

**FRITIDSFÖRVALTNINGEN**

Ungdomsenheten
Nova Ungdomens Hus
Tellusvägen 19
186 86 VALLENTUNA
TELEFON vx 08-587 851 00
FAX 08-587 851 00
ewa.bylin@vallentuna.se

LÄGESRAPPORT
2007-09-20

Utgåva 1
Beteckning L-1

Handläggare:
Ewa Bylin
Direkt: 08-587 851 94

LÄGESRAPPORT FÖR PROJEKT NEBULOSA

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Periodens resultat | 2 |
| 2. Pågående aktiviteter | 2 |
| 3. Tidplan och budget | 2 |
| 4. Kritiska faktorer och åtgärder | 3 |

Bilagor:

Bilaga 1 Höstprogram, 2007
Bilaga 2 Projektbeskrivning Tjejmässa 071110
Bilaga 3 Utbildningsdagar för ungdomsenheten

PERIODENS RESULTAT

- Det omfattande strukturella arbetet på Nova har inneburit att personalen har fått en organisation och struktur att arbeta utifrån och hålla sig till. Det gör att personalen i större utsträckning har möjlighet att fokusera på arbetet inom respektive ansvarsområde.
- Novas verksamhet är under snabb utveckling och antalet externa samverkanspartners ökar ständigt, bl a Vallentunagymnasiet, Vittraskolan, Vallentuna Friskola, Hammarbackskolan, Ekebyskolan, Kulturskolan och Flex dansstudio.
- Besöksantalen ökar inom samtliga områden. Den tidigare rådande stämningen och attityderna är till stor del förändrade, vilket har medfört att många nya ungdomar hittat till Nova. Nova har idag över 400 medlemmar.
- Det strukturella arbetet under perioden har bl a lett till att varje veckodag har fått sitt eget tema/sin verksamhet. Detta är ett led till att bygga tydligare struktur för ungdomarna och en mera strukturerad arbetssituation för personalen. Se bilaga 1, höstprogram 2007.

PÅGÅENDE AKTIVITETER

- Det strukturella arbetet pågår kontinuerligt.
- Individuell psykosocial handledning för Novas personal för personlig utveckling i yrkesprofessionen.
- Referensgrupp av ungdomar planeras för att på ett mera strukturerat sätt ta tillvara ungdomars egna idéer om utveckling av Novas verksamhet samt för att göra dem mera aktivt delaktiga och själva kunna påverka sin fritid. Ungdomarna kommer bl a att rekryteras genom Vallentuna skolors elevråd och Novas medlemmar för att nå ungdomar med så många olika intresseinriktningar som möjligt.
- En tjejgrupp pågår i samarbete med Nova och ungdomsfältarna.
- En tjejmässa planeras till 10 november och utarbetas av en tjejgrupp på Nova tillsammans med Novas personal. Se bilaga 2, projektbeskrivning tjejmässa 071110.
- Planering pågår av utbildningsdagar och studiebesök för personalen på annan ort. Detta ändrades i sista stund då några ur personalen inte kunde delta. Det resulterar i tre utbildningsdagar i fritidsförvaltningens lokaler i Vallentuna. Se bilaga 3, utbildningsdagar för ungdomsenheten.

TIDPLAN OCH BUDGET

Tidplanen fortskrider som planerat. Ur verksamhetsbudgeten kommer 30.000 kr att användas till utbildningsdagar för personalen.

KRITISKA FAKTORER OCH ÅTGÄRDER

Eftersom det har varit stor personalomsättning på Nova har kunskaper och gemensamt förhållningssätt gått förlorade om gemensam värdegrund, brandöversyn, första hjälpen, hur man agerar vid akuta händelser av våld, hot, olycka etc. Brandöversyn är gjord med hjälp av personal från brandförsvaret. Personalen behöver få utbildning i ABC, som är specifikt anpassad för verksamheten utifrån tänkbara händelser. Handlingsplan behöver upprättas vad gäller personalens agerande vid händelse av våld, hot, olycka och förslagsvis sammanfattas i en krisärm. Arbete med att nå en gemensam värdegrund behöver pågå kontinuerligt.

Ungdomscoachernas arbetsbeskrivning innefattar många delar och finns inte tydligt dokumenterade. Det leder till osäkerhet och otillfredsställelse med arbetsituationen och det blir svårt att nå målen när de är otydliga. Tydlig arbetsbeskrivning behöver göras dels för det övergripande arbetet som ska utföras och dels beträffande vars och ens specifika ansvarsområde. Det bidrar till ökad tillfredsställelse av att kunna nå ett i förväg uppställt mål. Måluppfyllelsen blir även en möjlighet att för arbetsgivaren på ett tydligare sätt mäta och uppskatta värdet av jobbprestationer genom ex löneutveckling. Samlat introduktionsmaterial behöver göras till nyanställda på Nova.

Tendenser bland personalen visar på ökad stress pga arbetsituationen och pågående konflikter i personalgruppen behöver lösas.

Ledarskapet för Nova har inte fått kontinuitet p g a flera byten av föreståndare och perioder av långtidsfrånvaro. Novas verksamhet och personal kräver tydlig ledning som strukturerar verksamheten och håller ihop verksamhetsområdena.

Risken finns hela tiden för ytterligare personalomsättning. Några av personalens uttrycker upplevelser av att inte tycka att de får uppskattning och uppbackning för det arbete de utför, vilket medför risk att personalen söker annat arbete. För att motverka det behövs uppmuntran för det arbete som utförs och belöningar i form av ex erbjudande om kompetenshöjande insatser riktad både till ungdomscoachgruppen och till enskilda ungdomscoacher för att möta upp enskildas behov av utveckling inom respektive ansvarsområde. Genom att erbjuda enskilt riktad kompetensutveckling kommer personalen få möjlighet till personlig utveckling på arbetsplatsen.