

Handläggare:
Eva Hjalmarsson

Fruängens yrkesgrupp

Verksamhetsberättelse VB 2013

Sammanfattande analys

Verksamhetsbeskrivning

Fruängens Yrkesgrupp är en daglig verksamhet med inriktning på fastighetsskötsel, återvinning, flyttaruppdrag, parkarbeten, postgång och enklare snickeri- och monteringsarbeten.

På möte under hösten framkom att socialpsykiatrins gruppboendestad i Fruängen hade höga kostnader för transporter och mat. Under hösten beslöts att Fruängens Yrkesgrupp leasar en elbil för transporter av mat mellan Glasade Gången och stödboendet med start den 1 december 2013.

Värdegrund

Personal och arbetstagare har diskuterat fram en gemensam värdegrund för Fruängens Yrkesgrupp som grundar sig på erfarenhet, arbetssätt, kunskap och utveckling. Ledorden är: utveckling, gemenskap och delaktighet. Till ledorden finns beskrivning "hur" vi arbetar med dem i verksamheten.

Brukare

På Fruängens Yrkesgrupp har det under året arbetat tolv arbetstagare och en har slutat.

Ett utvecklingsområde är att få ut fler av arbetstagarna på arbetsplatspraktiker någon dag i veckan.

I Fruängens Yrkesgrupps brukarundersökning för 2013 har samtliga elva arbetstagare svarat att de är till 100 % är nöjda och trivs. I stadens brukarundersökning har 71-100 % av arbetstagarna (sju stycken svarade) svarat att de nöjda och trivs på Fruängens Yrkesgrupp, vilket är över stadens genomsnitt i övrigt.

Personal

Personalen består av fem anställningar: en enhetschef, som är gemensam med Glasade Gången och har kontor på Glasade Gången, en arbetsledare med 25 % administrativ tid och 75 % tid i vården, två vårdare och en chaufför/vårdare som bl.a. kör brukare mellan boenden och daglig verksamhet i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning.

Under året har flera i personalgruppen deltagit i längre och kortare kurser samt föreläsningar som Carpe 2 och Carpe Forum har erbjudit. En personal har gått gymnasiekurs tio gånger i specialpedagogik 1. Två personal har gått utbildning som rekvirent i Agresso.

Personalen hade två planeringsdagar med övernattning tillsammans med Glasade Gången. Vi diskuterade och planerade arbetstagarnas synpunkter och förslag, gick i genom kommande års verksamhetsplan och kvalitetsgaranti samarbetet i gruppen för att få det att fungera.

På planeringsdagarna tog vi beslut om arbeta med gröna häftet, "Så får vi det bra på jobbet" som finns med i delprojektet Carpe 2 om lärande och vardagsutveckling. Tillsammans med Glasade Gången finns en arbetsgrupp med fyra personal som kommer att fungera som cirkelledare. Samtalen startar under 2014.

Lokaler

Fruängens Yrkesgrupp har sina lokaler i bottenvåningen på Fruängsgården. Lokalerna, som har egen ingång, består av grupprum, mötesrum, omklädningsrum och verkstad. Vi har tillgång till Fruängsgårdens restaurang och gym. Gruppen har byggt en altan utanför ingången, för att vid pauser i arbetet kunna sitta ute vid fint väder.

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), verksamhetsplan och beställningar från beställarenheten funktionsnedsättning.

Kostnaderna är 2,1 mnkr och 2,3 mnkr, vilket ger ett överskott på 0,2 mnkr.

Viktiga samarbetspartner är handläggare, anhöriga och gode män, personal på boenden, gymnasiesärskolor och andra verksamheter i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning som Fruängens Yrkesgrupp utför arbeten åt.

Enhetens kvalitetsarbete med rutiner och policy både för stadsdelsförvaltningen och lokalt för verksamheten finns dokumenterat i internkontrollpärm, introduktionspärm, kris- och katastrofpärm, egenkontrollpärm, ekonomirutiner samt risk- och skaderapporteringspärm. Pärmarna är tillgängliga och ska läsas av nyanställda, timvikarier och tillsvidareanställd personal. Pärmarna ska vara aktuella och vi går igenom dem en gång om året på arbetsplatsträff (APT).

