



Fruängens yrkesgrupp

Tjänsteutlåtande
Dnr: 591-2014-1.2.1
Sid 1 (15)

Handläggare:
Eva Hjalmarsson

Verksamhetsberättelse VB 2014 för Fruängens yrkesgrupp

Fruängens yrkesgrupp

Sammanfattande analys

Fruängens Yrkesgrupp är en daglig verksamhet för vuxna personer med intellektuell funktionsnedsättning och/eller autism, enligt 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Enhetens inriktning är fastighetsskötsel, återvinning, flyttar, parkarbeten, postgång, och enklare snickeri-, måleri och monteringsarbeten.

Personalen består av fem anställningar: en enhetschef, som har kontor på Glasade Gången, en arbetsledare med 25 % administrativ tid och 75 % i vården, två vårdare och en chaufför/vårdare som bl.a. kör brukare mellan boende och daglig verksamhet i stadsdelen. Arbetsterapeuten från Glasade Gången är enheten behjälplig med brukarundersökning, utbildningar i ergonomi samt kognitiva hjälpmedel.

Enheten har kunnat leva upp till sina åtaganden och aktiviteter. Prognosen för året har sett bra ut och det stämmer med bokslutet. Enheten uppvisar ett överskott med 289 Tkr.

Personalgruppen har under året arbetat med gröna häftet "Så får vi det bra på jobbet", som fanns med i delprojektet Carpe 2 om lärande och vardagsutveckling. Syftet med materialet är att öka kunskapen om gruppen och grupprocesser, vikten av medarbetarskap samt tillit i arbetsgruppen. Personalgruppen är positiv till diskussionerna som stärker sammanhållningen, ökar respekten och tar tillvara på olikheten hos varandra.

För arbetstagarna ordnades en heldagsutflykt till Kolmården tillsammans med Glasade Gången, det var 72 stycken som åkte och det var mycket uppskattat. Många önskar att det ska vara en återkommande aktivitet

Från 2008 har personal och arbetstagare/brukare diskuterat fram en gemensam värdegrund för Fruängens Yrkesgrupp. Personal och arbetstagare har tillsammans enats om utformning och slutgiltigt text. Tillsammans har enheten satt ord på hur enheten ska arbeta med ledorden: gemenskap, delaktighet och utveckling.

Kompetensutveckling har tagits upp i medarbetarsamtalet och individuella kompetensutvecklingsplaner har tagits fram. Personalen har tagit del av utbildningar och föreläsningar, under förutsättning att verksamheten så har tillåtits och önskade utbildningar har erbjudits.

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 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
-----------	------------------	--------------------------	--------	-------------	--------

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel dubbdäck	0 %	0 %	0 %	tas fram av nämnden/styrelsen	2014
Analys Verksamhetens miljöbuss och el-bil kör med dubbfria vinterdäck.					
  Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	27,38 %	20,58 %	20 %	20 %	VB 2014
Analys Verksamheten köper lunch på Fruängsgården. Enheten köper endast kaffe, mjölk och frukt ca 500:-/månad. Av totala beloppet 20 000:- för inköp av livsmedel har vi handlat 43 % ekologiskt.					
  Andel miljöbränslen i stadens etanol- och biogasfordon	60,84 %	54,32 %	45 %	tas fram av nämnd/styrelse	VB 2014
Analys Verksamheten leasar en buss som vi tankar till 90 % på gas. Det är till och från svårt att tanka gas, tanken är liten och rymmer endast 20 liter. Närmaste station är Årsta som inte ligger i vår stadsdel och det kan även vara köer vid pumparna. Vi har arbetstagare som sitter med i bussen och de kan ha svårt att sitta och vänta. Vi tankar alltid gas då pumparna fungerar och verksamheten tillåter. Verksamheten leasar en el-bil och vi har eget el-uttag för bilen i verkstaden.					

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.

Analys

Vi minskar de negativa miljöeffekterna genom att köpa miljövänliga förbrukningsvaror samt att sopsortera på den egna enheten. Vi har bytt till lågenergilampor och vi släcker lampor när vi lämnar ett rum i mer än tio minuter. Fruängens Yrkesgrupp hjälper Fruängsgården, Glasade Gången/Café Hitom och andra verksamheter att sopsortera och köra skräp till återvinningsstationen. Verksamhetens buss drivs med gas och bilen drivs med el.

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 möjlighet att ta till sig information inom verksamheten.

