



# Förbättringsplan 2015

Social verksamhet – offentligfinansierad

Stockholms Stadsmission Fritid



## Innehåll

<b>1. Verksamhetsbeskrivning</b>	<b>4</b>
Finansiering .....	6
Intressenter .....	6
Medarbetare .....	7
<b>2. Resultatbaserad styrning för förbättring och utveckling av befintlig verksamhet</b>	<b>8</b>
<b>3. Enhetens analys, mål och aktiviteter för förbättring av befintlig verksamhet</b>	<b>9</b>
Kvalitetsperspektiv – Deltagare och Verksamhet .....	9
Kvalitetsperspektiv – Intressenter .....	10
Kvalitetsperspektiv – Medarbetare .....	11
Kvalitetsperspektiv – Ekonomi .....	13
<b>3. Enhetens bidrag till utveckling, tillväxt och innovation enligt Kompassen 2015 – 2018</b>	<b>14</b>
<b>Bilaga 1 - Miljöarbete för hållbar utveckling</b>	<b>15</b>
<b>Bilaga 2 Enhetens behov av lednings-/stödprocesser</b>	<b>18</b>
<b>Bilaga 3. Kompetensutvecklingsplan</b>	<b>19</b>
<b>Verksamhetsberättelse 2015</b>	<b>19</b>

# 1. Verksamhetsbeskrivning

## Enhetens uppdrag

- Ungdomen ska erbjudas en menigsfull, aktivitetsbaserad fritid
- Ungdomen ska stödjas och rustas för att göra positiva livsval
- Skapa professionella nätverk i respektive stadsdel
- Introducera och implementera Stockholms Stadsmissions ungdomsverksamheter i stadsdelar/kommuner där man inte är representerad

## Enhetsfakta

### Adress

Gatuadress	Postnummer	Telefonnummer
Blå huset, Tenstaplan 8	163 64 Spånga	08-36 12 06
Radiusgården, Radiusbacken 3	126 29 Hägersten	08-684 323 60
Väsbygården, Skolvägen 11	194 80 UpplandsVäsby	08-684 232 55

### Lokalstorlek i kvm

Blå huset, 1167
Radiusgården, 435
Väsbygården 290

### Enhetens öppettider

Blå huset
Tisdag-torsdag kl. 16.00-21.00
Fredag kl. 16.00-23.00
Lördag kl. 15.00-23.00

Radiusgården
Måndag-torsdag kl. 16.00-19.00
Fredag kl. 18.00-22.00

Väsbygården
Tisdag-torsdag kl. 14.00-18.00
Fredag kl. 14.00-21.00
Lördag kl. 18.00-22.00

Finns särskilda tillgänglighetskrav? Beskriv dem här.

Samtliga gårdar är handikappanpassade, men endast på basnivå (ex man kommer in med rullstol, men det finns ingen blindskrift eller hörselslinga ).
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Beskrivning av verksamheten

Blå Huset, Radius och Väsby ungdomsgård är öppna verksamheter som ska erbjuda ungdomar en rolig och utvecklande fritid. I verksamheterna erbjuds café, och en rad
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

aktiviteter – allt ifrån boxning, smyckestillverkning, Systrami (genusprojekt för tjejer), teater, klättervägg, filmkvällar, events och temakvällar.

I SSMs fritidsgårdskoncept bjuds ungdomar in till att initiera och leda aktiviteter som de själva brinner för. De projekt som har lyckats med sina mål förs nu över till de andra gårdarna. Iden är att på enheterna ska idéer och passioner fångas upp och idéer ska kunna förverkligas. Fritidsgårdarna hjälper bl a ungdomarna att söka kulturstöd för unga eller och kan på andra sätt hjälpa alla ungdomar med projektidéer att få ekonomiskt stöd till detta. En hög grad av delaktighet är avgörande för att ungdomarna ska engagera sig, och det uppnår medarbetare genom att de verkar för aktiva ungdomsstyrelser och har en ständig dialog med de ungdomar som kommer med trevande förslag om vad man skulle vilja göra.

Enheterna samverkar med stadsdel, socialtjänst, skolor, föreningar, projektgrupper och andra viktiga aktörer.

