



# Verksamhetsberättelse 2018

-Verksamhets och kvalitetsredovisning

Felicia Brännlund

## Innehåll

<b>Uppdrag</b> .....	2
<b>Beläggning under året</b> .....	2
<b>Personal</b> .....	2
<b>Hvilans skolhem egna kvalitetsmål 2018</b> .....	2
<b>Sammanställning och analys av de egna kvalitetsmålen på Hvilans skolhem</b> .....	3
<b>Renoveringar 2018</b> .....	5
<b>Kollegium</b> .....	5
<b>Planeringsdagar</b> .....	6
<b>Diskussionsfrågor och reflektioner under planeringsdagen 2018</b> .....	8
<b>Ledningsgrupper</b> .....	10
<b>Handledning</b> .....	10
<b>Praktikanter</b> .....	10
<b>Utbildningar</b> .....	10
<b>Samarbetspartners</b> .....	11
<b>Sammanställningar av kvalitetsgranskningar.</b> .....	11
<b>Sammanställning och analys av incidenter och avvikelserapporter 2018</b> .....	11
<b>Sammanställning och analys av riskbedömning på Hvilans skolhem 2018</b> .....	15
<b>Sammanställning och analys av riskbedömningar i skolverksamheten på Hvilans skolhem 2018</b> .....	18
<b>Sammanställning och analys av egenkontrollerna på Hvilans skolhem 2018</b> .....	20
<b>Sammanställning och analys av checklista av arbetsklimat samt enkät om arbetsmiljön på Hvilans skolhem.</b> .....	22
<b>Sammanställning och analys av utskrivna ungdomar 2018 på Hvilans skolhem</b> .....	24
<b>Sammanställning och analys av ungdomsenkäten 2018</b> .....	28
<b>Förbättringsområden och förändringar av förra årets förbättringsområden</b> .....	30

## **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 2018 hade Hvilans skolhem en beläggningsgrad på 57,19 procent. Totalt hade vi 14 inskrivna under året och ett medeltal på 4,58 inskrivna. 9 ungdomar skrevs ut från Hvilans skolhem under 2018.

## **Personal**

Under 2018 hade vi sju anställda på heltid på Hvilans skolhem. En föreståndare, en ägare som arbetar kontinuerligt i verksamheten, tre behandlingspedagoger samt två lärare.

Föreståndaren är utbildad socionom och har arbetat i företaget sedan 2014 och blev biträdande 2016 för att sedan övergå till föreståndare 2018. Under tiden som anställd på Hvilans skolhem har föreståndaren utbildats inom arbetsrätt och kvalitativt ledningsarbete. Ägaren har 19 års erfarenhet av arbete med målgruppen är utbildad familjeterapeut och legitimerad inom MET. Ägaren påbörjade även utbildning som handledare 2018. I personalgruppen är en utbildad inom missbruksprogrammet och en vårdare. Den tredje har ingen adekvat grundutbildning men har lång erfarenhet av att arbeta med målgruppen. En av vår fast anställda personal har under året påbörjat en tvåårig utbildning till behandlingspedagog. Vi har även haft timanställda i företaget som arbetat efter behov, som har utbildning inom läkaryrket samt två som utbildar sig till behandlingspedagoger.

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.

En av våra lärare sa upp sig under 2018 och en ny elevcoach anställdes och startade sin anställning i december 2018.

Snickaren i företaget sa upp sig under 2018 och vi kommer nu att anlita externa snickare för underhåll av verksamheten.

## **Hvilans skolhem egna kvalitetsmål 2018**

- 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 åtta års tid. En av de ordinarie har en vårdutbildning, MI-utbildad samt 5hp i psykopati. Hon har drivit familjehem i 20 års tid och arbetat med målgruppen i sex års tid. 2018 påbörjade hon en tvåårig utbildning till behandlingspedagog. Den tredje fastanställda på Hvilans skolhem har en treårig utbildning inom missbruksprogrammet, utbildning inom MI samt åttaårig erfarenhet av arbetet med målgruppen. Ägaren som arbetar direkt i verksamheten är utbildad familjeterapeut, utbildad inom MI, MET samt har 19 års erfarenhet av arbete med målgruppen, samt påbörjat utbildning inom handledning.

Av timvikarierna har en adekvatutbildning i form av lärarutbildning, två pågår utbildning gällande behandlingspedagog. En av timvikarierna är undersköterska i botten, MI-utbildad, KBT, sexuella övergrepp (1årig kurs) suicidprevention, no power no lose, socialpedagogik, handledarutbildad. Två som inte har adekvat utbildning men en av dem har lång erfarenhet av att arbeta med målgruppen. Vi har även en lärare i företaget som är legitimerad.

Målsättningen är att all ordinariepersonal på Hvilans skolhem ska ha en adekvat grundutbildning. Detta är ett långsiktigt mål då vi i nuläget har en 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 2018 uttrycker personal att de får tillräckligt med information kring det som rör arbetet. De anser att de skett en förbättring från föregående år där de upplevde att de brast i överlämning mellan personal som avslutar sitt pass och går på. Åtgärd blev att föreståndare har överlämning med personalen som går av för att föra informationen vidare till personal som påbörjar sitt pass. Personal efterfrågar mer information kring hur det går för företaget då det funnits en oro i personalgruppen kring deras arbetssituation eftersom beläggning under 2018 har varit låg. Snittet på frågan gällande information är över snittet som krävs åtgärd. Ledning tar till sig av personalen önskan att få mer information kring hur det går för företaget.

- 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 3.67 på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är 3. Under 2018 har nya rutiner implementerats i verksamheten. Målsättningen under 2019 är att personalen ska sätta sig in i mer i de rutiner och riktlinjer vi har samt använda det som ett verktyg i arbetet. Föreståndare kommer under 2019 att sammanställa alla rutiner och riktlinjer i en pärm med de nyaste versionerna. Detta för att underlätta för personalen att ha tillgång till dem samt att ny personal på ett enkelt sätt kan sätta sig in i rutinerna.

- 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. på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre. Vår bedömning är att 4 är ett gott resultat även om ambitionen är att arbetsglädjen ska vara 5/5. När personal tillfrågas kring arbetsglädjen trivs alla på sin arbetsplats men har haft en oro kring framtiden, på grund av låg beläggning under stora delar av 2018. Målsättningen är att beläggning ska öka under 2019 så personal kan känna att arbetsplatsen är mer stabil under 2019. En av de anställda känner en saknad över att ha en kollega som arbetar samma schema som hon gör för att få mer förutsägbarhet i sitt arbete. På sikt kommer en fjärde personal anställas i företaget.

- 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 3 på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre. I dialog med personalen kring orsakerna att förtroendet för ledningen har minskat sedan 2018 har det inget direkt svar. De uttrycker att de alltid kan nå ledning vid behov, de upplever att ledningen lyssnar på dem, samt att vi tar tag i problem när de uppstår. En orsak till förtroende för ledning kan ha varit lågt när enkäten fylldes i var att personal ansåg att ledning hanterat en händelse mellan ungdom och personal felaktig och att de av den anledningen blev ett lägre resultat än föregående år.

- 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 3.67 på en femgradig skala. Gränsvärdet för att ett ämne kräver åtgärder för förbättring är tre.

- 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 ungdomarna på Hvilan känner sig trygga. Frågan rörande trygghet fick ett medelvärde på 4.5 på en femgradig skala. 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 4.5 på en femgradig skala. Betyg över medelvärdet tre kräver inga förbättringsåtgärder. Ambitionen inför 2019 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 4.75 på en femgradig skala. Betyg över medelvärdet tre kräver inga förbättringsåtgärder. Ambitionen inför 2019 att få fler ungdomar att fylla i enkäter för att få ett mer sanningsenligt resultat.