Analys

Våra lokaler är tillgängliga och handikappanpassade. På arbetsplatsmötet (APM) med arbetstagarna tar vi upp viktig information, diskuterar och förklarar om verksamheten, stadsdelsförvaltningen och staden. Enhetens kvalitetsgaranti är skriven på lättläst. Arbetstagarna tar med sig tidningar med nyheter från hela världen som vi läser tillsammans, personal förklarar om något är svårbegripligt. Verksamheten samarbetar med en arbetsterapeut som skriver lättlästa texter samt tar bilder vilket gör det mer lättförståeligt.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarena 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.

Analys







Jämför service är en hemsida på stockholms stads webb med information om utförare, där kan personer med funktionsnedsättning läsa om utbudet på dagliga verksamheter. Där finns även en aktuell informationsruta om Fruängens Yrkesgrupp.



När brukare eller deras anhöriga, handläggare eller lärare från skolan ringer och frågar om verksamheten bjuder vi alltid in till ett första besök. Under besöket visar vi verksamheten och berättar hur vi arbetar. Om brukaren önskar börja arbeta på Fruängens Yrkesgrupp bokar vi först in en pryo på tre veckor för att ge brukaren möjlighet att prova på arbetet som fastighetsskötare, enklare monteringsarbeten, återvinning, flyttar och parkarbete innan man beslutar om fast plats. Vid studiebesök visar arbetstagare och personal våra arbetslokaler, informationspärmen med foton samt berättar hur vi arbetar.

Till besökare lämnar vi alltid en informationsblankett om vår verksamhet, på den står telefonnummer och mejladress så att man kan ringa eller mejla om man har frågor efter studiebesöket.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	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)	89 %	85 %	84 %	84%	2014
Analys					
95 % av arbetstagarna vid Fruängens yrkesgrupp svarade att personalen lyssnar.					
  Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	77 %	64 %	74 %	74%	2014
Analys					
81 % av arbetstagarna vid Fruängens Yrkesgrupp svarar att de får vara med och planera sin dagliga verksamhet.					
  Andelen personer med	7,7 %	2 %	2 %	tas fram	2014

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)				av nämnden	
Analys					
Ingen har övergått från daglig verksamhet vid Fruängens Yrkesgrupp till lönearbete under 2014.					
  Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	95 %	85 %	91 %	91 %	2014
Analys					
Av arbetstagarna på Fruängens Yrkesgrupp ansåg 76 % att de var nöjda med den dagliga verksamheten.					

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

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

Analys

Det är viktigt att alla som kommer till vår verksamhet blir sedda. Vi hälsar på varandra och på våra besökare samt lyssnar och bekräftar den som pratar. Underlaget "Att vara en bra arbetskamrat" har gjorts av arbetstagare och personal tillsammans i grupperna och på möten. Våra ledord är: ta hand om nya, snäll, omtänksam, lyssna på varandra, vara trevlig och att vi samarbetar. Arbetstagare och personal har tillsammans gjort vår värdegrund med ledorden: gemenskap, delaktighet och utveckling. Värdegrunden stärker gruppen och vi-känslan så att vi kan presentera en gemensam bild av vårt arbete. När genomförandeplaner upprättas av arbetstagare och stödpersonal tillsammans, har verksamheten två mål för alla arbetstagare, ett arbetsmål och ett socialt mål. Det sociala målet syftar till att arbetstagaren ska utvecklas i sitt bemötande gentemot arbetskamrater men även vid möten med andra personer, t ex studiebesök.

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 på Fruängens Yrkesgrupp ska få vara med i gemenskapen.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Vi skapar gemenskap genom det dagliga samarbetet i arbetsuppgifterna. När vi arbetar så lyssnar vi, visar hänsyn och respekterar varandras olikheter. Tillsammans har arbetstagare 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 arbetstagare, t.ex. att läsa en text åt en arbetstagare som inte kan. Genom att vi planerar arbetet och låter arbetstagare med olika förmågor samarbeta får arbetstagare möjligheter att se varandras förmågor. I det dagliga arbetet händer det ofta att arbetstagare frågar personal om saker som gäller en annan arbetstagare. Personal uppmuntrar arbetstagare att prata direkt med varandra och inte genom personalen. Genom att konsekvent vända frågan till den det gäller, ser vi att arbetstagarna 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 Fruängens Yrkesgrupp. Det innebär att vid mobbning agerar vi direkt. Om problem uppstår pratar personal enskilt med berörda arbetstagare om vad som hänt och reder ut situationen. När incidenter av mobbning mellan arbetstagare 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 arbetstagare och andra slutar. För att alla ska känna till vad som står i dokumentet och känna sig delaktiga, revideras dokumentet regelbundet av arbetstagare och personal.

