



Glasade gången

Tjänsteutlåtande
Dnr: 534-2016-1.1
Sid 1 (21)
2017-02-09

Handläggare
Eva Hjalmarsson
Telefon: 08-508 23 400

Till
Glasade gången

Verksamhetsplan 2017 för Glasade gången

Förslag till beslut

Glasade gången

08-508 23 400

stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
2. Ett klimatsmart Stockholm	5
2.1 Energianvändningen är hållbar	5
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	6
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	6
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	8
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	8
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	8
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	11
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	12
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	12
Uppföljning av ekonomi.....	18
Resursanvändning	18
Budget 2017	20
Övriga frågor	20

Bilagor

Bilaga 1: Plan for internkontroll med väsentlighets- och riskanalys 2017

Inledning

Verksamhetsidé och Värdegrund

Vi erbjuder ett arbete på Glasade Gångens dagliga verksamhet som är så likt ett arbete ute i samhället som möjligt.

Glasade Gången påbörjade arbetet med att ta fram en värdegrund år 2006. Då var utgångspunkten att personalen skulle enas om en värdegrund för arbetet med medarbetarna (brukarna). Så småningom kom vi fram till att värdegrunden ska tas fram gemensamt av personal och medarbetare. Utifrån ledord från Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), har personal och medarbetare diskuterat hur de anser att ledorden ska tolkas och hur man ska arbeta efter dem. Diskussioner fördes på personalens planeringsdagar. Förslag till gemensam värdegrund godkändes på medarbetarnas arbetsplatsmöte (APM) och på personalens arbetsplatsträff (APT). Idag är värdegrunden väl förankrad hos alla som arbetar på Glasade Gången och fungerar som ett stöd i arbetet samt finns lättillgänglig i varje arbetsgrupp. Värdegrunden består av ledorden delaktighet, utveckling och gemenskap med förklarande text.

Verksamhetsbeskrivning

Glasade Gången är en daglig verksamhet för vuxna kvinnor och män med intellektuell funktionsvariation. Verksamheten är arbetsinriktad och bedriver restaurang, café, konferens, catering med kök, bageri samt tvätteri.

På Glasade Gången arbetar personal och medarbetare tillsammans, vilket är en framgångsfaktor för vårt gemensamma arbete. Det gör att vi från och med 2015 bytt namn från arbetstagare (brukare) till medarbetare.

Inom enheten arbetar 57 medarbetare (brukare) varav 32 kvinnor och 25 män. De kommer från olika stadsdelar i Stockholm och fem kranskommuner.

Personalen på Glasade Gången/Café Hitom består av 19 helårsarbetande varav 13 är kvinnor och sex är män. Alla anställningar är heltid och består av en enhetschef, en biträdande enhetschef/restaurangchef, en arbetsterapeut, sexton vårdare. Enhetschefen är även enhetschef för Fruängens Yrkesgrupp.

På Radiusbacken 7 vid Telefonplan finns Glasade Gångens restaurang, tre konferensrum, kök och bageri.

På Café Hitom på Klaviaturgatan 11 finns café, konferensrum, kök, bageri och tvätteri.

Vår arbetsmiljö är viktig, en gång om året genomförs därför en gemensam skydds- och brandrond med personal och medarbetare (brukare). Vi delar på lokaler t ex omklädningsrum, matsal, arbetsrum och de dagliga arbetsuppgifterna vilket bidrar till att vi som arbetskamrater får ett positivt arbetsklimat.

Viktiga styrdokument är Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Offentlighets- och sekretesslagen (OSL), Arbetsmiljölagen, Lex Sarah, Bestämmelserna om systematiskt brandskyddsarbete (SBA), Livsmedelslagen och egenkontroll samt verksamhetsplan.

Den totala omsättningen för hela Glasade Gången är 17 138 mnkr för 2017.

Viktiga samarbetspartner är handläggare, anhöriga och gode män, personal på boenden, gymnasiesärskolor, Jobbtorget, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, företag som tar emot medarbetare (brukare) för arbetsplatspraktik (APP) och kommunala samt privata aktörer i närområdet som köper våra tjänster i form av lunchbokningar, catering och konferensdagar.

Kvalitets- och utvecklingsarbete med förbättringsområden

Glasade Gången ska arbeta vidare med verksamhetens mål för bra bemötande, god service och lättillgängliga lokaler samt information.

Verksamheten ska arbeta vidare med jämställdhet, normkritik och likabehandling. Vi har en arbetsgrupp som tar fram information och lyfter frågan om hur vi arbetar i personalgruppen och tillsammans med medarbetare.

Café Hitom tillverkar och säljer olika sorters bakverk samt smörgåsar. På grund av bageriets ökade försäljning av bullar, kakor mm i serveringen kommer vi 2017 att omvandla Delikatessen som tillverkat sylt, marmelader och chutney till en del av bageriet. Vi kommer att tillverka mer biskvier, bakelser mm till försäljning.

För att utveckla verksamheten har vi för avsikt att under 2017 undersöka möjligheterna att praktiskt och ekonomiskt Kravcertifiera verksamheten.