För att skapa starka ungdomsverksamheter måste fritidsgårdarna ha bred samverkan med intressenter som föräldraföreningar, socialtjänst osv. Utifrån ett större perspektiv kan fritidsgårdarnas breda samverkan även ses som en plattform för community-skapande.

Under 2015 ingår även kollo-verksamhet i fritidsgårdarnas verksamhet.

### Beskrivning av målgrupp/målgrupper

Väsbygården 12-16 år  
Radiusgården 13-18 år år  
Blå Huset 13-20 år  
Kollo olika åldersprofiler olika kollon, fokus på 13-20 år, men även mammakollo dvs veckor för vuxna

### Beskrivning av tillämpad metod/metoder (Vilka metoder används i verksamheten?)

Metoder finns samlade under ett hälsofrämjande "paraply":

Reparativ dialog; konflikt hantering och kommunikation

MI (motiverande samtal); jagstärkande , samt KBT (enklare metodverktyg)

DISA: tjejgrupper med fokus på destruktiva tankemönster, och har att vända dessa mönster till positiv livsinställning

EFFEKT: dialog med föräldrar i missbruksfrågor relaterande till ungdomar

Nätverksarbete: när ungdom har riskbeteende – kontaktar vi föräldrar och andra i nätverket för att vuxna ska bilda en obruten cirkel kring den unge

DIY: informell läroprocessinriktad metod som stödjer eget lärande och eget entreprenörskap

--

Lagrum för verksamheten	Lagrum för verksamheten
SoL, Arbetsmiljölågstiftning, lag om brandskydd (lagen om olyckor)	

### Finansiering

Finansieringsform	Procentuell fördelning
Finansiering via Försäljning av tjänster	
Finansiering via Försäljning av varor	
Finansiering via Offentliga bidrag	100% fritidsgårdar
Finansiering via Insamling	100% kollo
Finansiering via Interna tjänster	

### Intressenter

Avtalspartners	Giltigt t.o.m.
Spånga-Tensta sdf	2022-01-31
Hägersten-Liljeholmen sdf	2016-06-30
Upplands Väsby kommun	2017-12-31

Interna samverkanpartners	Externa samverkanpartners
Ung Hälsa	Kulturskolan i Tensta
Blixtjobb	Närpolis
Unga Station	Fältassistenter
Second Hand	Socialtjänst
Tensta Boxningsklubb	Fritidsforum

	Tensta Community Center
	Somaliska föräldraföreningen
	Trygg i Tensta
	Creatice Call
	Förorten i centrum
	Tensta Konsthall
	Unifying Arts

### Medarbetare

Antal medarbetare	Antal tjänster	Kvinnor	Män	Antal volontärer
23	9,35	Ca 13	10	1
20	säsongsarbete	Ca 10	10	
Blå Huset 510%				
Radius 220%				
Väsby 204%				

### Utbildning/kompetens medarbetare

Profession/tjänstebefattning	Antal	Profession/tjänstebefattning	Antal
Fritidsledare	13		
Boxningstränare	1		
Verksamhetsledare	3		
Verksamhetschef	1		

### Utbildning/kompetens volontärer

*Inga volontärer*

## 2. Resultatbaserad styrning för förbättring och utveckling av befintlig verksamhet

Resultat med koppling till verksamhetens processer utgör en grund i det systematiska kvalitetsarbete. Till stöd för arbetet har varje enhet ett RBS-kort där enhetens samtliga resultat samlas för att kunna följas och analyseras över tid. Varje enhet upprättar årligen en Förbättringsplan där en analys av resultat utgör en grund för enhetens förbättringsarbete under nästkommande år.

### Sammanställning av enhetens resultat 2012-2014 och måltal för 2015

Resultat	2012	2013	2014	Måltal 2015	Utfall 2015
<b>Deltagare/Kund och Verksamhet</b>					
DI – deltagarindex	74	47	78		
KI – kundindex					
<b>Intressenter</b>					
II – intressentindex					
<b>Medarbetare</b>					
MI – medarbetarindex	-	-	85		
<b>Ekonomi</b>					
Avvikelser omsättning/intäkter	+253	+308			
Avvikelser kostnad	-1615	-93			
Avvikelser resultat	-1376	+220			
Avvikelser beläggning					

Enhetens arbete med att höja verksamhetens kvalitet genom ständiga förbättringar utgår från fyra kvalitetsperspektiv;

- Deltagare/Elever/Kunder och Verksamhet
- Intressenter
- Medarbetare
- Ekonomi

Alla kvalitetsperspektiven bidrar till verksamhetsutveckling som ger effekt för deltagare, elever och kunder.



