



Glasade gången

Tjänsteutlåtande
Dnr: 452-2015-1.1
Sid 1 (25)
2016-01-14

Handläggare
Eva Hjalmarsson
Telefon: 08-508 23 400

Verksamhetsplan 2016 för Glasade gången

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	7
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	7
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	9
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	9
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	10
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	13
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	15
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	16
Uppföljning av ekonomi.....	23
Resursanvändning	23
Budget 2016	24
Övriga frågor	24

Inledning

Verksamhetsidé

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

Värdegrund

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 och fungerar som ett stöd i arbetet samt finns lättillgänglig i varje arbetsgrupp. Värdegrunden består av ledorden delaktighet, utveckling och gemenskap med förklarande text.

Kvalitets- och utvecklingsarbete med förbättringsområden

Utveckling av verksamheten görs löpande för att möta förändringar och trender i samhället samt efter medarbetarnas behov.

Glasade Gången ska arbeta vidare med verksamhetens mål för bemötande/service. Verksamheten ska även arbeta med jämställdhet, mångfald och likabehandling. Vi har bildat en arbetsgrupp som kommer att få utbildning, ta fram rutiner och informera arbetsamrater om ett normkritiskt perspektiv.

Vi fortsätter diskussionerna kring vårt material "så får vi det bra på jobbet". Materialet ska skrivas om på lättläst för att även få medarbetarna delaktiga. Syftet med materialet är att öka kunskapen om gruppen och om grupprocesser, vikten av medarbetarskap samt tillit inom arbetsgruppen.

Kompetensen hos personalen har kartlagts med Yrkeskraven och vi ska from 2016 arbeta med ämnesområdena under en femårsperiod för att tillvarata personalens kunskaper och hur man utvecklar sina kunskaper och delar med sig till kollegor. Glasade Gången var med i Modellarbetsplatsen 2003 och tog fram kriterier för vårdarrollen. 2010 var vi med och utvecklade kriterierna på Carpe. Under 2015 har vi i arbetsgruppen kartlagt kompetensen med Yrkeskraven som ska blir del av lärandet och vardagsutvecklingen på Glasade Gången.

För medarbetarna (brukarna) ska vi fortsätta arbeta hälsofrämjande. Vi har inbokade aktiviteter för friskvård i form av regelbunden dans och promenader. Vi ska även se till att medarbetarna är delaktiga genom bl.a. arbetsplatsmöten (APM) varannan vecka. På APM deltar representanter från alla grupper där de får information och får vara med i diskussioner om verksamheten. Verksamheten erbjuder varje vecka högläsning ur vuxenlitteratur på lättläst. På eftermiddagarna när grupperna har paus kan personalen förklara och informera om nyheter från omvärlden.

Vi fortsätter samarbetet med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för

funktionshindrade, för att de medarbetare som önskar ska få möjlighet att komma ut på arbetsplatspraktiker (APP). Alla som har möjlighet och vill ska få hjälp att gå vidare till ett lönearbete.

Personal uppmuntrar alla ensamboende medarbetare att ta med sig kallelser och remisser till hälsoundersökningar och provtagningar. Personal kan hjälpa till att boka tider samt vid behov följa med som stöd. Forskning visar att många personer med funktionsnedsättning kommer för sent in i vård och behandling för bl.a. cancer.

För att tillgodose dagens gästklintel som besöker restaurangen och caféet tänker vi ständigt på att hålla en hög kvalitet samt följa rådande trender. Vi gör mer från grunden och för nuläget kärnar vi vårt eget smör, tillverkar våra egna måltidsdrycker, vi bakar allt vårt mat- och kaffebröd själva och så vidare. Vi planerar vår meny efter råvaror som är i säsong. Vi strävar efter att våra basvaror är ekologiska. I restaurangen serveras tre varmrätter varje dag: en köträtt, en fiskrätt samt en vegetariskrätt samt ett par grillade á la carte rätter för att ge gästerna fler alternativ att välja på. Vi erbjuder även en trerättersmeny som man förbokar och bokar bord för våra konferensgäster med bordsservering. Från 2013 kan vin eller öl erbjudas till de olika rätterna då vi har ett serveringstillstånd.

Café Hitom tillverkar och säljer mjuka och hårda kakor samt smörgåsar, har lunch med inriktning på varma vegetariska rätter med fisk och kött som tillbehör. Kök & deli tillverkar och säljer sylt, marmelad, chutney och inläggningar.