### **Renoveringar 2018**

- Ventilationen godkändes i januari efter inspektion och vi har nu godkänt OVK-protokoll.
- Tre elevrum renoverades
- Trapp/räcke målades om och fick nytt golv
- Hall målades om samt lades nytt golv
- Sällskapsrum övervåningen fick nytt golv samt målades om
- Matsalsgolvet/vardagsrum slipades
- Nytt förvaringsrum på övervåningen byggdes
- Löpande underhåll i form av bland annat fönster

### **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 8 maj 2018 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 rutiner i verksamheten, presentera verksamhetsberättelsen för 2017, diskutera och reflektera kring de rutiner och förhållningsätt som finns, i grupp samt enskilt samt tillsammans diskutera förbättringsåtgärder i verksamheten. Vi gick även tillsammans 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 2018**

- Genomgång av nya handlingsplaner gällande självskadebeteende samt hur vi upprätthåller en drogfri miljö på Hvilans skolhem
- Genomgång av sammanställning på arbetsmiljöenkäterna

### **Punkter som kräver åtgärder**

- Kompetensutveckling
- Sladdhärvor
- Våld och hot förekomst
- Säkra hembesök
- Anmälan till arbetsmiljöverket

### **Genomgång av checklista gällande trivsel och arbetsklimat, det som framkom under den var:**

- Till viss del är personal orolig över sin arbetssituation pga beläggning
- Personal vill ha mer information av ledningen
- Att arbetet är psykiskt och fysiskt påfrestande
- Alla andra punkter var bra

### **Personal genomför enskilda diskussionsfrågor gällande arbetsmiljöenkäten, där framkommer det:**

- Personal besvarat frågan gällande säkra hembesök fel då det inte genomför hembesök
- Personal har misstolkat gällande våld och hotrutiner. Deras upplevelse är att det finns goda rutiner för våld och hot förekomst
- Personal ska komma med egna förslag och idéer kring kurser och utbildningar

- Personal vill att ledning följer upp incidenter mer samt ger mer feedback till personalen
- Vill att Micke ska delge sina planer mer för personalgruppen
- Personal vill ha mer information om hur det går för företaget, gällande ekonomi, kostnader mm.

### **Genomgång av verksamhetsberättelsen 2017, med fokus på:**

- Egenkontroller
- Avvikelser
- Riskbedömningar
- Sammanbrott
- Arbetsmiljö 2017
- Ungdomsenkäter 2017

### **Personal diskuterar i gruppfrågor gällande verksamhetsberättelsen, det som framkom var:**

- Personal behöver ha ett bredare tänk på vad en avvikelse är
- Göra avvikelser på allt som avviker från hur det ska vara
- Göra avvikelser när säkerhetsrutinerna inte stämmer
- Behöver informera vikarier om vikten av att göra avvikelser och riskbedömningar och få dem att förstå hur viktigt det är
- Dokumentera mer efter en incident, även dokumentera när man erbjudit samtal men ungdomarna avböjer
- Behöver ta mer obekväma samtal med ungdomarna och inte vara rädd för att ta jobbiga beslut, viktigt att all personal gör lika och att vi inte avviker från planeringen.
- Behöver arbeta mer förebyggande kring att ungdomarna avviker, vara mer observanta när ungdomarna ändrar sitt beteende och ha högre personaltäthet på ungdomarna
- Vara mer inne i ungdomarnas rum då det är där mest skadegörelse skett

### **Beslut som fattats under planeringsdagen**

- Lisa gör en originalpärm för alla rutiner och dokument
- Micke tar kontakt med handledare inom MI
- Felicia gör en pärm för alla rutiner
- Personal ska gå igenom rutiner mer löpande
- Vi ska aldrig låna ut vår telefon till ungdomarna
- Micke ska ringa till dialect gällande sladdhärvor
- Ledning ska ge mer feedback till personal
- Micke gör en sammanställning kring våra utgifter
- Vi handlar numera via självscanning
- Personal ska göra mer avvikelser och riskbedömningar
- Dokumentera när det kommer in officiella klagomål
- Motivera ungdomarna mer gällande kontaktmannasamtal
- Tillsammans hjälpas åt att motivera ungdomarna att genomföra utskrivningsenkät



## Diskussionsfrågor och reflektioner under planeringsdagen 2018

### Avvikelser/incidentrapporter

- **Vår uppfattning är att mer avvikelser sker än vad som dokumentera?  
Ge förslag till hur vi ska förändra detta**
  - Bredare tänk kring vad en avvikelse är
  - Göra avvikelser även på vad personalen gör fel
  - Gör avvikelser på det flesta och utvärderar hur de går
- **Inga avvikelser har rapporterats under rubriken *säkerhet*, vad är orsakerna till detta då flera såna avvikelser inträffade 2017.  
Ge förslag hur vi ska förändra detta**
  - Få in som rutin att göra avvikelse när säkerhetsgenomgången inte stämmer
- **Majoriteten av alla avvikelser som rapporteras sker av fast personal, hur ska vi göra för att få vikarierna delaktiga?**
  - Upplever att det är brist intresse från vissa
  - Behöver informera dem om vad en avvikelse är inte enbart hot och våld
- **Vi brister i uppföljningen med ungdomarna efter en avvikelse utifrån vad vi dokumenterar.  
Hur ska vi göra för att förbättra detta?**
  - Brister i dokumentationen gör mer än vad som står
  - Missar att dokumentera när man erbjuder samtal men ungdomarna säger nej
- **Majoriteten av alla avvikelser under 2017 handlar om att ungdomarna avvikit.  
Hur kan vi förändra vårt arbete för att minska den siffran till 2018?**
  - Förebyggande arbete
  - Riskbedömningar
  - Göra ungdomar mer delaktiga i planeringen →
  - Kontaktmannasamtal
- **Våld mot personal har inträffat vid fyra tillfällen 2017 och det har endast varit riktat mot Micke. Vad tror ni det beror på och hur kan vi förändra detta?**
  - Personal backar tidigare än Micke
  - Vi måste göra och säga samma saker till ungdomarna
  -
- **Ingen ungdom som varit hotfull har blivit fysisk när en riskbedömning genomförts. Vad tror ni orsakerna till det är?**
  - Reflekterar mer

- **Hur inkluderar vi vikarier i att genomföra riskbedömningar, ge exempel.**
  - Informera bättre
  - Få dem förstå hur viktigt
- **Vilken info/stöttning av ledning behövs för att de riskbedömningar som görs i vardagen ska dokumenteras?**
  - Informera om varför det är viktigt kontinuerligt

### **Diskussionsfrågor gällande arbetsmiljön 2018**

#### **Skriv ner förslag enskilt som vi sedan diskuterar i grupp**

- Vad tycker ni saknas i våld och hot rutinerna på Hvilan?
  - Bra rutiner, men inte följs inte som det ska
  - Behövs mer uppföljning av ledning
  - Personal behöver läsa in sig mer på rutiner kontinuerligt
- Vad kan Felicia och Micke göra som ledning för att skapa ett bättre förtroende för er?
  - Mer uppföljning vid händelser
  - Mer feedback
  - Micke behöver delge sina planer mer till personalen
  - Känns ibland som beslut som tas över huvudet på personal
- På vilket sätt tycker ni vi bör förbättra jämställdheten i verksamheten?
  - Fler män som kan ta urinprov
- På vilket sätt tycker ni att våra hembesök är osäkra, vad bör förbättras?
  - Blivit fel i enkäten, upplevs inte osäker men vi gör dem inte så ofta
- Vad vi ni få för kompetensutveckling ni inte får i nuläget, kom med förslag till ledning kring kurser/utbildningar mm
  - Personal måste komma med förslag
- Var upplever ni att vi (Felicia och Micke) brister i informationen till er. Ge exempel på hur vi kan förbättra oss
  - Framförhållning med planer
  - Kostnader

## 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 Kvarnbacken. Under senare delen av 2018 har vi inte haft ledningsgrupp kontinuerligt på grund av att vi haft svårt att få ihop allas scheman samt att samordnare och ägare har behövts ute i verksamheten då vi har en turbulent ungdomsgrupp.

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. Vi har fortsatt att dela upp mötet där ägare samtalar enskilt med ledningen från Kvarnbacken för att sedan prata om verksamheten i stort gemensamt.

