

## Kvalitetsledningssystem och struktur för Svalnäs öppenvård (SOSFS 2011:9) uppdaterat 200810

---

Svalnäs kvalitetsledningssystem reglerar strukturen för hur verksamheten under kalenderåret ska planeras, följas upp, utvärderas och utvecklas. Strukturen följer skolterminen, vilket innebär utvärdering två gånger/år.

Årshjulet ser ut som följer

- Vid höstterminens start
  - Planeringsvecka för samtlig personal
- Vid vårterminens start
  - Studiedag med genomgång av höstens utvärdering och beslut om eventuella förändringar.
- Månatligen
  - Extern handledning
  - Gemensam (verksamhetsövergripande) studiedag
- Varannan vecka
  - Behandlargrupp
  - Metodforum
- Veckovis
  - Personalkonferens
  - Skolkonferens
  - Teamkonferens
  - Pedagoggrupp
  - Mobila teamet (öppenvården)
- Terminsavslut
  - Utvärderingar
    - Ledningsgruppen (verksamhetsövergripande)
    - Skolgruppen
    - Pedagoggruppen
    - Behandlargruppen
    - Mobila teamet (öppenvården)
    - Personalkäter (vårterminen)
    - Elev- och föräldraenkäter (vårterminen)

## Terminsstart

Planeringsvecka för samtlig personal och aktiviteter i respektive sammanhang enligt följande.

- **Styrelsen**
  - Övergripande information, mål med verksamheten, styrelsens prioriteringar och översiktlig bild inför terminen.
- **Ledningsgruppen**
  - Genomgång av utvärderingar och enkätsvar från föregående termin
    - Måluppfyllelse för skola respektive behandling
    - Avvikelser
    - Klagomål
    - Handlingsplaner
  - Förändringar utifrån utvärderingar?
  - Grovplanering för terminen
  - Bemanning av verksamheten
- **Skolgruppen**
  - Reflektioner över utvärdering – eventuella förändringar?
  - Fördela elever i grupper, formera team och inventera bemanningsbehov.
  - Bedömningar och antaganden kring möjligheter, risker och svårigheter.
- **Behandlingsteam**
  - Påbörja processen att göra mer lokala och konkreta planer i respektive team.
- **Pedagoggruppen**
  - Planerar tillsammans med rektor för ämnen, ämnesinnehåll, mentorskap, särskilt stöd, åtgärdsprogram, studieplaner.
  - Förslag till schema.
- **Behandlargruppen**
  - Inventera behov och intressen hos behandlarna.
  - Övergripande planering för terminen.
- **Behandlingsansvariga**
  - Respektive behandlarpar
    - Uppdatera uppdrag från socialtjänst, reviderar planer och strukturer.
    - Planera behandlingsarbetet
- **Mobila teamet (öppenvården)**
  - Går igenom aktuella uppdrag och planerar för fortsatt arbete.

## **Månatligen**

### Extern handledning

Samtlig personal deltar i extern handledning en eftermiddag (tre timmar) per månad.

### Studiedagar

Tid är avsatt för ungefär en studiedag per månad. Innehållet i studiedagen varierar beroende på behov. Ledningsgruppen ansvarar för strukturen och stämmer av behov i hela personalgruppen och specifikt med skolgrupp, pedagoggrupp och behandlargrupp. En studiedag innehåller i regel utvärdering, reflektion och arbete med och kring

- Åtgärdsprogram
- Eventuella avvikelser/klagomål
- Jämställdhet
- Värdegrund och handlingsplaner
- Behandlingsfrågor
- Dokumentation
- Kunskapsöverföring
- Fortbildande inslag

## **Varannan vecka**

### Behandlargrupp

Föreståndaren ansvarar, tillsammans med gruppen, för att det finns ett innehåll för behandlargruppen att samlas och samtala kring. Gruppen har två timmar till sitt förfogande och syftet är att ge förutsättningar för reflektion och diskussion, utveckling av metoder, kunskaps- och erfarenhetsöverföring – och ett mandat för gruppen att gemensamt ansvara för behandlingsarbetets kvalitet och utveckling.

### Metodforum

Samtlig personal deltar i verksamhetens Metodforum varannan vecka. Utifrån antagandet att medarbetarnas erfarenheter är en källa till kunskap, har Svalnäs skapat Metodforum - en strukturerad arena, eller samtalsform, för personligt reflekterande över gjorda erfarenheter. Syftet med Metodforum är att öka medarbetarnas förståelse för både sig själva, sina kollegor och praktiken och att hålla den praktiska kunskapen levande.

## **Veckovis**

### Personalkonferens

Samtlig personal deltar varje vecka på personalkonferens. Information delas från styrelse, ledningsgrupp, behandlargrupp, pedagoggrupp och mobila teamet. Verksamhetsövergripande frågor diskuteras, hanteras och beslutas. Avvikelser, klagomål och eventuella aktiverade handlingsplaner protokollförs.

## Skolkonferens

Skolgruppen (samordnare, rektor, pedagoger och behandlare) samlas varje vecka för planering av skolveckan. Frågor som tas upp på konferensen är teamöverskridande och berör hela skolverksamheten. Konferensen utgår från en överenskommen struktur för veckan, men har hela tiden att hantera det individuella, unika och avvikande som uppstår i verksamheten.

- Aktuella händelser
- Tema i elevgrupp/huset
- Aktuellt i team
- Aktuellt i enskilda ärenden och familjer
- Avvikelser/handlingsplaner
- Metoder

## Teamkonferens

Pedagog och behandlare möts varje vecka i respektive team och resonerar lokalt kring elevgrupp och individuella elever. Teamet beslutar i frågor som rör den egna gruppen och hanterar t ex samarbete med föräldrar, arbetssätt, individuella projekt, elevers mående och viktning mellan skola och behandling.

## Pedagoggrupp

Rektor och pedagoger träffas varje vecka och diskuterar bland annat

- Pedagogiska frågor
- Särskilt stöd
- Ämnesplaneringar/LPP
- Åtgärdsprogram

## Mobila teamet/öppenvården

Träffas veckovis för genomgång och status i aktuella ärenden. Utrymme finns för delande av erfarenheter och metodutveckling samt internhandledning.

## Terminsavslut

Utvärdering av terminen sker i ledningsgrupp, skolgrupp, pedagoggrupp, behandlargrupp och mobila teamet och återkopplas till hela arbetsgruppen. Respektive sammanhang utgår från överenskommen struktur för utvärdering, med lokala anpassningar. Utvärderingar och eventuella förändringar i strukturen protokollförs.

Vid vårterminens slut medverkar samtlig personal i en större värdegrundsutvärdering. Instrumentet som används heter Appreciative inquiry – en semistrukturerad intervjumetod vars syfte är att fokusera på positiva erfarenheter och reflektera över vilka värden som legat till grund för medarbetarens handlande.

1. Tänk på en situation i ditt arbete som du känner dig nöjd och stolt över.
2. Försök utforska så detaljerat som möjligt vad det var du gjorde, kände och tänkte, som du kände dig nöjd och stolt över.
3. Vilket syfte eller vilken intention skulle du säga att ditt handlande, kännande och tänkande i denna situation pekar på?
4. Vilka värden skulle du säga var vägledande för ditt handlande, kännande och tänkande?

## Resultat av utvärdering

Utvärderingen dokumenteras och delges styrelse och ledningsgrupp samt informeras om på personalkonferens. Eventuella förändringar och/eller förändrade behov beslutas i respektive forum och utgör underlag för nästkommande arbetstermin.

---

Årshjulet utvärderat 200610  
Reviderat och uppdaterat 200810

Torbjörn Andersson