Kompetensutveckling

Personalen på Glasade Gången ska ha hög kompetens. Glasade Gången var med i KSLs projekt ”Modellarbetsplatsen” år 2003 och tog fram kriterier för vådarrollen. 2010 var vi med och utvecklade kriterierna på Carpe. Kompetensen hos personalen har kartlagts med Yrkeskraven 2015 och vi ska under en fyraårsperiod arbeta med ämnesområdena för att tillvarata personalens kunskaper, hur man utvecklar sina kunskaper och delar med sig till kollegor. Vi avsätter ett personalmöte per månad och följer en framtagen plan där vi på personalmöten för diskussioner, tar fram information, föreläsningar/utbildningar med föreläsare, filmer och studiebesök. Arbetsgruppens kompetens med Yrkeskraven ska bli del av lärandet och vardagsutvecklingen på Glasade Gången.

Medarbetarnas (personalens) delaktighet

VP 2017 behandlas på APT den 12 december 2016. Chef och personalgrupp har tillsammans reviderat föregående års verksamhetsplan och lagt till ny text för kommande verksamhetsplan. All personal korrekturläser verksamhetsplanen och signerar underlag innan beslut tas på APT.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Energianvändningen är hållbar

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter bedrivs med en tydlig miljömedvetenhet och är energieffektiva

Förväntat resultat

Stadsdelsnämnden kommer närmare målet i miljöprogrammet om att minska energianvändningen i den egna verksamheten med minst tio procent till år 2020.

Enhetsmål:

Vi minskar de negativa miljöeffekterna.

Förväntat resultat

Att de negativa miljöeffekterna fortsätter att vara låga. Vi följer upp de ekologiska inköpen vid tertial och bokslut.

Arbetsätt

- Alla kök sköljer ur flaskor, bunkar mm och förvarar det i backar under arbetsbänkarna. Vid dagens slut hjälps alla åt att ta ut sopor till återvinningsrum och sorterar i stora uppmärkta kärl som töms och rengörs en gång i veckan.
 - På Glasade Gången återvinner vi alla sopor som tidningar/papper, emballage/wellpapp, hårdplast, metall, glas, batterier, glödlampor/lysrör samt elektroniskt avfall.
 - Allt matavfall kastas i särskilda pappsäckar som sedan återvinns till biogas enligt avtal med Trafikkontoret.
 - Vi använder lågenergilampor och släcker lamporna om vi lämnar rummet i mer än 20 minuter.
 - Glasade Gången använder endast miljögodkända disk-, tvätt- och rengöringsmedel. Vi har automatisk dosering av disk-, skölj-, och tvättmedel till maskinerna.
 - Våra restaurang- och konferensgäster serveras av miljöskäl kranvatten istället för köpt vatten på flaska.
 - 35 % av de livsmedel som vi köper in och lagar i restaurangen är ekologiska. Meny görs efter årtidsbaserade livsmedel.
 - Miljöombud finns i verksamheten och har till uppgift att hålla sig ajour med miljöfrågor samt informera medarbetare.
- alla nya köksmaskiner och köksutrustning som köps in är A-klassade och därmed energibesparande.

Uppföljning

Vid problem med sopsortering eller hämtning av återvinning, tar personal upp det direkt med ansvarig grupp eller på morgonmöte med syftet att åtgärda problemet.

På planeringsdagen en gång om året diskuterar vi återvinning för kommande verksamhetsplan och eventuella förändringar.


Miljöombudet informerar och påminner alla om miljöarbetet.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter har en långsiktigt hållbar ekonomi

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål:

Vi bedriver verksamheten på ett kostnadseffektivt sätt.

Förväntat resultat

Verksamheten håller budget i balans och bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Arbetsätt

Intäkter:

Schablonersättning för plats och försäljning av lunch, caféverksamhet, delikatess, catering och konferensuthyrning.

Arbetsätt:

För att få fler medarbetare till Glasade Gången har vi en väl upparbetad kontakt med särskolegymnasier i Storstockholm. Vi har sex inbokade pryoperioder om tre veckor vardera. Vid varje pryoperiod tar vi emot tre pryoelever. På detta sätt fångar vi upp dem som vill arbeta i en arbetsinriktad verksamhet och är intresserade av de arbetsuppgifter som verksamheten erbjuder.

Enheten har flera aktivitetskonton för att lättare följa upp kostnader och intäkter. Vi särredovisar inköp av livsmedel och försäljning samt insättning av kontanter och kortköp för

lunch och catering på de båda enheterna.

För att tillvarata personalens kompetens har de olika ansvarsområden vad gäller inköp. Enhetschef och arbetsledare följer upp kostnaderna och larmar om de rusar iväg. Personalgruppen diskuterar då vilka åtgärder och prioriteringar som ska vidtas för att få ner kostnaderna.

För att få gäster att hitta till Glasade Gången har verksamheten en hemsida på Stockholms stads webbsida där det finns menyer och priser. ”Inropare” (skyltar) ställs ut för att locka in kunder till restaurangen och caféet. Vi delar också ut och sätter upp informationsblad om Glasade Gången. Vi arbetar kontinuerligt med att skapa en attraktiv miljö samt erbjuda mat och övriga tjänster som tilltalar våra gäster.

Kostnader:

Personalkostnader, tillsvidareanställda och vikarier. Lokal- och driftkostnader. Inköp av inventarier, förbrukningsvaror och livsmedel.

