



Verksamhetsberättelse Hvilan skolhem 2017

-Verksamhets och kvalitetsredovisning



Felicia Brännlund
VIVORUM

Innehåll

Uppdrag	2
Beläggning under året	2
Bemanning	2
Hvilans skolhem egna kvalitetsmål	2
Sammanställning och analys av de egna kvalitetsmålen på Hvilans skolhem	3
Renoveringar 2017	5
Kollegium	5
Planeringsdagar	5
Ledningsgrupper	6
Handledning	7
Praktikanter	7
Utbildningar	7
Samarbete med uppdragsgivare	8
Samarbetspartners	8
Sammanställningar av kvalitetsgranskningar	8
Sammanställning och analys av incidenter och avvikelserapporter 2017	8
Sammanställning och analys av riskbedömning på Hvilans skolhem 2017	11
Sammanställning och analys av egenkontrollerna på Hvilans skolhem 2017	13
Sammanfattning och analys av enkät om psykosocial arbetsmiljö samt enkät om arbetsmiljön på Hvilans skolhem	15
Sammanställning ungdomsenkät 2017 på Hvilans skolhem	17
Sammanställning och analys av utskrivna ungdomar 2017 på Hvilans skolhem	18
Förbättringsområden och förändringar av förra årets förbättringsområden	22

Uppdrag

Hvilans skolhem uppdrag är att på uppdrag av socialtjänsten och i nära samarbete med familj och anhöriga omhänderta och behandla pojkar i ålder 14-18 år. Vi erbjuder även undervisning integrerat i hemmet.

Vår målgrupp är pojkar i ålder 14–18 år med psykosocial, neuropsykiatrisk och psykiatrisk problematik som inte kräver annan vård, samt ungdomar med ett uttalat riskbeteende såsom missbruk, kriminalitet etc. Målet med vården är att skapa goda förutsättningar för behandlingsarbete. Vi vill bryta en negativ utveckling hos ungdomen och erbjuda en trygg, strukturerad och drogfri miljö med goda möjligheter att skapa kontakt och dialog med vuxna samt genom motivationsarbete påbörja en förändringsprocess där målsättning är att ungdomen ska klara ett eget boende alternativt flytta hem till sina anhöriga.

Beläggning under året

Under 2017 hade Hvilans skolhem en beläggningsgrad på 88.42 procent. Totalt hade vi 18 inskrivna under året och ett medeltal på 7 inskrivna. 12 ungdomar skrevs ut från Hvilans skolhem under 2017.

Bemanning

Under 2017 hade 8 anställda på heltid på Hvilans skolhem. En föreståndare, ägare som arbetar kontinuerligt i verksamheten, fyra behandlingspedagoger och två lärare.

Föreståndaren, är utbildad socionom och har tidigare arbetat som biståndshandläggare och behandlingsassistent. Ägaren har 18 års erfarenhet av arbete med målgruppen samt utbildad familjeterapeut. I behandlingspersonalen är en utbildad inom missbruksprogrammet och en vårdare. De andra har ingen adekvat grundutbildning men arbetat med målgruppen i 7 respektive 20 år. Vi har även haft timanställda i företaget som arbetat efter behov, som har utbildning inom läkaryrket och behandlingspedagog.

All behandlingspersonal arbetar efter ett rullande schema där de påbörjat sitt pass: 11, 14 eller 16 och går av 9 på morgonen. Personalen har sovande jour. Föreståndaren arbetar dagtid och ägaren arbetar dagtid samt kvällar och helger kontinuerligt.

Under året sades en av de anställda upp på grund av arbetsbrist. Personalen anmälde sig själv att sluta när beläggningsen minskade och han arbetat i företaget sedan de öppnade 2005 och ville testa ett annat yrke. Två nya lärare anställdes under 2017, en skolansvarig som sedan var med och valde kollega. Båda lärarna som anställdes är legitimerade.

Det finns även en snickare anställd i företaget som används för renovering och underhåll.

Hvilans skolhem egna kvalitetsmål

- Att personalen ska ha adekvat utbildning och erfarenhet
- Att personalen ska få god information om det som rör arbetet
- Att personalen ska ha god kännedom om regler och rutiner i verksamheten
- Att personalen ska ha arbetsglädje på arbetet
- Att personalen har förtroende för ledningen
- Att personalen ska uppleva att de har inflytande i sitt arbete

- Att ungdomarna ska uppleva att de är trygga på Hvilan
- Att ungdomarna ska uppleva att de får ett gott bemötande av personalen
- Att ungdomarna upplever att de får god information om det som rör dem

Sammanställning och analys av de egna kvalitetsmålen på Hvilans skolhem

- Att personalen ska ha adekvat utbildning och erfarenhet

Föreståndare på Hvilans skolhem har en socionomutbildning och har innan arbetat som biträdande föreståndare i verksamheten i 1,5 år. Innan dess arbetare föreståndaren med myndighetsutövning samt som behandlingspersonal på ett behandlingshem.

Av den ordinarie personalen har vi en som inte har adekvat grundutbildning inom yrket men som arbetat med målgruppen i sju års tid. En av de ordinarie har endast en vårdutbildning samt 5hp i psykopati. Hon har drivit familjehem i 20 års tid och arbetat med målgruppen i fem års tid. Den tredje fastanställda på Hvilans skolhem har en treårig utbildning inom missbruksprogrammet, utbildning inom MI samt sjuårig erfarenhet av arbetet med målgruppen. Ägaren som arbetar direkt i verksamheten är utbildad familjeterapeut, utbildad inom MI, MET samt har 18 års erfarenhet av arbete med målgruppen. Av timvikarierna har 50 % av dem adekvat grundutbildning i form av lärarutbildning samt behandlingspedagogutbildning. Vi har två utbildade lärare i företaget som båda är legitimerade.

Målsättningen är att all ordinariepersonal på Hvilans skolhem ska ha en adekvat grundutbildning. Detta är ett långsiktigt mål då vi i nuläget har fastanställd personal som inte har adekvat grundutbildning och är svårt att motivera till att påbörja en utbildning. I det stora hela är vår bedömning att vi har personal som är tillräckligt kompetent och har lång erfarenhet av arbete med målgruppen och dess problematik.

- Att personalen ska få god information om det som rör arbetet

All personal på Hvilans skolhem får varje år fylla i en arbetsmiljöenkät anonymt där bland annat information från ledningen rörande arbetet finns som fråga. Sammanställningen visar att information rörande verksamheten fick ett medelvärde på tre på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre så denna punkt ligger precis på gränsen för krav för åtgärder.

Under personaldagen i maj 2017 uppdagades att personalen känner att det kan brista i informationen från ledningen gällande det som rör arbetet. Efter det har vi i ledningen beslutat att föreståndaren har överlämning tillsammans med personal innan de avslutar sitt arbetspass samt när de påbörjar det. Förhoppningen är att detta ska leda till att personalen känner att de får tillräckligt med information från ledningen. Uppföljning sker under nästa års sammanställning om åtgärderna har varit effektiva.

- Att personalen ska ha god kännedom om regler och rutiner i verksamheten

All personal på Hvilans skolhem får varje år fylla i en arbetsmiljöenkät anonymt där bland annat rutiner och riktlinjer finns som fråga. Sammanställningen visar att rutiner och riktlinjer fick ett medelvärde på 3.75 på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är 3. Vår bedömning är att 3.75 är ett godkänt resultat på en femgradig skala, men att det finns rum för förbättring. Under 2017 har ledningen inventerat våra nuvarande rutiner och därefter uppdaterat dem, lagt till nya samt tagit bort inte längre aktuella. Målsättningen är att få våra rutiner ännu mer levande i arbetet och att de känns en naturlig del i vår behandlings- och förhållningssätt mot ungdomarna.