Verksamheten har en gruppärm med sammanställd information, verksamhetens rutiner samt förtydligande av arbetssättet för arbetstagare, personal och vikarier. Vi har gjort rutinpärm för dokumentation och arkivering.

Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel dubbdäck	0 %	0 %	0 %	tas fram av nämnden/s tyrelsen	2013
Kommentar Verksamhetens miljöbuss kör under vintertid med dubbfria vinterdäck.					
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	20,58 %		20 %	15 %	VB 2013
Kommentar Verksamheten köper lunch på Fruängsgården. Till den egna enheten köper vi kaffe, mjölk och frukt ca 1000:- per månad. Av totala summan för inköp av livsmedel 2013 är 20% ekologiskt.					
 Andel miljöbränslen i stadens miljöbilar	54,32 %	47,56 %	50 %	tas fram av nämnden/	VB 2013

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
styrelsen					
Kommentar Fruängens Yrkesgrupp leasar en buss som drivs på biogas. Under 2013 har vi tankat 80 % biogas. Det är till och från svårt att tanka gas då bussen har en liten tank på 20 liter och det är långa köer vid pumparna i Årsta. Vi har arbetstagare som sitter med i bussen och de har svårt att klara av att sitta länge och vänta. Vi tankar alltid gas då pumparna fungerar och verksamheten tillåter.					

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi åtar oss att minska de negativa miljöeffekterna.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

De negativa miljöeffekterna fortsätter att vara låga.

Kommentar

Fruängens Yrkesgrupp sopsorterar och återvinner för enheten, Fruängsgården och Glasade Gången samt utför grovsopshantering för stadsdelens verksamheter.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter och lokaler ska vara tillgängliga för alla

Förväntat resultat

Alla ska kunna besöka nämndens lokaler och ta del av nämndens information utan att eventuell funktionsnedsättning ska utgöra ett hinder för detta.

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en god tillgänglighet för alla.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla har en god tillgänglighet till verksamhetens lokaler samt möjligheten att ta till sig information inom verksamheten.

Kommentar

Lokalerna är handikappanpassade och tillgängliga både för oss som arbetar på Fruängens Yrkesgrupp och för elever och gäster på besök.

Arbetssterapeuten gör enkla och tydliga scheman samt lättlästa arbetsrutiner för arbetstagarna.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarna upplever att de erbjuds valfrihet och mångfald

Nämndmål:

Brukarna ska ges ökade möjligheter till aktiva val genom en tillgänglig och tydlig information om verksamheten och utförare

Förväntat resultat

Brukarna ska på ett välinformerat sätt kunna välja en utförare som ger den insats som brukarna önskar och fått beviljad.

Åtagande:

Brukarna ska ges ökade möjligheter till aktiva val genom en tillgänglig och tydlig information om verksamheten.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Brukare i Stockholms stad läser om Fruängens Yrkesgrupp på Jämför service och blir intresserade av en plats hos oss.

Kommentar

Arbetsledare på Glasade Gången har utbildning och inloggning till Jämför service som är en sida på Stockholms stads webb med information om utförare. Där kan personer med funktionsnedsättning och deras anhöriga/företrädare läsa om dagliga verksamheter som Fruängens Yrkesgrupps. Arbetsledaren ser till att det finns aktuell beskrivning av verksamheten, kontaktuppgifter och bilder från Fruängens Yrkesgrupp.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	82 %	90 %	öka	2013
Kommentar I Fruängens Yrkesgrupps brukarundersökning 2013 anser 100 %. Även i stadens brukarundersökning anser 100% av arbetstagarna att de blir respekterade och lyssnade på av personalen.					
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	64 %	71 %	73 %	öka	2013
Kommentar I Fruängens Yrkesgrupps brukarundersökning 2013 anser 100 %, och i stadens brukarundersökning 92%, av arbetstagarna att de får vara med och planera sin dagliga verksamhet.					
 Andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	2 %	2 %	0 %	tas fram av nämnden	2013
Kommentar Ingen arbetstagare hade möjligheter att komma ut på lönearbete under 2013 men under 2014 finns möjlighet för en arbetstagare som då blir klar med utbildning på LärVux att få lönebidragsanställning.					
 Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	85 %	91 %	91 %	91 %	2013
Kommentar I Fruängens Yrkesgrupps brukarundersökning 2013 anser 100 %, och i stadens brukarundersökning 86 %, av arbetstagarna att de är nöjda med sin dagliga verksamhet.					

