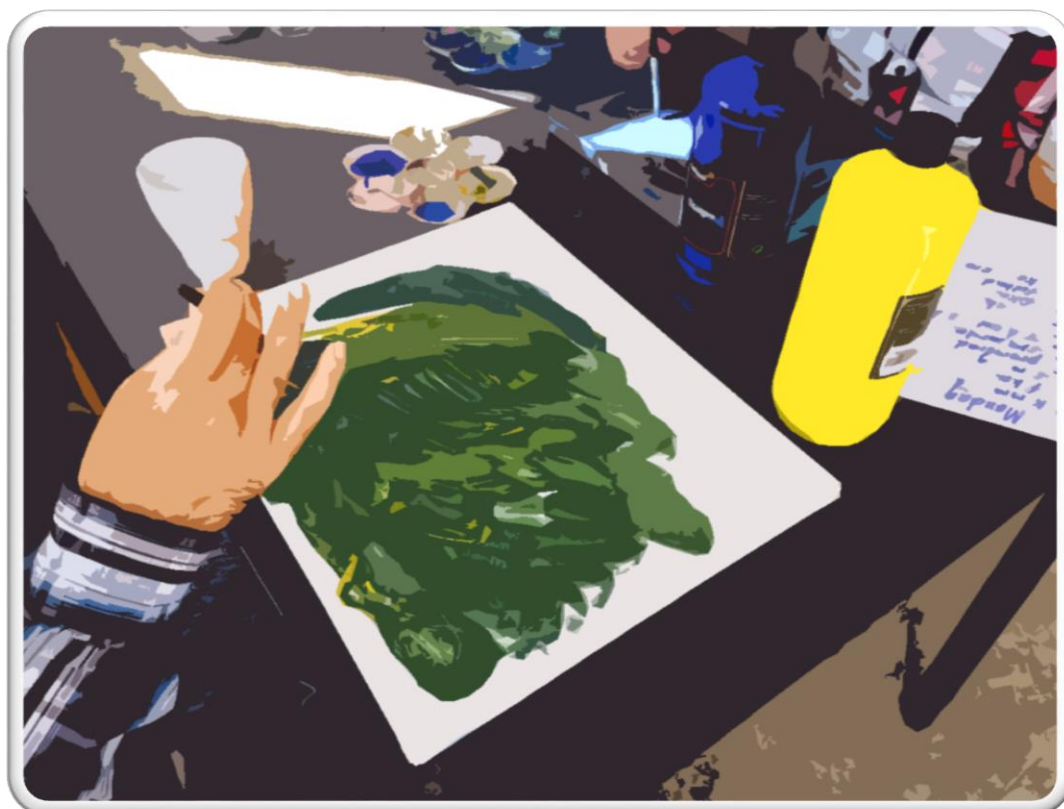


Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2018



Ålgryte daglig verksamhet

Administrativa uppgifter

Ålgryte daglig verksamhet

Odd Fellowvägen 26

127 32 Skärholmen

08-508 249 19

info.dagligverksamhet.skarholmen@stockholm.se

Enhetschef: Jens Wicksén

Tel: 08-508 249 84

E-post: jens.wicksen@stockholm.se

Antal anställda den 21 maj 2018: 11

Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter	2
Inledning	6
<i>Uppdrag</i>	6
<i>Verksamhetsidé</i>	6
<i>Kultur och skapande</i>	6
<i>Hälsa och friskvård</i>	8
<i>Arbete, sinnesstimulans och ADL-grupp</i>	9
<i>Organisation och ledningskultur</i>	9
<i>Enhetschef</i>	9
<i>Medarbetare och olika roller i verksamheten</i>	10
<i>Hantverkspedagog och kvalitetssamordnare</i>	10
<i>Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse</i>	11
Deltagare	12
Hur vi arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där deltagarna är i centrum	12
<i>Bemötande</i>	12
<i>Tydliggörande pedagogik</i>	12
<i>Lågaffektivt bemötande</i>	13
<i>Stödpersonens roll och vikten av samverkan</i>	13
<i>Pedagogiskt ramverk för hela stadsdelen</i>	14
<i>En trygg start på dagen</i>	15
<i>Vi ser varandra</i>	15
Hur vi gör deltagarna delaktiga	15
<i>Genomförandeplan</i>	16
<i>Deltagarråd</i>	16
<i>Trygghet är första steget till självständighet</i>	17
<i>Delaktighet i gemensamma aktiviteter</i>	17
<i>Fredagscafé: en bra start på helgen</i>	17
Redovisning och analys av resultaten från brukarundersökning 2017, samt hur vi arbetar med att ta tillvara resultaten	18
Chef- och ledarskap	20
Min ledarskapsidé och hur jag gör den känd och förankrad i organisationen	20
<i>Att vara verksamhetsnära</i>	20
<i>Att vara tydlig och ge återkoppling till medarbetarna</i>	20
<i>Att vara vänlig</i>	21

<i>Vad säger medarbetarna?</i>	21
Hur jag som chef utvärderar och utvecklar mitt ledarskap	22
Hur jag som chef försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i målluppfyllelsen	22
<i>Konkretisera målen i verksamhetsplanen</i>	23
Hur jag som chef skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos mina medarbetare	23
Hur jag som chef skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur vi arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov	24
Medarbetare	26
Beskrivning av värdegrund och grundsyn i vår verksamhet och hur de förankras och levandegörs i organisationen.....	26
Hur vi arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald	28
<i>Normkritik och HBTQ-diplomering</i>	28
<i>Deltagarens behov är avgörande vid aktiviteter – inte kön</i>	28
Hur vi arbetar för ett aktivt medarbetarskap	29
<i>Ansvar och ombud</i>	30
Redovisning och analys av resultaten från den senaste medarbetarundersökningen, samt hur vi arbetar med att ta tillvara resultaten	31
