

2015



EMMABODA KOMMUN
Bildningsförvaltningen
LSS barn och ungdom

Kvalitetsredovisning Korttidsboendet Kotten



Emmaboda kommun

2015

Innehållsförteckning

	Sida
Arbetsgång i kvalitetsarbetet	3
Kommunikationsutveckling och nätverksträffar	4
Värdegrund	5
Förankring, markandsföring och utveckling (KNUFF)	6
Utskolning från Kotten	7
Arbetsmiljö / Arbetsmiljögruppen	8
Utbildningar, kompetensdagar	9- 10
Bilagor	11-13

Arbetsgång i Kvalitetsarbetet

1. *Arbeta med en insats i taget*
2. *Vad gav detta för resultat?*
3. *Analysera samma insats gentemot resultatet*

Fortsätt därefter med nästa insats på samma sätt

1. Insatser

Att välja insatser handlar om vad man behöver vidta för åtgärder för att nå till målet. Insatserna behöver vara konkreta och tydliga.

Vilka insatser har gjorts det sista året för att nå fram till målet?

De insatser som är uppnådda efter det uppsatta målet ska inte stå med år efter år.

2. Resultat

En beskrivning vad som har uppnåtts under året gentemot enskilda insatser.

Vad blev resultatet av insatserna som gjordes?

Överensstämmer resultatet med de satta målen?

Hur långt kom vi med de satta målen?

3. Analys

Analysera resultatet kritiskt, både positivt och negativt.

Hur man gjorde, **vad** man kunde gjort och **varför**?

Stödfrågor till analysen:

- Har resultatet blivit som det var tänkt?
- Har insatserna utförts på ett annat sätt än det som var planerat?
- Var insatserna tydligt beskrivna och enkelt att jobba efter?
- Om genomförandet inte har fungerat, varför?

Kommunikationsutveckling och nätverksträffar

Mål:

Alla ska ges möjligheter till sitt sätt att kommunicera

Barnkonventionen

Artikel 12: Du har rätt att uttrycka dina åsikter i alla frågor som rör dig. Vuxna ska ta hänsyn till dina åsikter

Artikel 14: Du har rätt att tänka och tycka vad du vill. Dina föräldrar får vägleda dig, men aldrig bestämma över dina tankar

Insatser

1. Vid varje planering, uppdatera bilder som behövs till kommunikationen med barnen.
2. Samarbeta/samverkan med andra verksamheter som skola, förskola, gymnasiesärskolan och habiliteringen för att ge det rätta stödet för varje barn.

Resultat

Det fattas bilder, vi behöver uppdatera för samtliga barn/ungdomar.

Viljan finns men inte tiden att kunna samarbeta med övriga verksamheter. Det finns nätverk som fungerar.

Analys

Vi ska göra en mapp där det finns länkar med olika kommunikationsbilder. Vid varje länk ska det finnas en beskrivning eller ett exempel. Se över vårt schema för att kunna göra bilder som skickas hem med barnen/ungdomarna som visar deras helg på Kotten.

Nätverksmöten som fungera beror till viss del på föräldrars initiativ. Föräldrar är positiva till att vi ska vara med då habiliteringen kommer till skolan men det glöms bort att förmedla. Personal har idag svårigheter att få tiden beroende på kombinationstjänsternas upplägg.

Artikel 12 - Barnkonvention

De är med på planering inför helgen, med aktiviteter och vad som ska ätas. Även med och utvärdera helgen. Eftersom det ibland kan det vara svårt att höra och förstå vad barnen säger eller menar. Kan det ta lång tid att lära känna och förstå en del av dem. Därför måste vi vuxna lära oss att öppna andra kanaler för att tyda, ex kroppsspråk och blickar.

Vi vill och ska under 2016

Bygga upp en bildbank med länkar under Kotten gemensam. Vara mer aktiva att få delta i nätverksträffarna

Vår värdegrund

Alla har vi lust att lära. Genom motivation, små mål och glädje utvecklas vi

Värdegrund

Mål:

Barn och ungdomar med sina familjer ska känna ett gemensamt inflytande och ansvar

Barnkonventionen

Artikel 2: Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras.