### 3. Enhetens analys, mål och aktiviteter för förbättring av befintlig verksamhet

#### Kvalitetsperspektiv – Deltagare och Verksamhet

##### Analys av kvalitet för Deltagare och Verksamhet

KI 2014 var 78, vilket är en klar förbättring mot tidigare år (KI var 47, 2013). 2013 års mätning genomfördes mitt under en stor kris, så en förbättring var väntad. Andra orsaker till förbättring är rekrytering av särskilt kompetenta medarbetare, arbete med miljö och bemötande, satsning på efterfrågade aktiviteter som musikproduktion. Utvecklingsområden är främst ungdomars bristande tillit till att medarbetare kan hantera konflikter, och att de har lågt förtroende för SSM. Även bristande kännedom om Ungdomsstyrelsen och bristande närvaro i sociala medier var prioriterade frågor. De två sistnämnda områdena har starkt förbättrats redan i dagsläget. Ett starkt fokus ligger på deltagarmedverkan, att ungdomen ska kunna påverka att de upplever att gården är deras gård, med positiva förtecken. Det är även viktigt att medarbetare försöker förstå vad det är ungdomarna ser och tolkar när de kommer in i verksamheten. Är det en fint designad miljö, eller är det främmande och stelt? SSMs fritid sker i olika kontexter, med olika grupper av deltagare. Förväntan ser olika ut i de olika områdena. Gemensamt för verksamheterna är att de alla har hög beläggning och hög grad av delaktighet, även om detta sker på olika sätt i olika kontexter.

SSM Fritid har två övergripande målområden

1. Ungdomen ska erbjudas en meningsfull fritid
  - Så att denne upplever KASAM
  - Så att denne får träna sig genom informella läroprocesser genom aktiviteter, vilket stärker förmågan att klara av studier och arbete
2. Ungdomen ska rustas för livet för att kunna göra positiva livsval, d v s hälsofrämjande
  - Genom att de upplever att de kan påverka sin community (social mobilisering)
  - Genom att de kan visa sin community en god bild av ungdom i området (ex genom events)
  - Genom att lära sig social interaktion och kompetens kan de tryggt föra sig i olika sociala sammanhang
  - Genom att vara delaktiga i skapande av värdegrund och normer i verksamheten
  - Genom att vara delaktig i skapandet av positiva miljöer, ex arbeta med hållbarhet

SSM har inte lång historia av att driva fritidsgårdar, endast fyra år. Vi konkurrerar med företag och stadsdelar som ofta har över 20 års erfarenhet, och som har ett gediget nätverk av kontakter inom branschen.

Vi har ändå stuckit ut och profilerat oss med aktiviteter (framför allt i Blå Huset och kollo), och med det nätverk av resurser SSM erbjuder alla ungdomar som är "på insidan".

Mål för förbättring	Måltal	Utfall i %		
		Helt	Delvis	Inte alls
Ungdomen har en meningsfull fritid	80%			
Ungdomen är rustad för livet	75%			

Ungdomen ska kunna visa konstruktiva bilder av ungdom för sin community	75%				
Ungdomen ska kunna tryggt föra sig i olika miljöer	75%				
Ungdomen ska vara delaktig i skapande av värdegrund och normer i den egna verksamheten	90%				
Ungdomen ska vara delaktig i att skapa positiva miljöer	90%				
Ungdomen ska känna sig trygg i verksamheten, och lita på att fritidsledare kan hantera konflikter	85%				
Aktiviteter	Tidsplan	Ansvar	Utfall		
			Helt	Delvis	Inte alls
Dagligen erbjuda strukturerade ledarleda aktiviteter	Q1	VL			
Utbilda fritidsledare och ungdomar i social mobilisering (skapa förändringskapacitet)	Q3	VC			
Genomföra ett officiellt event per kvartal där ungdomar spelar musik, teater mm och där allmänhet är inbjuden	Q1	FL			
Ledare och ungdomar går på teater, fikar i stan, går på utställning osv i olika miljöer av Stockholm	Q1	FL			
Helgkollon med värdegrundsutbildning för varje verksamhet	Q1	VL FL			
Ungdomen ska stödjas i att själva skapa miljöer, ex en muralvägg	Q1	VL FL			
Insater genomförs se "medarbetare"	Q2	VL			
<b>Uppföljning kvartal 1:</b>					
<b>Uppföljning kvartal 2:</b>					
<b>Uppföljning kvartal 3:</b>					
<b>Verksamhetsberättelse - kommentar till måluppfyllelse:</b>					