Varje dag 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 arbetstagarna, uppmuntrar till kontakter och gemensamma aktiviteter men är också lyhörd inför om någon arbetstagare inte vill delta. Personalen kan därför behöva hjälpa arbetstagare att säga nej. I samband med julhelgerna stänger Fruängens Yrkesgrupp någon dag för att ge arbetstagare och personal tid att umgås. De åker på studiebesök eller går på museer. Arbetstagarna kommer med förslag och önskemål på studiebesök samt utflykter, personalen

planerar och bokar in detta. På så vis lär man känna varandra bättre i gruppen och gemenskapen stärks. För att öka gemenskapen och göra det roligare att gå till jobbet finns det extra aktiviteter som arbetsplatsmöten (APM) och friskvård. Personal ansvarar och engagerar till aktiviteterna.

En gång om året har arbetstagarna planeringsdag. Med gemensam dagordning går varje grupp igenom, diskuterar och kommer med synpunkter och klagomål på verksamheten. För känslan av gemenskap går vi också igenom vad andra grupper arbetar med och hur vi samarbetar. Gruppen skriver protokoll som sparas i gruppärmen. Dagen börjar med gemensam frukost, sedan går gruppen in i konferensrummen med avbrott för gemensam lunch och fika. Varje vår och höst ordnar personalen fest för arbetstagarna. Festen sker efter arbetstid på kvällen så att arbetstagarna ska känna att det är något extra för dem. På arbetsplatsmöte (APM) diskuterar vi kommande fester och frågar om det finns önskemål på tema, musik och mat. Personalen organiserar och serverar under festen, så att alla arbetstagare får möjlighet att träffa personer från andra grupper och får vara hedersgäster.

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.

Analys

Enheten har morgonmöte varje dag, där får arbetstagarna information och tillsammans med personal planerar dagens arbete. På APM, arbetsplatsmöte med personal en gång per vecka, där tar man upp synpunkter och frågor som kommer upp under det dagliga arbetet. Vid varje APM skrivs protokoll. Planeringsdag med dagordning för arbetstagarna sker en gång per år. Gruppen skriver protokoll som sparas i gruppärmen. Brukarundersökning sker en gång per år och genomförs av arbetsterapeut som använder sig av en webb-baserad blankett. Detta gör det möjligt för arbetstagarna att självständigt besvara viktiga frågor som rör arbetet och därmed undvika att hamna i lojalitetskonflikt med personal när de besvarar frågorna. Brukarundersökningen sammanställs och skickas till förvaltningen och nämnden.

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.

Analys











Metod: Fruängens yrkesgrupp är en arbetsinriktad daglig verksamhet. Arbetet utgår från individens resurser och personalen intar en handledande och medverkande roll. Vi arbetar utifrån aktivitetspedagogiken ”Learning by doing” (att lära genom att göra).

Arbetsätt: att öka arbetstagarens självständighet och självkänsla genom att:

- personalen stödjer arbetstagaren genom att först praktiskt visa hur arbetsuppgifterna ska utföras. Därefter arbetar man sida vid sida för att sedan successivt dra sig undan för att låta arbetstagaren klara arbetsuppgiften själv med muntliga instruktioner från handledaren.
- ge arbetstagaren möjlighet att behärska sina arbetsuppgifter och förstå helheten.
- ge varje arbetstagare kontinuitet i relationen med medarbetare.
- ta hänsyn till arbetstagarens integritet och inte utsätta honom för kränkande situationer i arbetet. Inom ramen för vår verksamhet, och utifrån den enskildes personliga förutsättningar, erbjuda delaktighet. Genom att konkret visa på valmöjligheter, synliggöra och hjälpa arbetstagaren att själv välja 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 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	80	80	80	80	2014
Analys AMI för Glasade Gången/Fruängens Yrkesgrupp 2014 är 90.					
  Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	42,5 %	22,92 %	100 %	100 %	2014
Analys Alla anställningar på Fruängens Yrkesgrupp är på heltid.					
  Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	91 %	91 %	90 %	80 %	2014
Analys 2013 ansåg 93 % av personalen att "min chef ställer tydliga svar på mig". För 2014 är det 100 %.					
  Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	93 %	93 %	93 %	92 %	2014
Analys 2013 och 2014 anser 100 % av personalen att "Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete".					
  Sjukfrånvaro	3,5 %		5,8 %	4,4 %	VB 2014
Analys Sjukfrånvaron var 2,8 % under 2013. 2014 är sjukfrånvaron 3,50 % och för att fortsätta ha en låg sjukfrånvaro erbjuder verksamheten friskvårdstimme och subvention av träningskort.					