Nämndmål:

Den enskilde ska få ett gott bemötande

Förväntat resultat

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter ska bemötas med kunskap och respekt.

Åtagande:

Vi åtar oss att alla får ett gott bemötande på Fruängens Yrkesgrupp.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla som arbetar på Fruängens yrkesgrupp och alla besökare får ett gott bemötande när man är i kontakt med Fruängens Yrkesgrupp.

Kommentar

När vi tar emot pryöelever, studiebesök och ny personal, avsätter vi tid från ordinarie arbetsuppgifter för att presentera verksamheten på ett bra och välkomnande sätt. En arbetstagare och en personal tar emot besök och visar runt i alla arbetsrum. Efter rundvandring i lokalerna avsätts tid i grupprum där personal och arbetstagare berättar om verksamheten, visar foton från arbetsuppgifter utanför huset och det finns möjlighet att ställa frågor.

Vi har kortfattad skriftlig information om verksamheten.

Vi har ett underlag om att vara en bra arbetskamrat som gjorts av arbetstagare och personal tillsammans. I det har vi formulerat hur vi ska bemöta varandra inom verksamheten, t ex trevlig, snäll och omtänksam.

Arbetstagare och personal har tillsammans skrivit vår värdegrund med ledorden gemenskap, delaktighet och utveckling. Värdegrunden stärker gruppen och vi-känslan och vi kan presentera en gemensam bild av vårt arbete.

I arbetstagarnas genomförandeplaner formuleras ett arbetsmål och ett socialt mål. Genom det sociala målet ges arbetstagarna möjlighet att utveckla sin sociala förmåga.

Nämndmål:

Den enskilde ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv

Förväntat resultat

Den enskilde ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

Vi åtar oss att arbetstagarna ska vara delaktiga i Fruängens Yrkesgrupps verksamhet.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Arbetstagarna trivs, vilket ger hög närvaro och ökar motivationen för arbetsuppgifterna.

Kommentar

På **morgonmöte** planeras och fördelas dagens eller nästkommande dags arbetsuppgifter. Varje arbetstagare har ett basschema med inplanerade arbetsuppgifter. På mötena går personal och arbetstagare igenom övriga arbetsuppgifter för dagen och där kan arbetstagarna själva bestämma vilken/vilka arbetsuppgifter som man vill ha. Detta gör att arbetstagarna blir engagerade i sina arbetsuppgifter

På fredagar är det **arbetsplatsmöte (APM)** med samtliga arbetstagare. Där kan man ta upp synpunkter och klagomål på verksamheten samt att personal informerar om kommande händelser.

Förplanering och genomförandeplan görs efter mall av stödpersonal och arbetstagare tillsammans. Under året har det upprättats genomförandeplaner i jagform. Det gör att arbetstagarna blir mer delaktiga i utformningen av sina mål och stödet man behöver för att nå dit.

En gång om året kommer arbetsterapeut från Glasade Gången och genomför **brukarundersökning** där arbetsterapeuten utarbetat frågor som är anpassade direkt till arbetet på Fruängens Yrkesgrupp. En sammanställning av svaren skickas till förvaltningen och nämnden för information. Genom svaren i Fruängens Yrkesgrupps brukarundersökning och **stadens brukarundersökning** kan vi se att fler brukare känner sig nöjda och att fler känner sig delaktiga på arbetet.

Planeringsdagen för arbetstagarna är mycket uppskattad.

Åtagande:

Vi åtar oss att stärka och utveckla arbetstagarnas förmåga att arbeta självständigt.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Arbetstagarna utvecklas och blir självständiga. Arbetstagarna blir mogna och vuxna personer som tar ansvar för och klarar av sina arbetsuppgifter.

Kommentar

Vi arbetar utifrån aktivitetspedagogiken ”Learning by doing” (att lära genom att göra). Utifrån arbetstagarens personliga förutsättningar erbjuder vi självständighet i arbetet. Detta sker genom att konkret visa på valmöjligheter samt att synliggöra och hjälpa arbetstagaren att själv välja arbetsuppgifter. Vilka önskemål arbetstagaren har framkommer när man tillsammans med stödpersonal går igenom förplaneringen inför uppföljningsmöte med handläggare.

