



Göteborgs Stad  
Social resursförvaltning

# Granskningsrapport

## Brukarrevision Idrottsplatsen Daglig verksamhet Centrum SDF 2017



Göteborgs Stad  
Social resursförvaltning

---

## INLEDNING

---

*Syftet med brukarrevisionsarbetet är att söka finna nya och bättre sätt att ta reda på vad ”de vi är till för” inom verksamhetsområdena funktionshinder och boendeverksamheten tycker om verksamheten. Brukarrevisionsmetoden utgör ett komplement till metoder såsom tex. enkäter. Brukarrevisionsarbetet ska ses som en del av Göteborgs stads kvalitetsarbete.*

*Ett brukarrevisionssteam består av fyra personer (två brukare, en närstående och en samordnare). En hel dag ägnas åt ”platsbesök” då gruppen besöker en verksamhet och ställer frågor till brukare och personal om inflytande/delaktighet respektive bemötande. Efter intervjuerna träffas teamet för att prata ihop sig om det samlade intrycket av verksamheten. Gruppen gör en färgbedömning där verksamheten ges grönt, gult eller rött kort inom olika delområden. Några dagar senare träffar brukarrevisionssteamet brukarna och personalen för återföring då teamet delar med sig av vad de upplever att verksamheten har för styrkor respektive förbättringsområden. Den här rapporten är en sammanfattning av teamets slutsatser.*

### Sammanfattning – helhetsbedömning

#### **Om Idrottsplatsen**

Idrottsplatsen är en ganska nystartad daglig verksamhet med några år på nacken, start 2014. Personalgruppen är sex personer varav hälften arbetat två år eller mer. Gruppen har en metodhandledare knutet till sig ett par dagar i veckan. Under de senaste två åren har det varit tre chefsbyten. På idrottsplatsen arbetar 14 brukare. De har förmiddags- och eftermiddagspass. Flertalet handlar om att själva utöva idrott (förmiddagar) vilket kombineras med uppdrag kopplade till idrott (städning av hallar), sköta egna lokaler, data arbete, skriva ”min bok”, utforskande besök och utflykter i omgivningen. Planer och tankar finns runt att pröva vardagsekonomi, hantverk/skapande och/eller matlagning.

#### **Bemötande**

Arbetstagarna trivs mycket bra. Det mesta man gör är roligt som att äta frukost, träna och umgås med de andra deltagarna. Arbetstagarna tycker mycket om sin personal och att de bryr sig om varandra på arbetsplatsen. Även teamet såg flera situationer av genuin ärlig omsorg om den andre, om medmänniskan. Vid frågan om vad som var tråkigt kunde flera säga ”ingenting” några sa städning. En sa ”detta är mer än bara en daglig verksamhet”. Även personal menar att de trivs mycket bra, de har roligt på sitt arbete.

Arbetstagarna trivs med personalen ”de är snälla och omtänksamma och jag kan vända mig till dem” säger en. En annan säger att de är öppna och välkomnande. De intervjuade tycker också om sina arbetskamrater ”vi kan skoja och man bryr sig om varandra”. Det känns inte igen att man varit dum mot varandra.

Arbetstagare vågar berätta det de har på hjärtat till personal. Någon önskar att personalen frågar mer så att man *"kan sätta ord på saker och ting"*.

Arbetstagare tycker de får tillräckligt med stöd. Personal och arbetstagare litar på varandra att de kan och en säger *"jag vill våga"*. Man lyssnar på varandra men det finns undantag det är inte alltid som arbetstagare tycker att de blir lyssnad på. Detsamma gäller att få tid att prata och inte bli avbruten, någon upplever sig avbruten i samtal medans merparten är nöjda. Det fungerar väl när det handlar om att ringa sig sjuk eller att personal hör av sig.

Under rast och lunch säger arbetstagarna att de har lugn och ro. Arbetstagare finner med lätthet ett rum att sitta i för de som vill sitta ifred. Arbetsgruppen har kommit fram till att ha bestämda platser vilket skapat lugn vid matsituationer. Teamet undrar också om personal och arbetstagare fikar (kaffe te vid mindre raster) tillsammans? Teamet fick olika svar runt det.

Vid konflikter får teamet ett enhetligt svar, man vänder sig till personal. Det är sällan konflikter men om det uppkommer finns personal där.