Artikel 6: Varje barn har rätt till liv, att överleva och att utvecklas.

Insatser (bemötande, integritet och inflytande)

1. Att visa respekt mellan oss personal, till barnen/ungdomarna och föräldrarna
2. Ett professionellt förhållningssätt till demokratiskt fattade beslut i personalgruppen
3. Att utgå från barnets/ungdomens egen förmåga för att utveckla självständighet (*sociala färdigheter*)
4. Arbeta fram en likabehandlingsplan (KNUFF)

Resultat

Vi har regelbunden kontakt med föräldrar inför den helg som barnen/ungdomar kommer till Kotten. Personal respekterar och lyssnar av barnen/ungdomarnas önskemål.

Genom våra personalmöten diskuterar vi och kommer fram till gemensamma beslut.

Finns en likabehandlingsplan(KNUFF)

Analys

Barnens/ungdomarnas önskemål om aktiviteter kan vara svårt att leva upp till på grund av familjernas olika ekonomiska förhållanden.

Viktigt att alla är med på våra möten där vi kommer fram till gemensamma beslut och är med på diskussionerna.

Tog tid att få fram en likabehandlingsplan pga att KNUFF inte fått någon fortbildning i vad den ska innehålla.

Artikel 2 och 6 - Barnkonvention

När ett barn med funktionshinder föds eller när det får sin diagnos skulle det finnas ett team med även en juridisk person som talar om vilka rättigheter föräldrarna har. Detta team skulle återkommande ha kontakt med föräldrarna. Vår människosyn på Kotten är att alla barn har samma värde. Det är svårare att tillmötesgå allas behov i en grupp än när man jobbar en till en eller två till en.

Vi vill och ska under 2016

Uppdatera alla aktiviteter som vi kan göra med våra barn/ungdomar.

Vår värdegrund

Genom god empati och professionellt bemötande skapar vi integritet och ansvar

Förankring, Marknadsföring, utveckling (KNUFF)

Mål

Synliggöra och utveckla Kotten genom medverkan och delaktighet både i kommunens och närliggandes utbud av aktiviteter.

Barnkonventionen

Artikel 31: Barnet har rätt till lek, vila, fritid och rekreation samt att fritt delta i det kulturella och konstnärliga livet

Insatser

1. Uppdatera hemsidan
2. Arbetsmiljögruppen tar på sig att uppdatera Kottens folder och göra utskick på nytt
3. Gemensamma träffar med föräldrar ordnas vid behov.
4. Hålla oss uppdaterade via tidningar och aktivitetskalender vad som händer i närområdet
5. Fortbildning i barnkonventionen (KNUFF)

Resultat

Hemsidan är under uppdatering.

Kottens folder är uppdaterad men inte utskickad.

Inga gemensamma träffar under detta år.

Vi deltar på de flesta aktiviteter som erbjuds.

Finns ett material som hela Kottens personal har jobbat med.

Analys

Vi har inte prioriterat detta under detta år. Kottens hemsida är svår att hitta på kommunens sida.

Den har glömts bort.

Föräldraträffar får vi planera upp under 2016

På grund av barnens/ungdomarnas olika förutsättningar kan vi inte delta i alla aktiviteter.

KNUFF har tagit fram punkter som hela arbetslaget har utvärderat och dokumenterat.

Artikel 31 - Barnkonvention

Det är en inkörspport inför vuxen livet, ett naturligt sätt att få kontakt i samhället.

Idag finns det inte stort utbud i vår kommun för våra barn/ungdomar.

Vi vill och ska under 2016

Undersöka möjligheterna att delta i kommunala evenemang subventionerade eller ingen kostnad.

KNUFF håller i en utbildning från SPSM.

Vår värdegrund

Synliggöra vår verksamhet och sträva efter förbättringar

Utskolning från Kotten

Mål:

Utskolningen ska bli bra och en smidig övergång till vuxen livet.

Barnkonventionen

Artikel 3 :Barnets bästa ska alltid komma i främsta rummet vid alla åtgärder som rör barn, vare sig de vidtas av offentliga eller privata sociala välfärdsinstitutioner, domstolar, administrativa myndigheter eller lagstiftande organ.