Arbetsätt:

För att hålla kostnader nere vid sjukdom, vård av barn, semester och andra ledigheter tar personal beslut på morgonmöte om vikarietillsättning är nödvändig. I första hand hjälper grupperna varandra genom omfördelning av arbetet. Det kan t ex vara att någon personal hjälper till genom att göra en punktinsats i annan grupp. Verksamheten kräver emellertid en grundbemanning då ett antal medarbetare kommer dagligen samt att verksamhetens inriktning med öppethållande för gäster och kunder kräver detta.

För att hålla lokalkostnader nere så är lokalerna utformade efter verksamheten. Köken används även som grupprum för möten och gruppernas fikastunder. Vi planerade in tre konferensrum för att få konferensintäkter till hyran. Vi vårdar och underhåller lokalerna och stänger tre veckor under sommaren för att storstädning ska kunna göras.

För att göra personalgruppen medveten om inköpskostnader har inköp fördelats i ansvarsområden. I samråd med chef ansvarar varje personal för inköp till sitt ansvarsområde. Vi jämför priser och beställer livsmedel och förbrukningsvaror efter behov för att för stora lager. Vi följer stadens avtal för inköp. Menyerna anpassas efter säsong så att livsmedel kan köpas in när det är ekonomiskt fördelaktigt. Personalen anpassar mängden på inköpen efter antal gäster så att onödigt spill undviks.

För att undvika höga kostnader för verksamheten för leverans av cateringmat till kunder, har vi infört att kunden själv måste hämta cateringmaten i restaurangen alternativt att vi skickar med budbil på kundens bekostnad. Detta följs upp inom ramen för verksamhetens egenkontroll.

Uppföljning

Uppföljning av verksamhetens ekonomi görs genom månadsrapporter och tertialrapporter. Medarbetarna informeras om resultat och budgetutfall på APT och personalmöten.

Återkoppling om resultatbudget sker till avdelningschef i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika

Nämndmål:

Stadsdelsnämnden fördelar makt och resurser jämställt

Förväntat resultat

En ökad kunskap om fördelning av resurser.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter deltar vid jämställdhetsföreläsningar och jämställdhetsnätverk som arrangeras under året.	2017-01-01	2017-12-31

Enhetsmål:

Vår verksamhet ska vara jämställd.

Förväntat resultat

Att jämställdhetsfrågor ingår som självklarhet i verksamhetens normkritiska arbete med både mångfald och likabehandling samt sträva efter jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män.

Arbetsätt

Att hela personalgruppen får en gemensam utbildning som grund för att under året se över hur vi har det med jämställdheten i verksamheten.

Biträdande enhetschef och en vårdare representerar Glasade Gången i stadsdelens nätverk och tillsammans med enhetschef deltar i stadens utbildningar.


Uppföljning

Vi följer upp medarbetarenkäten och hoppas med nya enkäten kunna se om det finns skillnad för hur män och kvinnor anser att arbetskamrater lyssnar på det man säger och om man känner att man får del av makt och inflytande i verksamheten.

Vi följer upp medarbetarenkäten och jämställdhet på personalmöte samt i tertial och verksamhetsberättelsen.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Sjukfrånvaro	7 %	tas fram av	Tertial

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀		nämnden	
♂ Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens medarbetare är professionella, engagerade och har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Delaktighet och ett bra arbetsklimat finns på nämndens arbetsplatser. Engagerade chefer och medarbetare bidrar till bra verksamhet och en god arbetsmiljö. Dialog om arbetsmiljö och verksamhet förs på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper. Kvinnors långtidssjukfrånvaro närmar sig männens lägre värde. Medarbetarnas arbetsvillkor förbättras och engagemang och trivsel ökar, vilket ger bättre resultat i medarbetarenkäten. Indikatorerna under 4.2 används för uppföljning av det förväntade resultatet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Allmän visstidsanställning ska användas i minskad omfattning.	2017-01-01	2017-12-31
Andelen timavlönade medarbetare ska minska.	2017-01-01	2017-12-31
Enheterna ska i tertialrapport 2 redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2017-01-01	2017-08-31
Nyrekrytering av deltidsanställda ska endast ske efter noggrant övervägande.	2014-01-01	2017-12-31

Enhetsmål:

Vi har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Att sjukskrivningarna ska vara under 7 %

Arbetsätt

För att ha en bra arbetsmiljö och verka för en låg sjukfrånvaro arbetar vi enligt de kriterier som personalgruppen gemensamt tagit fram:

- Personalgruppen har roligt på jobbet och uppmuntrar varandra. Det är viktigt med en bra gemenskap.
- Vi har en jämn arbetsfördelning och kommunikationen mellan personalen fungerar.
- Det finns tillgång till brukarhandledning om personal har svårt att hitta lösning på ett problem kring en medarbetare.
- Verksamheten ger utrymme för en timmas friskvård per vecka som man uppmuntrar varandra att ta ut.
- Verksamheten bidrar med friskvårdssubvention.
- Verksamheten har en friskvårdscoach som samarbetar med alla medarbetare.

Friskvårdscoachen håller sig ajour om aktuella aktiviteter samt ger råd och stöd om kost och motion.

