



Göteborgs Stad  
Social resursförvaltning

# Brukarrevision

## Daglig verksamhet Kättilsröd (samarbete med 4 H gård) Västra Hisingen 2017



Göteborgs Stad  
Social resursförvaltning

---

## INLEDNING

---

*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**

Arbetet är årstidsbundet och det är olika arbetsuppgifter beroende på årstid. Hösten krattas det löv. Våren planteras blommor träd som gården (föreståndare) köper in. Sommaren sköts trädgården som att klippa gräs måla grindar. Under vintertid då skall hästarna ut varje dag. Året om är ett arbete att hugga ved. Samarbete med 4H gården Kättilsröd. En vanlig dag:

|            |                                                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.15       | De kommer in tittar på schema sätter på kaffe går igenom dagen                               |
| 9.00       | De går ut på gården leder ut 14 hästar mockar stallet, en annan grupp tar hönsen och ankorna |
| 10.00      | Kaffe. Sedan jobba                                                                           |
| 12.00      | Lunch                                                                                        |
| 13.00      | Jobba                                                                                        |
| 14.30-1500 | Åker hem                                                                                     |

De har prata med boendestödet och de sex brukare som arbetar har nu börjat göra större portioner hemma och har med sig mat istället för lådor från frysen =en portionsrätter färdiggjorda.

Trivseln är hög och ”vi hjälper varandra”. Personalen är omtyckt ”de är helt underbara”. arbetstagarna tycker om varandra. Det finns en önskan att personal kan vara tydligare i sitt språk och kommunikation. Alla arbetstagare är inte säkra på att kunna prata med personal.

Arbetstagare tycker de får det stöd de behöver. Någon önskar lite mer förtroende att man klarar saker själv och någon önskar mer tydliga instruktioner för att kunna arbeta självständigt. Det är också viktigt att slippa känna sig "tjätig" och slippa fråga igen. De tycker personal har tid att lyssna och prata för det mesta. Arbetstagare får prata utan att bli avbrutna speciellt vid viktiga saker. Arbetstagare tycker det fungerar vid sjukdom med att höra av sig. Man hälsar alltid då man börjar arbetet och avslutar. Arbetstagare uppskattar det stöd de får av personalen att driva sin kontakt med handläggare.

Det är lugn och ro vid rast och fika. Arbetstagare kan prata med personal om det blir någon konflikt som behöver lösas.

När vi frågade hur arbetsuppgifterna bestäms hänvisade arbetstagare till tavlan i sin lokal. Där framgår vad var och en gör under dagen. Om man började senare på dagen kan det vara svårt att veta vad som är gjort. Teamet undrade hur arbetstagare kunde påverka vad de gör nästföljande dag eller nästföljande vecka? En person sa "cheferna bestämmer vad som skall göras ingen frågar mig direkt" Finns det någon rotation? Finns det introduktionsperiod då man provar på alla uppgifter? Teamet funderade kring hur mycket det går att variera? Djuren måste ju ha vatten och mat och skötas om det går inte att "välja bort" så att säga,

Arbetstagarna var nöjda med sina arbetsuppgifter. De beskrev att ibland arbetar man själv ibland i grupp. Någon skulle gärna vilja ha nya arbetsuppgifter men verkade inte veta hur han/hon skulle bära sig åt för att få till det.

Arbetstagare tycker att de valt sin arbetsplats. De flesta vill arbeta kvar och någon har tankar på att pröva något annat arbete. De tycker att de kan styra sina arbetstider.

Det finns inget avskilt vilorum men man försöker lösa det med hörlurar och långa säng i gemensamma rummet. Det finns ingen dusch. Det verkar lite böjigt, tyckte teamet att bära porslin upp och ner, går lokalerna att anpassas än mer till att vara en arbetsplats?

Arbetstagare uppfattar inte att dagen planeras gemensamt, man tittar på tavlan och sitt schema. Man har inga regelbundna arbetsgruppsmöten förutom om något speciellt ska planeras. Arbetstagare tycker de är fria att säga vad de tycker. Arbetstagare uppfattar inte att de har planeringsmöten för egen del. De flesta menade att de inte behövde utbildning någon tyckte att det kunde vara en god idé. Positivt att personal öppnar upp och exempelvis tar emot praktikanter. Samarbetet verkar fungera bra med gården. Exempelvis så kunde gården söka projektmedel till skillnad från den dagliga verksamheten och därmed öppna upp för nya arbetsuppgifter som odling.