## Handledning

All ordinarie personal har handledning en gång i månaden inne i skolans lokaler på Hvilan. Handledningstillfället är tre timmar långt. Samarbetet med handledare från Campus Nyköping har fortsatt och personalen är nöjda med handledaren och att tillfällena är givande och utvecklande. Framförallt senare delen av året då personalen haft hög arbetsbelastning och behövt externt stöd i hur de ska möta ungdomarna. 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, psykodynamisk behandlingssätt, miljöterapi, förhållningssätt vid hot och våld osv.

## Praktikanter

Under 2018 hade vi tre praktikanter från campus Nyköping. Praktikanterna gick sitt första år på behandlingspedagogprogrammet. Alla praktikanterna var hos oss tio veckor med 32 timmars arbetsvecka. Den första praktikanter började hos oss i februari och de andra två startade sin praktik i november.

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, mm. 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. Praktikanten från den första tidsperioden bytte handledare efter halva tiden. Under praktikperiod två valde en av praktikanterna att avsluta sin praktik tidigare då hon inte var redo för att arbeta med människor och kände att praktiken var för svår för henne. Den andra praktiken flyttades över till Kvarnbacken efter de första fem veckorna. Ingen av de praktikanter vi haft under 2018 har erbjudits timanställning efter avslutad praktik.

## Utbildningar

- En behandlingspersonal och en timanställd har gått utbildning inom MI (motiverande samtal)
- Ägare tillsammans med verksamhetschef har påbörjat en handledarutbildning.
- Alla ordinarie personal på Hvilan samt föreståndare har deltagit i en kurs gällande droger och förhållningssätt kring missbrukare.

- Ledningen har fått undervisning kring hur vi ska använda våra stickor för urinprov, mätvärde, sätt ungdomar försöker manipulera provet mm.
- Fast anställd personal får var fjärde vecka intern utbildning av verksamhetsansvarig gällande kompetensutveckling

### **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 2018**

Inkomna incident- och avvikelserapporter under 2018 var 54 stycken där det inkom mest rapporter under februari, september, oktober samt december.

#### **Dessa 53 rapporter rubriceras enligt följande:**

- 29 stycken - Hot och våld
- 1 stycken - Skadegörelse
- 12 stycken – Avvikelse
- 2 stycken – Olycka/tillbud
- 3 stycken – Läkemedel/medicinhandling
- 1 stycken – Fordon
- 1 stycken – Behandling
- 2 stycken – Säkerhet
- 3 stycken – Övrigt

Incidenterna som rubriceras som **hot och våld och avvikelser** 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	Skola	Utanför Hvilan
3	9	5	5	3	3	1

Av de 29 incidenter som rubricerades som hot och våld är det 18 stycken som ledde till att våld utövades. I 11 av incidenterna lyckades personal avstyra våld.

Två stycken placerade pojkar under år 2018 stod tillsammans för 12 stycken av de incidenter där våld utövades mot personal och ungdomar. Tre av incidenterna där våld utövades skedde i skolmiljön mellan elever från Kvarnbacken och Hvilan. De övriga tre incidenterna där våld utövades skedde av tre andra placerande ungdomar som tagit till våld en varsin gång.

#### **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 ungdomarna som hotat eller slagit.
- Valt att avlägsna ungdomen från gruppen
- Tagit beslut att ungdomen inte kan gå till skolan
- Bytt av personal som är involverad i diskussionen/den ungdomen är arg på.
- 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 fyra stycken fall sätts extra personal in i direkt anslutning till incidenten.
- I två stycken fall har incidenten lett till att Hvilans skolhem som vårdgivare valt att avsluta placeringen för personen som varit våldsam/hotfull. Detta efter riskbedömning av situationen.
- I tre fall har Hvilans skolhem gjort polisanmälan av händelsen, alla anmälningar gjordes mot samma ungdom, i ett fall var ungdomen utagerande mot personal och i de två andra fallen var han utagerande mot en annan ungdom.
- Vid ett tillfälle övervägdes polisanmälan mot ungdomen gällande våld mot personal. I samråd med den drabbade personalen valdes att inte göra det.
- Vid ett tillfälle ledde en incident till anmälan till arbetsmiljöverket gällande arbetsskada efter incident mellan personal och ungdom.
- Utöver dessa ovanstående åtgärder har ägare eller 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 **Avvikelse** ägde rum på följande platser:

Direkt från boende	Vid aktivitet	Vid aktivitet	Från skolan
7	1	3	1

Vid flest tillfällena har ungdomarna avvikit direkt från HVB-hemmet kort därefter från aktivitet med personal alternativt ensam. Vid sju av tillfällena har ungdomarna inte kommit tillbaka under samma dygn. Vid de övriga tillfällena har ungdomarna kommit tillbaka efter att ha motiverats av personal. En ungdom lyckades personal motivera tillbaka från tågstationen.

Två ungdomar har stått för sju av alla avvikelser som skett under 2018. Vid ett tillfälle kom ungdomen aldrig tillbaka efter att ha avvikit utan fick en plats på en SIS-intuition.

### **Åtgärder kopplat till incidenter som rubriceras som avvikelser:**

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.
- Vårdnadshavare, handläggare informeras, ungdomen efterlys via socialjouren 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 tre tillfällena av dessa tillfällena har personal valt att hämta pojkarna tillbaka till Hvilan
- 1 pojke har inte kunnat åka på ledigheter då han valt att inte komma tillbaka efter ledighetskontrakt.
- En pojke har inte haft tillgång till sin telefon under hela dygnet för att minska risken för att han avviker.
- En ungdom körs till skolan fram och tillbaka för att minska risken för att han avviker.
- En av pojkarna har inte kommit tillbaka till Hvilans skolhem efter att han avvikit, en flyttades direkt till SIS.
- Tre av ungdomarna kom tillbaka till Hvilan med buss dagen därpå efter att de motiverats tillbaka av personal.

### **Övriga incidenter som inkommit under 2018 är:**

Läkemedelshantering vid tre tillfällena, vid två av dessa tillfällena har ungdomarna valt att inte ta sin ordinerade medicin, vid ett tillfälle har personal missat att hämta ut nytt recept på medicin till en ungdom.

De tre incidenterna som rubricerats som övrigt gäller att vi hittat narkotika på en ungdoms rum vid två separata tillfällena samt att ett frivilligt urinprov som lämnats ej varit godkänt då det var helt genomskinligt.

Gällande kategorin säkerhet har två incidentrapporter inkommit. Den ena gällande en ungdom som tagit sig in i skafferiet när personal lämnat dörren öppen och tagit med sig en kniv in på sitt rum. Detta framkom samma dag och rutinerna kring knivhantering ändras. Det andra tillfället gällande säkerhet rör en larmtagg som försvunnit. Åtgärden blev att byta ut alla larmtaggarna till larmet i huset.

## **Analys och planerade åtgärder inför 2019**

Det som går att utläsa av samtliga rapporter för 2018 är följande:

- Mer än hälften av alla incidentrapporter gäller hot och våld. Ledningen behöver se över orsakerna till detta gällande matchning av ungdomar, personalens bemötande och ungdomssammansättningar. Personal har fått stöttning både internt och externt hur de ska hantera hot och våld. Vi har tillsammans med personal gått igenom rutinerna för hot och våld och fokus har legat på lågaffektivt bemötande.
- Under 2018 har en stor mängd incidentrapporter inkommit. Dock är ledningens gemensamma åsikt att fler incidenter under året inträffat. Ledningen behöver implementera in rutinen för incidentrapporter mer i personal samt vara tydliga vad som ska dokumenteras och inte.
- Det som går att utläsa är att fast personal skriver majoriteten av alla rapporter som lämnats in. Detta förmodligen för att timvikarier inte är lika förankrade i rutinerna som finns gällande avvikelshantering.
- Flera av de rapporter som lämnats in har gjort det av föreståndaren via muntlig information av personal. Detta på grund av att det brister i rutiner över vem som ska lämna in rutinen samt olika bedömning vad som är en incident eller inte.
- I flera incidentrapporter saknas det information om huruvida personen som blivit utsatt för våld vill uppsöka en läkare. Detta är något som vi påtalat som viktigt att vi gör. I några händelser har personal sagt att frågan uttalats men man har inte dokumenterat det.
- Majoriteten av allt hot och våld har skett av två ungdomar, varav en som inte bor kvar. Ledningen behöver ha en tydligare dialog med socialtjänst innan en placering sker samt en tätare kontakt med handläggare kring ungdomar som är utagerande. Detta för att snabbt kunna lösa en utagerande situation.
- Majoriteten av ungdomarna som avvikit under året har gjort det direkt från HVB-hemmet. Personalgruppen behöver ha en bättre överblick över ungdomsgruppen och snabbt upptäcka om en ungdom är på väg att avvika. Detta i förhoppning om att mindre ungdomar ska kunna avvika från Hvilan.

