



Göteborgs Stad
Social resursförvaltning

Brukarrevision

Villa Söder

Boendeverksamheten
Social resursförvaltning
2018



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 t.ex. enkäter. Brukarrevisionsarbetet ska ses som en del av Göteborgs stads kvalitetsarbete.

Ett brukarrevisionsteam 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 bemötande respektive inflytande/delaktighet. 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 brukarrevisionsteamet 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

Villa Söder har ett tiotal deltagare eller praktikanter. De har stor bestämmande över vad de vill göra under dagen. Återkommande aktiviteter är:

- Yoga
- Träning 2 dagar/veckan
- Åka till IKEA
- Tömma soprum på boendet Alma varannan vecka
- Utflytt
- Byte av lägenheter
- Montera möbler i huset (IKEA)
- Sortera i huset (IKEA)

Det viktigaste är motivering menar gruppen, motivera att arbeta. Morot i form av lön eller ersättning finns inte.

Det är idag 11 inskrivna och 8 praktikanter igång och de arbetar olika mycket. Det är cirka 3 - 4 där varje dag. Arbetstid är mellan 9.00-15.00 vid 12.00 går en del. De börjar dagen med förstärkningsfika i form av gröt. Efter fikat planeras dagen.

Vi fick tillfälle att intervjua två deltagare och två personal. Teamet pratade en del om hur vi skulle hantera att det bara var två personer som blev intervjuade. Eftersom vi gjorde flera besök och inte lyckades få till flera intervjuer under en period av tre veckor kom vi fram till att ändå göra en rapport av det material vi har.

Därför får resultatet tas emot utifrån att det inte visar en tillräckligt hel bild av enheten. Eftersom det var ett lågt antal arbetande /dag cirka 1-3 personer under perioden för brukarrevisionen så beslutade vi ändå att förmedla den ögonblicksbild så som det uppfattas av deltagarna.

Bemötande

Deltagarna trivs bra *"jag vill inte gå hem", "det stämmer med mina förväntningar"* och *"jag tycker om friheten och att man tar hänsyn till hur man mår"*.

De trivs också med personal och med andra deltagare. De menar att deltagare bemöts med respekt *"jag har förtroende för personalen och de uppmuntrar mig"*. När personalen lyssnar så berättar en deltagare att de omformulerar det man försöker säga och det görs på ett respektfullt och bra sätt. Stödfika (gröt) verkar viktigt att behålla.

Deltagare tycker att de för det mesta blir uppmuntrade att utmana sig *"både ja och nej"* säger en. Personal uppfattas vara tillgängliga och närvarande. Personal och deltagare fikar och äter ihop *"alla vill ha det så"*.

Deltagare finner någon att prata med om de har behov. Däremot så tror inte deltagare att de har en kontaktperson i gruppen. Det är en fördel om de vet vem som är deras kontaktperson om enheten arbetar med kontaktmannaskap. Deltagare uppfattar att de får återkoppling på sina synpunkter.

Delaktighet och inflytande

Deltagare tycker det fungerar bra att det är drogfritt på arbetet. Deltagare nämner morgonmöten, förslagslådan och samtal som forum för delaktighet. När det gäller husmöten så var man osäker på hur ofta de var och skillnad mellan hus- och morgonmöten. De var inte säkra hur återkopplingen sker men menade att husmöten är ett forum.

Någon önskar bättre verktyg i monteringen. Arbetsuppgifter väljs utifrån förmåga på ett bra sätt. De får pröva det man vill menar de. Arbetsuppgifterna fungerar bra eller ganska bra för alla. De kan påverka utbudet helt eller i viss mån. deltagare tycker de får bestämma lika mycket. De tycker *"de litar på mig"*. Personalen litar på dem. Det fanns viss osäkerhet vem som bestämmer på enheten.

Personalen är medveten om risken att könsroller cementeras det vill säga att kvinnor tenderar att göra vissa arbetsuppgifter och män vissa. Personalen försöker arbeta bort detta.,

Hur fungerar en arbetsgrupp som är 2-3 personer jämfört med 8-10 personer? Om man leker med tanken... hur påverkar en större arbetsgrupp arbetet med:

Delaktighet?