- Glasade Gången har fysisk skyddsronnd som genomförs av enhetschef och plats- och skyddsombud. En vecka innan skyddsronnd får alla grupper en enkät där de kan lämna synpunkter och förslag till förbättringar.
- All personal deltar i stadens medarbetarenkät en gång per år. Resultatet från enkäten redovisas av enhetschef på APT där vi för diskussioner och kommer med förslag till förbättring.
- Glasade Gången har flexavtal som medger att personal kan ta ut flexledighet när verksamheten tillåter.
- Verksamheten har timvikarier som sätts in vid ordinarie personals frånvaro för att övriga ordinarie ska fortsätta orka vara i arbete.
- Personalen uppmärksammar varandras födelsedagar, vid jämna år så ordnas fest och present. Varje vår har verksamheten ”kick off” för hela personalgruppen med olika aktiviteter.
- All personal har medarbetarsamtal minst en gång per år, där även hälsofrågor ingår.

Verksamhetens handlingsplan vid sjukfrånvaro:

När personal varit sjuk i tre dagar ringer enhetschef och frågar hur det är. När personal varit sjuk fyra korttidstillfällen under sex månader bokar vi ett möte för rehabiliteringssamtal. Glasade Gången följer stadens riktlinjer för rehabiliteringsprocessen och använder stadens underlag.

Uppföljning

Vid tertialer och verksamhetsberättelsen.

Enhetsmål:

Vi har en hög personalkompetens.

Förväntat resultat

Att all personal har rätt utbildning och erfarenhet för jobb som vårdare och i kök/servering.

Arbetssätt

Utifrån kartläggningen av Yrkeskraven 2015, kommer vi under en femårsperiod from 2016 att gå i genom så alla har kunskap om de olika ämnesområdena.

På planeringsdagarna 2016 gick personalgruppen gemensamt igenom första ämnesområdet och gick igenom vilken kunskap som saknas och på vilket sätt vi kan få den. Arbetsledarna har gjort en utbildningsplan där vi avsätter ett personalmöte per månad med olika teman.

Vid medarbetarsamtal går vi igenom en individuell kompetensutvecklingsplan. Med kompetensutveckling menas alla de åtgärder som syftar till att utveckla förmågor och förutsättningar som behövs för att klara sina arbetsuppgifter samt för att nå verksamhetens mål. Kompetensutveckling sker genom utbildningar, kurser, nya arbetsuppgifter, mentorskap, arbetsrotation, fritidsstudier etc. Kompetensutveckling sker både i och utanför arbetet.

På personalmöten och APT diskuterar vi kursutbud, innehåll och möjlighet att delta samt tillgång till vikarier.

Handledning finns tillgänglig och bokas för de grupper som önskar.

Uppföljning

På APT diskuterar vi under en särskild punkt ”personal och utbildning”, vilka utbildningar som finns, vilka i personalgruppen som har gått utbildning samt vilken personal som kommer att gå på utbildning. Under samma punkt på dagordningen tar vi upp information från dem som gått utbildning.

Arbetsterapeuten har utformat ett underlag som personal fyller i efter genomförd utbildning, för att sedan informera arbetskamrater om hur utbildningen var och om den rekommenderas. Personal meddelar också om utbildningen varit dålig eller inte bidrar till något för Glasade Gångens verksamhet.

Varje år följs kompetensutvecklingsplanen upp vid medarbetarsamtal.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter utgår från mänskliga rättigheter, är fria från diskriminering och alla som kommer i kontakt med nämndens verksamheter bemöts likvärdigt

Förväntat resultat

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter bemöts med kunskap och respekt.

Enhetsmål:

Fritt från diskriminering

Förväntat resultat

Ingen på Glasade Gången ska känna att den blir utsatt för diskriminering.

Arbetsätt

Vi har sedan ett år en arbetsgrupp för normkritiskt tänkande och vi träffas regelbundet. Arbetsgruppen tar del av utbildningar, tar fram information och underlag samt arbetar för att få fram rutiner och regler mot diskriminering i det dagliga arbetet. Personal har tillsammans på planeringsdagar diskuterat och tagit fram synpunkter och önskemål för hur vi ska arbeta mot diskriminering på Glasade Gången.

Vi har i vårt arbetsmaterial "personal som förebild" skrivit in en ny punkt att vi har nolltolerans mot diskriminering och tagit beslut om det på APT.

Uppföljning

På medarbetarsamtal samt i stadens medarbetarenkät.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

Nämndmål:

Hägersten-Liljeholmen är ett stadsdelområde där ingen behöver vara rädd för våld

Förväntat resultat

Våldsutsatta personer som kommer i kontakt med förvaltningens verksamheter får stöd och skydd utifrån sina behov. Den våldsutsatte möter medarbetare i nämndens verksamheter som har kompetens att uppmärksamma situationen och ge rätt vägledning.

Enhetsmål:

Vi är uppmärksamma och agera om någon utsätts för våld i nära relation.

Förväntat resultat

Att personal samt medarbetare som utsätts för våld i nära relation ska känna att de får stöd och hjälp av verksamheten.

Arbetsätt

Att personal eller medarbetare som utsätts för våld i nära relation ska känna att de får stöd och hjälp av verksamheten.

Om vi uppmärksammar våld i nära relation, vidtar vi återfärder enligt upprättad plan och arbetsätt.

Om personal kommer till arbetet och misstanke om våld i nära relation finns ska den arbetskamrat som först uppmärksammar, fråga hur arbetskamraten mår. I samråd, tar personal kontakt med någon i arbetsgruppen.




Uppföljning

Vid uppmärksammat våld i nära relation, görs en plan och uppföljningsdatum skrivs in i kalender.