## **Jämförelse mellan 2017 och 2018 avvikelserapporter**

Man kan se stora skillnader mellan incidenterna som inkom 2017 och 2018. Majoriteten av incidenterna som inträffade 2017 gällande ungdomar som avvek har minskat till hälften under 2018. Vi kan se samband kring vilken ungdomsgrupp vi har, samt att personalgruppen snabbare hanterar och möter upp ungdomar i deras mående än under 2017. Vid avvikelse har snabbare åtgärder vidtagits än tidigare år. Bland annat gällande kontakten med handläggare samt hur vi individanpassar åtgärder för de placerade ungdomarna för att minska risken för att

de avviker. Personalgruppen fångar snabbare upp ungdomar som mår dåligt/är oroliga och tar iväg dem enskilt antingen på kontoret/rummet eller att de åker iväg. Detta i förhoppning att kunna avleda ungdomars känsla att vilja avvika, vilket vi kan se i jämförelse mellan åren har gett önskat resultat.

Det vi kan även se i jämförelsen mellan 2017 och 2018 är att incidenterna kring hot och våld ökat avsevärt. Det är främst två ungdomar som varit utagerande under 2018 vilket är en del till att siffrorna skiljer sig mycket år mellan åren. Med en av dessa ungdomar valde vi att avsäga vårt uppdrag på grund av hans utagerande problematik. En förklaring till att hot och våldsincidenterna har ökat under 2018 är att vi under 2017 hade flera ensamkommande ungdomar placerade hos oss med en annan problematik än vad vi haft under 2018. Under 2018 har vi alltså haft mer placerade ungdomar utifrån den målgrupp vi är inriktade på.

Det som också går att utlösa i jämförelsen mellan 2017 och 2018 är att incidenter gällande skadegörelse har minskat avsevärt från 11 stycken 2017 till endast en 2018. En förklaring till detta kan vara att ungdomar som varit hotfulla/utagerande också har tagit sönder saker i samband med situationen och personal har därför valt att lägga incidenten under kategorin hot och våld och på så sätt tappas den skadegörelse som inträffat bort. Inför 2019 kommer vi lägga till en kategori som benämns hot/våld/skadegörelse för att få en mer rättvis analys av 2019 incidenter.

### **Sammanställning och analys av riskbedömning på Hvilans skolhem 2018**

Under 2018 har 59 riskbedömningar inkommit på Hvilans skolhem. 39 av dessa riskbedömningar har inkommit under tidsperioden maj-augusti. Riskbedömningarna har varierat i risk och åtgärd. Alla riskbedömningar bortsett från 17 stycken har inkommit från fast personal. De 17 riskbedömningar som genomförts av vikarier är endast av en person som arbetar mycket i verksamheten.

#### **Riskbedömningar som inkommit:**

Riskbedömning direkt knuten till ungdom 26

Riskbedömning gällande prioritering av personal 8

Riskbedömning gällande hela ungdomsgruppen 23

Riskbedömning gällande mediciner 2

#### **Riskbedömningar direkt ansluten till ungdom**

Utagerande/hotfull	Orolig/nedstämd	Bemötande efter avvikning	Ny ungdom	Övrigt
10	6	2	3	2

#### **Åtgärder vid utagerande/hotfullt beteende:**

- Byte av personal, då ungdomen var hotfull/aggressiv mot specifik personal
- Ökad tillsyn och närvaro kring den aggressiva ungdomen



- Delat ungdomen från resterande ungdomsgrupp
- Inte låtit ungdomen vara på kontoret
- Samtal med ungdomen under och efter händelse

Vid de tillfällena då tio riskbedömningar gjorts på aggressiv/hotfull ungdom har det endast vid två tillfällen lett till att en incidentrapport upprättas på grund av att ungdomen blivit utagerande.

#### **Åtgärder vid orolig/nedstämd ungdom:**

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

#### **Åtgärder vid bemötande av ungdom efter avvikning:**

- Fast manlig personal hämtar
- Ökad närvaro och vuxenkontakt
- Enskilda samtal med ungdomen

#### **Åtgärder vid ny ungdom**

- Tillkallat extra personal
- Hög vuxenkontakt
- Enskilda samtal.

#### **Åtgärder vid övriga riskbedömningar:**

Övriga åtgärder har varit att ungdom velat åka in till Nyköping samt att personal haft oro att ungdom väljer fel umgänge.

- Ungdom har fått nej att åka till Nyköping ensam
- Personal har följt med ungdom till Nyköping

#### **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
- Personal har tagit hjälp av personal från Kvarnbacken att ta med ungdomar på aktivitet
- Personal har gjort bedömning att ungdom kan stanna kvar i bilen när hen går och handlar

#### **Riskbedömningar gällande hela ungdomsgruppen**

Riskbedömningar vid dessa fall har varit att gruppen i stort har varit orolig, två ungdomar har varit osams med varandra, ungdomar har tillsammans diskuterat att avvika, ungdomsgrupp har fått följa med och hämta ungdom i Nyköping.

## **Åtgärder**

- Särar på ungdomsgruppen
- Hög personalnärvaro
- Punktmarkerar ungdomar
- Enskilda och gruppsamtal
- Förtydligar busstider till ungdom som ej befinner sig på Hvilan
- Personal tar iväg en ungdom för egentid.

Övriga riskbedömningar har handlat kring medicin att personal inte velat ge det till ungdom som kommit tillbaka efter att ha varit avviken och varit positiv på droger.

## **Åtgärder**

- Personal tar kontakt med läkare för bedömning hur vi ska tänka kring medicinerna.
- Avvaktar att ge medicin tills att ungdomen är negativ på urinprov

## **Analys**

- När riskbedömningar genomförts har situationen endast eskalerat till våld vid två tillfällen.
- Det är främst fast personal som genomför riskbedömningar i verksamheten, en timvikarie som arbetar mycket i verksamheten har stått för en stor mängd av de riskbedömningar som genomförts. Rutinerna kring riskbedömningar behöver nås ut till timvikarier. Ledning samt ordinarie personal behöver hålla rutinerna mer levande.
- Riskbedömningarna är inte jämt spridda under 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.
- Vi i ledningen anser att fler riskbedömningar gjorts under året men att dokumentationer kring det är dåligt. Vi behöver få personalen att dokumentera de riskbedömningar de gör mer regelbundet i sitt arbete.

## **Jämförelse mellan 2017-2018**

- Fler riskbedömningar har inkommit under 2018 än 2017, vilket är en indikation på att rutinen kring riskbedömningar har nått ut mer till personal.
- 2017 var det endast tre riskbedömningar knutet till hela ungdomsgruppen. 2018 var det 23 stycken. Detta tyder på att ungdomsgruppen har varit mer instabil under 2018

än föregående år, detta kan även strykas av de incidentrapporter som inkommit under 2018.