## **Delaktighet och inflytande**

Arbetstagarna var nöjda med sina arbetsuppgifter. Något att diskutera är tankar runt;

- Är arbetsuppgifterna tillräckligt varierande?
- Roterar och prövar arbetstagarna alla möjligheter på ett bra sätt?
- Hur kan man ta reda på om en arbetstagare är redo och vill pröva något nytt?

Arbetstagarna uppfattar att de valt sin arbetsplats och att de får lite nytt ständigt. När det handlar om studiebesök är *"Idrottsplatsen möter-.."* då en kunnig och/eller känd person bjuds in mycket populärt. Det kan på ett vis liknas vid frågan teamet har om studiebesök (i frågeguiden finns frågan om man presenterar enheten vid studiebesök). Då bjuds en känd person inom idrottsvärlden in till arbetsplatsen. Vid sådana möten har man tagit proffsiga foton som sedan hänger på väggarna i matrummet.

Teamet undrar om inflytandet kan ökas genom att använda bilder på maträtter och använda bilder i kommunikation?

Arbetstagarna tycker de kan bestämma var de vill arbeta. Och de har även sina planer för andra arbetsplatser, framöver. När det handlar om lokalerna är det negativt att det bara finns en toalett och att inte lokalerna är handikappanpassade (lokalerna på Kviberg). Däremot verkade alla nöjda med läget. Teamet frågade

om att ta sig till jobbet och någon undvek färdtjänst då de åkt fel flera gånger. Kan detta vara hindrande att inte veta om man kan komma i lugn och ro till arbetet?

Teamet undrar kring flytten till nya lokaler. I vilken omfattning och hur har personalen organiserat sig och samtalat kring planering av flytt? Har personalgruppen kunnat föra samtalen inom gruppen och med arbetstagare själva eller har skulle de behövt stöd från sin organisation (stadsdelar och ledarskapet)? Vad har arbetstagare kunnat påverka och vad har de inte kunnat påverka? Vet arbetstagarna vad de kan påverka och hur?

Arbetstagare tycker om och är nöjda med det sätt som personalen planerar dagen. Det sker genom att personal planerar ett sex veckor långt schema och de har morgonmöten då arbetsuppgifter fördelas. Teamet undra om arbetstagare kan bli än mer delaktiga i planeringen? Hur kan de rotera mellan arbetsuppgifter och grupper? Loggboken uppskattas mycket som gås igenom på fredagar.

Det är mycket positivt att arbetstagare tycker de kan säga sin mening, vad de tycker. De verkar vara medvetna om att de har en genomförandeplan och att den görs regelbundet. Trots det förlitar de sig mycket på personal *”de håller reda på det med pärmar och planering”*.

Det är inga problem att få vikarier vilket är positivt för kontinuitetens och trygghetens skull. Hur kan man arbeta för att få mer kvinnor till enheten?

Det verkar som enheten står inför utmaningar därför vill teamet lyfta fram:  
Hur påverkas enheten av de på senare tid ganska stora förändringarna:

- Ny chef
- Indragen frukost
- Flytta till ny lokal
- Att arbeta dagtid och mindre kväll/natt (camping exempelvis) och helg?

Kan för och nackdelar diskuteras? Kan vad som kan påverkas och inte göras tydligt? Kan arbetstagare involveras?

### **Om samtalsmatta**

Teamet tror att samtalsmatta är ett möjligt redskap för att öka inflytandet på gruppens och egna aktiviteter samt delaktigheten. När teamet testade mattan var en personal med och sammanfattningsvis förstod personen hur mattan används och kunder därmed visa på om man var exempelvis nyfiken på nya moment nya arbetsuppgifter. Det skulle också kunna ge möjlighet att välja mellan på förhand bestämda alternativ, som luncher eller annat.

---

## BEMÖTANDE

---

### *Styrkor (+)*

- + Arbetstagarna trivs mycket bra.
- + Det mesta man gör är roligt.
- + Arbetstagarna tycker mycket om sin personal.
- + De bryr sig om varandra på arbetsplatsen.
- + De har roligt på sitt arbete.
- + Personal är öppna och välkomnande.
- + De intervjuade tycker om sina arbetskamrater.
- + Arbetstagare vågar berätta det de har på hjärtat till personal.
- + Arbetstagare tycker de får tillräckligt med stöd.
- + Personal och arbetstagare litar på varandra att de kan.
- + Under rast och lunch säger arbetstagarna att de har lugn och ro.
- + Arbetstagare finner rum att sitta i för de som vill sitta ifred.
- + Arbetsgruppen har kommit fram till att ha bestämda platser vid lunch vilket skapat lugn.
- + Det är sällan konflikter men om det uppkommer finns personal där.