### Kvalitetsperspektiv – Intressenter

Analys av kvalitet för intressenter	
<p>SSM Fritid har inte genomfört någon intressentenkät. Våra intressenter är ungdomar, föräldrar, beställare, skolor, socialtjänst, andra fritidsverksamheter, polis, fältassistenter, grannskap, mm. Däremot finns en interaktion utifrån den kontext verksamheten befinner sig i, med samtliga nämnda intressenter. Det handlar om nätverk, dialogmöten, samarbeten. En viktig intressent, gåvogivarna, finns det idag ingen återkoppling till. En idé är att gåvogivarna skulle kunna följa kolloverksamheten via sociala medier, vilket skulle kräva ett tydligt samarbete med kommunikationsavdelningen. Avtal följs upp med beställare enligt given struktur och tidsintervall.</p>	
	Utfall i %

Mål för förbättring		Måltal	Helt	Delvis	Inte alls
Förbättra kommunikation med föräldrar		70%			
Förbättra kommunikation med gävogivare		65%			
Aktiviteter	Tidsplan	Ansvar	Utfall		
			Helt	Delvis	Inte alls
Delta i föräldramöten på skolor	Q1	VL			
Bjuda in föräldrar till sociala medier	Q1	VL			
Genomföra enkät till alla intressenter	Q3	VC			
Bjuda in gävogivare till sociala medier	Q1	Komm- avd			
Uppföljning kvartal 1:					
Uppföljning kvartal 2:					
Uppföljning kvartal 3:					
Verksamhetsberättelse - kommentar till måluppfyllelse:					

### Kvalitetsperspektiv – Medarbetare

Analys av kvalitet för medarbetare
<p>Här görs en analys av;  Medarbetarenkäten gav ett MI på 85. Ett högt resultat som bör kritiskt granskas. Enbart fast anställda bjöds in till enkäten, och den timanställdas synpunkter togs inte med.  De tydligaste utvecklingsområdena rörde arbetsmiljö; verksamheterna tar emot många ungdomar varav en del mår psykiskt dåligt eller är i riskzonen vad gäller kriminalitet, missbruk men även en utsatthet för rasism och en upplevelse av att vara exkluderade ifrån</p>

övriga Stockholm. En åtgärdsplan har upprättats.  
 Värdegrunden implementeras genom en ständigt pågående dialog kring värdegrund och normer med fritidsledare och ungdom.  
 Verksamhetens arbetsprocess stödjer ingång, genomförande av målområde 1 och 2 (se verksamhet) samt utgång.  
 Kompetensutveckling bör skapa gemensam plattform för hela arbetsgruppen, ex fritidsledarutbildning som binder ihop en grupp där ledarna har olika utbildningsbakgrund, där gemensamma metodverktyg kan implementeras i verksamheten.  
 Rekrytering sker utifrån policy, tillsammans med medarbetare, och syftar till att vaska fram en kompetensprofil hos de anställda som ligger i framkant – för att arbeta på ex Blå Huset krävs i hög grad utbildning men även personliga egenskaper som mod, humor, empati och gränsättande förmåga.  
 Inför 2015 kommer hela området "knådas ihop" på ett nytt sätt: istället för att varje enhet är en ö, kommer verksamhetsledarna mer arbeta i team och delta i varandras verksamheter, med det som är individens särskilda styrka. Medarbetarna ska regelbundet delta i varandras verksamheter för att få större helhetsbild på hur de olika kontexterna påverkar hur vi uppfattar ungdomens behov och livssituation, och vad det ställer för krav på oss.  
 Förändringsbenägenhet är således en del i kompetensprofilen vid rekrytering, samt en vilja att vara med och samskapa vid verksamhetsutveckling. Ett exempel på detta är kolloverksamheten sommaren 2014, då samtliga ledare deltog olika veckor och bidrog till att ungdomar som annars inte åker på kollo fick en trygg och rolig vecka med ledare de redan har en relation med.