Uppföljning i Bokslutet (VB) en gång om året.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	89 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	80 %	77 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne och utemiljö är tillgänglig och användbar. (Stöd och service till	60 %	tas fram av nämnden	År

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ personer med funktionsnedsättning)			
♂ Andel personer som upplever att de varit delaktiga i upprättandet av genomförandeplaner	65 %	Fastställs 2017	År
♂ Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	87%	År

Nämndmål:

Kommunikation och information är planerad, medveten, effektiv och tillgänglig för alla

Förväntat resultat

Andelen invånare som vet var information finns för att komma i kontakt med stadens verksamheter ska öka.

Andelen medarbetare som har tillgång till den information de behöver för arbetet ska öka.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Information på jämför service, webb och intranät ska uppdateras kontinuerligt samt ses över en till två gånger per år.	2017-01-01	2017-12-31

Enhetsmål:

Vi har en god, tydlig och tillgänglig kommunikation.

Förväntat resultat

Att vi genom svar på gäst- och brukarenkät får veta att vi har en god kommunikation som är tydlig och tillgänglig för alla medarbetare samt gäster.

Arbetsätt

- Arbetsterapeuten arbetar med att göra informationen i verksamheten överblickbar och tillgänglig för alla. Arbetsterapeuten använder olika sorters bildstöd och lättläst information som sedan görs till scheman och arbetsrutiner. Nya medarbetare har en halvdag tillsammans med arbetsterapeuten då de går igenom teoretiska och praktiska kunskaper samt gör en skattning av behov av stöd. Efter halvdagen informeras stödpersonal, för att anpassa arbetsuppgifter samt stöd för den nya medarbetaren. Arbetsterapeuten utformar också ett individuellt schema.
- Informationspärm (orange pärmen) finns i alla grupper. Alla pärmar har ett likadant register och under flikarna kan medarbetare på lättläst läsa och ta del av aktuell information om gruppen och dess arbetsuppgifter, om ledighet, värdegrund och om att vara en bra arbetskamrat samt hygienregler. Alla grupper läser igenom sin gruppärm på medarbetarnas planeringsdag så att nya medarbetare ska känna till att pärmen finns och vad de kan läsa där.
- Varannan vecka har vi APM. Dagordning är skriven på lättläst. En medarbetarrepresentant från varje grupp deltar på mötet tillsammans med enhetschef och arbetsledare. Chefen informerar om det som berör verksamheten två veckor framåt. Medarbetarna har med sig synpunkter och frågor från sina arbetskamrater. Protokoll skrivs under mötets gång och delges grupperna för genomläsning dagen efter. På det viset får alla samma information samtidigt om

vad som händer i verksamheten t ex om förändringar i personalgruppen, nya medarbetare eller om någon pryar i annan grupp, vem som kommer och pryar från skolor, kommande studiebesök, fester osv.

- Vi arbetar även med olika dokument som t ex Att vara en bra arbetskamrat. Vi skickar frågor och arbetsuppgifter till grupperna samt får svar tillbaka på kommande möte.
- Glasade Gångens kvalitetsgaranti för medarbetare som arbetar på Glasade Gången är skriven på lättläst.
- Information externt: medarbetarna tar med sig morgontidningar med nyheter från hela världen. Personal och medarbetare läser sedan nyheterna tillsammans under eftermiddagens fikapaus. Personalen förklarar om det finns frågor om nyheter, förklarar svåra ord samt diskuterar händelser i världen, exempelvis om en jordbävning skett i Japan, förklarar personalen att Japan ligger på andra sidan jordklotet. Det finns en jordglob i verksamheten för att kunna visa var olika länder ligger.
- Högläsning på lättläst sker av personalens lättlästombud varje fredag eftermiddag för de medarbetare som önskar. Personal läser ur bok på lättläst som gruppen väljer samt tar upp veckans nyheter, om någon medarbetare vill fråga något och diskutera.
- I en pärm på Glasade Gången sätter personal in information till medarbetare om t ex hälsa och friskvård, fritidsaktiviteter, FUB, broschyrer från Lär vux, Habilitering och hälsa och våld i nära relation för personer med funktionsnedsättning. På Café Hitom sätter personal upp informationen på anslagstavlan.

Vid ingångarna på Glasade Gången och Café Hitom finns informationsblad om verksamheten på lättläst. På informationsbladet finns webbadressen till vår hemsida på Stockholms Stads sida som alltid är aktuell och som redigeras av Webbredaktion på Serviceförvaltningen.

Uppföljning

Arbetsterapeuten håller sig ájour om tillgänglighet för information om bildstöd och förenklade arbetsrutiner, ergonomi mm. Personalen informerar arbetsterapeuten om nya behov hos medarbetare uppstår.

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning lever ett självständigt liv och deltar på lika villkor i samhället

Förväntat resultat

Personer med funktionsnedsättning som beviljas stödinsatser av socialtjänsten ska vara nöjda med den insats som beviljats samt uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen.

Enhetsmål:

1. Medarbetarna är delaktiga i Glasade Gångens verksamhet.

Förväntat resultat

Genom att se resultat som stämmer med KF i brukarenkäten ska medarbetarna vet vad som händer på Glasade Gången, att känner att personal lyssnar och förstår när de framför sina åsikter samt att de får vara med och bestämma.