Inflytande?

Kontaktmannaskap?

Teamet tror...:

..att enheten behöver prata om droger, frivillighet och ansvar och vad detta betyder för att vara inskriven och/eller bli utskriven/skriva ut sig?

..att det finns en bra "kärngrupp" bland deltagarna men de behöver bli fler för dynamikens skull.

..att det är oklart med möten och återkoppling.

Villa söder arbetar med många spännande delar och teamet undrar:

- Hur skall enheten organisera sig?
- Hur kan ansvarsområden fördelas mellan personal?
- Kan ledarskapet förtydligas, vem bestämmer vad?

Hur kommer det sig att man exempelvis kan arbeta 1 gång/månaden och fortfarande vara inskriven? Vad innebär det för:

- Planeringen?
- De övriga som arbetar?
- För "strukturen i tillvaron"?

BEMÖTANDE

Styrkor (+)

- + Deltagarna trivs bra
- + De trivs med personal och med andra deltagare
- + Deltagare menar att deltagare bemöts med respekt
- + Personalen lyssnar på ett bra sätt
- + Personal visar respekt
- + Personal uppfattas vara tillgängliga och närvarande
- + Personal och deltagare fikar och äter ihop
- + Deltagare finner någon att prata med om de har behov
- + Deltagare uppfattar att de får återkoppling på sina synpunkter.

Förbättringsområden (-)

- Deltagare tror inte att de har en kontaktperson i gruppen, arbetar man med kontaktmannaskap?

Frågor (?)

- ? Deltagare tycker att de för det mesta blir uppmuntrade att utmana sig men inte alltid, hur kommer det sig?
- ? Någon önskar bättre verktyg i monteringen

Färgbedömningar

Trivsel	Brukarna trivs bra i bostaden.
Hänsyn, omtanke och lyssnande	Personalen ger ett gott stöd. De lyssnar och pratar med brukarna på ett bra sätt.
Tillgänglighet	Personalen är tillgänglig på olika sätt utifrån behov.
Problem- och konfliktlösning	Konflikter och problemsituationer hanteras ganska bra.
Totalbedömning bemötande	Bemötandet är bra.

DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Styrkor (+)

- + Deltagare tycker det fungerar bra att det är drogfritt på arbetet
- + Deltagare nämner morgonmöten, förslagslådan och samtal som forum för delaktighet
- + Arbetsuppgifter väljs utifrån förmåga på ett bra sätt
- + Deltagare får pröva det man vill
- + Deltagare tycker de får bestämma lika mycket
- + Stödfika verkar viktigt att behålla
- + Personal söker sätt att bryta könsroller i arbetet

Förbättringsområden (-)

- Enheten behöver prata om droger, frivillighet och ansvar
- Vad är regler för att bli in- och utskriven
- Deltagare behöver bli fler
- Det är oklart med möten och återkoppling
- Hur skall de organisera sig?
- Hur kan ansvarsområden fördelas?
- Kan ledarskapet förtydligas vem bestämmer vad?

Frågor (?)

- ? Deltagare var osäker på hur ofta och skillnad mellan hus- och morgonmöten
- ? De var inte säkra hur återkopplingen sker
- ? Någon önskar bättre verktyg i monteringen
- ? Arbetsuppgifterna fungerar bra eller ganska bra för alla
- ? De kan påverka utbudet helt eller i viss mån
- ? Det fanns viss osäkerhet vem som bestämmer på enheten

Färgbedömningar

Information	Brukarna får den information de behöver i arbetet.
Forum för påverkan	Brukarna ges få möjligheter för att kunna påverka den egna situationen såväl som verksamheten.
Planering	Brukarna kan i viss mån påverka hur de använder sig av arbetet.
Totalbedömning Inflytande/delakti ghet	Brukarna har till en viss del inflytande och är ganska delaktiga i verksamheten.