Insatser:

1. Nätverk med LSS-vuxen följa med ungdomen på aktiviteter som LSS-vuxen anordnar. Kontaktpersonen är med på nätverksträffar inför överflyttningen.
2. Förbereda ungdomen för flytt genom att ha någon form av "träninglägenhet", dit man kan gå och "öva". Förberedelserna kan se olika ut beroende på var ungdomen ska bo och arbeta med.
3. Göra en utvecklingsplan tillsammans med kontaktperson inför den kommande utslussningen

Resultat:

Enbart en ungdom i år som gick över till LSS vuxen. Insatsen korttidsvistelse blev till mycket sent i augusti månad på en gruppbostad. Inga nätverksmöten innan dess.

Vi hade en van personal från Kotten som var med under 2 dagar på gruppbostad och stöttade den nya personalen.

En utvecklingsplan finns idag.

Analys:

Besvikna föräldrar då det tagit lång tid för ny gruppbostad på LSS vuxen sidan. Då denna inte var klar blev det insatsen korttidsvistelse istället och ungdom bor kvar hemma hos föräldrar Vi har sett värdet i att börja tidigt med ungdomar som ska "bli vuxna" och i år börjat 1 år innan det är övergång.

Delar av utvecklingsplanen har vi följt, men den kan förändras beroende på att ungdomarna har olika förutsättningar.

Artikel 3 - Barnkonvention

Utifrån individuell planering inför vuxenlivet görs en plan utifrån ungdomens bästa.

Vi vill och ska under 2016

Jobba individuellt att förbereda ungdomen för vuxen livet.

Vår värdegrund

Bli vuxen ska kännas anpassat och tryggt för varje individ

Arbetsmiljö och arbetsmiljögruppen

Mål:

Alla ska känna en trygghet och få möjlighet att utvecklas i sitt arbete genom inflytande och uppskattning. Vidarutveckla Kottens utveckling.

Barnkonventionen

Artikel 27: varje barn har rätt till den levnadsstandard som krävs för barnets fysiska, psykiska, andliga, moraliska, och sociala utveckling.

Insatser:

1. Att arbetslagen tar tillvara på planeringstiden. Strukturera upp och ta ansvar för den planerade verksamheten.
2. Uppdatera våra ansvarsområden.
3. Att arbeta med Kottens organisation (årsklocka, personaldagar, bemanning, enskilda barn/ungdomar, schema och mallar)
4. Att arbeta aktivt med kvalitetsarbetet på Kotten

Resultat

Varje arbetslag träffas inför helg och planerar upp verksamheten. Vi delger varandra om våra respektive helger på våra APT. Vi har uppdaterat våra ansvarsområden. Skrivit en psykosocial enkät till personalen på Kotten. Gjort en arbetsmiljökonsekvensbeskrivning angående dubbla tjänster. Planerat personaldagar under året. Vi har inte varit aktiva under året i kvalitetsarbetet.

Analys

Tryggt och genomtänkt efter planering både för barnen och personal. Helgerna blir likvärdiga i arbetssättet mot barnen.

Det framgick att personal har tappat arbetsglädje pga de dubbla tjänsterna i den psykosociala enkäten. När vi skrev den konsekvensbeskrivning var det dålig upplutning av åsikter från personal. Det framgick att flexibiliteten har försvunnit och ingen återkoppling från ledning eller de fackliga organisationerna. Personaldagarna blir bättre av att ha tider uppsatta kring varje arbetsstation.

Vi har bearbetat mycket annat under detta år.

Artikel 27 - Barnkonvention

Vi försöker vara lyhörda vad barnen/ungdomarna tycker och känner genom planering och utvärderingar på sin helg.

Vi vill och ska under 2016

Vara delaktiga i arbetet kring kombinationstjänsterna och få ett bättre arbetsklimat.

Vår värdegrund

Alla ska ta egenansvar och känna delaktighet

Kompetensutbildningar/föreläsningar, personaldagar, nätverk, förändringar och annat arbete under året 2015

Likabehandlingsplan

Inlämnad och upptagen i nämnd.

Resultat: Kottens likabehandlingsplan har inte samma innehåll som övriga inom bildningsförvaltningen. Besvikna att vi inte fick vara med på utbildningen ihop med skolorna och förskolor. Vi har lagt till "larmspiralen" kring hot och våld.