För att utveckla verksamheten har vi för avsikt att under 2016 undersöka möjligheterna att praktiskt och ekonomiskt Kravcertifiera verksamheten.

För att göra konferensrummen mer attraktiva att boka fortsätter vi investera i nya möbler samt dekorera i rummen.

Verksamhetsbeskrivning

Glasade Gången är en daglig verksamhet för vuxna personer med intellektuell funktionsnedsättning. Verksamheten bedriver restaurang, café, konferens och kök, deli, bageri med catering samt tvätteri. På Glasade Gången arbetar personal och medarbetare tillsammans, vilket är en framgångsfaktor för vårt gemensamma arbete.

Verksamheten har under de sista åren utformats från att personal arbetat med "händerna på ryggen" till att vi idag arbetar tillsammans. Det gör att vi från och med 2015 inom vår verksamhet bytt namn från arbetstagare till **medarbetare**.

Personal

Personalen på Glasade Gången/Café Hitom består av 20 helårsarbetande varav 15 är kvinnor och fem är män. Anställningarna är en enhetschef, en biträdande enhetschef/restaurangchef, en arbetsledare, femton vårdare och en arbetsterapeut. Enhetschefen är även enhetschef för Fruängens Yrkesgrupp. Under 2016 kommer arbetsledaren att gå i pension. Då tjänsten biträdande enhetschef har tillsatts kommer tjänsten som arbetsledare inte att tillsättas. Arbetsterapeuttjänsten är vakanshållen tom juni 2016 när ordinarie arbetsterapeut kommer tillbaka från tjänstledighet.

Medarbetare (brukare)

Inom enheten arbetar 55 medarbetare varav 33 är kvinnor och 22 är män. De kommer från olika stadsdelar i Stockholm och fem kranskommuner.

Lokaler

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

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

Vår arbetsmiljö är viktig, en gång om året genomförs därför en gemensam skyddsron med arbetstagare och personal. Alla lokaler delas gemensamt av personal och medarbetare t ex omklädningsrum, toalett/dusch, vilrum och matsal. Vi delar på 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, verksamhetsplan och beställningar från olika beställarenheter.

Den totala omsättningen för hela Glasade Gången är 17 041 mnkr för 2016.

Viktiga samarbetspartner är handläggare, anhöriga och gode män, personal på boenden och gymnasiesärskolor.

Behandlat på APT den 14 december 2015.

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:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning**Förväntat resultat**

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Enhetsmål:

Vi ska minska de negativa miljöeffekterna.

Förväntat resultat

Att de negativa miljöeffekterna fortsätter att vara låga.

Arbetsätt

Café Hitom planterade plantor i plåtburkar från köket under våren. Gäster frågade var vi fått

burkarna från och om de kunde få köpa. Numer säljer både Café Hitom och Glasade Gången små och stora konservburkar som vi tidigare tryckte ihop och körde till återvinning. Till verksamheten får vi träbackar från livsmedelsleverantörer som frukt och grönsaker levereras i. Träbackarna använder vi som dekoration men säljer också dessa i butiken.

- Alla kök sköljer ur flaskor, bunkar mm och förvarar det i backar under arbetsbänkarna. Vid dagens slut hjälps alla åt att ta ut återvinningen till åter-vinningsrummet 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.
- Två miljöombud finns i verksamheten och har till uppgift att hålla sig á jour med miljöfrågor samt informera medarbetare.

Resursanvändning

Att fortsätta det goda miljöarbetet och att medarbetarna är delaktiga.

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.

Utveckling

Glasade Gången planerar att installera rörelsedetektorer till lampor för automatisk släckning när ingen vistas i förråd och på toaletter. Detta finns redan på Café Hitom.


Att under 2016 undersöka möjligheterna att praktiskt och ekonomiskt Kravcertifiera verksamheten.

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:

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.

Enhetsmål:

Vi ska bedriva 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 sårredovisar inköp av livsmedel och försäljning samt insättning av kontanter och kortköp för lunch, catering samt konferensuthyrning.

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 webb 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 inte ha saker stående i förråd och på 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.

Resursanvändning

Vid renovering av lokalerna planerade vi endast för små förråd för det nödvändigaste i verksamheten. Vi beställer därför livsmedel och förbrukningsvaror vid behov för att minska lagerhållning.