Stödpersonal stödjer arbetstagaren genom att först muntligt berätta och praktiskt visa hur arbetsuppgifterna ska utföras. Därefter arbetar man sida vid sida. Successivt lämnar handledaren över arbetsuppgiften för att låta arbetstagaren klara arbetsuppgiften själv med hjälp av muntligt stöd.

Innan arbetet börjar går personal igenom vart de ska åka genom att visa på karta, sedan berättar personal om vad de ska göra och vilka verktyg de behöver, därefter hämtar arbetstagaren verktyg och material som ska med. Ute på plats får arbetstagaren hälsa på arbetsplatsens kontaktperson och sedan i största möjliga mån utföra arbetet självständigt.

Personal finns med som stöd och hantlangare. Vid svårare och tyngre arbeten gör personalen arbetet och arbetstagaren är hantlangare.

Vi hjälper de arbetstagare 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 och vi skriver avtal med arbetsplatsen. Övriga dagar utför man sina ordinarie arbetsuppgifter

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Aktivt Medskapandeindex	80	68	80	80	2013
Kommentar AMI för Fruängens Yrkesgrupp/Glasade Gången 2013 var 91.					
 Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	22,92 %	16,67 %	75 %	75 %	2013
Kommentar Alla anställningar på Fruängens Yrkesgrupp är på heltid.					
 Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	91 %	90,1 %	90 %	80	2013
Kommentar Fruängens Yrkesgrupp, som har fyra personal, ingår i samma medarbetarenkät som Glasade Gången. Av personalen anser 95 % att "min chef ställer tydliga krav på mig".					
 Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	93 %	92 %	92 %	92	2013
Kommentar Fruängens Yrkesgrupp som är fyra personal, ingår i samma medarbetarenkät som Glasade Gången. Av personalen anser 100 % att "Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete".					
 Sjukfrånvaro				4,4 %	VB 2013
Kommentar Sjukfrånvaron var 2,9 % under 2012 och under 2013 är den 0,7 % För att fortsätta ha en låg frånvaro erbjuder verksamheten friskvårdstimma och subvention av träningskort.					

Nämndmål:

Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för all månadsanställd personal.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Aktivt deltagande på arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Bidra med egna erfarenheter och förslag på hur mål, riktlinjer, förhållningssätt och policies kan verkställas i praktiken.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Vi har tio APT och två planeringsdagar per år och de är obligatoriska. Vi har rullande schema för ordförande och sekreterare. På dagordningen börjar vi med "bordet runt" där all personal berättar om nuläget i gruppen.			
 Arbetsplatsträffarna ska ha fokus på att öka medarbetarnas engagemang i arbetet med verksamhetens mål. Särskilda teman behandlas under året.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar All personal medverkar till innehållet på APT, frågan "övriga frågor står överst på dagordningen. På planeringsdagarna på hösten beslutar vi om vad och vilka teman som verksamheten ska arbeta med kommande år.			
 Samtliga enheter ska redovisa arbetet utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2013-2015	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar All personal har fått information av enhetschef om stadsdelens policy för jämställdhet- och mångfald. Dokumenten har varit runt i alla grupper och efter genomläsning har personal skrivit på sin signatur. På APT varje vår går vi igenom vår interkontrollpärm, där det påskrivna underlaget finns att läsa för ny personal och vikarier.			
 Stärkt medarbetarskap. Samtliga medarbetare har en individuell utvecklingsplan som fortlöpande uppdateras.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Vid medarbetarsamtal en gång per år går enhetschef och medarbetare igenom den individuella kompetensutvecklingsplanen.			

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en hög personalkompetens.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Personalens kompetens är hög och man utvecklas för att möta utmaningar inom verksamhetsområdet funktionsnedsättning och verksamhetens inriktning som fastighetsskötare.

Kommentar

Vid medarbetarsamtal går vi igenom en individuell kompetensutvecklingsplan. Med kompetensutveckling menas alla de åtgärder som syftar till att utveckla förmågor och de 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.