- Att personalen ska känna arbetsglädje på arbetet

All personal på Hvilans skolhem får varje år fylla i en arbetsmiljöenkät anonymt där bland annat arbetsglädje finns som fråga. Sammanställningen visar att arbetsglädjen fick ett medelvärde på 4.33 på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre. Vår bedömning är att 4.33 är ett gott resultat även om ambitionen är att arbetsglädjen ska vara 5/5. Under 2017 hade vi en anställd personal som inte trivdes på arbetsplatsen då han arbetat sen start och kände att han var klar i verksamheten, han avslutade sin tjänst hos oss under 2017 och vår förhoppning är att det ska synas inför nästa årskontroll av arbetsglädje.

- Att personalen har förtroende för ledningen

All personal på Hvilans skolhem får varje år fylla i en arbetsmiljöenkät anonymt där bland annat förtroende för ledning finns som fråga. Sammanställningen visar att förtroendet för ledningen fick ett medelvärde på fyra på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre. Vår bedömning är att förtroendet för ledningen är gott men strävar även här efter att få ett 100 procentigt förtroende för ledningen. Vi tror att personalen som valde att säga upp sig under 2017 hade en inverkan på förtroendet för ledningen.

- Att personalen ska uppleva att de har inflytande i sitt arbete

All personal på Hvilans skolhem får varje år fylla i en arbetsmiljöenkät anonymt där bland annat inflytande i sitt arbete finns som fråga. Sammanställningen visar att inflytande i sitt arbete fick ett medelvärde på fyra på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre. Även här upplever vi att fyra är ett gott resultat och att inga förbättringar krävs.

- Att ungdomarna ska uppleva att de är trygga på Hvilan

Alla ungdomar som varit placerade på Hvilans skolhem längre än fyra veckor får möjlighet att fylla i en utvärdering om deras uppfattning av placeringen. En av dessa frågor rör huruvida ungdomarnas på Hvilan känner sig trygga. Frågan rörande trygghet fick ett medelvärde på fem på en femgradig skala, alltså högst betyg. Inga förbättringsåtgärder krävs.

- Att ungdomarna ska uppleva att de får ett gott bemötande av personalen

Alla ungdomar som varit placerade på Hvilans skolhem längre än fyra veckor får möjlighet att fylla i en utvärdering om deras uppfattning av placeringen. En av dessa frågor rör huruvida ungdomarna på Hvilan känner att de blir bemötta på ett bra sätt av personalen. Frågan rörande bemötande fick ett medelvärde på 4.4 på en femgradig skala. Betyg över medelvärdet tre kräver inga förbättringsåtgärder. Ambitionen inför 2018 att få fler ungdomar att fylla i enkäter för att få ett mer sanningsenligt resultat.

- Att ungdomarna upplever att de får god information om det som rör dem

Alla ungdomar som varit placerade på Hvilans skolhem längre än fyra veckor får möjlighet att fylla i en utvärdering om deras uppfattning av placeringen. En av dessa frågor rör huruvida ungdomarna på Hvilan känner att de får tillräckligt med information kring frågor gällande dem. Frågan rörande information fick ett medelvärde på 4.6 på en femgradig skala. Betyg över medelvärdet tre kräver inga förbättringsåtgärder. Ambitionen inför 2018 att få fler ungdomar att fylla i enkäter för att få ett mer sanningsenligt resultat.

Renoveringar 2017

- Personaltoaletten totalrenoverades under januari
- Alla utskicka i ett ungdomsrum på övervåningen målades mars
- Nya element på övervåning och nedervåning april
- Alla utskick och snickerier i vardagsrummet målades om juni
- Alla utskick och snickerier målades i skolan augusti
- Nytt golv i läsrummet lades i september
- Alla utskick i ett ungdomsrum på övervåningen målades i oktober
- All ventilation i huset renoverades december (godkänt OVK-protokoll)

Kollegium

Hvilan har under året haft regelbundna kollegium 6 timmar inkl. gemensam lunch, tisdagar ojämn veckor. Kollegiet innefattat APT med personal och arbetsmiljöfrågor, vård/behandlingskonferens ang. inskrivna ungdomar och löpnade uppföljnings-, och förbättringsarbete på inskrivna ungdomar. All ordinarie personal deltar i dessa träffar. Syftet med kollegiet är att uppnå målen för vård och behandlingsarbetet, arbeta utifrån vård-och genomförandeplan för varje enskild ungdom och att bedriva en god arbetsmiljö för personalen anställd på Hvilans skolhem. Ytterligare ett syfte är att ge stöd och kollegiehandledning till personal vid behov samt att utvärdera arbetssituation och inventera förändringsförbättringsbehov.

Planeringsdagar

Den 23 maj 2017 hade all ordinarie personal planeringsdag i en konferenslokal i Nyköping. Alla fast personal deltog i planeringsdagen. Dagen startade 8.00 och pågick fram till 16.00. Målet med dagen var att implementera nya förhållningssätt och rutiner i verksamheten. Utbilda personalen inom det nya avvikelssystemet. Tillsammans gå igenom förbättringsåtgärder inom arbetsmiljöfrågor samt tillsammans genomföra en checklista gällande den psykosociala arbetsmiljön i verksamheten. Under dagen fanns det utrymme för

diskussion och reflektion. I samtal med personalen efter planeringsdagen upplevdes de nöjda med innehållet och att dagen kändes meningsfull.

Protokoll från planeringsdagen 2017

- Genomgång av miljöenkäterna för fast personal samt vikarier. → diskussion
- Gemensam genomgång av miljöenkät för psykosocial arbetsmiljö → diskussion
- Genomgång av feedbacken från utvecklingssamtalet → diskussion

Det som framkom var i feedbacken var:

- Handlingen är tidskrävande. Vi bestämmer att vi ska motivera killarna att delta i handlingen så man kan få ta hjälp av dem samt använda de tillfället till samtal med killarna, använda det som en del i behandlingen. Samt att man småhandlar i veckan när man är inne i Nyköping. De saker som har lång hållbarhet kan man handla i stora mängder, ex puck köp tio åt gången då de finns
- Finns intresse hos vissa av personalen för att gå en MI-kurs, föreståndare kollar upp var de finns utbildningar
- Finns delade meningar kring var de är bäst att sova för fast personal. Vi kommer ändå fram till att fast personal ska sova på övervåningen då om ungdomarna behöver något på natten är de där knackar.
- Föreståndare ska fortsätta att skriva upp på anslagstavlan vilka de är som arbetar under veckan
- Vi går igenom hur komptid och extratid fungerar i tidsrapporteringen
- Vi går igenom hur man använder sig av avvikelseprogrammet, fast personal visar timvikarier hur man använder systemet när tillfälle finns.

Föreståndare har lagt till händelsetypen ”skadegörelse” i avvikelssystemet

- Genomgång av egenkontroller, vad det är och vilka som genomförs under året. De tre egenkontroller som görs löpnade är enkäterna till personal, handläggare, anhöriga samt utskrivna ungdomar. Under juni månad kommer fokus ligga på om vi missar att skriva in saker i outlook. Detta ska dokumenteras av personal på en lista som finns med mappen detta papper ligger i. I oktober kommer fokus ligga på om vi blir försenade med månadsrapporterna som skickas till socialtjänsten varje månad.
- Genomgång av riskbedömningar som ska göras kontinuerligt i verksamheten. Riskbedömningar på enskilda ungdomar görs direkt i daganteckningen och generella riskbedömningar i verksamheten görs på eget dokument som finns uppe på kontoret samt i Hvilans egen mail.