Personal har i samråd med chef ansvar för inköp av förbrukningsmaterial och livsmedel som följs upp med aktivitetskonton.

Uppföljning

Fakturor godkänns av arbetsledare och enhetschef. Om beloppet på fakturorna är högre än förväntat samtalar de med berörd personal som beställer. Enskilda inköp av dyra maskiner tas

upp och diskuteras på personalmöte där vi har en stående punkt för kommande inköp. På så vis kanske vi kan hitta billigare alternativ.

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.

Utveckling

Verksamhetens personal är lyhörd för trender i samhället och anpassar verksamheten till det, t ex vad gäller nya maträtter och tillagningsmetoder.

Vi tar ansvar för att påpeka brister och fel på varor samt tjänster som är upphandlade av staden, så att informationen kommer staden tillgodo till nästa upphandling. Bäst för Glasade Gången vore om vi kunde välja livsmedel av bra kvalitet till lågt pris, helst närproducerat. Vi anpassar verksamheten och lokalerna efter förändringar i kundunderlaget.

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:

Nämndens verksamheter är jämställda. Resurser och makt fördelas lika mellan könen.

Enhetsmål:

Vår verksamhet ska vara jämställd.

Förväntat resultat

Att verksamheten ska vara jämställd.

Arbetsätt

Att arbetsgruppen som fått utbildning träffas under året för att ta fram regler och rutiner för verksamheten.

Resursanvändning

Vi har bildat en arbetsgrupp och de har fått utbildning i normkritiskt perspektiv.

Uppföljning





Vi följer upp arbete på tertial och verksamhetsberättelse.

Utveckling

Att jämställdhetsfrågor ingår som självklarhet i verksamhetens normkritiska arbete med både mångfald och likabehandling.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	83	År
 Aktivt Medskapandeindex		83	År
 Sjukfrånvaro		tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser

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
Enheterna och avdelningarna ska i tertialrapport 2 redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2016-01-01	2016-08-31
Nyrekrytering av deltidsanställda ska endast ske efter noggrant övervägande.	2014-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vi ska ha en hög personalkompetens.

Förväntat resultat

Personalen har en hög kompetens och utvecklas så att de kan möta utmaningar inom vårt verksamhetsområde vilket kräver kunskaper både om funktionsnedsättning och om arbete

inom restaurang, konferens, kök, delikatess, bageri, café verksamhet och tvätteri.

Arbetsätt

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

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.

Resursanvändning

För att använda personalens kompetens har verksamheten dokumenten "Stödpersonalens ansvar på Glasade Gången" samt "Personal som förebild". Av dokumenten framgår det tydligt vilket ansvar personalen har.

Personalen är även ombud för olika uppdrag samt har olika ansvarsområden i verksamheten.

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.

Utveckling

Att under en femårsperiod arbeta med framtagna utbildningar som personalen saknar i Yrkeskravens ämnesområden.

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2015

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2016-12-31
Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vi ska ha en fortsatt låg sjukfrånvaro.

Förväntat resultat

Verksamheten fortsätter att ha en låg sjukfrånvaro.

Arbetsätt

Vi strävar efter att:

- 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 medarbetare.
- 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.
- Verksamheten har en friskvårdsscoach som samarbetar med alla medarbetare. Friskvårdsscoachen håller sig á jour om aktuella aktiviteter samt ger råd och stöd om kost och motion.
- Glasade Gången har fysisk skyddsronad som genomförs av enhetschef och plats- och skyddsombud. En vecka innan skyddsronad 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.

Resursanvändning

Att enhetschefen skapar förutsättningar för ett gott arbetsklimat och trivsel på arbetsplatsen för en fortsatt låg sjukfrånvaro.

Uppföljning

Enhetschef sammanställer tillsammans med skyddsombud resultatet från fysisk skydds rond och redovisar det på APT.

Medarbetarenkät redovisas på APT av enhetschef. Tillsammans diskuterar personalgruppen hur arbetet fungerar, hur vi mår och vad som kan förbättras.

Två gånger om året följs flexlistorna upp av arbetsledare.

Utveckling

Att prata mer om frisknärvaro.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

Alla som kommer i kontakt med förvaltningens verksamheter bemöts med respekt och lika värdighet.

Förväntat resultat

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Samtliga enheter väljer ut ett utvecklingsområde med fokus på normkritik.	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Alla ska få ett gott bemötande på Glasade Gången.