Resultat och analys	32
Redovisning och analys av resultat från 2017 års uppföljningar, samt hur vi arbetar med att ta tillvara resultaten	32
Redovisning av prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat och redogörelse för vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se	33
Från mål till uppföljning	34
Beskrivning av processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden vi gjorde när vi bestämde våra mål	34
Mål för verksamheten 2018	34
<i>Mål 1: Alla kvinnor och män inom daglig verksamhet har nära till skapande och kultur</i>	34
<i>Mål 2: Chefer och medarbetare har en gemensam bild av uppdraget och rätt kompetens för att nå verksamhetens mål</i>	35
<i>Mål 3: Chefer och medarbetare , kvinnor som män, tar ansvar för en god arbetsmiljö för att nå verksamhetens mål</i>	35
<i>Mål 4: Kvinnor och män lever ett självständigt liv utifrån sin förmåga</i>	36
<i>Mål 5: Kvinnor och män inom daglig verksamhet har inflytande</i>	37
Övriga mål:	37

Hur vår planering för årets uppföljning ser ut	38
Resursanvändning.....	39
Beskrivning av hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra åtaganden.....	39
Utveckling	40
Beskrivning av hur vi utvecklar verksamheten utifrån våra analyser av uppföljningar och resultat	40
Beskrivning av hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i vår verksamhet	40
Beskrivning av verksamhetens styrkor och svagheter samt våra möjligheter och hot, samt hur vi använder denna kunskap för att utveckla verksamheten	41
Beskrivning av hur vi delar med oss av våra goda exempel och hur vi lär av andra, samt använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten	42

Inledning

Uppdrag

På Ålgryte daglig verksamhet arbetar brukare med rätt till stöd och service enligt LSS. Brukare i verksamheten benämns "deltagare", vilket de även kommer att göra fortsättningsvis i denna text. Terminologin är en del i verksamhetens deltagarfokus, där just termen deltagare signalerar individens aktiva deltagande i verksamheten, både som individ och som del av en grupp. Ålgryte daglig verksamhet arbetar med personer som har rätt till daglig verksamhet enligt LSS (lagen om stöd och service för vissa funktionsnedsatta). LSS är en rättighetslag vari det definieras tre personkretsar som har rätt till stöd och service enligt denna lag. Daglig verksamhet (enligt 9§10 LSS) riktar sig mot de personer som tillhör någon av de definierade personkretsarna, som är i yrkesverksam ålder, som saknar förvärvsarbete och som inte utbildar sig. Det är personen själv som ansöker om daglig verksamhet och det är kommunen som bedömer varje enskild ansökan och avgör vem som får insatsen daglig verksamhet. Ålgryte daglig verksamhet riktar sig mot personkrets ett som omfattas av personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd.