Ledningsgrupper

Målsättningen är att ha ledningsgrupp en gång i månaden. Personal som deltar i ledningsgruppen är; föreståndare från Kvarnbacken, föreståndare från Hvilan, verksamhetsansvarig, en av ägarna samt samordnare från Hvilan. Under 2017 hade vi ledningsgrupp kontinuerligt bortsett från sommaren då det blev svårt på grund av semestrar.

Syftet med ledningsgruppen är att utveckla företaget och hitta förbättringsåtgärder. Vi diskuterar personalfrågor, arbetsmiljön, arbetsfördelning, utvecklingsområden, utbildningar, incidenter mm. Målsättningen är att diskutera företaget i stort och inte ungdomar på individnivå. Under 2017 gjorde vi en förändring att vi delade upp mötet i två, där Kvarnbackens personal inleder mötet tillsammans med ägaren. För att sedan övergå till ett gemensamt möte. Vi har även utformat en mall för hur mötet ska vara uppbyggt och beslutat att vi turas om att anteckna vad som bestämts för att ha lättare att följa upp besluten till nästa möte.

Handledning

All ordinarie personal har handledning en gång i månaden inne i skolans lokaler på Hvilans skolhem. Handledningstillfället är tre timmar. Under 2017 påbörjades ett samarbete med en ny handledare från campus Nyköping. Personalgruppen har uttryckt att handledningstillfällena med handledare är givande och utvecklande. Handledningen har skett kontinuerligt under året bortsett från ett tillfälle där den fick bokas om på grund av att handledaren hade fått förhinder. Personalen ges handledning avseende vård/behandlingsarbete, arbetssätt, och strategier gällande ungdomarna. All ordinarie personal får även handledning av ledningen tre timmar i månaden gällande bland annat, skrivteknik, psykodynamiskbehandlingsätt, miljöterapi, förhållningssätt vid hot och våld osv.

Praktikanter

Under 2017 hade vi fyra praktikanter från campus Nyköping. Både praktikanterna gick sitt första år på behandlingspedagogprogrammet. Alla praktikanterna var hos oss tio veckor med 32 timmars arbetsvecka. De första två praktikanterna påbörjade sin praktik i maj och den andra gruppen i oktober. Praktikanterna fick följa behandlingsassisternas arbete under dag och kvällstid. De fick delta i den undervisningen på vår skola tillsammans med ungdomarna från Hvilan och Kvarnbacken. De deltog i kollegium, handledning, soc-möten, möten med föreståndare. De fick lära sig hur man dokumenterar i journalerna, se hur vi bygger upp månadsrapporter, ta del av vårt arbetssätt om metoder, delta i den dagliga verksamheten för ungdomarna. Tre av de praktikanterna blev sedan tillfrågade om timanställning hos oss. Två av praktikanterna tackade ja och en nej då hon fick bättre lön på hennes nuvarande arbete. Varje praktikant fick två kontaktpersoner tilldelade dem, och gick de först fem veckorna med en del av personalgruppen för att sedan göra ett byte.

Utbildningar

- Alla behandlingspersonal på Hvilan varit på en endagsutbildning gällande autism
- Föreståndaren har gått en kurs gällande systematiskt kvalitetsledningsarbete
- Föreståndaren har gått en två dagars utbildning gällande arbetsrätt
- En behandlingspersonal har gått utbildning inom MI (motiverande samtal)
- En behandlingspersonal har gått utbildning inom MET (kartläggning av missbruk)
- Alla anställd personal i företaget har deltagit i undervisning gällande hjärt- och lungräddning samt brandutbildning.
- All personal har deltagit i kurs gällande nya droger på marknaden och hur man upptäcker dem.
- En personal har deltagit i undervisningen på campus gällande hot och våld

Samarbete med uppdragsgivare

Ett nära samarbete sker med handläggare, chefer och HVB-samordnare på socialtjänsten över hela Sverige. I aktuella fall har vi haft ett nära samarbete med barn- och ungdomspsykiatri. Hvilan har även ett nära samarbete med Campus i Nyköping på många nivåer. Hvilan tar emot praktikanter från behandlingspedagogutbildningen, har personal som ger verksamhetsinformation, föreläser och utbildar på kursen för behandlingspedagoger och representanter som sitter med i ledningsgruppen. Hvilan har även ett samarbete runt externa utbildare och föreläsare där resurser kan samordnas och göras tillgängliga för blivande behandlingspedagoger och befintlig personal på Hvilan.

Samarbetspartners

Socialtjänster runt om i landet
Campus i Nyköping
BUP Nyköping
Kvarnbackens akut och utredningshem
Andra asylboenden och HVB-hem

Sammanställningar av kvalitetsgranskningar.

Sammanställning och analys av incidenter och avvikelserapporter 2017

Inkomna rapporter under 2017 var 51 stycken (mätning gjord 171213) där det inkom mest rapporter under maj, juni, augusti, september och oktober.

Dessa 51 rapporter rubriceras enligt följande:

16 stycken - hot och våld

11 stycken - skadegörelse

21 stycken – avvikelse

1 stycken – olycka/tillbud

1 stycken – administration

1 stycken – utbildning/information

Incidenterna som rubriceras som **hot och våld, skadegörelse och avvikelse** utgör klart de största grupperna varav mest fokus i sammanställningen kommer att vara på just dessa grupper.

De incidenter som handlade om **hot och våld** ägde rum på följande platser:

Sällskapsrum	Tv-rum/matsal	Kök	Kontor	Elevrum	Utanför Hvilan
4	3	1	3	2	3

Av de 16 incidenter som rubricerades som hot och våld är det 6 stycken som ledde till att våld utövades. I 10 av incidenterna lyckades personal avstyra våld.

3 stycken placerade pojkar under år 2017 stod tillsammans för 10 av de incidenter rubricerade hot och våld.

Vid 11 av dessa incidenter har hot eller våld varit direkt riktat mot personal på Hvilans skolhem, där det vid två tillfällen ledde till att våld utövades mot personal. Vid fyra av tillfällena var det våld mellan ungdomar på och utanför Hvilans skolhem.

Åtgärder kopplat till incidenter som rubriceras som våld och hot:

Vid samtliga incidenter går det att utläsa i rapporten att följande åtgärder sattes in:

- Personal sårar direkt på pojkarna som hotat eller slagit.
- Personal talar enskilt med pojkarna om händelsen och deras upplevelser.
- Hög tillsyn och personalnärhet tills man bedömer att det inte längre är nödvändigt.

Utöver dessa åtgärder utläses dessa i varierad grad:

- I 5 stycken fall sätts extra personal in i direkt anslutning till incidenten.
- I 2 stycken fall har incidenten lett till Hvilans skolhem som vårdgivare valt att avsluta placeringen för personen som varit våldsamt/hotfull. Detta efter riskbedömning av situationen.
- I ett fall har Hvilans skolhem gjort polisanmälan av händelsen.
- Vid ett tillfälle ledde incidenten till att placerad ungdom i samråd med placerande socialtjänst hade en extra personal vid sin sida fram till flytt från Hvilans skolhem
- Utöver dessa ovanstående åtgärder har ägare eller bitr. föreståndare vid behov samtalat med närvarande personal för att göra en bedömning om hur denna uppfattat situationen och om det finns ytterligare behov av stöd efter händelsen.