- 2017 var det inga ungdomar som blivit utagerande när riskbedömningar genomförts, 2018 var det ett par stycken incidenter trots att riskbedömningar genomförts. Frågeställning kring om målgruppen under 2018 har varit mer aggressiv eller om personal behöver hantera upptrissade situationer på ett annat sätt. Dialog kring detta kommer föras mellan ledning och personalgrupp under planeringsdagen maj 2019.
- Situationer när riskbedömningar genomförts 2017 och 2018 är mycket lika varandra, skillnaden är att fler riskbedömningar kring hotfull/utagerande ungdom har genomförts 2018 än 2017.

### **Sammanställning och analys av riskbedömningar i skolverksamheten på Hvilans skolhem 2018**

Under 2018 har 58 riskbedömningar inkommit från skolverksamheten 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 25

Riskbedömning gällande prioritering av personal 5

Riskbedömning gällande hela ungdomsgruppen 3

#### **Riskbedömningar direkt ansluten till ungdom**

Utagerande/ hotfull	Orolig/nedstämd	Bemötande efter avvikning	Ge negativa besked	Stör ungdomsgrupp	Nya elever
1	2	3	1	10	8

#### **Åtgärder vid utagerande/hotfullt beteende:**

- Ökad tillsyn och närvaro kring den aggressiva eleven
- Eleven körs tillbaka till Kvarnbacken och deltar inte i skoldagen.

Vid tillfället när riskbedömningen gjordes på den aggressiva/hotfulla ungdomen och åtgärder vidtogs var inte ungdomen utagerande mot varken lärare eller andra elever.

#### **Åtgärder vid orolig/nedstämd ungdom:**

- Anpassat schema efter elevens förmåga
- Punktmarkeras av manlig personal på inrådan av psykolog i företaget
- Separeras från resterande ungdomsgrupp

### **Åtgärder vid bemötande av ungdom efter avvikning:**

- Omplaceringar i klassrummet
- Enskilt samtal mellan elev och lärare
- Extra personal första dagarna
- Ökad närvaro kring eleven

### **Åtgärder vid att ge negativa besked:**

- Elev får sitta ensam i klassrum
- Ökad närvaro kring eleven

### **Åtgärder vid ungdomar som stör ungdomsgrupp**

- Personal punktmarkerar ungdomen
- Anpassat schema, ex) laga lunch, ej delta samling, ej delta idrott
- Sitta i eget klassrum
- Extra personal inkallad
- Elev åker ensam med personal till idrott

### **Åtgärder när nya elever kommer in i skolverksamheten**

- Ökad tillsyn/närvaro
- Omplaceringar i klassrummen
- Extra personal inkallas
- Lärare har enskilt samtal med nya elever

### **Riskbedömningar gällande prioritering av personal**

#### **Åtgärder**

- Manlig personal deltar i idrottsverksamhet
- Idrott ställs in då ej manlig personal finns att tillgå
- Lärare vabbar, extra personal tillkallas
- Personal Gabriel deltar i skolverksamhet under en längre period.

### **Riskbedömningar gällande hela ungdomsgruppen**

Under 2018 inkom 28 riskbedömningar gällande hela elevgruppen. Främst rör det sig om att elevgruppen är orolig, att det finns osämja mellan vissa av eleverna samt oroligheter gällande idrottslektioner och friluftsdagar.

### **Åtgärder som rör hela ungdomsgruppen**

- Duschschema för att alla elever ej ska duscha samtidigt
- Manlig personal med på idrott
- Omplaceringar i klassrummen
- Delar upp elevgruppen
- Placerar ut personal på specifika elever
- Använder två bilar på väg till aktiviteter

### **Analys av sammanställningen**

- Endast vid tre tillfällen när riskbedömningar gjorts av lärare i verksamheten har incidentrapporter inkommit till föreståndare. Bedömningen är att när en riskbedömning skett inför en skoldag där man reflekterat över eventuella risker under skoldagen är personal samt lärare mer förberedda och kan snabbare avstyra/förebygga en eventuell incident.
- Flera av de riskbedömningar som inkommit handlar om idrottslektionerna och framförallt duschsituationen. De åtgärder som vidtagits gällande att duscha i omgångar, ha manlig personal med på idrotten samt att planera om idrotten för de tillfällen när manlig personal ej kunnat delta ser jag som ett stort förebyggande arbete och framtida idrottslektioner bör hanteras på likande sätt för att minska risker för incidenter.
- Riskbedömningar gällande personalfördelning samt planerat innan skoldagen börjat hur resurserna ska fördelas kan också utläsas har underlättat skoldagen. Målsättning är att lärare ska få information på morgonen vilken personal de har att tillgå för att kunna planera och strukturera dagen för att minimera risken för incidenter.
- Utifrån sammanställningen kan man även se att klimatet i skolan har varit bättre när en och samma personal har varit med i skolan under en längre period. (Blazo,Gabriel) Orsak till det kan antas bero på att strukturen blir tydligare och att planeringen underlättas. Förhoppning är att nyanställda Henrik kan ta den roll som Blazo och Gabriel haft för en mer förutsägbar miljö i skolverksamheten.
- Flera riskbedömningar avser individanpassat schema för ungdomar. Utifrån ungdomarnas problematik och mående krävs dessa typer av lösningar. Sammanställningen visar ett fördelaktigt resultat för när dessa typer av anpassningar har skett.
- Det går även att utlösa i sammanställningen att det är fördelaktigt för skolverksamheten att ha en blandning av manlig och kvinnlig personal för att kunna möta eleverna på olika sätt. Målsättning är att det alltid ska finnas minst en manlig och en kvinnlig personal under skoldagen.

### **Sammanställning och analys av egenkontrollerna på Hvilans skolhem 2018**

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 2018.

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

Under 2018 skrevs 14 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 2018

- 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. Var fjortonde dag har vi ett gemensamt husmöte där alla ungdomar får delta och uttrycka åsikter om eventuella förbättringar som behöver göras, hur klimatet i ungdomsgruppen/personalgruppen är, 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 2018 kan man utläsa att ungdomarna varit nöjda med delaktigheten på boendet. Maxpoäng på enkäter för delaktighet är 5 och medelvärdet som ungdomarna gett var 4.4. 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 2018.

-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 2018 som ger underlag att besvara egenkontrollen. Förbättringsområde inför 2019 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.

### **Sammanställning 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 trivsel och arbetsklimatet på planeringsdag 8 maj 2018. Deras åsikter och synpunkter sammanställs nedan för att sedan övergå i en analys kring förbättringsåtgärder.*

### **Lokaler och utrymmen**

Personalen anser att verksamhetens kontorsutrymme med tillhörande arbetsutrustning är utformad för att passa verksamhetens syfte. Deras gemensamma syn är att det finns tillräckligt med förvaring i anslutning till kontoret samt att belysningen, bullernivån och ventilation är till belåtenhet. Personalens på Hvilan anser att det finns tillräckligt med toaletter i verksamheten samt att matutrymmena fyller sitt syfte. De tycker att städningen av lokalerna sker på ett bra och regelbundet sätt. Det område inom lokaler och utrymmen som är i behov av förbättringsåtgärder är sladdhärvor, då främst i personalens kontor.

### **Arbetsbelastning**

I den anonyma enkäten beskriver personal att de råkar ut för arbetsskador i verksamheten i en ytterst liten utsträckning. Deras gemensamma syn är att de inte behöver arbeta övertid för att hinna med sitt arbete även om arbetsbelastningen ibland kan vara hög. I den gemensamma checklistan stämmer personalen överens om att det är lagom mycket att göra under sina arbetspass. Personalen upplever inte att ansvaret på dem är för stort att det blir ett stressande moment för dem. Personalen upplever inte heller att de har monotona arbetsuppgifter där man behöver utföra tunga lyft.

### **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 vill få

information kring hur det går för verksamheten mer regelbundet. Personalen anser att det finns resurser att göra ett bra arbete men att det finns utrymme för förbättring. Deras gemensamma bedömning är att de regler och rutiner som finns i verksamheten ligger inom genomsnittet.