På Ålgryte daglig verksamhet arbetar 11 medarbetare med 23 deltagare som har olika typer av funktionsnedsättningar såsom autismspektrumtillstånd, Downs syndrom och andra typer av både intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar.

Verksamhetsidé

Själva idén kring Ålgryte daglig verksamhet bygger i första hand på deltagarnas intresse och önskemål, men man kan säga att verksamhetens huvudinriktningar är kultur/skapande och hälsa/friskvård. Här kan deltagarna bland annat välja att arbeta kreativt med skapande och utöva fysisk aktivitet i någon av verksamhetens friskvårdsaktiviteter, men i verksamheten finns också möjlighet till andra aktiviteter. Till exempel kan deltagarna få sinnesstimulans genom våra sinnesrum, arbeta med "legoarbete" i vår hopprepstillverkning eller sortera pussel till Myrorna, lära sig aktiviteter för den dagliga livsföringen i ADL-gruppen, jobba med media och få stöd i mer individfokuserat arbete.

Kultur och skapande

Med utgångspunkt från Stockholms stads inriktningsmål "Ett Stockholm som håller samman" arbetar verksamheten mot enhetsmålet "Alla kvinnor och män inom daglig verksamhet har nära till skapande och kultur" (*för tydligare beskrivning av målet; se mål 1 på sidan 34*). Detta innebär att alla deltagare på Ålgryte daglig verksamhet ska ges möjlighet att utöva minst en kulturell aktivitet i veckan. Detta säkerställer vi genom schemaläggning i verksamhetens grundschema. I grundschema kan ansvarig stödperson snabbt se så att just dennes deltagare får det som hen ska enligt målsättningen och vid eventuella avvikelser kunna vidta åtgärder.

I verksamheten arbetar två hantverkspedagoger som bland annat har i uppgift att dela med sig av sina kunskaper till verksamheten och handleda och stötta sina kollegor, vilket ökar kompetensen i verksamheten. På Ålgryte daglig verksamhet ser vi skapande som något som ökar deltagarnas självförtroende, vilket på sikt kan bidra till ökad självständighet.

I skapandeverksamheten arbetar vi ofta i projektform. Projekten grundas alltid i deltagarnas synpunkter och önskemål. Då många av deltagarna i verksamheten kan ha svårt att uttrycka sig och framföra konkreta idéer snappar ofta någon av hantverkspedagogerna eller övriga medarbetare upp något som uttrycks av deltagarna i verksamheten, som vi tillsammans sedan spinner vidare på. Allt arbete i verksamheten utgår från deltagarnas förutsättningar och förmågor. Tydliggjord fysisk miljö och bemötande är ett fastslaget arbetssätt i verksamheten.

Ateljén där skapandeverksamheten bedrivs består av tre rum, varav två stora rum med stora fönster som ger mycket ljusinsläpp. I verksamheten kan deltagarna bland annat arbeta med måleri, tecknande, snickeri, textil och keramik. Keramik är en stor och viktig del av skapandeverksamheten och verksamheten har både drejskiva och ugn för bränning.



Bilden till vänster visar ett exempel från keramikverksamheten på Ålgryte.