Glasade Gängen har ett kompetensombud som går regelbundet på Carpes ombudsträffar. Ombudet håller sig ajour med aktuella utbildningar och informerar Fruängens Yrkesgrupp. För att möjliggöra för personalen att delta i utbildningar sätts vikarier in när verksamheten så kräver.

Fruängens Yrkesgrupp har kontinuerlig handledning.

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2012

Förväntat resultat

Sjukfrånvaron fortsätter att minska genom att samtliga enhetschefer använder de verktyg som förvaltningen, staden och företagshälsovården tillhandahåller.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förvaltningen ska genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Enhetschef och platsombud/skyddsombud genomför fysisk skydds rond varje år i september i alla grupper. Alla grupper får skydds ronds underlag två veckor före rond, för att förbereda sig innan rond. Efter rond sammanställer enhetschef och platsombud svaren som sedan redovisas och diskuteras på kommande APT. Sammanställningen skickas till avdelningschef för social Omsorg. Medarbetarenkäten har ersatt den psykosociala skydds rond. Svaren på medarbetarenkäten går enhetschef igenom med personalgruppen på APT.			
✓ Arbete med rehabiliteringsprocessen	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Ingen rehabiliteringsprocess har pågått under året.			
✓ Följa stadens rehabiliteringsprocess. Regelbundna möten mellan chefer, försäkringskassa, HR-konsulter, personalkonsulent och företagshälsovård. Fackliga representanter deltar där den anställda så	2013-01-01	2013-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
önskar.			
Kommentar Ingen rehabiliteringsprocess har pågått. Om rehabilitering behövs följer verksamheten stadens regler och rutiner.			
✓ Minska antalet timavlönade	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar 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 man varandra genom omfördelning av arbetet t ex genom att arbetstagare går till annan personal.			
✓ Beskriva arbetet med att minska upprepade korta sjukfrånvarotillfällen.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar När personal varit sjuk i tre dagar ringer enhetschef och frågar hur det är. När personal varit sjuk vid fyra korttidstillfällen under sex månader bokat vi ett möte för rehabiliteringssamtal.			
✓ Beskriva det långsiktiga arbetet att främja hälsan hos de anställda.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar På möte har vi diskuterat fram viktiga punkter för att få det trivsamt på jobbet och det är följande: • Personalgruppen har roligt på jobbet och uppmuntrar varandra. Det är viktigt med en bra gemenskap. • Vi har en jämn arbetsfördelning och kommunikationen mellan medarbetare fungerar. • Det finns tillgång till brukarhandledning om personal har svårt att hitta lösning på ett problem kring en arbetstagare. • Vid sjukfrånvaro ringer enhetschefen efter tre dagar till den anställda och frågar hur det är. • Verksamheten ger utrymme för en timmas friskvård per vecka som man uppmuntrar varandra att ta ut. • Verksamheten köper Starkort för subventioner till olika aktiviteter till alla i personalgruppen. • Verksamheten bidrar med friskvårdssubvention. • Fruängens Yrkesgrupp har fysisk skyddsron som genomförs av enhetschef, plats- och skyddsombud. En vecka innan skyddsron får alla gruppen 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. • Fruängens Yrkesgrupp 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. • All personal har medarbetarsamtal minst en gång per år, där även hälsofrågor ingår.			
✓ Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
I februari på APT fick all personal på Fruängens Yrkesgrupp information av enhetschefen om stadsdelsförvaltningens nya riktlinjer vid kränkande behandling och riktlinjer för en god arbetsmiljö. Efter mötet har underlaget varit i alla grupper och efter genomläsning har personalen skrivit på sin signatur. På APT i april gick vi igenom vår interkontrollpärm, där det påskrivna underlaget finns att läsa för ny personal och vikarier.			
 Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron per enhet. Cheferna hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras.	2013-01-01	2013-12-31	
Kommentar Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron, enhetschef hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras.			

Åtagande:

Vi åtar oss att fortsätta arbeta för en fortsatt låg sjukfrånvaro.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheten fortsätter att ha en låg sjukfrånvaro.