### *Förbättringsområden (-)*

-

### *Frågor (?)*

- ? Någon önskar att personalen frågar mer – på vilket sätt vill man sätta ord på saker och ting?
- ? Någon önskar att personalen frågar mer
- ? Någon arbetstagare menar att personal kan lyssna mer – vad menar man med det? Vilka situationer?
- ? Någon upplever sig avbruten i samtal.
- ? Kan arbetsplatsen använda bilder på maträtter och använda bilder i kommunikation?
- ? Fikar personal och arbetstagare tillsammans?

## *Färgbedömningar*

<b>Trivsel</b>	Trivsel med personal och arbetskamrater är bra.
<b>Stöd och omtanke</b>	Brukarna får ganska bra stöd och personalen lyssnar och pratar med brukarna allt som oftast.
<b>Rast lunch fika</b>	Brukarna tycker bemötandet vid fika, lunch och raster är bra.
<b>Konflikter – problemsituationer</b>	Konflikter och problemsituationer hanteras bra.
<b>Totalbedömning Bemötande</b>	Bemötande är bra på den dagliga verksamheten.

---

## DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

---

### **Styrkor (+)**

- + Arbetstagarna var nöjda med sina arbetsuppgifter.
- + Arbetstagarna uppfattar att de valt sin arbetsplats
- + Arbetstagare uppfattar att de får lite nya arbetsuppgifter ständigt.
- + ”Idrottplatsen möter..” ger mycket.
- + Proffsiga foton som sedan på väggarna i matrummet inspirerar.
- + Inga problem att få vikarier.
- + Arbetstagarna tycker de kan bestämma var de vill arbeta.
- + Arbetstagare tycker om och är nöjda med det sätt som personalen planerar dagen.
- + Loggboken uppskattas mycket som går igenom på fredagar.
- + Det är mycket positivt att arbetstagare tycker de kan säga sin mening.
- + De verkar vara medvetna om att de har en genomförandeplan.
- + Inga problem att få vikarier.
- + Kontaktperson systemet fungerar bra.

### **Förbättringsområden (-)**

- Teamet undrar om inflytandet kan ökas genom att använda bilder på maträtter.
- Kan bilder användas mer i kommunikation?
- Det finns bara en toalett (Kviberg).
- Lokalerna är handikappanpassade (Kviberg).
- Färdtjänst åker fel (till Kviberg) vilket oroar i onödan.

### **Frågor (?)**

- ? Är arbetsuppgifterna tillräckligt varierande?
- ? Roterar och prövar arbetstagarna alla möjligheter på ett bra sätt?
- ? Hur kan man ta reda på om en arbetstagare är redo och vill pröva något nytt?
- ? Teamet undrar om inflytandet kan ökas genom att använda bilder på maträtter och använda bilder i kommunikation?
- ? I vilken omfattning och hur har personalen organiserat sig och samtalat kring planering av flytt?

- ? Har personalgruppen behövt stöd utifrån (stadsdel, ledning/chef) för kunnat föra samtal inom gruppen och med arbetstagare om flytt?
- ? Vad har arbetstagare kunnat påverka och vad har de inte kunnat påverka?
- ? Teamet undra om arbetstagare kan bli än mer delaktiga i planeringen?
- ? Hur kan de rotera mellan arbetsuppgifter och grupper?
- ? Förlitar arbetstagare sig för mycket på personal?
- ? Hur kan man arbeta för att få mer kvinnor till enheten?
- ? Hur påverkas enheten av de på senare tid ganska stora förändringarna:
  - o Ny chef
  - o Indragen frukost
  - o Flytta till ny lokal
  - o Att arbeta dagtid och mindre kväll/natt (för att campa exempelvis) och helg?
- ? Kan enheten pröva samtalsmatta och bildstöd mer?

### ***Färgbedömningar***

<b>Arbetsuppgifter</b>	Brukarna har stort inflytande över sina arbetsuppgifter.
<b>Arbetsplats</b>	Brukarna kan till en del påverka var och när de vill jobba.
<b>Möten och planering</b>	Brukarna är ibland delaktiga i möten och planering.
<b>Totalbedömning inflytande/delaktighet</b>	Brukarna har till en del inflytande är delaktiga i den dagliga verksamheten.