Hur gör vi för att spara våra barns/ungdomars hörsel i vår verksamhet?

I vår verksamhet är det höga ljud från våra barn/ungdomar och personal ska använda hörselskydd i arbetet. Då vi märkt att våra barn/ungdomar inte mår bra i olika situationer som vid t.ex. maten då det kan bli många höga ljud.

Resultat: Flera kåpor är inköpta då vi upplevt att barnen/ungdomarna gärna vill ha de på när vi sitter vid maten.

Hur möjliggör vi att samtliga barn/ungdomar i vår verksamhet ska kunna vara med på de aktiviteter som erbjuds när det är ekonomiska svårigheter i barnets familj?

Varje barn/ungdom står för kostnaden vid en aktivitet som kostar.

Resultat: De barn/ungdomar som inte alltid kan ta med sig pengar inför sin helg på Kotten är ett stort problem idag i vår verksamhet. Vi har familjer som trycker på att vi ska göra roliga aktiviteter även om det kostar pengar. Vi har familjer som inte har den ekonomin och kan skicka med pengar till aktiviteterna.

Uppdaterat en information/rutin mall för varje barn och ungdom

Varit på studiebesök på ett korttidsboende i Växjö. Här fick vi en presentation kring deras mall som används. Vi fick med oss material för att själva på bygga upp de mallar efter vårt boende.

Resultat: En arbetsgrupp har jobbat med vissa förändringar och nu under vår personaldag ska samtliga arbetslag uppdatera varje barn/ungdoms rutin och informationsfolder.

Sammanställning från våra medarbetarsamtal/ RU samtal

Varje år efter våra samtal görs en sammanställning på det som kan förbättra vår verksamhet.

Resultat: För året 2015 har det tagit mycket energi för hela personalgruppen kring den 2 skrivna anställningsavtalen.

Fortbildning i Teckenspråk

Resultat: Personal har under året gått tecken som stöd 1 gång/ vecka.

Psykosocial enkät

Se bilaga

Resultat: Detta gjordes på grund av oron som är kring 2 avtal och många fler arbetade timmar per vecka. Vi har inte fått någon återkoppling, från ledning, fackliga organisationer eller personalavdelning.

Personaldagar

Vi har 5 personaldagar förlagda över året

Resultat: Vi har jobbat med kvalitetsarbetet under en dag. Jobbat med appen Imovie där vi gjort småfilmer kring varje barn/ungdom. Utvärderat och gjort nya målbeskrivningar på varje barn/ungdom. Studiebesök i Växjö på ett korttidsboende. Utformat en mall som används kring varje barn/ungdom för information och rutinlista.

Inspirationsdag

Länsgemensam samverkan med kommun och landsting. Regionförbundet höll i denna dag. Här presenterades olika projekt där även Emmaboda kommun deltar. Tjej och killgrupper med unga vuxna, delaktighetsmodellen och kommunikationsstöd/ teknikstöd.

Resultat: Se nedan kring delaktighetsmodell och teknikstöd

Delaktighetsmodell

Länsövergripande samverkan mellan kommuner, landsting och Regionsförbundet. En arbetsmodell i en dialogform för möten mellan personer med olika inflytande över gemensamma frågor.

Resultat: 1 personal från Kotten tillsammans med 5 personer från socialförvaltningen gick en utbildning som Regionförbundet höll i. Dessa personer under sin utbildning gjorde testslinga på hemmaplan. En slinga består av 5 delar och utgår från en fråga/ tema som chef bestämt. Att delta i slingan är frivilligt. Ungdomarna träffar vägledare som håller i slingan utan sin personal för att de ska våga säga vad det tycker. Vad som kommer fram kallas för stafett frågor och de går tillbaka till personal som skicka nya frågor tillbaka till ungdomar. Sista träffen är ett gemensamt möte där man sammanställer vad som kommit fram och hur man ska verkställa. Se bilaga 3

Kommunikation vid autism och vad gör vi?