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2013

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31	
<p>Analys</p> <p>Verksamheten fortsätter att ha en låg sjukfrånvaro genom personalens egna framtagna kriterier för att få det bra och trivsamt på jobbet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 anställde och frågar hur det är. • Verksamheten ger utrymme för en timmas friskvård per vecka som man uppmuntrar varandra att ta ut. • Verksamheten bidrar med friskvårdssubvention. • Glasade Gången har fysisk skyddsronnd som genomförs av enhetschef, 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. • 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. 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. 			
 Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2015-12-31	
<p>Analys</p> <p>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.</p> <p>Ingen rehabiliteringsprocess pågår. Om rehabilitering behövs följer verksamheten de regler och rutiner som staden kräver.</p>			

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheten fortsätter att ha en låg sjukfrånvaro.

Analys

Enheten arbetar för en fortsatt låg sjukfrånvaro genom att:

- Ge utrymme för en timmes friskvård per vecka och bidrar med friskvårdssubvention.
- Aktivt använda friskvårdstimmen 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.
- Gå igenom och repetera ergonomi med arbetsterapeuten en gång per år.

Nämndmål:



Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Beskrivning

Inom ramen för samverkansavtalet sker en fortlöpande dialog i arbetsmiljöfrågor mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare. I samverkan med företagshälsovården genomförs årligen arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga månadsanställda medarbetare. En god arbetsmiljö och likvärdig behandling av alla medarbetare förväntas leda till större arbetstillfredsställelse, ökad motivation och effektivitet. Ett ökat antal medarbetare förväntas också uppleva att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt samt att arbetssituationen är bra, vilket mäts i den årliga medarbetarenkäten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Chefer ska registrera deltidsanställdas önskemål om utökad tjänstgöringsgrad i systemet.	2014-01-01	2014-04-30	
Analys På Fruängens Yrkesgrupp finns endast heltidsanställningar.			
 Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Finns endast heltider i verksamheten.			

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 fastighetskötare.

Analys



Alla fyra vårdare har adekvat utbildning.

Vid årets medarbetarsamtal gick vi igenom en individuell kompetensutvecklingsplan vilken kan innehålla utbildningar, kurser, nya arbetsuppgifter, mentorskap, arbetsrotation, fritidsstudier etc. Under året har vi på personalmöten och APT diskuterat kursutbud, innehåll och möjlighet att delta i utbildningar samt vid behov tillsatt vikarier.

Handledning har funnits tillgänglig vid önskemål.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,99 %	99,96 %	100 %	100 %	VB 2014
Analys Fruängens Yrkegrupp har en god ekonomi och vi ser i analys att vi har stabil budget för 2014 samt att verksamheten har i resultatfond 268 tkr.					

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.

Analys

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

Uppföljning av driftbudget

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

	Utfall i bokslut 2014
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	1 371
Bidrag	186
Försäljning av verksamhet	1 084
Övriga externa intäkter	38
<i>Summa intäkter</i>	2 679
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	59
Personalkostnader	1 786
Övriga personalkostnader	20
Lokalkostnader	80
Entreprenader och köp av verksamhet	34
Övriga kostnader	411
<i>Summa kostnader</i>	2 389
<i>Resultat netto</i>	289
<i>I fond från 2013</i>	236
<i>Resultat efter resultatdisposition</i>	525

Kommentar: Till resultatfonden överförs 268 tkr.

Investeringar

Verksamheten har investerat i att leasa en elbil för att transportera mat mellan Glasade Gången och ett boende för socialpsykiatri i Fruängen. Bilen har även gjort att arbetstagare och personal slipper att bära tunga verkstygslådor till olika jobb åt verksamheter i förvaltningen, vilket även leder till att vi kan utföra flera arbetsuppdrag än tidigare.

Vi har investerat i renovering av verkstaden där vi gör enklare måleri- och snickeriarbeten åt förvaltningens verksamheter.

Medel för lokaländamål

Övrigt

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 i ILS-webben inom samtliga avdelningar och enheter.	2014-01-01	2014-12-31	
Analys Enheten har pärmar med rutiner, riktlinjer och policy för verksamheten. Interkontrollpärm samt personal/introduktionspärm går 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.

Analys

Verksamheten håller en hög kvalitet och vi följer upp vår verksamhet genom personalmöten, APT och planeringsdagar.

Verksamheten har en långsiktigt hållbar ekonomi som följs upp i prognoser varje månad. Vi går igen ekonomin en gång per månad, samt extra vid tertialuppföljningarna.

Synpunkter och klagomål

Verksamheten använder 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.

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.

Inga synpunkter eller klagomål med förvaltningens blankett eller via kvalitetsgarantin har under året inkommit. De synpunkter eller klagomål så arbetstagarna framför på möten eller i det dagliga arbetet diskuteras och åtgärdas fortlöpande.

Övrigt

Enhetens VB behandlas på APT 2015-01-22 efter att all personal korrekturläst och lämnat synpunkter.

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