



Fruängens yrkesgrupp

Tjänsteutlåtande
Dnr: 534-2016-1.1
Sid 1 (16)
2017-02-09

Handläggare
Eva Hjalmarsson
Telefon:

Till
Fruängens yrkesgrupp

Verksamhetsplan 2017 för Fruängens yrkesgrupp

Förslag till beslut

Fruängens yrkesgrupp

Innehållsförteckning

Inledning	3
2. Ett klimatsmart Stockholm	5
2.1 Energianvändningen är hållbar	5
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	6
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	6
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	7
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	7
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	7
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	10
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	10
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	11
Uppföljning av ekonomi.....	16
Resursanvändning	16
Budget 2017	16
Övriga frågor	16

Bilagor

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

Inledning

Verksamhetsidé och Värdegrund

Vår verksamhetsidé på Fruängens Yrkesgrupp är att erbjuda en arbetsinriktad sysselsättning som är så likt ett arbete ute i samhället som möjligt.

Personal och medarbetare (brukare) har diskuterat fram en gemensam värdegrund för Fruängens Yrkesgrupp som grundar sig på erfarenhet, arbetssätt, kunskap och utveckling. Ledorden är delaktighet, utveckling och gemenskap. Till ledorden finns beskrivning hur vi arbetar med dem i verkligheten.

Verksamhetsbeskrivning

Fruängens Yrkesgrupp är en daglig verksamhet för vuxna personer med intellektuella funktionsvariationer. Verksamheten bedriver enklare fastighetsskötsel, återvinning, flyttar, transporter, parkarbeten, postgång, och enklare snickeri-, måleri- och monteringsarbeten. På Fruängens Yrkesgrupp arbetar personal och medarbetare tillsammans och 2015 bytte vi därför namnet arbetstagare till medarbetare.

På Fruängens Yrkesgrupp arbetar tolv medarbetare, elva män och en kvinna.

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

Fruängens Yrkesgrupp har sina lokaler i bottenvåningen på Fruängsgården. Lokalerna, som har egen ingång, består av grupprum, mötesrum, matsal och verkstad. Vi har även tillgång till Fruängsgårdens gym.

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

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

Den totala omsättningen för Fruängens Yrkesgrupp är 2 956 mnkr för 2017.

Viktiga samarbetspartner är handläggare, anhöriga och gode män, personal på boenden, gymnasiesärskolor, Jobbtorg Stockholm, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, företag som tar emot arbetstagare för arbetsplatspraktik (APP) och andra verksamheter i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning som Fruängens Yrkesgrupp utför arbeten åt.

Kvalitets- och utvecklingsarbete med förbättringsområden

Verksamheten utvecklas ständigt för att möta förändringar och trender i samhället samt behoven hos medarbetarna.

Fruängens Yrkesgrupp ska arbeta vidare med verksamhetens mål för bemötande och service. Verksamheten ska även arbeta vidare med jämställdhet, normkritik och likabehandling. Vi har en arbetsgrupp som tar fram information och lyfter frågan om hur vi arbetar i personalgruppen

och tillsammans med medarbetare.

Underlaget som vi arbetat fram "så får vi det bra på jobbet" kommer att skrivas om och heta "Så här arbetar vi". Materialet ska skrivas på lättläst då även medarbetarna har diskuterat och är delaktiga i svaren. Syftet med materialet är att öka kunskapen om gruppen och om grupprocesser, vikten av medarbetarskap samt tillit inom arbetsgruppen.

För medarbetarna (brukarna) ska vi fortsätta arbeta med hälsofrågor. Vi har inbokad aktivitet för friskvård i form av styrketräning och promenader.

Medarbetarna är delaktiga i verksamheten genom bl.a. arbetsplatsmöten (APM) varje vecka, där de får information och får vara med i diskussioner som rör verksamheten. Under och efter lunch kan personalen förklara och informera om nyheter från omvärlden.