Arbetsätt

Att vara delaktig på arbetet är viktigt. Alla vill vi att någon lyssnar på vad vi har att säga, därför arbetar vi på Glasade Gången aktivt med delaktighet genom att:

- Medarbetarna deltar i arbetsgruppens morgon- och eftermiddagsmöte. Där får de information, kan lämna synpunkter och ställa frågor om det dagliga arbetet. Genomgång av arbetsuppgifter vid gruppens whiteboardtavla görs varje dag, medarbetarna själva sätter sitt foto bakom önskad arbetsuppgift. Medarbetare kan önska arbetsuppgifter även utifrån dagsformen, utöver de ordinarie arbetsuppgifterna.
- Vi har APM varannan vecka med en medarbetare från varje grupp, enhetschef och arbetsledare. Där diskuterar vi frågor som rör verksamheten samt tar upp synpunkter från grupperna.
- Innan uppföljning med handläggare eller innan ny genomförandeplan ska upprättas, går stödpersonal och medarbetare igenom underlaget "förplanering". Underlaget har frågor som är formulerade på lättläst och det finns bildstöd till frågorna.
- Genomförandeplan skrivs av stödpersonal tillsammans med medarbetare och utformas i "jag-form".
- Medarbetarna har planeringsdag en gång per år. Med gemensam dagordning går varje grupp igenom, diskuterar och kommer med synpunkter och klagomål på verksamheten. Alla grupper skriver protokoll som sparas i gruppärmen.
- Medarbetare och personal arbetar tillsammans i det dagliga arbetet och delar på omklädningsrum, toaletter, arbetsrum och vilrum. Vi har gemensamt morgonmöte, äter lunch och fikar ihop.

Tillsammans blir vi medarbetare på Glasade Gången där vi arbetar sida vid sida för att få allt att fungera och bli klara med alla arbetsuppgifter i tid.

Uppföljning

I stadens brukarundersökning en gång per år kan vi se svar från medarbetarna hur de upplever sin delaktighet. Utifrån svaren kan vi sedan göra förbättringar i verksamheten

Personal och medarbetare tillsammans följer upp delaktighet på uppföljningsmöte med handläggare en gång per år.

Enhetsmål:

2. Vi utvecklar medarbetarnas förmåga i arbetet på Glasade Gången.

Förväntat resultat

Att medarbetarna utvecklas och blir självständiga i sina arbetsuppgifter.

Arbetsätt

- Metod: Glasade Gången är en arbetsplats där arbetet utgår ifrån individens egna resurser. Vi arbetar utifrån aktivitetspedagogiken ”Learning by doing” (att lära genom att göra). Pedagogiken bygger på att teori, praktik, reflektion och handling hänger ihop.
 - Utifrån medarbetarens personliga förutsättningar erbjuder vi delaktighet i arbetet. Detta sker genom att konkret visa på valmöjligheter, synliggöra och hjälpa medarbetaren att själv välja arbetsuppgifter. Vilka önskemål medarbetaren har framkommer tydligt när man tillsammans med stödpersonal går igenom förplaneringen inför uppföljningsmöte med handläggare.
 - Arbetsätt: Stödpersonal stödjer medarbetaren genom att först muntligt och praktiskt visa hur arbetsuppgifterna ska utföras. Därefter arbetar man sida vid sida. Successivt lämnar stödpersonal över arbetsuppgiften för att låta medarbetaren klara arbetsuppgiften själv med hjälp av muntligt stöd.
 - Personalen visar även medarbetaren hur resultatet ska vara. Det sker genom att personal gör i ordning en ”exempeltallrik”, så att medarbetaren har en mall vid tillagning av en salladstallrik eller vid uppläggning till kund i serveringen.
 - Medarbetarna får individuella arbetsområden som att t ex tända ljus, koka kaffe, slänga sopor. Om någon visar intresse för en speciell arbetsuppgift planerar personal så att medarbetaren får ett särskilt ansvar för den uppgiften.
 - Arbetsterapeuten gör en kartläggning av medarbetarens teoretiska och praktiska förmågor som att läsa, räkna och bedöma mått, mängd och vikt. Därefter informerar arbetsterapeuten medarbetarens stödpersonal. Stödpersonalen planerar och organiserar arbetsuppgifter så det blir lagom och meningsfullt. Vi vill inte utsätta medarbetaren för kränkande situationer i arbetet genom att ställa under- eller överkrav.
 - Vi ger medarbetaren möjlighet att behärska sina arbetsuppgifter och ta ansvar för dem. I verksamheten finns fysiska och kognitiva hjälpmedel i form av ex färgade måttsatser, färgade skärbrädor för olika råvaror, bildscheman, förenklade recept och arbetsbeskrivningar.
 - Glasade Gången har datakassor med kortläsare. Kassorna anpassas med bilder och tal utifrån vad medarbetaren behöver för att kunna stå i kassan.
 - Medarbetaren har möjlighet att prova om andra arbetsuppgifter passar bättre genom att erbjudas att praktisera tre veckor i annan grupp. Prövningsutvärderas efter verksamhetens utvärderingsmall av arbetsterapeut eller personal från annan grupp för att undvika lojalitetssvar från medarbetaren.
 - Vi är uppmärksamma på om medarbetaren inte kommer i tid eller slarvar med arbetsuppgifter eller på annat sätt förändrar sitt beteende. Stödpersonalen och medarbetaren pratar då tillsammans om vad som kan göras åt situationen. Stödpersonalen diskuterar med övrig personal innan åtgärd vidtas. Vi diskuterar vad som inte fungerar, hur länge det pågått och vad vi kan förändra samt när. Det är viktigt att inte dra förhastade slutsatser då det kan bero på att medarbetaren har privata problem och då kan det vara viktigt att inte förändra något på arbetet.
 - Personal ger positiva kommentarer till medarbetaren och uppmuntrar till självständigt arbete. Medarbetaren ska känna att det är ok att göra fel. Man utvecklas av att få göra misstag i arbetet och provar tills man kan. På Glasade Gången misslyckas man inte, man blir bara en erfarenhet rikare.
- Det är också viktigt att uppmuntra det medarbetaren är bra på och inte fokusera på att lära sig något man inte kan eller känner igen. När vi märker och ser att någon medarbetare verkar vara uttråkad så höjer vi ribban och ger en ny, utmanande och utvecklande arbetsuppgift.