På Ålgryte daglig verksamhet ses skapande snarare som en nödvändig del av verksamheten än som en tidsfördrivande aktivitet. Verksamheten använder skapande som ett sätt att utforska världen utanför och för att få deltagarna att känna sig delaktiga i samhället. Detta kan göras genom exempelvis studiebesök på olika museum och olika typer av projekt som innebär att deltagarna arbetar utanför verksamheten. Under våren 2017 skapade verksamheten ut en utställning som kom att kallas "Skog Åt Alla". Utställningen ställdes ut på Andra Hemmet i Skärholmens centrum och kom sedan att få en stor plats på Stockholms stads Goda Exempelmässa. Sammanlagt kom cirka 2000 personer att ta del av utställningen.

Ett annat projekt som verksamheten just nu arbetar med för att öka målgruppens delaktighet, inte bara lokalt på Ålgryte daglig verksamhet, är projektet "Funkissalongen". Projektet föddes egentligen för länge sedan, men tog fart i och med skogsprojektets avslut. Utgångspunkt är att kultur och skapande ska vara tillgängligt för alla, både att utöva och att ta del av. Så ser det inte riktigt ut i samhället idag. Det kan vara svårt för en person med funktionsnedsättning att ställa ut sin konst. Dels då det är svårt att veta vart man ska vända sig, dels genom att tro på det som man har skapat. Vi vet även att det är svårt för delar av målgruppen att ta del av konst idag, genom att bland annat besöka konsthallar och liknanden. Många personer med

funktionsnedsättning kan ha svårt för miljöer med mycket människor och höga ljud, vilket ofta kan förekomma på konsthallar och museer. Genom Funkissalongen vill vi skapa en miljö som möjliggör för vår målgrupp att både ställa ut sin konst, men också att ta del av konsten.

Hälsa och friskvård

Hälsa och friskvård är också en av våra större inriktningar på Ålgryte daglig verksamhet och alla deltagare har möjlighet att utöva någon form av fysisk aktivitet varje dag om så önskas. I verksamheten är två medarbetare huvudansvariga för området, vilket betyder att det är de som tar fram individuella träningsprogram och ser till att verksamhetens gym håller hög klass. Alla deltagare har möjlighet att få ett individanpassat träningsprogram inom hälsa och friskvård. Detta tas fram tillsammans med någon av våra friskvårdsansvariga i samråd med LSS-hälsans sjukgymnast, med utgångspunkt från deltagarens individuella förutsättningar gällande motorik, koordination, kondition, balans och styrka med mera.



Bilden till vänster är tagen vid en av våra friskvårdsaktiviteter.

Deltagare erbjuds både individ- och gruppbaseade aktiviteter. Bland annat utövas cirkelträning i verksamhetens gym, promenader i större grupper och fotboll på fotbollsplanen som ligger i nära anslutning till verksamheten. Deltagarna ges också möjlighet att utöva mer individuella aktiviteter som gym tillsammans med en handledare. Vi försöker även utnyttja den natursköna miljön som finns utanför dörren och promenera så mycket som möjligt året om.

För de deltagare som har större motoriska svårigheter har vi en aktivitet som vi kallar för "Sittande rörelse". Det som gör aktiviteten speciell är att alla, oavsett motoriska färdigheter, kan vara med i aktiviteten. En medarbetare håller i programmet och resterande medarbetare är med och stöttar deltagarna. En gång i veckan har vi även afrikansk dans. Denna aktivitet håller en ledare från Studieförbundet Vuxenskolan i och den är en av de aktiviteter som samtliga deltagare deltar i.

Arbete, sinnesstimulans och ADL-grupp

Förutom tidigare beskrivna områden kan våra deltagare arbeta med mer arbetsinriktade sysslor. Bland annat har vi hopprepstillverkning där vi har skapat aktiviteter för alla moment, från att skära hopprep till en specifik längd till att paketera dem. Hopprepstillverkningen är ett samarbete med ett företag i Uppsala, som levererar material till oss vid behov och hämtar färdiga hopprep när de är klara. Vi har även ett samarbete med Myrorna i Skärholmen där vi får lite olika arbetsuppgifter, såsom sortering av pussel och liknande.