För utveckling av verksamhet och medarbetare (brukare) kommer vi att budgetera för inköp av mopedbil. Vi har startat ett samarbete med en körskola för att de medarbetare som önskar ska kunna ta mopedkörkort. För de som tar mopedkörkort kan vi ge nya självständiga arbetsuppgifter som t.ex. att köra fruktkorgar, post och mattransporter. I dag är det personal som kör alla fordon. Mopedbil och möjlighet till mopedkörkort kommer att göra verksamheten mer attraktiva för nya medarbetare samtidigt som de befintliga medarbetarna erbjuds utveckling och får större möjligheter att komma ut på lönearbete.

Vi fortsätter samarbetet med IWork (Jobbtorg Stockholm) så 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 kommer uppmuntra 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 intellektuella funktionsvariationer kommer för sent in i vård och behandling för olika sjukdomar.

För att tillgodose våra kunder har vi skapat en e-postadress för arbetsorder och beställningar. Det gör att vi lättare kan komma i kontakt med kunden om frågor finns samt när vi kan utföra beställningen. Vi tänker på att hålla en bra kvalitet på det vi gör och att alla medarbetare (brukare) känner att de är delaktiga i kontakten med kunderna samt i utförandet av arbetet.

I dag tvingas vi att kasta och skänka saker och möbler som blir över i samband med förrådsrensningar, renoveringar och flyttar i stadsdelen. I flera år har vi försökt att hitta ett förvaringsrum för möbler och saker som fortfarande går att använda. Nätverket skulle kunna hjälpa till med att fota och katalogisera sakerna. Verksamheter som sedan efterfrågar möbler och saker skulle kunna erbjudas begagnade möbler av Fruängens Yrkesgrupp, så behöves det inte köpa nytt.

Kompetensutveckling

Kompetensen hos personalen har kartlagts med Yrkeskraven 2015. Från 2017 och fyra år framöver ska vi arbeta med de 6 övergripande yrkeskrav som innehåller kunskaper som behövs inom verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" för att tillvarata personalens kunskaper samt ge möjlighet att utveckla sina kunskaper och dela med sig till kollegor.

Vi avsätter ett personalmöte per månad tillsammans med Glasade Gången. Vi följer en framtagen plan med olika teman där vi för diskussioner, tar fram information,

föreläsningar/utbildningar filmer och studiebesök. Kunskapen ska bli del av lärandet och vardagsutvecklingen på Fruängens Yrkesgrupp.

Medarbetarnas (personalens) delaktighet

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

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Energianvändningen är hållbar

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter bedrivs med en tydlig miljömedvetenhet och är energieffektiva

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

Vi minskar de negativa miljöeffekterna.

Förväntat resultat

De negativa miljöeffekterna fortsätter att vara låga.

Arbetsätt

Vi minskar de negativa miljöeffekterna genom att köpa miljövänliga förbrukningsvaror samt att sopsortera.

Vi har installerat ljussensorer i alla arbetsrum för att spara på el och vi har bytt till lågenergilampor.

Verksamhetens buss drivs med gas och bilen drivs med el.

Fruängens Yrkesgrupp hjälper andra verksamheter att sopsortera och köra skräp till återvinningsstationen.

I stället för att kasta möbler och saker från verksamheterna så kör vi det som går att återanvända till Stadsmissionen eller Myrorna.

Uppföljning

Sopsortering, återvinning samt byte till lågenergilampor diskuteras på personalmöten och när behov uppstår.


Att samordna körningar med bussen för att spara på drift och slitage.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

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

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter har en långsiktigt hållbar ekonomi

Förväntat resultat

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål:

Verksamheten bedrivs kostnadseffektivt.

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

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

Genom att verksamheten erbjuder arbetsuppgifter som finns ute i samhället ökar vi efterfrågan på platser och säkrar därmed intäkter.

Uppföljning

Uppföljning sker genom månads- och tertialrapporter, där interna och externa intäkter redovisas. Vi har en stående punkt på personalmötet om inköp och beställningar där vi diskuterar vilka inköp som behöver göras och inte göras.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

Stadsdelsnämnden fördelar makt och resurser jämställt

Förväntat resultat

En ökad kunskap om fördelning av resurser.

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

Enhetsmål:

Vår verksamhet är jämställd.

Förväntat resultat

Vi ska ha en jämn fördelning av makt och inflytande i verksamheten.

Arbetsätt

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



Vi arbetar för att få in fler kvinnor i verksamheten.