- Medarbetare växer när de är pryokamrat för pryoelever från gymnasiesärskolan. Eleven som pryar i tre veckor får gå bredvid en medarbetare som kan sina arbetsuppgifter och som vill vara pryokamrat.
- Vi hjälper de medarbetare som önskar att få en arbetsplatspraktik (APP) på den öppna marknaden (utanför den dagliga verksamheten). En APP kan bestå av en eller flera dagar i veckan.

Uppföljning

Uppföljning personal:

På personalens morgonmöte under punkten ”information från gruppen” kan stödpersonal ta upp frågor som rör medarbetare men även personal från andra grupper kan ta upp om de ser att något inte fungerar.

I medarbetarsamtal en gång per år går stödpersonal och chef igenom stödpersonalens ansvar och åtaganden. Vi diskuterar vad som fungerar och inte fungerar och förslag till förändring.

Uppföljning med medarbetare:

Vi ser i resultat från stadens brukarundersökning hur medarbetarna svarar på om de får utvecklas i sin dagliga verksamhet. Utifrån svaret kan vi sedan på personalmöte diskutera hur vi kan ändra och förbättra verksamheten.

Vi följer upp resultat av medarbetarnas mål som finns i genomförandeplanen en gång per år tillsammans med handläggaren och arbetstagaren. Resultatet mäts i: uppnått, på väg att uppnås, pågår och inte uppnått.

Enhetsmål:

3. Medarbetarna ska känna gemenskap på Glasade Gången.

Förväntat resultat

Vi förväntar oss att 90 % av medarbetarna ska känna gemenskap.

Arbetsätt

- Vi skapar gemenskap genom det dagliga samarbetet i arbetsuppgifterna. När vi arbetar så lyssnar vi, visar hänsyn och respekterar varandras olikheter. Tillsammans har medarbetare och personal tagit fram dokumentet Att vara en bra arbetskamrat som är skrivet på lättläst.
- För att stärka det man är bra på och samtidigt öva på att samarbeta, planerar personalen så att arbetsuppgifter kan utföras tillsammans av medarbetare t ex en medarbetare kan läsa recept åt en medarbetare som inte kan. Genom att vi planerar arbetet och låter medarbetare med olika förmågor samarbeta får medarbetare möjligheter att se varandras förmågor. I det dagliga arbetet händer det ofta att medarbetare frågar personal om saker som gäller en annan medarbetare. Personal uppmuntrar medarbetare att prata direkt med varandra och inte genom personalen. Genom att konsekvent vända frågan till den det gäller ser vi att medarbetarna pratar med varandra och skapar egna kontaktnät som de även använder på fritiden.
- För att aktivt arbeta för en god gemenskap har vi nolltolerans mot mobbning på Glasade Gången. Det innebär att vid mobbning agerar vi direkt. Om problem uppstår pratar personalen enskilt med berörda medarbetare om vad som hänt och reder ut situationen. När incidenter av mobbning mellan medarbetare uppstår, tar vi även fram vårt dokument Att vara en bra

arbetskamrat och läser gemensamt i grupperna. Vi pratar om vad orden betyder och påminner varandra om hur vi ska vara bra arbetskamrater. Till verksamheten kommer nya medarbetare och andra slutar. Personal och medarbetare reviderar dokumentet regelbundet så att alla ska känna igen det som står, känna sig delaktiga och förstå vad det är att vara en bra arbetskamrat.

- För att öka gemenskapen och göra det roligare att gå till jobbet finns det extra aktiviteter att välja, som arbetsplatsmöten (APM), friskvårdspromenader samt högläsning på lättläst. Personal ansvarar och engagerar till aktiviteterna. De medarbetare som inte vill delta, fortsätter med sina ordinarie arbetsuppgifter.
- En gång om året har medarbetarna planeringsdag. Med gemensam dagordning går varje grupp igenom, diskuterar och kommer med synpunkter och klagomål på verksamheten. För att stärka känslan av gemenskap mellan grupperna går vi också igenom vad de andra grupperna arbetar med och hur vi samarbetar. Alla grupper skriver protokoll som sparas i gruppärmen. Dagen börjar med gemensam frukost, sedan går grupperna in i konferensrummen med avbrott för gemensam lunch och fika.
- På luncher och fikaraster blir det tillfällen för samtal. Man tipsar och frågar varandra om sällskap till olika fritidsaktiviteter. Personal stöttar och vägleder samtal mellan medarbetare, uppmuntrar till kontakter och gemensamma aktiviteter men är också lyhörd inför om någon medarbetare inte vill delta. Personalen kan behöva hjälpa till att säga nej.
- I samband med storhelger ordnar vi gemensam storlunch för alla medarbetare i vår restaurang. Vi äter mat och ordnar med aktivitet i anknytning till helgen.
- Glasade Gången har jul- och sommarstängt för gäster vilket ger medarbetare och personal tid att umgås och göra trevliga saker i våra egna lokaler som att prata, läsa och umgås. De grupper som önskar kan ordna med studiebesök. Genom detta lär man känna varandra bättre i gruppen och mellan grupperna samt stärker vår gemenskap.