I verksamheten finns möjlighet till sinnesstimulans i aktivitetsrummen Vita rummet och Minilagunen. I Vita rummet ges möjlighet till både ljusterapi och en lugn stund och här är deltagarna själva. I Minilagunen ges också möjlighet till lugn och ro, men här kan det vara fler än en deltagare samtidigt. I Minilagunen har vi arbetat fram en miljö som liknar en djungel och alla sinnen kan stimuleras genom ljus, ljud och känsel. Här finns det även en musiksång som ger deltagarna möjlighet att både höra och känna musiken.

Sedan våren har vi även en ADL-grupp i verksamheten. Denna grupp arbetar med att bibehålla och skapa nya förmågor hos våra deltagare, med fokus på aktiviteter som de kan ha nytta av i det dagliga livet. Exempel på sådana aktiviteter kan vara att tvätta i tvättmaskin, duka ett bord innan lunch, dammsuga eller moppa golvet, handla eller kanske att knyta skorna. De flesta av våra deltagare ingår i ADL-gruppen någon gång varje vecka.

Organisation och ledningskultur

Ålgryte daglig verksamhet är en av flera verksamheter inom avdelningen för omsorg om äldre och funktionsnedsatta i Skärholmens stadsdelsförvaltning. Inom avdelningen bedrivs verksamheter för både äldre och funktionsnedsatta (LSS), samt socialpsykiatri. Bland de verksamheter som riktar sig mot personer med funktionsnedsättning bedrivs både daglig verksamhet och boendeverksamheter i olika former.

Enhetschef

Daglig verksamhet inom LSS i Skärholmens stadsdelsförvaltning bedriver fem olika verksamheter, uppdelat på två enhetschefer. Under hösten 2016 genomgick daglig verksamhet en organisationsförändring och gick från en till två enhetschefer. I och med detta gjordes en uppdelning mellan enhetscheferna av verksamheterna utifrån hur de är belägna geografiskt. Tre verksamheter ligger i Skärholmen, Daglig verksamhet Skärholmen, och två ligger i Bredäng, Daglig verksamhet Bredäng. Ålgryte daglig verksamhet är en av två verksamheter inom Daglig verksamhet i Bredäng. Den andra verksamheten heter Slingan och ligger i samma hus som Ålgryte.

Medarbetare och olika roller i verksamheten

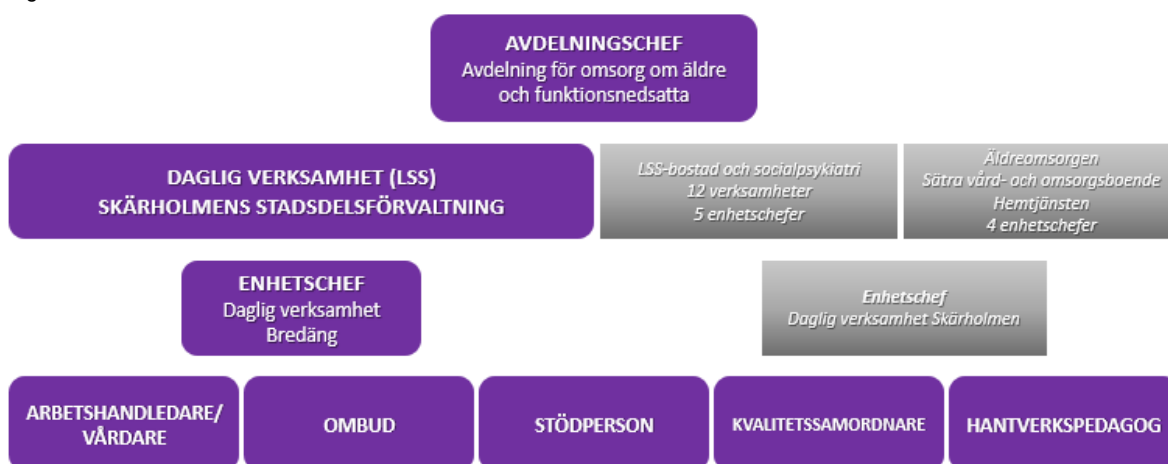
Andel medarbetare med relevant utbildning är ca 80%. Resterande 20% har en pågående utbildning genom Forum Carpe eller liknande organisationer. Medarbetare som arbetar i verksamheten är anställda som arbetshandledare/vårdare. Alla tillsvidareanställda medarbetare är stödperson till en eller flera av arbetsplatsens deltagare. Stödpersonen har ett övergripande ansvar för deltagarens vardag och placering i verksamheten (*för tydligare beskrivning av uppdraget; se rubrik "Stödpersonens roll och vikten av samverkan" på 13*).