Förväntat resultat

Alla som arbetar på Glasade Gången och alla gäster samt studiebesök får ett gott bemötande när de är i kontakt med eller besöker Glasade Gången.

Arbetsätt

Personalen har tillsammans på planeringsdagar diskuterat och tagit fram mål för bemötande på Glasade Gången. Underlaget med målen hur man bemöter gäster och varandra i

verksamheten har tagits på APT

När vi tar emot pryoelever, studiebesök och ny personal, avsätter vi tid från ordinarie arbetsuppgifter för att presentera verksamheten på ett bra och välkomnande sätt. En medarbetare tar emot besök, visar runt i alla kök och arbetsrum. I respektive grupp berättar en arbetstagare om gruppens arbete. Efter rundvandring i lokalerna finns möjlighet att träffa enhetschef eller medarbetare som berättar övergripande om verksamheten och det finns möjlighet att ställa frågor.

Vi välkomnar många studiebesök och ofta från andra länder. Vi har blivit duktiga på att ta emot studiebesök och att ge ett trevligt bemötande.

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

Resursanvändning

Genom att vi reviderar vår värdegrund och underlaget att vara en god arbetskamrat så påminner vi varandra om vikten av ett gott bemötande.

Uppföljning

Vi följer upp lunchgästernas synpunkter med en enkät en gång per år. För konferensgäster och studiebesök har vi i entrén en blankett för synpunkter och en låda som man kan lägga dem i.

Via brukarenkät från staden och Glasade Gångens egen undersökning får vi reda på hur medarbetarna tycker att de blir bemötta. Resultaten från enkäterna tas upp på personalmöten och vi diskuterar hur vi kan utvecklas.

Utveckling

För att bli bättre på att bemöta gäster och besökare till verksamheten planerar vi att anlita en föreläsare för en gemensam utbildning för medarbetare och personal om kroppsspråkets betydelse.

Nämndmål:

Förvaltningens verksamheter är fria från diskriminering

Beskrivning

Inga klagomål eller synpunkter om diskriminering.

Förväntat resultat

Invånare och medarbetare upplever att nämndens verksamheter är fria från diskriminering.

Enhetsmål:

Vår verksamhet ska vara fritt från diskriminering

Förväntat resultat

Ingen ska känna att de blir diskriminerad i vår verksamhet.

Arbetsätt

En arbetsgrupp får utbildning i normkritiskt perspektiv. Arbetsgruppen ska informera och diskutera med arbetskamrater om jämställdhet, mångfald och likabehandling. Arbetsgruppen ska ta fram och skriva förhållningssätt och rutiner för verksamheten.

Resursanvändning

Vi har bildat en arbetsgrupp och de har fått utbildning i normkritiskt perspektiv.

Uppföljning

Vid tertialer och verksamhetsberättelse.

Utveckling

Att all personal på planeringsdag 2016 är med och tar fram normer och rutiner för mål.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

Den som utsatts för våld i nära relation ska få ett samordnat och professionellt stöd

Förväntat resultat

Den som utsatts för våld i nära relation ska få stöd och sina rättigheter tillgodosedda så att personen kan leva ett fortsatt liv utan våld.

Enhetsmål:

Vi ska vara 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 vi är uppmärksamma på förändrat beteende och skador. Kallar till möte med den som vi misstänker utsatts för våld i nära relation samt att vi dokumenterar.

Verksamheten har en arbetsgrupp om våld i nära relation som består av enhetschef, arbetsplatsombud samt två personal som har gått utbildning.

Om personal uppmärksammar eller om det på annat sätt kommer till deras kännedom att det förekommer våld mellan medarbetare skall personal ta hand om medarbetarna för samtal. Personal och chef bestämmer sedan om åtgärder, t ex avstängning från arbetet tills händelsen är utredd samt om händelsen ska informeras till anhöriga/God man eller personal på boende. Det ingår i stödpersonalens ansvar för medarbetarna att vara uppmärksam på förändrat beteende och skador samt att rapportera.

Samma dag under paus på eftermiddagen går alla grupper igenom underlaget ”Att vara en bra arbetskamrat”.

Personal som arbetar i den grupp som en medarbetare har utsatts för våld i nära relation, har tillsammans med medarbetare ansvar att kontakta förvaltningens team mot våld i nära relation.

Personal: 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.

Resursanvändning

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

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

Uppföljning

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







Uppföljning i Bokslutet (VB) en gång om året.