Uppföljning

Vi följer upp arbete på tertial och verksamhetsberättelse.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Sjukfrånvaro	7 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens medarbetare är professionella, engagerade och har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

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

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

Enhetsmål:

Vi har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

Att sjukskrivningarna ska vara under 7 %

Arbetsätt

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

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

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

- Glasade Gången har fysisk skyddsron som genomförs av enhetschef och plats- och skyddsombud. En vecka innan skyddsron får alla grupper en enkät där de kan lämna synpunkter och förslag till förbättringar.
- All personal deltar i stadens medarbetarenkät en gång per år. Resultatet från enkäten redovisas av enhetschef på APT där vi för diskussioner och kommer med förslag till

förbättring.

- Glasade Gången har flexavtal som medger att personal kan ta ut flexledighet när verksamheten tillåter.
- Verksamheten har timvikarier som sätts in vid ordinarie personals frånvaro för att övriga ordinarie ska fortsätta orka vara i arbete.
- Personalen uppmärksammar varandras födelsedagar, vid jämna år så ordnas fest och present. Varje vår har verksamheten ”kick off” för hela personalgruppen med olika aktiviteter.
- All personal har medarbetarsamtal minst en gång per år, där även hälsofrågor ingår.

Verksamhetens handlingsplan vid sjukfrånvaro:

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

Uppföljning

Vid tertialer och verksamhetsberättelsen.

Enhetsmål:

Vi har en hög personalkompetens.

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

Vi kommer under en femårsperiod att arbeta med att öka kompetensen utifrån kartläggning med Yrkeskraven. Målet är att all personal ska ha kunskaper inom samtliga ämnesområden som beskrivs i Carpes yrkeskrav.

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

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

Handledning finns tillgänglig och bokas för de grupper som önskar.

Uppföljning

På APT tar vi upp aktuella utbildningar samt vilka som står på tur att gå. Personalen får sedan redogöra för lärdomar av utbildningar man går eller har gått på.

Enhetschefen gör en kompetensinventering med medarbetarna på det årliga medarbetarsamtalet samt skriver en individuell kompetensplan för kommande år.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

Vår verksamhet arbetar mot diskriminering

Förväntat resultat

Att makt och resurser i verksamheten ska fördelas jämställt.

Arbetsätt

Att personalgruppen får utbildning och avsätter tid på personalmöte för information och diskussion om normkritiskt tänkande och för en verksamhet fri från diskriminering.

Uppföljning

Vi följer upp via tertial och verksamhetsberättelse.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

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

Förväntat resultat

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

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

Arbetssätt

Vi är uppmärksamma på förändrat beteende och skador. Vi 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.

Medarbetare (brukare): Om det sker våld eller hot om våld i nära relation mellan medarbetare, tar den personal som sett och hört händelsen hand om medarbetarna och har samtal samt informerar chefen. 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.

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

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




Uppföljning

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

Uppföljning i bokslutet (VB) en gång om året.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

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

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

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

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

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

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

Enhetsmål:

Vi åtar oss att ha en god kommunikation och information för alla.

Förväntat resultat

Alla har möjlighet att ta till sig information inom verksamheten.

Arbetsätt

På arbetsplatsmötet (APM) med medarbetarna tar vi upp viktig information, diskuterar och förklarar om verksamheten, stadsdelsförvaltningen och staden.

Enhetens kvalitetsgaranti är skriven på lättläst.

Medarbetare tar med sig tidningar med nyheter från hela världen som vi läser tillsammans och personal förklarar om något är svårt.

Verksamheten samarbetar med arbetsterapeut som genom bilder och lättläst text utarbetar lättförståeliga arbetsrutiner åt medarbetarna.

Uppföljning

Vi och medarbetarna följer upp målen som finns i genomförandeplanen en gång per år tillsammans med handläggaren.

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

1. Medarbetarna är delaktiga i Fruängens Yrkesgrupps verksamhet.

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

Vi har morgonmöte där medarbetarna får information och planerar dagens arbete. Vi har APM, för medarbetarna med dagordning en gång per vecka. På mötet tar man upp synpunkter och frågor som kommer upp under det dagliga arbetet. På varje APM skrivs protokoll.