Mål för förbättring	Måltal	Utfall i %			
		Helt	Delvis	Inte alls	
Reducera hot och våld mot medarbetare i verksamheten	100%				
Medarbetare upplever sig inte diskriminerade	100%				
Genomförd teamorganisation	100%				
Aktiviteter	Tidsplan	Ansvar	Utfall		
			Helt	Delvis	Inte alls
Utbilda medarbetare i konflikthantering	Q2	VC, VL			
Coacha i konflikthantering i handledning	Q1	DW			
Arbetsgrupp utövar nolltolerans mot diskriminering	Q1	VL			
Helgkollon genomförs med värdegrund och norm-arbete tillsammans med ungdomar	Q1	VL			
Medledarperspektiv införs i alla verksamheter	Q3	VC			
<b>Uppföljning kvartal 1:</b>					

<b>Uppföljning kvartal 2:</b>
<b>Uppföljning kvartal 3:</b>
<b>Verksamhetsberättelse - kommentar till måluppfyllelse:</b>

### Kvalitetsperspektiv – Ekonomi

<b>Analys av kvalitet för balanserad ekonomi</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Minst en gång i månaden stäms utfall av gentemot budget i utvecklingsgruppen (VL och VC).</li> <li>➤ Fritidsgårdarna har tydliga budgetramar utifrån ersättning från respektive beställare, och kolloverksamheten har en för verksamheten avsatt och från fritidsgårdarna</li> <li>➤ De fyra kvalitetsperspektiven lyfts in både i driftsfrågor, men även i utvecklingsfrågor; för att alla medarbetare ska förstå kontexten, och kunna var med och exempelvis omfördela resurser vid behov.</li> <li>➤ Inom SSM Fritid sker en ständig kunskapsöverföring mellan verksamheterna få fritidsledare oftast tar del av flera verksamheter. Särskild kompetens ska komma alla gårdar tillgodo. Ett exempel är internhandledning, där metodutveckling leds av en VL i alla verksamheter</li> </ul>					
Mål för förbättring		Måltal	Utfall i %		
			Helt	Delvis	Inte alls
Budget ska vara i balans		100%			
Aktiviteter	Tidsplan	Ansvar	Utfall		
			Helt	Delvis	Inte alls
Uppföljning resultat	Q2	VC			
<b>Uppföljning kvartal 1:</b>					

<b>Uppföljning kvartal 2:</b>
<b>Uppföljning kvartal 3:</b>
<b>Verksamhetsberättelse - kommentar till måluppfyllelse:</b>

### 3. Enhetens bidrag till utveckling, tillväxt och innovation enligt Kompassen 2015 – 2018

Stockholms stadsmissions strategidokument Kompassen upprättas för långsiktigt arbete med utveckling, tillväxt och innovation. Kompassen för 2015-2018 avser att rikta hela organisationens engagemang och energi för ett antal organisationsövergripande mål. Alla som arbetar i Stockholms Stadsmission bidrar, utifrån olika uppdrag, till att organisationen når den långsiktiga strategin!

Varje verksamhetsområde upprättar en Utvecklingsplan 2015-2018 och en årlig Taktikplan, där mål och aktiviteter fördelas på enheter med syfte att Kompassen ska förverkligas.

<b>Mäldelning – Enhetens mål och aktiviteter 2015</b>				
<p>Det offentligt finansierade området ska expandera under 2015. Det innebär en förberedelse och för SSM fritid ett tydliggörandet av metod och genomförande. En fördel vid tillväxt är att SSM Fritid har stor erfarenhet av att befinna sig i olika delar av Stockholm och att interagera med olika beställare som har olika förväntningar på verksamheterna. Däremot behövs en kompetenstillväxt för att skapa nya kulturbärare, amassadörer som kan för modeller och metoder vidare utan att Stadsmissionens identitet och kännetecken tunnas ut.</p>				
Mål för utveckling, tillväxt och innovation	Måltal	Utfall i %		
		Helt	Delvis	Inte alls
Rekrytera för att ta in särskild kompetens som stödjer utvecklandet av nya fritidsgårdar i nya områden i Mälardalen	2 nya VL			
SSM-metod för hälsofrämjande arbete på fritidsgårdar finns	1 st			
Aktiviteter för att nå målen	Tidsplan	Ansvar	Utfall	
			Helt	Delvis