De incidenter som handlade om **skadegörelse** ägde rum på följande platser:

Sällsrum	Tv-rum/matsal	Kök	Kontor	Eleverum	Utanför Hvilan
3	1	1		6	

De flesta av incidenterna gällande skadegörelse har skett inne på elevernas rum när det varit där inne ensamma framförallt i situationer när de samtalat i telefon eller blivit gränsade av personal.

Vid samtliga tillfällen har föremål gått sönder. Vid 6 av tillfällen har incidenten skett i kombination med hot och våld.

Åtgärder kopplat till incidenter som rubriceras som skadegörelse:

Vid samtliga incidenter går det att utläsa i rapporten att följande åtgärder sattes in:

- Personal försöker lugna ungdomen så att han inte ska skada sig själv eller andra.
- Personal talar enskilt med pojkarna om händelsen och deras upplevelser.
- Hög tillsyn och personalnärhet tills man bedömer att det inte längre är nödvändigt.

Utöver dessa åtgärder utläses dessa i varierad grad:

- I 1 fall sätts extra personal in i direkt anslutning till incidenten.
- Vid samtliga fall har en avbetalningsplan för det pojken tagit sönder upprättats.

- Vid ett fall har ungdomen inte fått ha tillgång till egen tändare på grund av skadegörelse med hjälp av eld.
- Vid ett fall har en ungdom har ungdomen endast fått använda boendets telefon då det fanns stark koppling mellan skadegörelse och telefonsamtal.

De incidenter som handlade om **Avvikelse** ägde rum på följande platser:

Direkt från boende	Vid aktivitet m personal	Vid aktivitet	Från möte med socialtjänst	Från ledighet
12	5	3	1	1

Majoriteten av alla tillfällena har ungdomar avvikit direkt från Hvilans skolhem. Vid 15 av tillfällena kom pojkarna tillbaka samma dag, och vid ett tillfälle kom pojken tillbaka dagen därpå. Det är tre av pojkarna under året som har avvikit och inte kommit tillbaka under dygnet.

Åtgärder kopplat till incidenter som rubriceras som avvikelse:

Vid samtliga incidenter går det att utläsa i rapporten att följande åtgärder sattes in:

- Personal försöker motivera pojkarna att stanna kvar på Hvilan, alternativt motivera dem tillbaka till Hvilan.
- God man/ vårdnadshavare, handläggare informeras, pojken efterlys om han har Lvu.
- Personal talar enskilt med pojkarna om händelsen och orsaken till att de valt att avvika.

Utöver dessa åtgärder utläses dessa i varierad grad:

- Vid 10 av dessa tillfällena har personal valt att hämta pojkarna tillbaka till Hvilan
- 2 pojkar har inte kunnat åka med på aktiviteter då de valt att avvika vid flera tillfällen från aktiviteter
- 1 pojke har inte kunnat åka på ledigheter då han valt att inte komma tillbaka efter ledighetskontrakt.
- 1 pojke har inte haft tillgång till sin telefon under aktiviteter för att minska risken att han avviker
- Två av pojkarna har inte kommit tillbaka till Hvilans skolhem efter att de avvikit, en flyttades direkt till SiS och en placerades i familjehem.

Analys och sammanställning:

Det som går att utläsa av samtliga rapporter för 2017 är följande:

- Även om inkommit många rapporter under 2017 är ledningen överens om att fler incidenter har inträffat. Vi tror att detta beror på att vi inte har en gemensam bild av vad som kvalificeras som en incident samt att verktygen för avvikelshantering inte implementerats tillräckligt väl i personalgruppen.

- Endast en av alla inlämnade rapporter rör ämnet *administration*, där vi kan se att fler rapporter borde rapporterats under året, gällande; säkerhetsrutiner, försenade månadsrapporter, missar att lägga in i outlook mm. vilket troligen beror på att vi inte fått in en bra rutin på att skriva incidentrapporter som rör gällande säkerhet.
- Det saknas i många fall kommunikation mellan personal som arbetat när incidenter inträffar. Man gör olika bedömningar om huruvida en rapport ska skrivas eller ej och samtalar inte med varandra om det.
- Majoriteten av alla rapporter är inlämnade av fast personal. Man kan utläsa att många av rapporterna är införa av biträdande föreståndare utifrån daganteckning samt återberättelse av händelsen. Även detta tyder på att avvikelshanteringen inte implementerats tillräckligt väl i personalgruppen.
- När det ska beskrivas åtgärder och uppföljning i rapporten saknas många gånger underlag för det i de berörda pojkarnas journal. Personal uppger att de samtalat betydligt mer med pojkarna om händelsen än vad som dokumenterats. Men i några fall har det saknats uppföljning dagen efter en händelse där det borde gjorts. Det är troligt att detta missas på grund av en bristfällig överlämning till personal som går på sitt arbetspass dagen efter en incident.

Sammanställning och analys av riskbedömning på Hvilans skolhem 2017

Under 2017 har 32 riskbedömningar inkommit på Hvilans skolhem. 28 av dessa riskbedömningar har inkommit från september och framåt. Riskbedömningarna har varierat i risk och åtgärd. Alla riskbedömningar bortsett från åtta stycken har inkommit från fast personal.

Riskbedömningar som inkommit:

Riskbedömning direkt knuten till ungdom 21

Riskbedömning gällande prioritering av personal 5

Riskbedömning gällande hela ungdomsgruppen 3

Riskbedömning gällande säkerhetsrutiner 2

Riskbedömning gällande fordon 1

Riskbedömningar direkt ansluten till ungdom

Utagerande/hotfull	Orolig/nedstämd	Bemötande efter avvikning	Ge negativa besked	Övrigt
3	7	3	6	2

Åtgärder vid utagerande/hotfullt beteende:

- Bytte av personal, då ungdomen var hotfull/aggressiv mot sin kontaktperson
- Ökad tillsyn och närvaro kring den aggressiva ungdomen

Vid dessa tre tillfällen när riskbedömning gjorts på aggressiv/hotfull ungdom har det inte i något av fallen lett till våld mot personal eller andra placerade ungdomar.

Åtgärder vid orolig/nedstämd ungdom:

- Kontaktat ledning för bedömning
- Personal åker iväg ensam med ungdom
- Ökad tillsyn/närvaro
- Fast personal väljer att vara kvar i huset med ungdomen
- Extra personal inkallas

Åtgärder vid bemötande av ungdom efter avvikning:

- Fast personal hämtar
- Ökad närvaro
- Manlig personal har varit med och mött upp i samband med poliseskort

Åtgärder vid att ge negativa besked:

- Tillkallat extra personal
- Biträdande föreståndare har lämnat beskeden
- Ökad närvaro efter ett negativt besked

Åtgärder vid övriga riskbedömningar:

Övriga åtgärder har varit att ungdom inte velat lämna urinprov samt att en ungdom upprätt påverkad av alkohol.