### **Handlingsutrymme**

Personalens på Hvilan anser att de kan påverka sin egen arbetssituation och att de inte är bundna och styrda i hur de ska utforma sitt arbetspass även om det finns riktlinjer. De beskriver att deras arbetsuppgifter är varierande och att de har ett omväxlande arbete. Personalens är överens om att de känner arbetsglädje inför deras arbete och att de upplever att deras arbete är viktigt. Deras känsla är att de 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 ger dock något längre snittvärde när det kommer till samråd och information.

### **Ledarskap**

Personalen upplever att det alltid kan få tag på någon i ledningen under sitt arbetspass och att de finns där som stöd om det behöver under passet. Personalen anser att de har förtroende och en god relation till sina chefer även om det finns rum för utveckling då snittvärdet är tre på en femgradig skala. De anser att träffarna för kollegium är viktiga för att kunna utföra ett bra arbete samt att handledningstillfällena ger mycket. Personalen uttrycker att de anser att personalen lyssnar till deras synpunkter och tar till sig av det och att kommunikationen mellan cheferna fungerar. Personalen instämmer även till att ledningen tar tag i problem som uppstår och inte låter det ligga. Personalen anser att utvecklingssamtal och lönesamtal sker regelbundet och på ett bra sätt.

### **Hot och våld**

Personal uttrycker i den anonyma enkäten att det förekommer en del hot och våld i verksamheten, de anser att rutinerna för att hantera hot och våld är bristfälliga och att vi anmäler händelser för lite till polis och andra instanser. Personalen har svårt att uttrycka sig gällande säkrahembesök då det inte åker på några.

### **Stöd**

Personalen kan känna viss oro över hur deras arbetssituation kommer att se ut då beläggningen på Hvilan har vari låg under en period. De efterfrågar mer vetskap kring hur det går för företaget och om de behöver vara oroliga för att behöva hitta nya arbeten. De beskriver inte att arbetet är psykiskt påfrestande eller att man behöver arbete ensam på ett osäkert sätt. De upplever att den oron som finns kring arbetet beror på beläggning och inte ungdomarna. De upplever att stämningen på arbetsplatsen är god även om en personal ibland kan känna sig ensam då hon inte har en fast kollega som de övriga har. De anser att det får stöd av kollegor och ledning när det behövs även om de anser att ledningen behöver följa upp incidenter mer än vad som görs i nuläget. Personalen anser att det behöver få mer kompetensutveckling än vad de för idag för att kunna utföra ett bättre arbete.

### **Förbättringsåtgärder samt analys av resultatet**



De förbättringsområden som framkom under 2017 var;

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

Under 2018 framkom det att sladdhärvorna fortfarande ett problem i verksamheten. Under 2017 tog ledningen kontakt med Dialect som skulle anordna ett bättre system för sladdarna, dock har de fortfarande inte gjort klart detta och målsättningen är att problemet ska lösas under 2018. Gällande vattentillförseln och ventilationen i företaget har vi vidtagit åtgärder för att förbättra detta genom att installera ett nytt ventilationssystem samt skapat förutsättningar för att vattnet inte ska ta slut i samma utsträckning som tidigare. Personalen anser inte att informationen till dem har förbättrats sen den tidigare enkätundersökningen, trots att vi i ledningen har vidtagit åtgärder för att förbättra kommunikationen. I samtal med personal önskar dem mest mer information kring hur det går för företaget gällande beläggning och ekonomi. Ledningen kommer att informera personalen kring ekonomin när bokslutet är klart. Personalen anser fortfarande att de får för dålig kompetensutveckling av oss i ledningen. Ledningen uppmuntrar personal att söka sig till utbildningar och förklarar för personal att om de väljer att påbörja en utbildning som gynnar företaget kommer de vara grund till löneökning. Under 2018 kommer vi erbjuda en MI-utbildning för den personal som inte har denna behörighet samt en föreläsning kring olika personlighetstyper och hur man hanterar dem bäst. En del av ledningen kommer även påbörja en handledningsutbildning som också kommer kunna bidra till att personalen får mer stöttning/handledning av personalen.

De områdena som personalen anser förbättring bortsett från de som redan nämnts är:

- Våld/hot anmälan till AV
- Säkra hembesök
- Våld och hot

Gällande anmälan till AV, besvarades en denna enkät i samband med en incident mellan ungdomar och personal där ledningen efter samråd med personalen valde att inte göra en anmälan, ett beslut som personalen inte höll med om. Under planeringsdagen diskuterades detta och personalen fick en större förståelse för hur beslutet fattades. Ledningen tar dock till sig att inkludera personalen mer i tankegången när incidenter inträffar. Ledningen hänvisar även till de rutiner och den handlingsplan som finns gällande hot och våld. Personalen upplever att denna rutin är mycket bra men att de inte har den levande i deras arbete. Vi samtalar om olika sätt att hålla rutinen vid liv och personalens ansvar för att använda den. Gällande den låga snittet gällande säkra hembesök uttrycker personalen att de inte åker på hembesök och därför inte har kännedom kring hur de fungerar. Ledningen ger information till personalen att de då inte kan fylla i ett lågt snitt då resultatet blir missvisande.

Ambitionen inför enkätundersökningen 2019 är att få ett högre snittbetyg än detta år då det låg på 3,49.

### **Sammanställning och analys av utskrivna ungdomar 2018 på Hvilans skolhem**

Under 2018 skrevs det in 14 ungdomar och 9 ungdomar skrevs ut. Sex av utskrivningarna var planerade till; familjehem, migrationsverket anläggningsboende, stödboende samt hem till familjen, där socialtjänst Hvilan och anhöriga var överens kring planeringen. Tre av utskrivningarna som genomfördes 2018 var så kallade sammanbrott. Vilket är 33 procent av totalen som skrev ut under 2018. Två av de tre sammanbrott 2018 var från en och samma ungdom.

Utskrivningarna har skett löpande året. Inga utskrivningar skedde under mars, maj, juni, juli eller november. Vanligtvis är det lugnare med både in och utskrivningar under sommarperioden då handläggare har semester. I februari respektive december skrevs två ungdomar ut.

Tabell över var sammanbrotten placerades samt orsak:

Ungdom 1	Ungdom 2	Ungdom 3
SIS	HVB-hem	HVB-hem sedan SIS
→ Avviker upprepade gånger, droger hittas på hans rum, hot mot personal	→ Positiv urinprov, utagerande mot ungdomar och personal, skadegörelse	→ Tidigare placerad ungdom på Hvilan, vänder ungdomar mot personal, manipulerar ungdomar, sprider lögner om personal.

## Ungdom 1

Ungdomen var placerade på Hvilans skolhem sedan 2017-10-16 fram till 2018-09-01.

Ungdomen kom från ett SIS-boende där han varit placerad i drygt fem månader. Innan dess varit akut placerad på Hvilan ett par dagar innan han avvek. Problematiken som presenterades i vårdplanen var trauma från barndomen med psykiska ohälsa och kriminalitet/missbruk i familjen. Begynnande missbruk och svårigheter med sociala relationer och anknytning.

Ungdomen hade svårt att anpassa sig till våra regler och rutiner på Hvilans skolhem, han har svårt att bli begränsad, och fastnar lätt i diskussion kring juridik och rättigheter. Svårigheter kring det sociala och framställer sig som person annorlunda än vad verkligheten ser ut. Ungdomen har avvikit vid flera tillfällen under våren fram tills att placeringen avslutas. Under dessa perioder har ungdomen varit avviken i långa perioder och levt ett normbrytande liv med kriminalitet och missbruk. Ungdomen ertappas med narkotika på sitt rum under sommaren. Efter detta trappas hans hotfulla agerande upp och väljer till sist att avvika 6/8.

Ledningen på Hvilans skolhem tog beslut av avsäga sig placeringen i samförstånd med handläggare efter att vi beslutat att han fick en sista chans i maj efter att han kom tillbaka efter lång tid som avviken. Vi är eniga om att ungdomen inte kan vårdas under öppna former för att kunna bryta hans normbrytande beteende. Vi kommer ha en öppen dialog kring att återplacera ungdomen hos oss efter avslutad behandling på SIS.