## Frågor från teamet

- Hur kan lyhördhet för arbetstagares behov säkras?  
Genom att utveckla utvärderingstiden på eftermiddagarna, då vi går igenom arbetstagarnas arbetsuppgifter, vilket görs idag och kan utvecklas
- På vilka sätt kan arbetet tillgänglighets anpassas, som kognitiva hjälpmedel?  
Idag finns individuella schema, som arbetstagarna kan kommentera, alt. fotografera av i sina mobiler, eller få nedskrivna i almanackor, som checklistor. Arbetstagarnas kognitiva behov diskuteras tillsammans med metodhandledare en gång/vecka
- Hur kan man öppna upp sig för omvärlden mer, kan studiebesök göras? Till andra 4H gårdar?  
Om önskemål om studiebesök uppkommer, finns det möjlighet att tillgoda det. Samarbete med andra dagliga verksamheter i Västra Hisingen sker redan idag, genom att ömsesidiga besök och gemensamma sociala möten, som t.ex. Halloweenfest, julfest, brännboll och besök på Liseberg
- Hur går introduktionen till får alla prova på alla arbetsuppgifter?  
Alla arbetstagare erbjuds praktik på 4 veckor, då kommer man överens om vilka arbetsuppgifter som man vill pröva på.  
När arbetstagaren vill börja, har man en diskussion om vilka arbetsuppgifter som blir aktuella.  
Man gör upp vilka mål man vill uppnå och följer upp dessa. Under året förekommer spontanta arbetsuppgifter, som man erbjuds att delta i t.ex. rengöring av pool, bygga staket, plantera m.m.

---

## BEMÖTANDE

---

### **Styrkor (+)**

- + Trivseln är hög
- + Personalen är omtyckt
- + Arbetstagarna tycker om varandra. D
- + Arbetstagare tycker de får det stöd de behöver
- + De tycker personal har tid att lyssna och prata för det mesta
- + Arbetstagare får prata utan att bli avbrutna speciellt vid viktiga saker
- + Arbetstagare tycker det fungerar vid sjukdom med att höra av sig
- + Man hälsar alltid då man börjar arbetet och avslutar.
- + Det är lugn och ro vid rast och fika.
- + Arbetstagare kan prata med personal om det blir konflikt
- + Arbetstagare uppskattar det stöd de får med sin kontakt med handläggare.

### **Förbättringsområden (-)**

### **Frågor (?)**

- ? Det finns en önskan att personal kan vara tydligare i instruktioner, sitt språk och kommunikation
- ? Alla arbetstagare är inte säkra på att kunna prata med personal.
- ? Någon önskar lite mer förtroende att man klarar saker själv

### **Färgbedömningar**

|                                        |                                                                                                                   |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Trivsel</b>                         | Trivsel med personal och arbetskamrater är bra.                                                                   |
| <b>Stöd och omtanke</b>                | Brukarna får ganska bra stöd, men det kan bli bättre. 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>        | <b>Bemötande är bra på den dagliga verksamheten.</b>                                                              |

---

## INFLYTANDE /DELAKTIGHET

---

### ***Styrkor (+)***

- + Tavlan i lokal är tydlig och där framgår vad var och en gör under dagen.
- + Arbetstagarna var nöjda med sina arbetsuppgifter. De beskrev att ibland arbetar man själv ibland i grupp.
- + Arbetstagare tycker att de valt sin arbetsplats.
- + De flesta vill arbeta kvar
- + De tycker att de kan styra sina arbetstider.
- + Arbetstagare tycker de är fria att säga vad de tycker.

### ***Förbättringsområden (-)***

Arbetstagare uppfattar inte att dagen planeras gemensamt, man tittar på tavlan och sitt schema.

Man har inga regelbundna arbetsgruppsmöten förutom om något speciellt ska planeras.

### ***Frågor (?)***

- ? Om man började senare på dagen kan det vara svårt att veta vad som är gjort
- ? Teamet undrade hur arbetstagare kunde påverka vad de gör nästföljande dag eller nästföljande vecka?
- ? Finns det någon rotation?
- ? Finns det introduktionsperiod då man prövar på alla uppgifter?
- ? Teamet funderade kring hur mycket arbetet går att variera?
- ? Någon skulle gärna vilja ha nya arbetsuppgifter men verkade inte veta hur han/hon skulle bära sig åt för att få till det.
- ? Det finns inget avskilt vilorum, behövs det?
- ? Hur fungerar det att bära porslin upp och ner, går lokalerna att anpassas än mer?
- ? Alla arbetstagare uppfattar inte att de har planeringsmöten för egen del
- ? Finns det för- och nackdelar med utbildning (exempelvis i djurvård)?

## **Färgbedömningar**

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