- Ökad tillsyn/närvaro
- Personal varit närvarande vid aktivitet
- Fast personal stannat kvar i huset med ungdom

Riskbedömningar gällande prioritering av personal

Åtgärder

- Fast personal har valt att stanna i huset med större delen av ungdomsgruppen
- Personal har gjort bedömning att vikarie kan åka med ett fåtal ungdomar
- Personal har beslutat vilken personal som är bäst lämpad för samtal med ungdomar

Riskbedömningar gällande hela ungdomsgruppen

Riskbedömningar vid dessa fall har varit att gruppen i stort har varit orolig, samt att personal känt doft av narkotika på övervåningen

Åtgärder

- Timanställd åker iväg med ungdomsgrupp och fast personal stannar kvar med en för samtal

- Planerad aktivitet med en ungdom ställs in för att vara två personal på plats i huset
- Polis tillkallas för husrannsakan av alla rum efter misstanke om narkotika

Riskbedömning gällande säkerhetsrutiner

Riskbedömningar kring säkerhetsrutin har varit att en kniv saknats från skafferiet, samt att larminstallatör ska montera larm i alla rum

Åtgärder

- Genomgång av rum
- Ungdomar hänvisas till allmänutrymme

Riskbedömning gällande fordon

Denna riskbedömning gjorde i samband med att varningslampa lös i bilen

- Lämna in bilen på verkstaden dagen därpå

Åtgärd

- När riskbedömningar genomförts har ingen av situationerna lett till våld mot personal eller andra placerade ungdomar.
- Det är främst fast personal som genomför riskbedömningar i verksamheten, förmodligen för timvikarier inte är lika insatta i rutinen. Information om riskbedömningar behöver nås ut till all personal.
- Riskbedömningarna är inte jämt spridda under året utan majoritet av alla bedömningar har gjorts under andra halvan av året. Vi behöver få personalen att göra riskbedömningar regelbundet för att säkerställa vården och behandlingen för ungdomarna.
- Uppföljning av de riskbedömningar som görs behöver följas upp mer regelbundet både av personal och ledning för att kunna lokalisera mönster och upptäcka risker innan de leder till en incident.
- Majoriteten av alla riskbedömningar är knuten till ungdomarna placerade på Hvilan, det som går att utläsa kring dessa situationer är att det kommit fram en positiv inverkan när personal gemensamt diskuterar hur de ska hantera situationen.
- Vi i ledningen anser att fler riskbedömningar gjorts under året men att dokumentationerna kring det är dåligt. Vi behöver få personalen att dokumentera de riskbedömningar de gör mer regelbundet i sitt arbete.

Sammanställning och analys av egenkontrollerna på Hvilans skolhem 2017

Verksamheter såsom HVB-hem ska ansvara för att verksamheten och behandlingen planeras utvecklas, och utvärderas i enlighet med 2 kap 1§ SOSFS. För att säkra kvalitén i verksamheten skall egenkontroller utövas. Nedan följer en sammanställning och analys av de egenkontroller som genomförts på Hvilans skolhem 2017.

- Om de personer som är placerade i hemmet tillhör den målgrupp som hemmet är avsett för.

Under 2017 skrevs 18 ungdomar in på Hvilans skolhem. Alla ungdomar var inom målgruppen för tillstånden på Hvilans skolhem gällande ålder, kön samt problematik.

- Om de arbetssätt och metoder som används i hemmet är baserade på bästa tillgängliga kunskap

Detta är en stående punkt på ledningsmöten en gång i månaden. Vår verksamhetschef bevakar aktuella förändringar, håller koll aktuell forskning och lagstiftning. Hon håller sig ajour med nya metoder och arbetssätt som kommer ut. En gång i månaden informerar verksamhetschef förståndarna om eventuella förändringar och uppdateringar som skett, och vi gör tillsammans avvägningar om våra metoder behöver uppdateras eller revideras. Vår bedömning är att de arbetssätt om metoder som tillämpas på Hvilan är rätt urifrån hur vi väljer att arbeta med målgruppen.

- Om metoderna tillämpas på ett korrekt och säkert sätt

Var fjortonde dag görs falldragningar i personalgruppen av placerade ungdomar för att säkerhetsställa att vi arbetar likvärdigt inom personalgruppen, samt att vi har en gemensam plan över hur arbetet med respektive ungdom ska ske för de kommande fjortonde dagarna. På så sätt får vi även snabbt fram om metoderna inte tillämpas på ett korrekt sätt och kan snabbt göra förändringar. Utöver detta har vi en gång i månaden praktiskt och teoretisk genomgång knutna till placerade ungdomar för att på ett ytterligare sätt säkerhetsställa att metoderna används korrekt. Denna interna utbildning leds av utbildad psykolog och psykoterapeut som är anställd i företaget.

- Hur ofta oplanerade avslut av placeringar vid hemmet förekommer och orsakerna till detta

Se sammanställning och analys av utskrivningar/sammanbrott 2017

- Hur de placerade personerna har getts möjlighet att vara delaktiga i planeringen av vården

Var fjortonde dag har varje inskriven ungdom ett kontaktmannasamtal med sin kontaktperson där de tillsammans går igenom planering, behandling och önskemål gällande de kommande fjorton dagarna. Kontaktmannasamtalen genomförs dels i ett behandlingssyfte men också för att ungdomen ska känna delaktighet, och till den mån det är möjligt påverka hur deras tid på boendet ska se ut. Kontaktmannasamtalen dokumenteras i ungdomens journal. En gång i veckan har vi ett gemensamt husmöte där alla ungdomar får delta och uttrycka åsikter om eventuella förbättringar som behöver göras, förslag på aktiviteter som de vill genomföra samt allmänna synpunkter kring det dagliga fungerandet på boendet. Även detta är en åtgärd för att få ungdomarna på Hvilan att känna sig delaktiga. I den utvärdering som ungdomar genomför innan de avslutar sin placering får de svara på en fråga gällande delaktighet, och hur de

uppfattar den. I sammanställning av utvärderingarna från 2017 kan man utläsa att ungdomarna varit nöjda med delaktigheten på boendet. Maxpoäng på enkäter för delaktighet är 5 och medelvärdet som ungdomarna gett var 4.6. Utifrån de åtgärder vi vidtar för att ungdomarna ska känna sig delaktiga i sin vård i kombination med de höga poängen i utvärderingen är vår bedömning att vi erbjuder placerade ungdomar delaktighet i sin placering.

- Hur placerade personers erfarenheter av vården har hämtats in och beaktats

Varje placerad ungdom på Hvilans skolhem som varit placerad längre än fyra veckor får erbjudande att göra en utvärdering om deras upplevelse om placering på Hvilan. Enkäten är utformad på en skala från i mycket låg grad till i mycket hög grad. Exempel på frågor ungdomarna får besvara är; personlig utveckling, relation till andra, trygghet, diskriminering, rummet, aktiviteter, personalen pedagogik, personal bemötande, information från hemmet mm.

Se sammanställning och analys från placerade ungdomars utvärderingar 2017.

- Hvilan skolhem ska säkerställa en god behandling för våra ungdomar. Hvilans skolhem ska skapa förutsättningar för att ungdomar ska utvecklas i en trygg och god miljö, med hög professionalitet och förutsägbarhet.

Inga enkäter skickades ut till handläggare under 2017 som ger underlag att besvara egenkontrollen. Förbättringsområde inför 2018 är att utforma en enkät att skicka ut till handläggare i samband med utskrivning för att kunna säkerhetsställa att ungdomarna på Hvilan erbjuds god behandling.

Sammanfattning och analys av checklista av arbetsklimat samt enkät om arbetsmiljön på Hvilans skolhem.

All fast personal på Hvilans skolhem har genomfört en enkät gällande arbetsmiljön anonymt med 36 olika frågor. Samt kompletterat med en gemensam genomgång av deras syn på den. Deras åsikter och synpunkter sammanställs nedan för att sedan övergå i en analys.