## Brister i behandlingen

Ungdomen har under sin placering hos oss gjort stora framsteg kring sin problematik.

Ungdomen har inte lämnat ett positivt urinprov hos oss och vi har haft ett nära samarbete med

anhöriga. Arbetat mycket kring självkänsla, sociala relationer och integrerande, MET-kartläggning, samtal med psykolog i kombination med stöd via BUP. Planeringen för start i kommunal skola efter sommaren. Bristerna vi kan se är hur ungdomen fångats upp efter att han kom tillbaka från att ha varit avviken där han behövt tydligare gränser, följt upp hans mående bättre och varit mer observanta på drogsug.

## **Ungdom 2**

Ungdomen var placerades på Hvilans skolhem under tidsperioden 2018-08-07-2018-10-04. Han placerades akut hos oss efter att ha varit placerad på vår systemenhet Kvarnbacken. Placeringen avslutades där på grund av att ungdomens utagerande och hotfulla beteende. Problematiken som presenterades i vårdplanen var begynnande kriminalitet och missbruk. Ungdom med låg begåvning som har svårt att hantera känslor och blir aggressiv framförallt när han är påverkad eller blir begränsad. Den första månaden på Hvilan gör ungdomen framsteg. Han startat skolgång i den kommunala skolan där han beteende försämras. Han väljer fel umgänge, söker sig till kriminalitet och missbruk, blir väldigt utagerande mot personal och ungdomar på Hvilan och polisanmälas vid tre tillfällen av ledningen på Hvilan. Ungdomen tog med sig narkotika till Hvilan och andra placerade ungdomar upplevde ungdomen som obehaglig och hotfull. Ledningen förklarade för handläggare att det kommer krävas en extra resurs till ungdomen för att vi ska kunna arbeta med hans problematik, vilket kommunen sa nej till. Ledningen valde då att säga upp platsen och att det behöver ske skyndsamt samt att vår rekommendation är att ungdomen då inte vårad under öppna former. Kommunen väljer att placera om ungdomen på ett annat HVB-hem.

## **Brister i behandlingen**

Vår bedömning är att vi tog rätt beslut att avsäga oss placeringen då kommunen inte kunde bistå med de resurser som vi ansågs krävas för att arbeta med ungdomen. Redan när vi tackade ja till placeringen hade vi gjort riskbedömning utifrån att vi visste att han inte fungerade på vår systemenhet Kvarnbacken. Då den första tiden fungerade bra beslutades det att ungdomen skulle börja i den kommunala skolan då bedömning gjordes att han inte passade in i vår skolverksamhet. Trots att ungdomen påbörjade en skolgång som var anpassad efter hans svårigheter så räckte det inte till och han hamnade i fel umgänge och problematiken fördes över till Hvilan. Ungdomen hade behövt en annan typ av sysselsättning under dagen där han fick vara ensam med personal för att han skulle få möjlighet att lyckas. Ungdomen begränsad till viss del gällande mobiltelefon och dator. Dock fick ungdomen en dator från skolan som vi med facit i hand skulle ha sagt nej till, ungdomen kastade sönder datorn efter bara någon vecka.

## **Ungdom 3**

Ungdomen var placerad på Hvilans skolhem 2018-12-19 – 2018-12-28 alltså drygt en vecka. Ungdomen i fråga är samma individ som presenterades som ungdom ett. Ungdomen hade önskemål att flytta tillbaka till oss efter avslutad placering på SIS. I dialog med handläggare beslutades att ungdomen kunde placera hos oss igen. Handläggare informerade att ungdomen varit med om en allvarlig olycka innan han placerades på SIS och att han gjort ett arbete under sin tid där och var motiverad till förändring. Direkt när ungdomen kom tillbaka startade han oro i ungdomsgruppen. Han var hotfull och försökte få med sig delar av ungdomsgruppen mot en ungdom som han inte tycker om sedan tidigare. Han spred lögn om ungdomen och fick

andra ungdomar att ljuga åt hans vägnar. Han trivdes inte heller med en personal och fick med sig delar av ungdomsgruppen att säga att personalen i fråga misshandlat en placerad ungdom och att flera individer har sett det. Det framkom dagen därpå att ungdomen fått med sig ungdomar att säga detta och att de inte fanns någon sanning de anklagelserna. Ungdomen hade ingen insikt i att hans agerande var fel. Ungdomsgruppen uppfattade honom som hotfull, oberäknelig och kände sig inte trygga på boendet när han var där. Beslut fattades att vi inte kunde möta ungdomen i hans problematik och att vi uppfattade honom att ha psykiska svårigheter samt oerhört gränslös. Vi valde att avsluta placeringen och bo ensam med ungdom i stuga fram tills att han kunde placeras om. Handläggare valde att placera honom på annat HVB-hem där han problematik eskalerat och blivit omplaceras flera gånger inom loppet av ett par veckor innan han slutligen placerades på en låst SIS-institution.

### **Brister i behandlingen**

Vi skulle ha träffat ungdomen på SIS innan vi valde att ta emot honom igen. Vi valde att lyssna till det handläggare sa kring hans utveckling men hade förmodligen snabbt sett att han inte skulle passa in på Hvilan om vi hade åkt och träffa honom. Vi hade en förhoppning att vi skulle nå ungdomen på de sätt vi gjort under hans tid hos oss tidigare. Vi var inte objektiva gällande en återplacering hos oss. När ungdomen kom till oss kunde vi snabbt se att hans normbrytande beteende ökat samt att han brast i verklighetsuppfattning till stor del. Vår bedömning var att ungdomen behövde behandlas på SIS efter kort vistelse på Hvilan vilket även bekräftades när vi fick information från handläggare att andra placering inte fungerat och att man fattat beslut om placering på SIS.

### **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 utlösa 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 varit överens med socialtjänst i två fall av tre gällande utskrivningar. I det tredje fallet behövde vi en extra resurs för att möta ungdomens problematik vilket inte godkändes.
- I två av fallen har socialtjänst har socialtjänsten inte gått med på våra rekommendationer kring framtida placering. I de två fallen har vi fått information om att placeringen sedan har resulterat i våra rekommendationer efter flera misslyckanden på andra placeringsformer. Vår kommunikation med socialtjänsten behöver utvecklas och vi behöver vara mer tydliga kring de risker vi ser i ungdomens problematik.
- I sammanställning ser vi att vi tagit beslut att återplacera ungdom som inte fungerat hos oss tidigare samt en ungdom som inte fungerat på vår systemenhet Kvarnbacken. Vi behöver bli mer objektiva och hårdare i bedömningen om en ungdom kan placeras

hos oss eller inte, och inte gå på vilja att lyckas med en ungdom.

- 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.
- Vi behöver mer aktivt träffa ungdomar innan vi säger ja till en placering för att få en större helhetsbild kring personen och dennes aktuella problematik.

### **Jämförelse 2017–2018**

- 2017 hade vi 39 procent sammanbrott totalt och 2018 33 procent alltså har sammanbrotten minskat men är fortsatt höga. Dock är två av de tre sammanbrott som skett under 2018 från samma ungdom.
- Bedömning är att vi gjort större brister i behandlingen under 2017 än 2018 sett till förutsättningarna för den förtidiga utskriften.
- Vi har färre utskrivningar totalt under 2018 än tidigare år, vilket kan vara en indikator på att placeringarna blir mer långvariga, vilket också är en målsättning för oss.
- 60 procent ungdomarna som klassades som sammanbrott 2017 placerades direkt till SIS, 33 procent av ungdomarna som klassades som sammanbrott 2018 placerades på SIS. Orsakerna till detta kan vara att samarbetet med kommunerna var bättre 2017 och att de tog till sig mer av vår bedömning. (vi har rekommenderat SIS i alla tre sammanbrott 2018). Alternativt att grunden för en SIS placering har blivit hårdare under året.
- Vi kan se att vi snabbare avslutat en placering som inte fungerat än vad vi gjorde 2017, vilket vi ser som ett framsteg för att inte förstöra för övriga ungdomsgrupp mer än nödvändigt med en icke fungerade ungdom.

