



Göteborgs Stad
Social resursförvaltning

Brukarrevision

Munkebäcken

(tillhörande Vidkärrsgrupperna Härlanda SDF)

2009



Göteborgs Stad
Social resursförvaltning

INLEDNING

Brukarrevison är en metod för kvalitetsgranskning och är ett sätt att ta reda på vad "de vi är till för" tycker om sin verksamhet. En brukarrevisionsgrupp består av fyra personer (två brukare, en närstående och en samordnare). Under en dag besöker gruppen verksamheten och ställer frågor till brukarna och personalen om inflytande/delaktighet och bemötande. Efter intervjudagen träffas gruppen för att diskutera vad de tycker var bra och vad de tycker att verksamheten borde förbättra. Gruppen gör också en färgbedömning där verksamheten ges grönt, gult eller rött kort inom olika delområden. Några dagar senare träffar brukarrevisionsgruppen brukarna och personalen för att samtala om gruppens slutsatser. Samtalet som förs då är kanske den viktigaste delen av metoden. Den muntliga rapporteringen sker via "Akvariemodellen" där man sätter stort fokus på lyssnande. Den här skriftliga rapporten är en sammanfattning av vad gruppen drog för slutsatser efter intervjudagen och bör utgöra ett underlag för enhetens framtida, långsiktiga kvalitetsarbete.

Sammanfattning - helhetsbedömning

Vi uppfattar trivseln som mycket bra på Munkebäcken, hos brukare såväl som personal. Brukare litar på personalen, vågar prata med personal om det mesta och personalen lyssnar. Brukare upplever det positivt att personal kan ta sig tid. Det visar sig i att det finns "luft i schemat" och de gör exempelvis promenader eller besöker biblioteket. Det är positivt att man har en annan verksamhet i samma hus (äldreboende). Personalen trivs mycket bra med brukarna och arbetskamrater och de vill finnas till hands och vägleda. Personal upplever att de kan ge tillräckligt med stöd. Brukare kan ibland mer än de själva tror, menar personal, och då försöker personalen att puscha på.

Det är lugn och ro under lunchen vilket önskas. Däremot är rasten inte lugn för en grupp i enheten.

Det finns forum för att lösa konflikter som brukarmöten (1 gång/månaden) och genom en god kontakt med personal. Vid konflikter försöker personal ha ytterligare en personal med men personal ser det som bra om arbetstagarna kan lösa konflikter själva. De är dock beredda att hjälpa till. Personal sätter vikt på god kommunikation med personal på boenden för att ta reda på behov. Personal och brukare är nöjda med sitt system att höra av sig vid exempelvis sjukdom. Brukare är nöjda med välkomnande och avsked under arbetsdagen. Det verkar finnas vissa förutsättningar för val av lunch, då verksamheten nyligen bildat ett matråd.

Vi ser inte att lokalerna i källaren är en god arbetsmiljö. Det nämndes vara kallt på vinter och varmt på sommaren, lokalerna kan te sig mörka. Överlag tror vi att det är bra att se över behov av renovering och även till viss del handikappanpassning.

Det kan vara negativt med utspridda arbetsgrupper (textil och industri). Det är positivt att brukare får göra det arbetsuppgifter de vill. Brukarna vill inte byta arbete utan trivs. De kan ändra sina arbetstider. Det intrycket förstärks genom att personal ser att brukare är stolta över det de uträttar. Nya arbetsuppgifter introduceras av personal men visst inflytande kan nås då brukaren själv kan låta intresse styra (ex blanda musik, dator eller baka).

För delaktigheten och inflytande är det positivt att brukare kan säga det de vill under morgonmöten och brukarmöten. Brukarna syns och ges möjlighet att tala för sig vid studiebesök. Brukarna är nöjda med hur de kommer till arbetet, som taxi etc.

