

Brukarrevision

Teater Konfekt

Östra Göteborgs Stad

2018



Göteborgs Stad
Social resursförvaltning

INLEDNING

Om brukarrevision

Detta är en rapport från brukarrevisionen. Brukarrevision är ett sätt att ta reda på vad ”de vi är till för” tycker om verksamheten. Revisionen kan ses som ett komplement till andra metoder som enkäter. Arbetet är 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 ställer frågor till brukare och personal om *inflytande/delaktighet* respektive *bemötande*. Efter intervjuerna träffas teamet för att prata ihop sig om intrycken. Gruppen gör en färgbedömning där verksamheten ges grönt, gult eller rött kort inom olika områden. Några dagar senare träffar brukarrevisionsteamet brukarna och personalen för återföring då teamet delar med sig av resultatet. Den här rapporten är en sammanfattning av teamets slutsatser.

Sammanfattning – helhetsbedömning

Teater konfekt är en daglig verksamhet på Aprilgatan i Kortedala. För snart två år sedan förändrade den dagliga verksamheten sin inriktning och fokuserade mer på manusbearbetning, och att uppföra redan skrivna teaterstycken.

Bemötande

Trivseln är hög bland arbetstagarna. Alla trivs bra och de kan säga *”detta var min dröm när jag var liten”* och *”jag stormtrivs”*. Av många arbetsuppgifter som nämndes (13 olika arbetsmoment) var det någon som inte tyckte om några få uppgifter. Arbetstagarna menar att personalen *”bryr sig om mig som människa”* och *”de visar kärlek och förstår mitt handikapp”*. Personalen uppfattas som *”snälla och roliga”*. Det var någon som inte tyckte om alla. Alla trivdes med sina arbetskamrater. Några få sa vissa bättre än andra. Ingen av arbetstagarna tyckte att personal varit dum mot någon. De alla har någon att prata med om de inte trivdes.

Teamet undrar kring det skämtsamma sätt som man har mellan personal och arbetstagare i Teater Konfekt? Hur tas det emot av arbetstagarna? Hur vet personal att skämt tas emot på ”rätt” sätt? Vid intervjuerna menade en arbetstagare att personal varit dum mot en annan i gruppen? Kan det vara exempel på missuppfattning av jargong?

Arbetstagare berättar att de vågar berätta om de har någon svårighet *”jag behöver sällan göra det, det kan vara när det är för hög ljudvolym”* eller *”Då pratar jag*

med chefen med Susanne ”jag vågar berätta allt jag är inte rädd för dem”. Teamet noterar att det var positivt att enhetschefen verkade vara känd och närvarande för gruppen.

Varför är arbetstagarna på teater konfekt? De vill teater och säger ”Jag vill utvecklas som skådespelare för teatern är mitt liv” och ”Min älskade teater!”.

Arbetstagare säger att de får stöd när de behöver. Det var en som tyckte ibland. Alla sa att personal litar på dem, att de *kan* ”de vet vad jag kan och vad jag behöver hjälp med”. Alla tyckte att personal lyssnar. De flesta tycker personal pratar med dem tillräckligt, förutom en person. Ingen blir avbruten då man talar. Teamet noterar att personal ibland pratar på ett sätt som det inte är menat att arbetstagare skall förstå, går det att finna annan lösning? Som att gå undan, eller att det annan tid?

Arbetstagarna var nöjda på det sätt man hanterar om man är hemma från jobbet, att enheten hör av sig. De är nöjda hur man hälsas välkommen och säger hejdå.

Allmänt sett så trivs alla vid raster och lunch men det kan ibland vara för högljutt och då är det svårt att finna ro. Det är trivsamt att fika personal och arbetstagare samtidigt.

När det gäller konflikter och hur man löser konflikter så är arbetstagarna nöjda. De har svar på vem de skall kontakta om de blir oense eller tycker något är fel.

Delaktighet och inflytande

Arbetstagarna är nöjda med sina arbetsuppgifter. När det gäller att spela teater och det som hör till säger de; säger ”det är skitkul”, ”I love it” ”det är roligt att ha publik” och att det är spännande bra och kul. Det är uppskattat att lära sig skådespela på ett strukturerat sätt.

Någon vill ha mer ansvar som att sköta hemsida eller datorarbete och några vill skriva manus. Ett annat förslag är att åka till flera ställen och spela som en turné. Teamet undrar lite runt detta att jobba själv eller i grupp vi fick inte riktigt fatt i om det finns valmöjlighet och hur arbetstagarna ränker kring det.

De flesta tycker alla får bestämma. Någon säger att personalen bestämmer.

Arbetstagare trivs och vill inte byta arbete, förutom en person som vill byta daglig verksamhet. Teamet undrar när och hur det fångas upp? Önskan att byta daglig verksamhet?