I rekryteringsprocess, identifiera särskilt kompetenta sökande och ta in dem för auskultering, med särskilt introduktionsprogram	Q1	VC			
Söka samarbete med högskola ev Örebro	Q1	VC			
Workshop internt och externt för att förtydliga beskrivning av verksamhetsinnehåll och metod	Q2	VC			
Metodhandbok produceras					
<b>Uppföljning kvartal 1:</b>					
<b>Uppföljning kvartal 2:</b>					
<b>Uppföljning kvartal 3:</b>					
<b>Verksamhetsberättelse - kommentar till måluppfyllelse:</b>					

## Bilaga 1 - Miljöarbete för hållbar utveckling

Miljögaranti för 2015	Ja
Stockholms Stadsmissions miljöpolicy är implementerad inom enheten	x
Enheten arbetar i enlighet med miljöpolicyen	x
Rutiner för miljöarbetet är upprättade	x
Miljöarbete finns beskrivet i enhetens processbeskrivning/arbetsplan	-
Enheten har utsett miljöombud	x
Avfallshanterings- och kemikalielista är upprättad och inskickad	x

Kontaktuppgifter miljöombud
Namn: Pouya Motavalli Kontakt:pouya.motavalli@stadsmissionen.se

Analys av enhetens miljöarbete för hållbar utveckling
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verksamheterna lever mer än väl upp till miljögarantin. De flesta produkter som köps in är eco och rättvisemärkta, och alla processer granskas utifrån ett hållbarhetsperspektiv</li> <li>➤ Ett nytt miljöombud tillsätts under hösten 2014, och ska gå intern utbildning samt delta i miljögruppen.</li> <li>➤ Hur verksamhetens varor, tjänster och processer påverkar miljön</li> <li>➤ Miljöarbetet kommer att få ny kraft från hösten 2014, när vi fått ett nytt miljöombud som har avsatt tid för att utveckla processbeskrivning och uppdatera mål och rutiner för alla verksamheter i SSM fritid</li> </ul>
<b>Utfall i %</b>

Mål för förbättring		Måltal	Helt	Delvis	Inte alls
Ökad delaktighet/kompetens i miljöarbetet		Alla går kurs			
Ökat antal miljövänliga produkter i verksamheten		70 % eco produkter			
Förbättrad avfalls-/sopsortering		Minska sophämtning med 50%			
Minskad energiförbrukning		Minska elförbrukning med 10%			
Aktiviteter	Tidsplan	Ansvar	Utfall		
			Helt	Delvis	Inte alls
<b>Delaktighet och kompetens</b>					
Samtliga medarbetare inklusive timvikarier som regelbundet arbetar ska gå miljökursen	Q3	VC			
Miljö ska alltid vara en punkt på AP	Q1	VL			
<b>Materialval och Inköp</b>					
Eco-produkter väljs framför icke	Q1	Miljöombud, VL			
GMO väljs bort	Q1	Miljöombud, VL			
<b>Avfall-/sopsortering</b>					
Förbättra sopsortering	Q1	Miljöombud, VL			
<b>Energi</b>					
Minska elförbrukning	Q1	Miljöombud, VL			
<b>Uppföljning kvartal 1:</b>					



<b>Uppföljning kvartal 2:</b>
<b>Uppföljning kvartal 3:</b>
<b>Verksamhetsberättelse - kommentar till måluppfyllelse:</b>

## Bilaga 2 Enhetens behov av lednings-/stödprocesser

Organisationens lednings- och stödprocesser har till uppdrag att styra/leda och bidra med specialkompetens till enhet/verksamhet. Ledningen har det övergripande ansvaret för verksamheten och stödprocesserna ska tillföra den specialkompetens som behövs för att verksamheten ska hålla hög kvalitet. Nedan identifierar enheten vilka förbättringar som enheten behöver från lednings- och stödprocesserna.