Det är viktigt med morgonmöten då de planerar in behov och dagen och veckan och de vet om vad brukarmöten innebär. Mötena är uppskattade. Andra möten som habiliteringsmötena görs kända då de inträffar genom förberedelse, kaka och information till gruppen

BEMÖTANDE

Styrkor (+)

- + Brukare litar på personalen
- + Brukare trivs mycket bra
- + Brukare vågar och kan prata med personal om det mesta
- + Personalen lyssnar
- + Brukare upplever det positivt att personal tar sig tid exempelvis promenader
- + Positivt för trivselsn att man har en annan verksamhet huset (äldreboende)
- + Personalen trivs mycket bra med arbetskamraterna
- + Personalen trivs mycket bra med brukarna, de finns till hands och vägleder
- + Personal upplever att de kan ge tillräckligt med stöd
- + Det är lugnt under rasterna
- + Det finns forum för att lösa konflikter som brukarmöten och kontakt med personal
- + Vid konflikter försöker personal ha ytterligare en personal med
- + Det är bra om arbetstagarna kan lösa konflikter själva men är beredda att hjälpa till
- + Man sätter vikt på god kommunikation med personal på boenden för att ta reda på behov
- + Stöd genom att använda sig av relationer fungerar bra
- + Personal och brukare är nöjda med sitt system att höra av sig vid sjukdom
- + Brukare är nöjda med välkomnande och avsked under arbetsdagen
- + Brukare kan ibland mer än de tror då försöker personalen att puscha på

Förbättringsområden (-)

- Lokalerna i källaren är ingen god arbetsmiljö (kallt på vinter och varmt på sommar, mörka) - En del lokaler har behov av renovering
- Det kan vara negativt med utspridda arbetsgrupper (textil och industri)

Frågor (?)

- ? Det verkar finnas vissa förutsättningar för val av lunch, ett nybildat matråd
- ? Rasten är inte lugn för en grupp i enheten
- ? Vi undrar om lokalerna är tillräckligt handikappanpassade

Färgbedömningar

Trivsel	Trivsel med personal och arbetskamrater är bra.
Stöd och omtanke	Personalen tar sig tid att lyssna och prata med brukarna. Personal visar stor omtanke och ger bra stöd.
Rast lunch fika	Brukarna tycker bemötandet vid fika, lunch och raster är bra.
Konflikter – problemsituationer	Konflikter och problemsituationer hanteras bra
Totalbedömning Bemötande	Bemötande är bra på den dagliga verksamheten.

DELAKTIGHET INFLYTANDE

Styrkor (+)

- + Brukare får göra de arbetsuppgifter de vill
- + Personal ser att brukare är stolta över det de uträttar
- + Brukare kan säga det de vill under morgonmöten och brukarmöten
- + Nya arbetsuppgifter introduceras av personal men man kan själv låta intresse styra (ex blanda musik, dator eller baka)
- + Brukarna vill inte byta arbete
- + Brukarna kan ändra sina arbetstider
- + Brukarna syns och ges möjlighet att tala för sig vid studiebesök
- + Brukarna är nöjda med hur de kommer till arbetet, som taxi
- + Det är viktigt med morgonmöten då de planerar in behov, dagen och veckan
- + Brukarna vet om vad brukarmöten innebär och de är uppskattade
- + Habiliteringsmötena görs kända genom förberedelse, kaka och information

Förbättringsområden (-)

Frågor (?)

- ? Hur möjligt är det att få arbetsuppgifter eller arbetspraktik utanför enheten?
- ? Hur påverkar den höga medelåldern av brukare de arbetsuppgifter som finns?
- ? Brukarna verkar inte vara medvetna eller informerade om de kan byta arbetsplats eller inte (som annan enhet inom Vidkärrsgrupperna)

Färgbedömningar

Arbetsuppgifter	Brukarna har stort inflytande över sina arbetsuppgifter.
Arbetsplats	Brukarna har stor möjlighet att välja var och när de vill jobba.
Möten och planering	Brukarna är ofta delaktiga i möten och planering.
Rast lunch och fika	Brukarna kan bestämma vilken mat de skall äta.
Totalbedömning Inflytande/Delaktighet	Brukarna har stort inflytande och är delaktiga i den dagliga verksamheten.