Resursanvändning

För att skapa mer gemenskap erbjuder vi extra aktiviteter som dans, friskvård, högläsning på lättläst och arbetsplatsmöten (APM). För dessa aktiviteter ansvarar ordinarie personal så att verksamheten inte behöver ta in personal utifrån samt att aktiviteterna utförs i de egna lokalerna.

Uppföljning

Stockholms stads brukarundersökning visar svar på om medarbetarna känner gemenskap. Svaren tas upp på personalmöte för diskussion och vi går igenom vilka förändringar som ska genomföras och av vem.

Utveckling

Genom att arbeta för gemenskap motverkar vi mobbning på arbetsplatsen. Vi ska 2016 gå igenom personalens material "så får vi det bra på jobbet" och skriva det på lättläst så att det även gäller för medarbetarna.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Personal: för att använda personalens kompetens har verksamheten ett underlag

"stödpersonalens ansvar på Glasade Gången" där det tydligt framgår vilket ansvar stödpersonalen har. Personalen är även ombud för olika uppdrag samt har olika ansvarsområden i verksamheten.

För att hålla vikariekostnader nere vid sjukdom, vård av barn, semester och andra ledigheter tar personal beslut på morgonmöte om vikarietillsättning är nödvändig. I första hand hjälper grupperna varandra genom omfördelning av arbetet. Det kan vara att någon personal gör en punktinsats i annan grupp eller att arbetstagare går till annan grupp och hjälper till.

Lokaler: är utformade efter verksamheten. Köken som är arbetsrum används även som grupprum för möten och gruppernas fikastunder.

Vid utformning av lokalerna planerades tre konferensrum in för att täcka en del av hyreskostnaden av lokalen.

Material: personal har ansvar i samråd med chef för inköp av förbrukningsmaterial och livsmedel. Vi jämför priser och beställer livsmedel och förbrukningsvaror till verksamheten efter behov för att inte ha saker stående i förråd och på lager. Vi följer stadens avtal för inköp.

Energiförbrukning: nya miljövänliga maskiner för storkök har köpts in och de drar endast en bråkdel av el mot de gamla maskinerna.

Stadsdelsförvaltningen har haft el-konsult på enheter med hög elförbrukning för att kontrollera säkringen. Det framkom att Glasade Gången var översäkrad, vi kunde därmed sänka huvudsäkringen för årsförbrukning och med det gick årskostnaden för elförbrukningen ned. El till verksamheten är enligt stadens avtal för el-leverantörer

IT-stöd: personal har ansvar för dokumentation, inköp, lägga in om ledigheter i stadens LISA-system och att hålla sig á jour med vad som händer inom området stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Det görs via datorer i olika rapportssystem och på internet. Några i personalen kan lite mer än andra och man hjälps åt med IT-svårigheter.

Budget 2017

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår: 2017
Enhet: Glasade Gången
Enhetschef:

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	150
Hysesintäkter	375
Bidrag och ersättningar	0
Försäljning	16 613
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	17 138
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	8 712
Övriga personalkostnader	198
Lokalkostnader	3 190
Entreprenader och köp av verksamhet	340
Övriga kostnader	4 698
Summa kostnader	17 138
Summa netto	0

Övriga frågor

Glasade Gången använder stadsdelsförvaltningens gemensamma blankett för klagomål, synpunkter och förbättringsförslag. Inga synpunkter eller klagomål har inkommit under året.

Verksamheten har en kvalitetsgaranti skriven på lättläst. I kvalitetsgarantin informerar vi om rutiner för klagomålshantering. Garantin finns att hämta på Glasade Gångens sida på Jämförservice samt vi tar upp den på årets första APM, arbetsplatsmöte och finns sedan att läsa i protokollet som går ut till alla grupper.

Medarbetarna har möjlighet att lämna synpunkter, frågor och klagomål på verksamheten under morgon- eller eftermiddagsmöten, varannan vecka på arbetsplatsmötet, APM samt på planeringsdag en gång om året med enhetschef och en personal. För eventuella klagomål, synpunkter och förbättringsförslag avsätter verksamheten tid på personalmöten, APM och APT för diskussion och eventuella åtgärder.

Glasade Gången har ett eget underlag för klagomål, synpunkter och förbättringsförslag för gäster i restaurangen och konferensen. Blankett, penna och brevlåda finns i gästartré.

Varje år genomför vi en gästenkät på Glasade Gången och Café Hitom där vi får synpunkter på service, miljö och hur informationen på verksamheten ser ut. Årets enkät visar att våra gäster generellt är nöjda med både bemötande, atmosfär och utbudet på bägge enheterna. Informationen som finns har det varit synpunkter på och vi kommer att under 2017 försöka att få vår information om verksamheten med lättillgänglig för våra gäster.