Huvudkontorets lednings-/stödprocesser	Enhetens behov/önskemål av stöd	Förväntad effekt
<b>Ledning - inklusive</b> > <b>Systematiskt kvalitetsarbete</b> > <b>Administration och arkiv</b>	Alla avtal finns på intranätet  Rutiner mellan VC och controler för indexuppräknning	Underlättar uppföljning av avtal  Underlättar indexuppräknning
<b>Ekonomi</b>	Stöd i budgetarbete och regelbunden uppföljning  Utvecklat beslutsstöd ex (Hypergene) för att kunna göra prognoser, åtgärdsplaner osv	Budget hålls
<b>Fastighet</b>	Snabbt stöd vid underhållsfrågor som enligt avtal faller på SSM  Få stöd med att fram underlag inför beslut i fastighetsfrågor	Trevlig miljö i verksamhet
<b>IT</b>	Fungerande IT på alla verksamheter	Underlättad administration
<b>Kommunikation och SSM Direkt</b>	Skapa utrymme i sociala media för att kommunicera SSM Fritid	Marknadsföring som ger kännedom hos stor målgrupp, underlättar mottagande av metodhandbok
<b>Personal</b>	Stöd i HR-frågor och i implementering av personal-och chefshandbok	VC och VL är initierade i HR-frågor och kan lösa dessa själva utifrån policy och regelverk

### Bilaga 3. Kompetensutvecklingsplan

Kompetensutvecklingsplan		
<p>Här görs en analys av enhetens behov av lärande, kvalitet och kompetens kopplat till enhetens resultat och mål för förbättring samt förväntad effekt av kompetensutvecklingen</p> <p>SSM Fritid behöver tydliggöra sitt varumärke. Under 2015 sker detta bl a genom produktion av Metodhandbok. Men fritidsledarna behöver även en gemensam kompetensplattform – vi bedömer även att detta kommer underlätta framtida upphandlingar. Under 2015 satsar vi på Fritidsledarutbildning i Fritidsforums regi.</p> <p>För att kunna expandera måste VCs kompetens vad gäller affärsmannaskap öka, och ledarskapskompetensen måste förtydligas vad gäller verksamhetsledare och tilltänkta verksamhetsledare.</p>		
Typ av kompetensutveckling	Medarbetare	Tidsplan
Fritidsledarutbildning	Samtliga	Q4
Effekt	Samtliga	Q3
Utbildning i affärsmannaskap	VC	Q4
Mentorskap i affärsmannaskap för VC	VC	Q4
Utbildning verksamhetsledare "att leda utan att vara chef"	Samtliga VL	Q1
Miljökurs	Samtliga	Q2
Reparativ Dialog	Samtliga	Q2
Systemteoretisk handledning	Samtliga	Q2
Utbildning och coaching i KBT (metodverktyg)	Samtliga	Q2
<p><b>Plan för kompetensutveckling utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen:</b></p>		

### Verksamhetsberättelse 2015

- Fyll i utfall i förbättringsplanen
- Skriv en kortfattad verksamhetsberättelse
- Klart senast den XX-XX 2016

Verksamhetsberättelse utifrån Verksamhet och Deltagare/Elev/Kund

<b>Framgångar och styrkor i verksamheten under 2015</b>
<b>Avvikelser och utmaningar i verksamheten under 2015</b>
<b>Synpunkter och klagomål under 2015</b>
<b>Analys av enkätresultat och andra utvärderingar:</b>

<b>Verksamhetsberättelse utifrån Intressentperspektiv</b>
<b>Analys av enkätresultat och andra utvärderingar:</b>
<b>Förbättringsområden utifrån analys av enkätresultat och andra utvärderingar:</b>

<b>Verksamhetsberättelse utifrån Medarbetarperspektiv</b>
<b>Analys av styrkor utifrån enkätresultat och andra utvärderingar:</b>
<b>Förbättringsområden utifrån analys av enkätresultat och andra utvärderingar:</b>

<b>Verksamhetsberättelse utifrån Ekonomiperspektiv</b>
<b>Analys av ekonomiskt utfall (omsättning, kostnader, resultat):</b>

Förbättringsområden utifrån analys:

Viktigast att ta med in i 2016 - VC helhetsbedömning och slutsatser av 2015