Lokaler och utrymmen

Personalen är nöjd över hur verksamhetens kontorsutrymmen ser ut gällande skrivbord, arbetsstol samt arbetsutrustning. Personalen är även belåten med belysning, bullernivå, eluttag och matutrymmen de anser att det är anpassad till verksamheten. Snittvärdet är något längre gällande ventilation/temperatur samt utrymmen för värdesaker och ytterkläder. Personalen anser att det finns stora sladdhävvar i verksamheten som behöver åtgärdas.

Arbetsbelastning

Personal upplever att deras arbetsmängd till viss del känns acceptabel. De uttrycker att de kan variera från pass till pass men att de till stor del kan påverka hur de ska lägga upp sitt arbetspass och till viss mån prioritera vad som ska göras först. De uttrycker att de ibland händer saker i verksamheten som gör att de måste släppa allt. Personal upplever att de hinner med alla sina arbetsuppgifter till en liten grad. De tar upp stort och smått från att skriva månadsrapporter, ringa telefonsamtal samt vardagliga sysslor i boendet. Personal påvisar även att arbetet kan vara psykiskt påfrestande, men att kollegors och våra uppdragsgivare har acceptabla krav på vad de bör hinner med under sitt arbetspass. All personal är medvetna om

vad som krävs av dem i arbetet. Personal anser inte att det behöver utföra tunga lyft i arbetet och att de inte är i riskskador för belastningsskador i samband med arbete. Personalen är även eniga om att de inte har monotona arbetsuppgifter. Personal har uttryckt i den anonyma enkäten att det inte behöver ta ut övertid för att hinna med sina arbetsuppgifter. Dock upplever de till viss del att det har ett stressande ansvar och en hög arbetsbelastning i den anonyma enkäten.

Arbetsorganisation

Personalen anser att de finns uttalade och tydliga mål för verksamheten och företaget i stort och de vet vilket tillvägagångssätt de ska använda för att bidra till att målen för verksamheten uppfylls. Personalen anser även att de vet vilka befogenheter de har samt vilket ansvar de behöver ta för att uppfylla målen som ställs på dem. Vidare uttrycker personalen att de får information kring hur det går för verksamheten men har en önskan att få det mer regelbundet, de anser även att de finns resurser för att kunna göra ett bra arbete men att de finns rum för utveckling. Personal uttrycker att arbetet är varierande och omväxlande och att arbetsplatsträffarna är meningsfulla. Resultatet i den anonyma enkäten påvisar ett snittresultat på 3.3 av 5 gällande verksamhetens rutiner och riktlinjer samt den information de får från ledningen och kollegor.

Handlingsutrymme

Personal upplever att de har tillräckligt med befogenheter för att lösa sina arbetsuppgifter, de anser att de finns möjligheter att vara med och delta i planeringen för hur arbetet ska se ut via kollegium, planeringsdagar och överlämningen med ledning vid varje pass. Personal får utrymme att använda sina kunskaper och erfarenheter på ett meningsfullt sätt. De anser även att de till viss mån kan påverka deadlines för månadsrapporter men att vi har ett uppdrag av socialtjänsten när de ska vara inlämnade. Personalen anser även att de finns tillräckligt med handlingsutrymme i samarbetet mellan kollegor för att kunna göra ett bra arbete. Svaren i den anonyma enkäter styrker detta gällande frågor kring samråd, inflytande och information.

Ledarskap

Personalen anser att de får tillräckligt med stöd av sin närmaste chef och att handledningen är tillräcklig för att utföra ett bra arbete. De anser även att chef/ledning ingriper när de har för mycket att göra och att de tydliggör innehåll och omfattning av deras arbetsuppgifter. Personal är väl medvetna om vad som förväntas av dem och de får regelbunden återkoppling på hur de utför deras arbete via kommentarer i månadsrapporter samt daglig överlämning av biträdande föreståndare. Vidare anser personalen att de blir behandlade med respekt av cheferna och att de kan hantera konflikter i arbetsgruppen på ett bra sätt. De anser att de har möjlighet att komma med förslag på ändringar i verksamheten och bli hörda och att cheferna i stor mån diskuterar med arbetsgruppen innan nya beslut fattas. Personalen har gett höga betyg på förtroende för ledning samt relation till chef i den anonyma enkäten. Personal har efterfrågat mer kontinuerliga utvecklingssamtal samt lönesamtal.

Jämställdhet

Personal anser att vi har god jämställdhet i verksamheten och bra fördelningen mellan män och kvinnor. De anser inte att det försiggår någon form av trakasserier eller diskriminering.

Hot och våld

Personal uttrycker i den anonyma enkäten att det förekommer en del hot och våld i verksamheten. De upplever att vi har goda rutiner för hot och våld samt att vi har säkra hembesök och kontorsbesök. De anser att det finns rum för utveckling när det kommer till att anmäla vidare när behovet finns.

Stöd

Personalen anser att de finns rum för utveckling när de kommer till möjligheten att samarbeta och ha kontakt med närmaste kollegor. Alla i personalgruppen är överens om att de får hjälp och stöd av varandra för att lösa sina arbetsuppgifter. Däremot anser de endast att de till viss del känner trivsel och gemenskap med sina arbetskamrater, men att de alltid blir respekterade av sina kollegor. Inom personalgruppen ser de behov av förbättring hur de sinsemellan hanterar samarbetssvårigheter och meningsmotsättningar. De ser även behov av förbättring när de kommer till att berömma kollegor för goda arbetsinsatser. De upplever att de i personalgruppen kan prata förtroligt med. De anser att de stämmer till viss del att de får teknisk och administrativt stöd vid behov.

Kunskaper och utveckling

Personal upplever att de inte fullt ut har kompetens till att utföra sina arbetsuppgifter. Däremot anser de att de har möjlighet att få kunskaper när arbetsuppgifterna kräver det, de anser att de får mycket kunskaper via sina kollegor. Gällande att utvecklas yrkesmässigt samt personligt i sitt arbete är personalgruppen delad. 50 procent av personalgruppen anser att de gör de fullt ut och vissa anser att de gör de till viss del. De anser att de får regelbundna utvecklingssamtal. Vidare anser de att de inte har en individuell kompetensutvecklingsplan och att de inte är helt möjligt till yrkesmässig utveckling. I den anonyma enkäten uttrycker personal att det generellt är i behov av mer kompetensutveckling.

Återhämtning

75 procent av personalgruppen anser att de är pigga och utvilade när de kommer till arbetet. De upplever att de har tid för reflektion och eftertanke under sitt arbetspass samt att de har ett schema som passar dem. När de kommer till att ha energi att göra andra saker efter avslutat arbetspass så säger personalgruppen att de till viss del har energi klar. Till viss del kan personalen lägga arbetet åt sidan när de inte arbetar. De beskriver att de beror hur ungdomsgruppen ser ut och hur problematiken utspelar sig.

Förbättringsåtgärder

- Sladdhärvor behöver åtgärdas under året
- Vattentillförseln behöver ses över
- Ventilationen i huset behöver förbättras
- Informationen till personalen behöver förbättras
- Personalen efterfrågar mer kompetensutveckling

Sammanställning ungdomsenkät 2017 på Hvilans skolhem

Under år 2017 (vid kontroll 29/11) fick vi in fem stycken ifyllda enkäter från ungdomar som varit placerade på Hvilans skolhem. Enkäten fyller de ungdomar i som varit placerade i mer än en månad. Enkäten fylls i vid flytt och handlar om hur de upplevt sin placering på Hvilans

skolhem. Totalt har 12 stycken ungdomar flyttat från Hvilan under 2017 men på grund av, avvikelse, snabb förflyttning till SIS samt ovilja att fylla i enkäten.