Sexual utbildning kring funktionsnedsatta ungdomar

2 utbildningar på habiliteringen i Kalmar under detta år

Resultat: Bra med uppdateringar kring olika diagnoser och fortsätta på hemmaplan kring reflektioner från utbildningen. Vi ser att det är uppskattat att vi kommer till habiliteringen då de erbjuder olika utbildningar.

2 skrivna anställningsbeslut inom samma företag

Stor personalförändring då många sett över sin situation och förändrat till ett annat arbete på annan plats. Idag ingen attraktiv tjänst med kombinationstjänst. **Resultat:** Vi har kämpat hårt för att behålla den goda arbetsplats som innan. Se bilagan 2- konsekvensbeskrivning.

Bilaga 1

Psykosociala arbetsmiljö

Samspelet mellan individ och miljö

Den psykiska miljön handlar bl.a om trygghet i anställningen, möjlighet till personlig utveckling och uppskattning. Den sociala miljön handlar om kontaktnät på arbetsplatsen, samarbete, möjligheter till fysisk träning, gemensamma fester osv.

1. Arbetsorganisationen: delaktighet i beslutsnivåer (beslut till utförande).

Vad är bra och vad kan bli bättre?

- Vi får säga våra åsikter men det är inte alltid det kan genomföras.
- De lyssnar på vad vi har att säga, men de gör på sitt vis, utgår från rekommendationer.
- Oftast bra
- Det hade varit bra om vi varit mer delaktiga i utformandet av kombinationstjänster.
- Jag tycker att vi är delaktiga på ett bra sätt, då vi oftast sitter i hela grupper och diskuterar fram ett bra beslut som kan gälla för Kotten.
- Hanterandet av våra tjänster kunde ha varit bättre. För dåligt att de fick igenom att vi ska ha två tjänster. Nu när de blir ny bildningschef och personalchef kanske man ska lyfta de igen...
- Farligt om alla säger upp sin del på Kotten och bara gå på timmar. Då blir stabiliteten inte så bra. Arbetsresultatet blir sämre. Men fungerar det inte med två tjänster då är nog risken att många väljer att gå på timmar.
- Det behöver finnas någon som har överblick/ansvar för varje persons tjänst. Tjänsten behöver fungera i praktiken inte bara på pappret.
- Alla vi som nu har två tjänster under en och samma nämnd behöver chefer som är insatta i och respekterar hur våra tjänster ser ut. Riktlinjer hur de ska se ut behöver vara tydligt vilket kan bli mycket bättre. Det behöver finnas iallafall en chef som har överblicken över helheten, inte bara ser till sin del. Det kan bli bättre. Har inte fungerat bra vilket ger dålig psykosocial miljö.
- Vi har tyvärr inte så mycket att säga till om i vissa områden. Nu mycket förändringar av tjänster som vi inte kunnat påverka önskvärt att ledningen varit lite mer lyhörd.

Vad kan vi göra för att förbättra?

- Vissa beslut kan gynna bara en del där måste vi bli bättre att sluta titta snett på vad den andra får eller ska göra.
- Kräver att få skriftlig info angående förändringar.
- Komma med förslag engagemang genomföra anamma andras förslag.
- Om det är önskemål och tankar vi inte fått fram som blivit anammade hos ledningen måste vi försöka gå in med en positiv anda i allafall.

2 **Arbetsledning:** hur upplever ni ledningen angående samordning mm?

Vad är bra och vad kan göras bättre?

