen tolkas som en fullständig bild av vilken kvalitet som finns inom enheten.

## Revisorns kommentar

**2015**

Verksamheten har ett kvalitetsmedvetande och är i början av ett systematiskt kvalitetstänkande. Systematiska angreppssätt är införda inom vissa områden. Det finns tillämpningar av angreppssätt inom några områden. Verksamheten har några få uppföljningar som kan påvisa tydliga resultat.

### **Förutsättningar för förbättring av verksamheten**

Verksamheten behöver fortbildning kring kvalitetsarbete för att få med samtliga medarbetare i arbetssättet. Verksamheten behöver utveckla arbetsplatsen så att förbättringsarbetet ska bli en del av vardagen. Vidare behöver tillämpningen av kvalitetsarbetet och arbetet med uppföljningar och resultat vidareutvecklas.

## Händelsehantering

För att kunna utveckla verksamhetens kvalitet är det viktigt att hela tiden hitta områden som behöver utvecklas och förbättras. En del av detta är att kartlägga de händelser som uppstår i vardagen. Genom att klargöra möjliga orsaker och arbeta med åtgärder och uppföljning kan verksamhetens kvalitet förbättras.

I tabellen nedan visas de områden där flest händelser rapporterats under året.

Händelser kring läkemedel dokumenteras alltid. Andra händelser både rörande verksamheten, fastigheten eller arbetssätt dokumenteras mer sällan. Syfte och arbetet med händelsehantering behöver få ett större fokus under kommande år.

Resultatindikator	Utfall
-------------------	--------

Resultatindikator	Utfall
Utrustning/lokaler	
Läkemedel	23
Omvårdnad Socialtjänst	
Kommunikation/information	1
Transporter/förflyttning	
Säkerhet	6

## Uppföljningsbara mål

Mål:

**Incontrol**

■ Målet har ej nåtts eller bedöms inte kunna nås

### Beskrivning av mål

Öka inrapporterade händelser/störningar och synpunkter/klagomål i Incontrol där händelserna ska leda till 5 rutinkort under året.

### Enhetschefens kommentar

Det totala antalet händelser under året har minskat. Dock har andelen händelser som inte rör läkemedel tex säkerhet och kommunikation ökat. Målet med rutinkort utifrån inrapporterade händelser har inte uppnåtts. Rutinkort har skapats utifrån händelser och aktiviteter som i flera fall borde genererat en händelse men som det inte gjorts.



# Arbetsgivare

Om medarbetarna mår bra är det till fördel för den vård, omsorg, stöd och behandling som ska utföras åt kommunens medborgare. I Jönköpings kommun finns det också särskilda mål med det personalpolitiska arbetet, som innebär att kommunen har särskilt högt satta ambitioner vad gäller att vara en bra och attraktiv arbetsgivare.

## Medarbetarundersökning

En del av medarbetarundersökningens frågor mäter Hållbart Medarbetarengageman, HME. Frågeområdena är ledarskap, motivation och styrning.

Medarbetarundersökningen hade något lägre svarsdeltagande än förra gången. Arbetsgruppen är under förändring när medarbetare slutat och nya har/kommer börja. Arbetet ligger framför att hitta samarbetsfomer, tillit till varandra och chef.

Resultatindikator	Enhet	Nämnd
Ledarskap	4	4,1
Motivation	4,5	4,3
Styrning	4,2	4,1

## Nyckeltal, personal

Enligt VIP 2016-2018 ska sjukfrånvaron minska. Särskild vikt ska ägnas kvinnor eftersom sjukfrånvaron är avsevärt högre bland dem än bland män. Vidare ska enligt VIP timanställningar minska och hållas på en balanserad nivå utifrån behovet. Uppföljning görs därför av timlön som andel (%) av den totala arbetstiden. Jämförelse görs med värdet för nämnden. Antalet timmar utförda av timanställda redovisas även omräknat till antal årsarbetare. Uppföljning görs också av fyllnadstid och övertid. Uppgifterna avser mars-december.

Verksamheten kräver kontinuitet av medarbetare för medborgarnas välbefinnande. För vissa arbetsuppgifter krävs att det är rutinerad och van personal. Detta medför periodvis stor belastning på ordinarie personal som får förändra sitt schema eller jobba mer-övertid. Sommaren är en särskilt känslig och krävande tid.

Trots detta är sjukfrånvaron, särskilt den korta låg. Detta beror till stor del på det stora engagemang och meningsfullhet för arbetet som medarbetarna känner och uttrycker.

Resultatindikator	Enhet	Nämnd
-------------------	-------	-------

Resultatindikator	Enhet	Nämnd
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	3,8	6,8
Fyllnadstid som andel (%) av den totala arbetstiden		1,1
Antal timmar fyllnadstid omräknat till årsarbetare	0,33	21,57
Övertid som andel (%) av den totala arbetstiden	0,3	1,2
Antal timmar övertid omräknat till årsarbetare	0,21	23,23
Timlön som andel (%) av den totala arbetstiden	19	12,1
Antal timmar timlön omräknat till årsarbetare	2,37	232,75

## Uppföljningsbara mål

Mål:

### Utbildning



Målet har ej nåtts eller bedöms inte kunna nås

#### Beskrivning av mål

Kunskapen i arbetsgruppen ska öka genom utbildning samt resurspersoner. I 100% av alla minnesanteckningar från APK ska framgå att utbildningar och information från resurspersoner har tagits upp.

#### Enhetschefens kommentar

Målet har inte uppnåtts. På grund av personalförändringar har reurspersoner slutat och nya har inte utsetts. Genomförda utbildningar har inte informerats om kontinuerligt på APK.

# Ekonomi

## Uppföljningsbara mål

Mål:

**Budget i balans.**

■ Målet har ej nåtts eller bedöms inte kunna nås

### Beskrivning av mål

Ha en budget i balans vid årets slut.

### Enhetschefens kommentar

Målet har inte uppnåtts. Medarbetarna är i stort medvetna och planerar vid inköp. Stor medvetenhet finns vid planering av vikarier men det har under året varit flera situationer och tidpunkter som kräver extra resurser. Både för aktiviteter för medborgarna men också för introduktion samt dubbelbemanning för nyanställda.

## Enhetens ekonomi, tusentals kronor (tkr)

Verksamheten har svårt att hålla de tilldelade ramarna. Stor del i detta har medborgarnas stora behov av kontinuitet samt lång introduktion av nyanställda som gör att ordinarie personal får arbeta övertid.

Verksamhet	Budget	Utfall	Avvikelse
Total	0	170	-170

## Mer information

I den här resultat- och kvalitetsberättelsen finns en bild av enhetens resultat och arbetet för att förbättra kvaliteten.

Vill du veta mer kan du tala med våra medarbetare, men också själv söka information på:

- Jönköpings kommun - [www.jonkoping.se](http://www.jonkoping.se) (sökord KKIK)
- Öppna jämförelser - Resultat i jämförelse med andra kommuner - [www.socialstyrelsen.se/oppnajamforelser](http://www.socialstyrelsen.se/oppnajamforelser)
- Inspektionen för vård och omsorg - [www.ivo.se](http://www.ivo.se)
- Socialstyrelsen - [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)