Resultat

Vid sammanställning av 2017 års enkät är det följande tre ämnen som visar på lägst genomsnittliga svarspoäng:

- Val av hem. Pojkarna upplevde i låg grad att valet av hem skedde i samråd med dem. Svarspoängen ligger på 0,8 av 5 möjliga.
- Handläggarkontakt. Pojkarna upplevde att deras socialsekreterare i någorlunda låg grad hållit kontakt med dem. Svarspoängen ligger på 3 av 5 möjliga.
- Placeringens syfte. Pojkarna tycker att det kunde fått mer information om varför de placerades på Hvilans skolhem. Svarspoängen ligger på 3,2 av 5 möjliga.

Ovanstående utvecklingsområden har till stor del mycket med socialtjänstens arbete att göra, men vi kan påverka graden av handläggarkontakt genom att hjälpa dem när de, eller vi, anser att kontakten sker för sällan. Vi kan även föra en dialog med pojkarna om orsaken till att de har ett bristande förtroende för sin handläggare och framföra detta till handläggaren.

Vid sammanställning av 2017 års enkät är det följande tre ämnen som visar på högst genomsnittliga svarspoäng:

- Diskriminering. Pojkarna anser att de i mycket låg grad blivit diskriminerade under sin placeringstid. Svarspoängens medelvärde ligger på 5 av 5 möjliga.
- Åtgärd vid diskriminering. Pojkarna upplever att personal lyssnat och hjälpt om någon känner sig diskriminerad. Svarspoäng medelvärde ligger på 5 av 5 möjliga.
- Trygghet. Pojkarna upplever att de känner sig trygga på boendet. Svarspoängens medelvärde är 5 av 5 möjliga.

Utöver ovanstående berörda ämnen ligger samtliga över ett medelvärde på 3,8 i svarspoäng.

Då det tidigare inte genomförts ungdomsenkäter tidigare år kan ingen jämförelse göras med tidigare år.

Åtgärder

Då de genomsnittliga svarspoängen ligger högt i majoriteten av frågeområdena är ambitionen inför nästa år att sammanställning ska vara likvärdig eller bättre till nästa år. Det stora arbetet kommer att ligga i att motivera alla ungdomar att fylla i en enkät i samband med utskrivning för att få ett så korrekt resultat som möjligt. När en ungdomsplacering avslutas drastiskt kommer vi att skicka en enkät via post i förhoppning att de ska besvara den. Vi ser det som ytterst viktigt att få in så många enkäter som möjligt för att få en rättvis bild av ungdomarnas upplevelse av placeringen.

Vi behöver även stötta ungdomarna i deras kontakt med socialtjänsten mer och bistå dem att försöka kontakt när de önskar.

Sammanställning och analys av utskrivna ungdomar 2017 på Hvilans skolhem

Under 2017 skrevs det in 18 ungdomar och 12 ungdomar skrevs ut. Sju av utskrivningarna var planerade till; familjehem, egen lägenhet, migrationsverket anläggningsboende, stödboende, SIS-institution samt till det egna boendet. Fem av de utskrivningar som genomfördes 2017 var så kallade sammanbrott.

Tabell över var sammanbrotten placerades samt orsak:

Ungdom 1	Ungdom 2	Ungdom 3	Ungdom 4	Ungdom 5
SIS	SIS	SIS	Egna boendet	Familjehem
→Narkotika ej fungerade skolgång	→ Avvikelse våld mot personal, skadegörelse	→Upprepande avvikelse	→Familj samt socialtjänst ej bekväma att placera i målgruppen på Hvilan	→Upprepande avvikelse

Ungdom 1

Ungdomen var placerade på Hvilans skolhem i drygt 6 månader. Ungdomen kom från ett familjehem där det inte fungerat för honom samt att familjehemsmamma gick bort drastiskt. Problematiken som presenterades i vårdplanen var, känslomässigt avstängd på grund av trauma under uppväxten, depressiva sidor, visst normbrytande beteende samt misstankar om THC-användning. Ungdomen hade svårt att anpassa sig till våra regler och rutiner på Hvilans skolhem, han kom inte upp på morgonen, gick inte till skolan, var utagerande och hotfull mot personal, avvek vid flera tillfällen, valde att inte lämna urinprov, blev ertappad med kniv och narkotika på rummet vid husrannsakan av polis.

Ledningen på Hvilans skolhem tog beslut av avsäga sig placeringen då vår bedömning var att vi inte kunde möta ungdoms vårdbehov samt i hänsyn till andra placerade på Hvilans skolhem.

Brister i behandlingen

Ungdomen hade varit i behov av mer stöttning i sorgprocessen av sin familjehemsmamma. Ungdomen erbjöds samtal med psykologen i företaget men tackade nej. Personal borde ha motiverat honom mer och försöka få fram fördelarna till att hantera sorgen på ett mer konstruktivt sätt. Personal hade behövt vara mer gränssättande i behandlingen gällande rutiner och riktlinjer för att få ungdomen att få en fungerade dygnsrytm samt skolgång. Ungdomen hade även behövt tidigare kontakt med psykiatrin och personal hade behövt ligga på BUP mer för att få en snabbare kontakt. Personal nådde inte fram till ungdomen i hans missbruk av THC då ungdomen lyckades få in narkotika trots att han inte fick lämna boendet utan personal.

Ungdom 2

Ungdomen var placerades på Hvilans skolhem i drygt 1 ½ månad. Ungdomen kom från ett HVB-hem där de valde att avsäga sig uppdraget då ungdomen valde att avvika ett flertal gånger samt att ungdomsgruppen på boendet var rädda för honom. Problematiken som presenterades i vårdplanen var: begynnande normbrytande beteende i form av kriminalitet,

skadegörelse samt aggressionsutbrott (dock ej fysiskt utan hotfull och aggressiv). Ungdomen hade inte en fungerade skolgång samt avvek tillsammans med sin flickvän ett flertal gånger.

Väldigt snabbt på Hvilan visade det sig att ungdomens problematik var mer uttalade än vad som beskrevs i vårdplanen. Ungdomen var utagerande mot personal vid ett flertal tillfällen samt slog personal helt oprovocerat i ansiktet under ett möte. Ungdomen tände även eld i byggnaden i konflikt med personal där även personal brände sig över armen. Detta i kombination med hans hotfulla och aggressiva beteende, mycket skadegörelse, avvikelse vid två tillfällen ledde till att ledningen valde att avsäga sig uppdraget då vår bedömning var att vi inte kunde möta hans vårdbehov samt i hänsyn till andra placerade ungdomar på Hvilan.

Brister i behandlingen

Vår bedömning är att vi tog rätt beslut att avsäga oss ärendet då den problematik som ungdomen hade inte kunde behandlas under öppna former. Dock kunde vi ha varit mer gränssättande gällande användning av mobiltelefon i ett snabbare skedde i placeringen. (en månad in i placeringen). Då mycket konflikter med flickvän och mamma skedde över telefonen. Vi kunde även ha ett bättre samarbete med hans flickväs föräldrar då vi ansåg att de inte var ett gott inflyttande på varandra. Om ungdomen inte varit så utagerande som han var kunde Hvilans skolhem möta hans vårdbehov. Vi gav som förslag att ungdomen skulle planeras tillbaka till Hvilan efter placering på SIS. Handläggare valde dock att placera honom i det egna hemmet efter avslutad placering på SIS.