- Har varit en jobbig tid, långdraget, nytt avtal, oklart och mycket energi har gått åt.
- Ser oftast helheten. Blivit bättre på att invänta alla så vi alla kan komma till tals.
- Ledning och grupper är bra. Tyvärr snabba beslut ibland. Vi måste puffa på eget ansvaret måste bli bättre.
- Snabba beslut som inte alltid blir så bra i längden. Utan man löser bara problemet för stunden.
- Anneli lyssnar på oss och våra önskemål och gör så gott hon kan för att tillgodose dem. Hon ser till verksamheten men blir mer och mer styrd uppifrån.
- Erbjuds mycket kurser och föreläsningar.
- Samordningen har varit bristfällig största delen av året. Den har blivit bättre under sista tiden men kan bli väldigt mycket bättre. Som arbetstagare har man alldeles för många gånger hamnat i kläm. Vilket leder till dålig psykosocial miljö. Återigen måste två rektorer kunna samarbeta. Båda cheferna måste sätta sig in i och ha en överblick över varje persons tjänst. Gemensamt möte med båda sina chefer kanske kan vara en ide? Där kan man tillsammans gå igenom arbetsituationen, arbetsuppgifter för varje individ. Riktlinjer, vad tjänsten, arbetstiden ska innehålla(apt-er, andra möten när man har två tjänster) ,undvika delade turer, förslag på förbättringar och den egna utvecklingen, kurser, utbildningar kan ju diskuteras gemensamt. Det kan ju bli väldigt bra och generera vinster för båda arbetsplatserna om man ser helheten ist för bara sin del.. Det är ju under samma nämnd så det borde fungera bra. Förslaget om gemensamt möte med båda sina chefer kan ju lyftas på chefernas gemensamma ledningsgruppsmöte. Om det pga tidsbrist för chefer inte kan genomföras behöver chefer kunna samarbeta bättre om kombinationstjänster ska fungera. Det är absolut en psykosocial aspekt i högsta grad.

Vad kan **vi** göra för att påverka?

- Fortsätta att diskutera i helgrupp.
- Vi kan säga våra åsikter men känns inte som vi kan påverka så mycket.
- Tycker vi har gjort det vi kan.
- Vi kan lyssna och vara lyhörda. Förändringar som komma skall är i stort sett bara att acceptera och bemöta positivt.

3 **Arbetsgemenskap:** samhörighet, delaktighet och gemenskap mm.

Vad är bra och vad kan göras bättre?

- Jag tycker gemenskapen, samhörigheten och delaktigheten är bra, vi håller ihop även när det blåser.
- Bra att det är lite aktiviteter utanför arbetstid.
- Roligt att man gör saker tillsammans i närområdet.
- Arbetslag bra sammanhållning, men anställda sämre.

- Blivit bättre på att visa ödmjukhet och förståelse för varandra.
- Påhittig och idérik arbetsgrupp.
- Förutsättningar för trevlighet finns. Bra planering krävs. Kanske skulle varje person få skriva förslag på vad vi kan hitta på? Det är bra om allas idéer kommer fram. Kan man sätta in vikarier så alla kan delta om vi ska hitta på något?
- Det finns ju en del trevligheter som vi brukar ha inplanerat. Kanske kan vi lägga till fler.

Vad kan vi göra för att förbättra?

- Mer saker som kan stärka gemenskapen tex fester eller resor utanför arbetstid.
- Bra att hitta på gemensamma saker.
- Respektera varandra och varandras åsikter alla är olika.
- Komma till insikt till att glädjas åt andra då det blir mer gynnsamt för den.
- Bry sig om varandra och hjälpas åt.
- Allt går alltid att förbättra men man kan inte heller vara med på allt och inte rota i allt.
- Bra med små fester och trevligheter typ ”aw” som vi hade eller grilla på nära håll.

4 Personligt ansvar (egenkontroll): arbetssituation, arbetstider, utveckling, inflytande och påverka arbetet

Vad är bra och vad kan göras bättre?

- Jag anser att jag kan påverka det mesta, upplägget för hur scheman inför lov göras kan förbättras.
- Varit hög arbetsbelastning svår att påverka.
- Får ofta vara med och påverka.
- Arbetssituationen just nu känns lite tuff med mycket personalförändring inför hösten och att man inte vet något, samtidigt spännande med nya barn. Inte så mycket vi kan göra åt saken. Önskar det blir hållbart och klar och tydlig info kring tjänsterna.
- Schemalaggingen i nuläget är av min uppfattning noggrann. Det är bra och viktigt så vi så långt som möjligt får det timantal som behövs. Varje person har sina egna önskemål utifrån sin livssituation olika saker är viktiga för olika människor vilket vi har förståelse för men kan bli bättre. Bra att schema önskemål lyssnas på men kan bli bättre. Det är bra att vi som vi någon gång gjorde fick skriva ner önskemål inför lov. Personalgruppen är ganska bra på att se till varje persons arbetssituation kan bli ännu bättre. Vi är bra på att använda våra olika kompetenser kan bli ännu bättre.
- Arbetstiderna är bra men lägga eget schema tex när alla fick ge förslag på hur helgerna såg ut viktigt med delaktighet.
- Då vi har årsarbetstid så kan vi lägga ett schema själva så plus och minus regleras efterhand och det flyter på mer.
- Detta tjafs kring två anställningsbeslut har tagit mycket energi från oss alla. Varför har det tagit så lång tid och varför denna misstänksamhet från andra verksamheter? Vi jobbar för samma mål att våra barn ungdomar ska ha det bra i skolan och hos oss på kotten.
- Det är bra med personligt ansvar och egenkontroll. Flexibiliteten har minskat mellan tjänsterna när de har förändrats.