På alla dagliga verksamheter inom Skärholmens stadsförvaltning finns det även olika ombudsroller uppdelade på olika ansvarsområden. Några av de ombudsroller som idag finns inom daglig verksamhet är personalombud, deltagarombud, säkerhetsombud, skyddsombud, läsombud, miljöombud och DigIT-ombud. Ombudsrollernas arbetsuppgifter varierar beroende på ansvarsområde (*för tydligare beskrivning av ombudsrollerna; se rubrik "Ansvar och ombud" på sidan 30*).

Hantverkspedagog och kvalitetssamordnare

Daglig verksamhet inom Skärholmens stadsdelsförvaltning har idag en anställd hantverkspedagog som arbetar 50% som hantverkspedagog och 50% som kvalitetssamordnare. Hantverkspedagogen ansvarar bland annat för att handleda medarbetarna inom skapande, följa upp olika projekt och hålla i cirklar med fokus på just skapande. Kvalitetssamordnaren har som uppdrag att stötta medarbetarna i det dagliga arbetet med allt från planering av verksamheten utifrån verksamhetens grundschema till upprättande av deltagarnas genomförandeplaner. Kvalitetssamordnaren blir på så sätt ett extra verksamhetsstöd för medarbetarna i det vardagliga arbetet.

I figuren nedan förtydligas organisationen inom avdelningen, samt hur de olika rollerna inom verksamheten som beskrivs framåt hänger samman.



Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse

Några av de lagar, förordningar och styrdokument som är av speciell betydelse för verksamheten är:

- **LSS (lagen om stöd och service för vissa funktionsnedsatta)**
Lagen ger särskilda rättigheter till en del personer med funktionsnedsättningar och ligger till grund för den verksamhet som vi bedriver. Enligt lagen ska insatsen främja jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet. Med det perspektivet i ryggen genomsyrar delaktighet- och jämlikhetstanken alla moment och aktiviteter i verksamheten. Lagen har alltså en avgörande betydelse för vårt gemensamma förhållningssätt och avspeglar sig i vår grundsyn och vårt bemötande.

Andra lagar och förordningar av betydelse:

- SoL (socialtjänstlagen)
- HSL (hälso- och sjukvårdslagen)
- AML (arbetsmiljölagen)
- Offentlighets- och sekretesslagen (OSL)
- SOSFS 2006:5 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning av ärenden och genomförande av insatser enligt SoL, LVU, LVM och LSS
- SOSFS 2014:2 Allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd enligt SoL och LSS

Deltagare

Hur vi arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där deltagarna är i centrum

Flera av verksamhetens åtaganden, utifrån Stockholms stads inriktningsmål "Ett demokratiskt hållbart Stockholm", syftar till hur vi som verksamhet bemöter våra deltagare och hur vi arbetar för att öka deras delaktighet och självbestämmande. Upplevelse av nöjdhet och personalens bemötande är två av de indikatorer som mäter enhetsmålet "Kvinnor och män lever ett självständigt liv utifrån sin förmåga" (*för tydligare beskrivning av målet; se mål 4 på sidan 36*). Vi arbetar och diskuterar ständigt bemötandefrågor i verksamheten och är väl medvetna om vikten av god samverkan med i första hand deltagaren, men också dennes övriga nätverk för att uppnå goda resultat hos deltagaren.