Kommentar

Verksamheten fortsätter att ha en låg sjukfrånvaro genom att

- ge utrymme för en timmas friskvård per vecka och att enheten bidrar med friskvårdssubvention.
- aktivt använda friskvårdstimma till friskvårdsaktiviteter.
- uppmärksamma brister i verksamhetens arbetsmiljö som framkommer under fysiska skyddsronder och åtgärda dessa.
- all personal deltar i medarbetarenkäten en gång per år. Resultatet från enkäten redovisas av enhetschef på APT där vi för diskussioner och kommer med förslag på förbättringar.
- alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år.
- en gång om året gå igenom och repetera ergonomi med arbetsterapeuten.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,96 %	99,99 %	100 %	100 %	VB 2013

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2012	Årsmål	KF:s årsmål	Period
Kommentar					
Fruängens Yrkesgrupp har en god och stabil ekonomi och klarar budget i balans 2013.					

Nämndmål:

Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget

Förväntat resultat

Förvaltningen beräknar att verksamheterna kan bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget.

Åtagande:

Vi åtar oss att verksamheten ska bedrivas kostnadseffektivt.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Kommentar

Verksamheten är arbetsinriktad och vänder sig till unga personer med utvecklingsstörning. Denna utformning av verksamheten tilltalar unga med utvecklingsstörning och gör att de söker sig till Fruängens Yrkesgrupp. Därmed är alla platser fullbelagda och fler personer är på väg in i verksamheten.

Uppföljning av driftbudget

Enhet : Fruängens yrkesgrupp
Enhetschef: Eva Hjalmarsson
Beloppen anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2013
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	1 353
Bidrag	
Försäljning av verksamhet	1 008
Övriga externa intäkter	
<i>Summa intäkter</i>	2 361
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	56
Personalkostnader	1 663
Övriga personalkostnader	40
Lokalkostnader	13
Entreprenader och köp av verksamhet	31
Övriga kostnader	322
<i>Summa kostnader</i>	2 125
<i>Resultat netto</i>	236
<i>I fond från 2012</i>	246
<i>Resultat efter resultdisposition</i>	236

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Nämndmål:

Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig

Förväntat resultat

Genom hög delaktighet i framtagandet av verksamhetsplan, anvisningar och uppföljningsrapporter säkerställs en tydlig styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Internkontroll ska genomföras och dokumenteras inom samtliga avdelningar och	2013-01-01	2013-12-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
enheter.			
Kommentar Fruängens Yrkesgrupp har pärmar med rutiner, riktlinjer och policy för verksamheten. Interkontrollpärm samt personal/introduktionspärm går vi igenom på APT en gång/år. Enhetschefen informerar på APT om uppföljning av enhetens verksamhet, brandskydd, livsmedelskontroll, ekonomi i Agresso samt personalkostnader i Lisa.			

Åtagande:

Vi åtar oss att styrning samt uppföljning av verksamheten och ekonomin är tydlig.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheten har hög kvalitet och en långsiktigt hållbar ekonomi.

Kommentar

Vi har tydlig styrning av verksamheten genom pärmar med information, rutiner och policy. Uppföljning av enhetens ekonomi, verksamhet samt personalkostnader sker genom månads- och tertialrapporter från Agresso, personalrapport varje månad ur Lisa-systemet och genomgång samt information på APT.

Synpunkter och klagomål

Förvaltningens gemensamma blankett för klagomål, synpunkter och förbättringsförslag används av verksamheten. Verksamheten informerar om rutiner för klagomålshantering via kvalitetsgarantin som ges till alla arbetstagare i början av året och via hemsidan till utomstående.

Arbetstagarna har även möjlighet att lämna synpunkter, frågor och klagomål på verksamheten under morgon- eller eftermiddagsmöten samt en gång i veckan på APM med enhetschef och en personal.

För eventuella klagomål, synpunkter och förbättringsförslag avsätter verksamheten tid på personalmöten, APM och APT, för diskussion och eventuella åtgärder.

Resultat från analys för uppföljning under 2013 har gjorts på APT efter tertialrapport. Enhetschefen har gått igenom resultat för åtagande och ekonomi, vi har konstaterat att verksamheten uppfyllt de åtaganden som finns samt att ekonomin är i balans.

Övrigt

Verksamhetsberättelsen behandlades på APT den 16/12 2013.

Enhetens arbete utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan behandlas på ett APT varje vår i samband med att vi går igenom enhetens systematiska arbetsmiljöpärm.