De är nöjda med sina arbetstider och kan se framöver att de ändras, om man tur-
nerar mer.

Det nystartade systemet med möten utan personal en gång/månaden (var3:e
vecka?) verkar uppskattas. Synpunkt som ökad tillgänglighet av personal har ex-
empelvis kommit fram (ej prata mycket i mobil). Efter att ha testat att ställa frågor
med samtalsmatta tror teamet att det kan vara ett sätt att arbeta vidare med för-
enheten. Det kan bli ett sätt för de som använder sig av AKK att delta i möten
(grupp och enskilt). Eller kanske pekprata på annat sätt.

Cirka hälften uppfattar att de har möten ensamma med personal. Majoriteten
tycker att det är viktigt att ha möten ensamma med personal. Teamet undrar hur
behovet kan tillmötesgå?

En person menar att den gärna vill ha sin planering skriftligt på papper, som i en
pärm. Det är den inte idag. En annan arbetstagare har en pärm. Hur kommer det
sig att det uppfattas olika detta med att ha och få sin planering skriftligt?

Det finns tankar runt behov av kompetensutveckling i personal gruppen, det kan
pratas vidare om.

BEMÖTANDE

Styrkor (+)

- + Trivseln är hög bland arbetstagarna.
- + Arbetstagarna menar att personalen bryr sig och
- + Alla trivdes med sina arbetskamrater
- + Ingen av arbetstagarna tyckte att personal varit dum mot någon
- + De alla har någon att prata med om de inte trivdes.
- + Arbetstagare berättar att de vågar berätta om de har någon svårighet
- + Teamet noterar att det var positivt att enhetschefen verkade vara känd och närvarande för gruppen
- + De vill verkligen teater
- + Arbetstagare säger att de får stöd när de behöver. Alla tyckte att personal lyssnar. De flesta tycker personal pratar med dem tillräckligt, förutom en person. Ingen blir avbruten då man talar.
- + Arbetstagarna var nöjda på det sätt man hanterat om man är hemma från jobbet
- + De är nöjda hur man hälsas välkommen och säger hejdå
- + Allmänt sett så trivs alla vid raster och lunch
- + Det är trivsamt att fika personal och arbetstagare samtidigt
- + När det gäller konflikter och hur man löser konflikter så är arbetstagarna nöjda
- + Arbetstagare vet på vem de skall kontakta om de blir oense eller tycker något är fel

Förbättringsområden (-)

- Det kan vara för högljutt ibland vid rast och lunch
- Teamet noterar att personal ibland pratar och det är menat att arbetstagare inte skall höra, går det att finna annan lösning?
- Hur vet personal att skämt tas emot på "rätt" sätt?

Frågor (?)

- ? Det var en som tyckte att man får prata ibland och ibland inte då man är ledsen och behöver

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 att bemötandet vid fika, lunch och raster är ganska bra, men förbättringsförslag finns.
Konflikter problem-situationer	Konflikter och problemsituationer hanteras bra
Totalbedömning Bemötande	Bemötande är bra på den dagliga verksamheten.

INFLYTANDE /DELAKTIGHET

Styrkor (+)

- + Arbetstagarna är nöjda med sina arbetsuppgifter
- + När det gäller att spela teater är det mycket uppskattat
- + De flesta tycker alla får bestämma
- + De är nöjda med sina arbetstider och kan se framöver att de ändras, om man turnerar mer
- + Det nystartade systemet med möten utan personal en gång/månaden (var 3:e vecka?) verkar uppskattas

Förbättringsområden (-)

- Kan alla arbetstagare få sin planering skriftligt på papper, som i en pärm?
- Att finna sätt för att även de som använder sig av AKK kan delta i möten (grupp och enskilt)

Frågor (?)

- ? Någon vill ha mer ansvar som att sköta hemsida eller datorarbete
- ? några vill skriva manus
- ? Ett förslag är att åka till flera ställen och spela som en turné
- ? Teamet undrar lite runt detta att jobba själv eller i grupp vi fick inte riktigt fatt i om det finns valmöjlighet och hur arbetstagarna ränker kring det?
- ? Någon säger att personalen bestämmer vad betyder det?
- ? Teamet undrar när och hur önskan att byta daglig verksamhet fångas upp?
- ? Majoriteten tycker att det är viktigt att ha möten ensamma med personal hur kan behovet tillmötesgå?

Färgbedömningar

Arbetsuppgifter	Brukarna har ganska stort inflytande över sina arbetsuppgifter
Arbetsplats	Brukarna har stor möjlighet att välja var och när de vill jobba.
Möten och planering	Brukarna är ibland delaktiga i möten och planering.
Totalbedömning inflytande/delaktighet	Brukarna har till en del inflytande är delaktiga i den dagliga verksamheten.