Vad kan **vi** göra för att förbättra?

- Komma med förslag till förbättring.
- Nu får vi putta upp varandra och ta nya tag.
- Ta ansvar för sig själv i ”dessa frågor”
- Inte ”lägga sig i” andra= dålig stämning
- Se kotten som en arbetsplats där man hjälper varandra och tar eget ansvar
- Se det positiva och jobba framåt. Stötta varandra i svåra samtal som berör kombinationstjänster.
- Arbetstider får vi titta över när vi vet mer till hösten hur och vilka tjänster som kommer att finnas och lägga det så det passar vår verksamhet. Det blir en utveckling i sig och nytänkande där det ska passa alla. Kombinationstjänster såväl som Kottens anställda börjar bli lite långdraget att höra på nu
- Allas idéer och förslag måste/ska tas upp på samma allvar, inte bara dom som hörs mest. Lära upp vikarie i tid.

5 Arbetsmiljö: övriga synpunkter om arbetsmiljön

Vad är bra och vad kan **vi** göra för att få det bättre?

- Anpassade lokaler men dålig luft och ljud från ventilationen.
- Självinsikter kan vara låg. Ser inte alltid sig själv i ansvarstagandet att kotten ska fungera. Att ta och ge.
- Arbetsmiljön är just nu under all kritik men ska ju bli bra sägs det gällande värme och ventilation. Men kan man få veta när det beräknas klart?
- Bra och anpassade lokaler, kallt och dragit vid balkongen och dåligt utrustat kök. Trevligare uteplats.
- Arbetsmiljön är på väg att bli bättre. För övrigt anser jag att det behövs mer saker för olika åldrar. Utemiljön bör förbättras. För allas trevnad, plocka undan och göra snyggt efter sig.
- Bra att vi får friskvårdsbidrag. Eftersom vi har en del väldigt fysiskt tunga jobb där styrka krävs för att kunna genomföra jobbet. Kan ett förslag vara att man får räkna en timme i veckan till träning om det ryms i arbetstiden.
- Värmen är lite varierande. Dragit och kallt på vissa ställen. Vi har en hög kompetens kring dessa barn, ungdomar det ska vi vara stolta över. Vara mer ödmjuk i andras fördelar i tjänster det kan bli min tur nästa gång.

Övrigt:

- Kotten är en mycket bra verksamhet och vi får mycket beröm och det ska vi bevara och bygga vidare på.
- Stora rymliga lokaler, anpassat efter barnens behov. Köket borde anpassas mer med rätt utrustning för den matlagning vi gör här.
- Härliga ungdomar, trevlig arbetsplats.

Ärende: Årsarbetstid

Förvaltning: Bildning

Arbetsplats: Kotten

Arbetstagare: Personal med delad tjänst

Skyddsombud: Carola Persson Kommunal Anna Juntorp Lärarförbundet

Startdatum: _____

KONSEKVENSBESKRIVNING:

Konsekvensen av det nya avtalet som trädde i kraft 1/4-2015

- Flexibiliteten har minskat då man är helt låst i sina procentsatser.
- Det har tagit mycket energi för alla på olika sätt och tolkningarna har varit olika och diskussionerna många.
- Uppdelningen av två tjänster med "glapp" mellan arbetspassen och den utökade årsarbetstiden har gjort att arbetsbelastningen har blivit mycket högre och arbetsdagen har blivit längre.
- Massor av arbetstid läggs på att räkna timmar, skriva arbetstidsschema, flexschema osv. Räknesättet, uträkningarna på skolveckor, lovveckor, årsarbetstiden är alldeles för svår och stämmer dåligt överens med verkligheten. Man får dålig överblick över hur man ligger till med sina timmar.
- En del personal har sagt upp sin tjänst på Kotten och gå bara på timmar på helgen. Detta göra att övrig personal måste göra fler timmar på helgen. Stabiliteten blir inte bra och kvaliteten för barnen/ungdomarna riskerar att bli sämre. Mer omsättning av personalen.
- Konsekvensen av 2 chefer är att varje chef ser sin bit och inte helheten som arbetstagare måste jag vara till lags för båda cheferna. Ibland känns det som att man måste be om ursäkt för att man ska vara på det andra stället.
- Eftersom vi har alla timmar i båda tjänsterna utlagda blir det svårare att vara flexibel och det innebär också att vi jobbar fler timmar.
- Det är svårare om jag vill gå fortbildning för Kottens räkning, då det ligger på tider när jag är i skolan. Tidigare kunde vi själva bestämma mer hur vi disponerade våran tid, efter verksamhetens bästa.
- Den tjänst vi har nu är inte den tjänsten som vi anställdes på 1998 och senare. Kotten har hela tiden varit den stabila grunden för oss. Nu har vi våran huvudtjänst på en skola

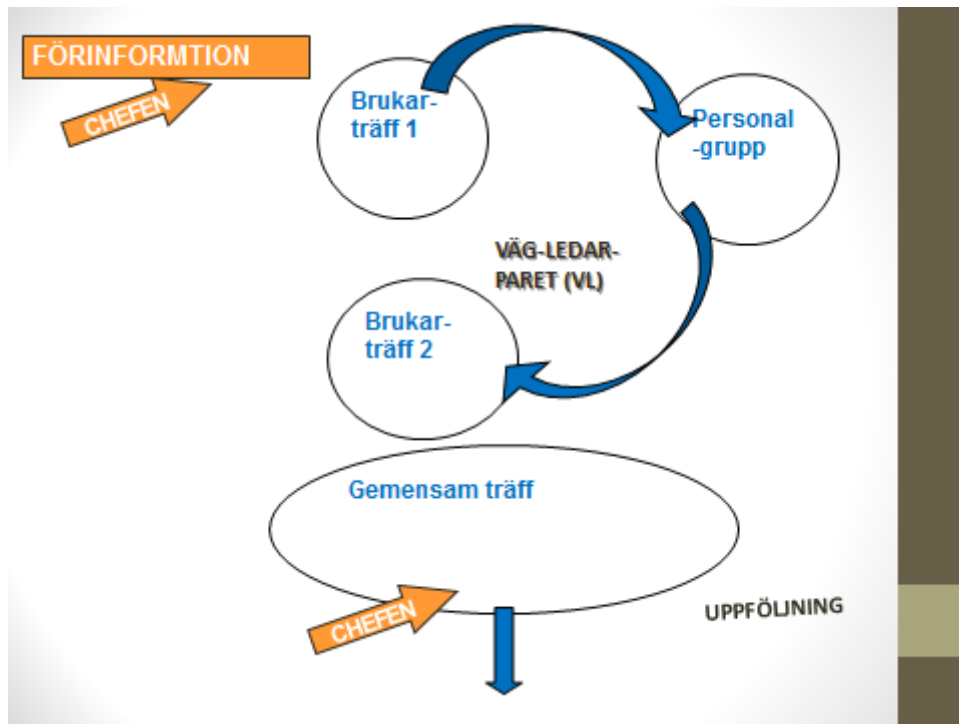
Avslutat datum: _____

UNDERSKRIFTER

För arbetsgivaren: _____

För arbetstagare: Anna Juntorp

Skyddsombud: Carola Persson Anna Juntorp



Delaktighetsmodellens syfte:

- Öka ungdomarnas upplevelse av att vara delaktiga
- Möjliggöra deras direktinflytande över vardagliga förhållanden
- Skapa en positiv lärandemiljö för personal och barn/ungdomar
- Stimulera gemenskapen och öka tillhörigheten i sammanhanget där den används