

Verksamhetsberättelse 2023

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, tiden bara rusar fram och vi med den!

Verksamhetsåret på Aya har flutit på utan större bekymmer. Vi har under året behållit vår stabila personalgrupp, med undantag från en medarbetare som under våren checkade ut från Aya efter mer än 20år och numera kan titulera sig som pensionär. Hen var även en del i vår styrelse så där har vi nyrekryterat. Det har givit oss nya idéer, infallsvinklar och tankesätt som vi tror kommer gynna vår verksamhet både på kort och lång sikt.

Vi har under början av 2023 övergått till ett mer digitaliserat arbetsätt i våra planeringsverktyg. Det har tagit tid att ställa om men nu är allt på plats och vi upplever det som mycket positivt. Ökad säkerhet genom digitala checklistor och inloggningar säkerställer dom vårdinsatser vi ger ytterligare. Anställda är även utrustade med personliga arbetsmobiler vilket förenklar kontaktvägarna avsevärt mellan brukare och önskad personal.

Något som dock genomsyrat året på ett minde positivt sätt är den ovisshet som det politiska beslutet som togs i juni 2023 i form av ett sammanhållet boendestöd. Att vi som organisation och arbetslag känt oro är av mindre vikt, den stora utmaningen har varit att bemöta våra brukares tankar och känslor. Att stödja individer som upplever stark oro och ångest kopplat till ett beslut som vi inte vet så mycket om eller på vilket sätt det kommer påverka den enskilde både är för oss fortsatt en utmaning. För många av våra brukare har kontakten med Aya funnits i över 20år, vilket gör att vår personal är en stor del, och i vissa fall det enda sociala nätverket. Vi hoppas att början av 2024 bringar oss klarhet i beslutets genomförande då ovissheten ofta är den största fienden för negativa tankar.

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 egna dags-, vecko-, månads-, års-hjul. Genom att systematiskt följa upp och kontrollera rutiner, dokumentation och administrativa uppgifter 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 i.

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 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 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 för individen.

Personalomsättning

15 %

Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

33 %

Andelen kvinnor respektive män

75 % kvinnor, 25 % män

Kompetenshöjning

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

Under våren gick vår personal en 2-dagars utbildning i MI-samtalsmetodik. Utifrån våra brukares behov av stöd såg vi det som en bra vidareutbildning för att motivera till ökad delaktighet i vardagssysslor och förståelse för den enskildes behov utifrån dagsform.

Vi har även en tillsvidareanställd medarbetare som på arbetstid får del av veckan avsatt för studier till undersköterska.

Uppgiftslämnare

Elin Wegebro

Verksamhetschef

elin@pkaya.se

070-229 81 99, 090-12 94 56