Planeringsdag för medarbetarna sker en gång per år. Planeringsdagen utgår från en dagordning och gruppen skriver protokoll som sparas i gruppärmen.

Brukarundersökning av staden sker en gång per år. Vi uppmuntrar medarbetare att svara på enkäten där frågan finns om man upplever att man får vara delaktig.

Uppföljning

Vi tar upp frågor och synpunkter från APM på personalmöte för diskussion för att därefter återkoppla på följande APM.

Vi går igenom protokoll från medarbetarnas planeringsdag på personalens personalmöte för att se vad och hur vi kan förbättra delaktigheten.

I resultatet av stadens brukarundersökning kan vi se hur medarbetarna svarat på frågan om de känner sig delaktiga.

Enhetsmål:

2. Vi utvecklar medarbetarnas förmåga.

Förväntat resultat

Att medarbetarna utvecklas och blir självständiga.

Arbetsätt

Fruängens yrkesgrupp är en arbetsplats och arbetet utgår ifrån individens resurser och personalen intar en handledande och medverkande roll. Vi arbetar utifrån aktivitetspedagogiken "Learning by doing" (att lära genom att göra).

Vi utvecklar medarbetarnas självständighet och självkänsla genom att:

- personalen stödjer medarbetarna 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 medarbetaren klara arbetsuppgiften själv med muntliga instruktioner från handledaren.
- ge medarbetarna möjlighet att behärska sina arbetsuppgifter och förstå helheten.
- ta hänsyn till medarbetarens integritet och inte utsätta honom/henne 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 medarbetaren att själv välja arbetsuppgifter.

Uppföljning

Uppföljning av medarbetarnas svar i stadens brukarundersökning sker på personalmöten.

Enhetsmål:

3. Hos oss får medarbetarna på Fruängens Yrkesgrupp vara med i gemenskapen.

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. att läsa en text 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 medarbetarna 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.

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 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 känna igen det som står, känna sig delaktiga och förstå vad det är att vara en bra arbetskamrat.

På luncher och fikaraster blir det tillfällen för samtal mellan arbetskamraterna. Personal stöttar och vägleder samtal mellan medarbetarna, uppmuntrar till kontakter och gemensamma aktiviteter men är också lyhörd inför om någon arbetstagare inte vill delta och personalen kan behöva hjälpa till att säga nej.

I samband med julhelgerna stänger Fruängens Yrkesgrupp någon dag för att ge medarbetare och personal tid att umgås. De åker på studiebesök eller går på museer. Medarbetarna kommer med förslag och önskemål på studiebesök samt utflykter, personalen planerar och bokar in detta. På så vis lär vi känna varandra bättre i gruppen samt stärker vår gemenskap.

För att öka gemenskapen och göra det roligare att gå till jobbet finns det extra aktiviteter som APM och friskvård. Personal ansvarar och engagerar till aktiviteterna.

En gång om året har medarbetarna 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. Grupperna 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 år ordnar medarbetare och personal fest tillsammans med Glasade Gången. Festen sker efter arbetstid på kvällen så att medarbetarna ska känna att det är något extra för dem.

Uppföljning

Medarbetarnas upplevelse av gemenskap följs årligen upp i stadens brukarundersökning på frågan: "Jag trivs med min dagliga verksamhet". Resultaten tas upp på personalmöte för diskussion och vi går igenom vilka förändringar som ska genomföras och av vem.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Budget 2017

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår: 2017
Enhet : Fruängens Yrkesgrupp
Enhetschef:

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Taxor och avgifter	35
Hysesintäkter	
Bidrag och ersättningar	40
Försäljning	2 881
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	2 956
<i>Kostnader</i>	
Personalkostnader	2 055
Övriga personalkostnader	12
Lokalkostnader	25
Entreprenader och köp av verksamhet	24
Övriga kostnader	840
Summa kostnader	2 956
Summa netto	0

Övriga frågor

Vi använder förvaltningens gemensamma blankett för klagomål, synpunkter och förbättringsförslag.

Verksamheten informerar om rutiner för klagomålshantering via kvalitetsgarantin som ges till alla arbetstagare i början av året och via hemsidan till utomstående.

Medarbetarna 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.