Ungdom 3

Ungdomen var placerad på Hvilans skolhem i drygt två månader. Ungdomen kom från vår systemenhet Kvarnbacken där en utredning gjordes på honom och bedömning var att han var i fortsatt behov av placering med personal dygnet runt. Problematiken som presenterades i vårdplanen var; ej lyssnade på vuxna, ej fungerade skolgång och aggressiv mot jämnåriga samt vuxna.

Första månaden fungerade det bra för ungdomen. Vi nådde honom och han skötte sin skolgång. Han var iväg på sin första ledighet till sin bror och det fungerade bra. När den andra ledigheten planerades kom han ej tillbaka som bestämt. Vi motiverade honom tillbaka efter ett par dagar men han valde att avvika igen efter ett möte med socialtjänsten. Ungdomen hittades inte och hans handläggare valde att placera honom på ett SIS-boende. Vi erbjöd att hålla en plats till ungdomen på Hvilan efter avslutad placering på SIS.

Brister i behandlingen

Vår bedömning var att beslutet om placering på SIS tog för snabbt. Vi anser att vi på Hvilan kunde möta ungdomens vårdbehov om vi ungdomen motiverades tillbaka till boendet och hade hög personaltäthet och att inga mer ledigheter planerades. Vi ser att vi kunde haft en bättre kommunikation med broder och fått honom att samarbeta bättre med oss kring ungdomen. Vi ser även att vi kunde varit mer vaksamma på ungdomens mående efter första ledigheten. Vi erbjöd plats på Hvilan efter avslutad placering på SIS men fick ingen återkoppling från handläggare.

Ungdom 4

Ungdomen var endast placerad på Hvilans skolhem i fyra dagar. Han kom från vår systemenhet Kvarnbacken där han genomfört en utredning. Tanken var att ungdomen så småningom skulle tillbaka till det egna boendet men få möjlighet att tränas på ett boende där ungdomarna kommit längre än på Kvarnbacken. Problematiken som presenterades i vårdplanen var datorspelsmissbruk, vänt på dygnet och lyssnade inte på vuxna. Vi på Hvilan hann inte påbörja behandlingen för ungdomen då han endast han var här ett par dagar. Anledningen till att hans handläggare valde att tidigarelägga planeringen hem till det egna boendet var på grund av målgruppen som var placerad på Hvilan skolhem. Ungdomen berättade att för personal och hans föräldrar att ungdomar på Hvilan rökte hasch vilket gjorde att föräldrarna inte ville ha honom placerad här då de var oroliga att ungdomarna skulle vara arga på honom för han berättat om drogerna samt oroliga skulle börja använda droger.

Brister i behandlingen:

När ungdomen berättade att andra placerade nyttjat droger tillkallade personal polis som genomförde husrannsakan där de hittade narkotika samt en kniv. Ledingen valde att avsäga sig placeringen på ungdomen där de hittade droger och en kniv vilket handläggare och vårdnadshavare fick information om. Handläggare valde trots detta att inte behålla placeringen för ungdomen. Vår bedömning är att vi inte brustit i behandlingen för ungdomen då vi vidtagit åtgärder i samband med att informationen framkommit och har en målgrupp med missbruksproblematik.

Ungdom 5

Ungdomen var placerad på Hvilans skolhem i fyra månader. Han var tidigare placerad hos sin mamma där det inte fungerat under en längre period. Problematiken som framkom av vårdplanen var: misstanke om användning och försäljning av droger, skolproblematik, lyssnade ej på vuxna och stora relationsproblem med sina föräldrar. Ungdomen var komplex och placerades inledningsvis akut då hemförhållande var dåliga. Handläggare valde att göra en behandlingsplacering efter en tid då det fungerade bra för ungdomen på Hvilan. Han gick i skolan, lämnade negativa urinprover och kunde bearbeta problematiken mellan honom och hans föräldrar. Ungdomens pappa var missbrukare och när ungdomen fick reda på att pappan tagit återfall och låg på sjukhus valde ungdomen att avvika för att ta hand om pappan. Ungdomen gav förslag att flytta hem till sin kontaktperson i en familjehemsplacering som handläggare till sist med på.

Brister i behandlingen

Vår bedömning är att vi gjorde ett bra arbete med ungdomen på Hvilans. Vi gick honom att få en fungerade skolgång, han lämnade negativa urinprover och vi arbetade intensivt med hans familjeproblematik. Förslaget om familjehemsplacering avrådde vi på Hvilan samt hans mamma då hans problematik var så pass omfattande att det skulle bli svårt att hantera i ett familjehem. Handläggare valde trots detta att gå på ungdomens spår och beslutade om familjehemsplacering.

Analys av sammanbrotten på Hvilans skolhem

- Vår bedömning är att vi i ett av fallen hade kunnat vidtagit åtgärder för att förbättra behandlingen för ungdomen, samt att vi två av fallen kunnat vidta vissa åtgärder i ett försök att få ett annat resultat än vad som genomförts.

- I sammanställning går det att utläsa att vi vidtagit flera åtgärder och avsagt oss uppdrag när vi gjort bedömning att vi inte kan möta ungdomens behov samt för att värna om andra placerade på boendet.
- I sammanställningen går det att utläsa att vi inte varit överens med socialtjänsten i tre av fallen om beslut om utskrivning. Vi ser att vi behöver utveckla vårt samarbete med handläggare även om beslutet ligger i deras händer.
- I två av fallen har socialtjänst gått med på ungdomens egna förslag om placering trots avrådan från oss. Vi ser behov av att utveckla vår kommunikation med socialtjänsten för att de ska få en tydligare bild av problematik och vårdbehov.
- Vi kan utläsa i sammanställningen att vi behöver vara mer konsekventa i vår gränssättning och ha en bättre kommunikation inom personalgruppen för att få ett bättre behandlingsresultat för de placerade.
- I sammanställningen kan vi även utläsa att vi behöver vidta åtgärder snabbare när vi uppmärksammar ett negativt mönster hos ungdomarna vilket vi tror skulle göra det lättare att bryta problematiken.
- Vi ser även att vi behöver se över matchning innan vi tar emot placerade ungdomar för att vara säkra på att vår bedömning är att vi kan möta den aktuella problematiken.
- Vi ser även att vårdplan inte har stämt överens med problematik och behöver vara mer förberedda för en större problematik än vad som beskrivits inledningsvis.
- I sammanställningen kan vi utläsa att vi behöver vara snabbare att få en kontakt med psykiatri i de fall det krävs och ligga på BUP mer.
- Vi bör få en snabbare överlämning av utredning från Kvarnbacken när vi har den möjlighet. Detta för att få en snabbare bild av hur vi ska arbeta med ungdomen för att uppnå bäst resultat.

Förbättringsområden och förändringar av förra årets förbättringsområden.

Föreståndaren anställdes under 2016 och det har tidigare inte funnits några sammanfattningar och analyser av kvalitetsgranskningarna eller någon verksamhetsberättelse. Förändringarna utformades under 2017 och målsättningen är att kunna jämföra 2017 resultat med 2018.

Förbättringsområden till 2018:

- Minska antalet sammanbrott
- Höja delaktigheten på ungdomsenkäterna i samband med utskrivning
- Utforma och skicka ut utvärdering till handläggare i samband med utskrivning
- All ordinarie personal ska ha adekvat grundutbildning (långsiktigt mål)

- Ledningen ska ge bättre information till personalen gällande det som rör dem
- Få rutiner och riktlinjer mer levande i personalgruppen
- Förbättra oss på marknadsföringen för att få mer placeringar
- Arbeta för att få fler upphandlingar med fler kommuner
- Förbättra personalen behandlingstänk och tillvägagångssätt