### **Sammanställning och analys av ungdomsenkäten 2018**

Under år 2018 fick vi in fyra 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 9 stycken ungdomar flyttat från Hvilan under 2018 men på grund av, avvikelser, snabb förflyttning till SIS samt ovilja har inte alla fyllt i enkäten.

#### **Resultat**

Vid sammanställning av 2018 års enkät är det följande tre ämnen som visar på lägst genomsnittliga svarspoäng:

- Handläggarkontakt. Pojkarna upplevde att deras socialsekreterare i någorlunda låg grad hållit kontakt med dem. Svarspoängen ligger på 2,50 av 5 möjliga.
- Val av hem. Pojkarna upplevde i låg grad att valet av hem skedde i samråd med dem. Svarspoängen ligger på 2,75 av 5 möjliga.
- Placeringens syfte. Pojkarna tycker att det kunde fått mer information om varför de placerades på Hvilans skolhem. Svarspoängen ligger på 2,75 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 2018 års enkät är det följande tre ämnen som visar på högst genomsnittliga svarspoäng:

- Information från hemmet. Pojkarna anser att de i mycket hög grad fått information om vad som händer och vad de får och inte får göra. Svarspoängens medelvärde ligger på 4,75 av 5 möjliga.
- Personalens förståelse. Pojkar upplever att personalen i mycket hög grad varit bra på att förstå dem. Svarspoängens medelvärde ligger på 4,5 av 5 möjliga.
- Personalbemötande. Pojkarna anser att personalen i mycket hög grad varit bra mot dem. Svarspoängens medelvärde ligger på 4,5 av 5 möjliga.
- Personalkontakt. Pojkarna upplever att de i mycket hög grad har haft någon vuxen att prata med när de behövt det. Svarspoängens medelvärde ligger på 4,5 av 5 möjliga.
- Diskriminering. Pojkarna anser att de i mycket låg grad blivit diskriminerade under sin placeringstid. Svarspoängens medelvärde ligger på 4,5 av 5 möjliga.
- Åtgärd vid diskriminering. Pojkarna upplever att personal lyssnat och hjälpt om någon känner sig diskriminerad. Svarspoäng medelvärde ligger på 4,5 av 5 möjliga.
- Personlig utveckling. Pojkarna upplever att de i mycket hög grad lärt sig några bra saker under tiden på hemmet. Svarspoängens medelvärde ligger på 4,5 av 5 möjliga.

Utöver ovanstående berörda ämnen ligger samtliga över ett medelvärde på 3,0 i svarspoäng.

### **Analys och förbättringsåtgärder**

- 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.

### **Jämförelse mellan 2017 och 2018**

- Svarefrekvensen är fortsatt låg 2018. Åtgärder som beslutades 2017 att enkäter ska skicka ut per post har ännu inte implementerats och målsättningen är att de ska startas under 2019.
- De ungdomarna tycker fungerar sämst under deras vistelse på Hvilan är fortsatt handläggarkontakten samt information kring syfte varför de placeras. Personal behöver fortsatt stötta ungdomarna i kontakten med sin handläggare samt informera handläggare när ungdomar är missnöjda med kontakten
- 2018 har fler saker fått en högre betyg än året därpå. Däremot fick inget område full pott som det fått tidigare år.
- Svaren som presenteras i sammanställning i 2017 och 2018 blir inte tillförlitliga då endast 44 procent av de utskrivna ungdomarna lämnat in enkäten.

## **Förbättringsområden och förändringar av förra årets förbättringsområden.**

Förbättringsområden som beslutades kring 2017 var följande:

- 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

### 1. Minska antalet sammanbrott

Ett förbättringsområde från 2017 var att minska antalet sammanbrott till 2018. Detta är ett mål vi har uppnått då det 2017 var 39 procent sammanbrott och 33 procent. Då två av de tre sammanbrotten som skedde 2018 var från samma ungdom. Vår bedömning är att 33 procent är fortfarande högt och vår målsättning är att det ska minska 2019, genom att vi gör ett bättre matchningsarbete och göra mer studiebesök innan vi träffar en ungdom.

### 2. Höja delaktigheten på ungdomsenkäterna i samband med utskrivning

2017 hade vi 41 procent delaktighet på ungdomsenkäten. 2018 hade vi 44 procent delaktighet alltså en ökning med 4 procent. Vi har alltså höjt delaktigheten men med väldigt lite. Vi kommer arbeta vidare för att höja delaktigheten under 2019.

### 3. Utforma och skicka ut utvärderingar till handläggare i samband med utskrivning.

2018 utformades enkäter till handläggare men de skickades inte ut till handläggare. Under 2019 har nya enkäter utformats i vårt datasystem info soc och kommer att implanteras som rutin vid utskrivning.

### 4. All ordinarie personal ska ha adekvat grundutbildning (långsiktigt mål)

Under 2018 har en personal påbörjat utbildning som behandlingspedagog, och är nu endast en av den fast anställda personalen som inte har en adekvat utbildning. Ledningen kommer

fortsatt att motivera den personalen att utbilda sig samt att belöna personal som väljer att utbilda sig genom löneförhöjning.

#### 5. Ledningen ska ge bättre information till personalen gällande det som rör dem

Under 2018 infördes överlämningar från föreståndare till personal när de påbörjar sitt pass samt när de avslutas. Vilket har gett önskat effekt. Personal har uttryckt att de önskar att delta mer på SOC-möten vilket även har implementerats. Personal önskar även att ägare Micke ska inkludera dem mer i hans arbete och att han inte ska ta en lika aktiv roll kring ungdomarna utan att största ansvaret ska ligga på kontaktperson. Något som Micke har tagit till sig av under 2018 och tagit ett steg tillbaka. Personal önskar mer information kring hur det går för företaget i stort samt hur vi ligger till ekonomiskt.

#### 6. Få rutiner och riktlinjer mer levande i personalgruppen

Föreståndare går igenom nya rutiner och riktlinjer under kollegium samt har våra rutiner som en diskussionsfråga under planeringsdagen. Rutinerna behöver fortfarande bli ett mer levande dokument och under 2019 kommer alla rutiner sammanställas i en pärm för att de ska vara lättare till tillgå när de är samlande. Detta var planerat för 2018 men genomfördes inte.

#### 7. Förbättra oss på marknadsföringen för att få mer placeringar

Under 2018 la företaget ner mycket tid på att uppdatera informationen kring oss. Vi uppdaterade folders om företaget, våra visitkort samt utformade roll ups. Vi valde att delta på HVB-dagen i Stockholm för att marknadsföra oss till mer kommuner. Dock var vår upplevelse att de inte gav önskat resultat då handläggarna från de olika kommunerna inte var så uppsökande som vi hade önskat. Dock var dagen givande i den utsträckning att vi fick kontakt med andra HVB-hem och kunde inleda samtal kring olika samarbetet. Vi tror att det skulle vara mer givande att åka till en mindre ort för likande träffar, då vi fick information från arrangörerna att handläggare i mindre orter är kontaktsökande än i Stockholm.

#### 8. Arbeta för att få fler upphandlingar med fler kommuner

Under 2018 har vi gjort upphandling med Sörmland och Östergötlands kommun. Vi fick upphandling med Östergötland samt med Sörmland men en låg placering. Under 2019 är målet att upphandla med två till län.

Förbättringsområden/mål efter sammanställningen från 2018 är:

- Öka beläggning
- 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)
- Få rutiner och riktlinjer mer levande i personalgruppen
- Arbeta för att få fler upphandlingar med fler kommuner
- Skicka in utvärderingar via SIL
- Ansöka om tillstånd gällande stödboende



- Utveckla samarbetet mellan Hvilan och Kvarnbacken
- Utveckla familjearbetet för placerade ungdomars familjer
- Göra ett bättre matchningsarbete och fler studiebesök innan vi placeras hos oss.