Utveckling

Boka in föreläsning för medarbetarna, så de vet vad våld i nära relation är och att även de ska vara uppmärksamma och kontakta personal.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel personal med grundutbildning inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning		Fastställs 2016	Tertial
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	88 %	88%	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	76 %	76 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att stadens inne och utemiljö är tillgänglig och användbar. (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	60 %	tas fram av nämnden	År
 Andel personer som upplever att de varit delaktiga i upprättandet av genomförandeplaner		Fastställs 2016	År
 Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	89 %	89 %	År

Nämndmål:

Kommunikationen och informationen är aktuell, tydlig och tillgänglig.

Beskrivning

Information på webb och jämför service och intranät ska vara aktuell och tydlig.
Information som tas fram i verksamheterna ska anpassas för den aktuella målgruppen.

Förväntat resultat

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

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Information på jämför service, webb och intranät ska uppdateras kontinuerligt.	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Vi ska ha en god, tydlig och tillgänglig kommunikation.

Förväntat resultat

Att det finns en god kommunikation som är tydlig och tillgänglig för alla medarbetare och gäster.

Arbetssätt

- 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 Lärvox, 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 stad.

Resursanvändning

Att personal uppmuntrar medarbetare att oftare läsa och ta del av innehållet i gruppärmarna.

Uppföljning

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

Utveckling

Vi vill i framtiden ta fram en lättläst version av Glasade Gångens verksamhetsplan, gärna i form av en broschyr.

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett självständigt liv och delta på lika villkor i samhället.

Beskrivning

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Den enskildes behov av stöd och insatser ska utredas på ett rättssäkert sätt. Beviljade insatser ska utföras med god kvalitet.

Förväntat resultat

Den enskilde ska uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen. Den enskilde ska vara

nöjd med den beviljade insatsen.

Enhetsmål:

1. Medarbetarna ska vara delaktiga i Glasade Gångens verksamhet.

Förväntat resultat

Medarbetarna vet vad som händer nu och framöver på Glasade Gången, de 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 dagsformerna, 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.

Resursanvändning

Stödpersonal uppmuntrar medarbetarna och skapar förutsättningar för dem att vara aktiva och delaktiga på olika möten samt komma med synpunkter och klagomål på verksamheten.

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.

Utveckling

Gemensam planeringsdag med medarbetarna och personal för hela Glasade Gången.

Enhetsmål:

2. Vi ska utveckla 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. För att medarbetaren ska kunna räkna dagskassan har arbetsterapeuten gjort en förenklad räknemall med bilder och siffror.
- Medarbetaren har möjlighet att prova om andra arbetsuppgifter passar bättre genom att erbjudas att prya tre veckor i annan grupp. Pryon utvärderas 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.

Resursanvändning

Arbetsterapeuten använder sin kunskap om kognitiva- och individanpassade hjälpmedel. Det gör att medarbetarna får möjlighet att efter handledning av stödpersonalen kunna utvecklas och arbeta självständigt.

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.

Utveckling

Att verksamheten ordnar med internutbildning och föreläsningar för medarbetarna.

Att Glasade Gången utvecklar och utökar APP, arbetsplatspraktiker på den öppna arbetsmarknaden.

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), dans, 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.

- Varje år ordnar personalen fest för medarbetarna. Festen sker efter arbetstid på kvällen så att medarbetarna ska känna att det är något extra för dem. Festkommittén består av medarbetare från alla grupper och de har möte där de tar fram förslag festens tema, musik och mat. Personal hjälper festkommittén med planering och organisering.

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.

Fordon: för att undvika kostnader för verksamheten med att ha bil för att köra ut cateringmat till kunder, har vi skrivit in i egenkontrollen att kunden själv måste hämta cateringmat i restaurangen eller att vi skickar med budbil som kunden själv betalar. Genom att Fruängens Yrkesgrupp står för bortforsling av återvinning samt transporter av tvättsäckar har Glasade Gången inte dess kostnader.

Budget 2016

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår: 2016
 Enhet : Glasade Gången
 Enhetschef:

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	5 737
Övriga externa intäkter	11 304
Summa intäkter	17 041
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	8 766
Övriga personalkostnader	180
Lokalkostnader	3 029
Entreprenader och köp av verksamhet	997
Övriga kostnader	4 069
Summa kostnader	17 041
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 delas ut till alla medarbetare i början av året och kan även läsas på hemsidan av andra intresserade.

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 utbudet.