Bemötande

Bemötandet kan ses som två delar, där den ena delen av bemötandet utgörs av vårt gemensamma förhållningssätt utifrån verksamhetens värdegrund och grundsyn och den andra delen är det individuella bemötandet som har sin utgångspunkt i deltagarnas individuella behov. Rutiner, metodblad och genomförandeplan är viktiga dokument för arbetet med deltagarna. De ger en struktur i arbetet och garanterar också att varje deltagare får ett likvärdigt bemötande oavsett vem i personalgruppen som ger stöd i aktiviteterna. I det dagliga arbetet använder sig personalen av olika arbetssätt och metoder såsom tydliggörande pedagogik, lågaffektivt bemötande med mera.

Tydliggörande pedagogik

Genom att arbeta med tydliggörande pedagogik skapar vi förutsättningar för deltagarna att förstå och hantera sin vardag. Detta genom att utgå från deltagarnas individuella behov möjliggör vi inflytande i utformandet i de individuella insatserna och i den dagliga verksamheten i stort. För de flesta av våra deltagare är det väldigt viktigt att veta vad man ska göra, med vem man ska göra det, vart man ska göra det och hur länge. Genom att arbeta med tydliggörande pedagogik får våra deltagare svar på dessa frågor. Vi har tydliggjort den fysiska miljön med bland annat pilar och skyltar som visar vart man är och vart olika rum och aktiviteter ligger. Vi tydliggör vardagen för våra deltagare genom dagsplanering, veckoplanering eller årsplanering. Detta kan se olika ut beroende på deltagarnas individuella behov av struktur och förutsägbarhet. Det ska alltid framgå tydligt för våra deltagare vem de ska vara med, både andra deltagare och personal.

På Ålgryte daglig verksamhet anpassar vår kommunikation utifrån deltagarens individuella förutsättningar, genom bland annat skriftlig information, bildstöd och TAKK (Tecken som Alternativ och Kompletterande Kommunikation) som innebär att du förstärker det talade språket med stödtecken. Flera av våra deltagare har ett annat modersmål än svenska och där är mångfalden i personalgruppen en styrka och innebär att deltagaren har möjlighet att

kommunicera med personal på sitt modersmål vid behov. Vid den gemensamma morgonsamlingen för deltagarna använder vi teckenkommunikation och hela deltagargruppen uppmuntras att delta. På så vis bidrar vi till att den enskilde deltagaren ges fler uttrycksmöjligheter.

Lågaffektivt bemötande

På Ålgryte daglig verksamhet arbetar vi lågaffektivt i vårt bemötande mot våra deltagare. Detta är en metod för hantering av problemskapande beteende. Bo Hejlskov, en av de främsta företrädarna för lågaffektivt bemötande, definierar problemskapande beteende som beteende som upplevs som problematiska hos omgivningen. Många pedagogiska och psykologiska metoder fokuserar på att ändra beteenden, vilket har visat sig vara svårt hos personer med utvecklingsstörning och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som autism. Bo Hejlskov menar att det inte är personen med beteendet som har problem utan omgivningen och därför är våra metoder och känslan av säkerhet avgörande för om ett beteende är problemskapande eller inte. Han menar att ett beteende aldrig uppstår i ett vakuum, utan att ett beteende uppstår i samspel med omgivningen.

Att arbeta lågaffektiv innebär alltså rent konkret att vi lyfter fokus från att förändra ett beteende till att skapa verktyg för att hantera svåra situationer utan att trappa upp konflikten, utvärdera situationen och skapa handlingsplaner för att situationen inte ska uppstå igen.

Stödpersonens roll och vikten av samverkan

Den viktigaste personen för att garantera deltagarens möjligheter till inflytande och delaktighet i verksamheten är stödpersonen. Stödpersonen ansvarar för att deltagarens behov och önskemål tas tillvara i enlighet med beställningen från biståndshandläggaren. Deltagaren medverkar i så stor utsträckning som möjligt vid upprättandet av en genomförandeplan. I genomförandeplanen beskrivs hur varje insats ska genomföras praktiskt. Där tydliggörs också deltagarens grad av självständighet vid momenten samt behov av personalstöd och hur stödet ska ges.

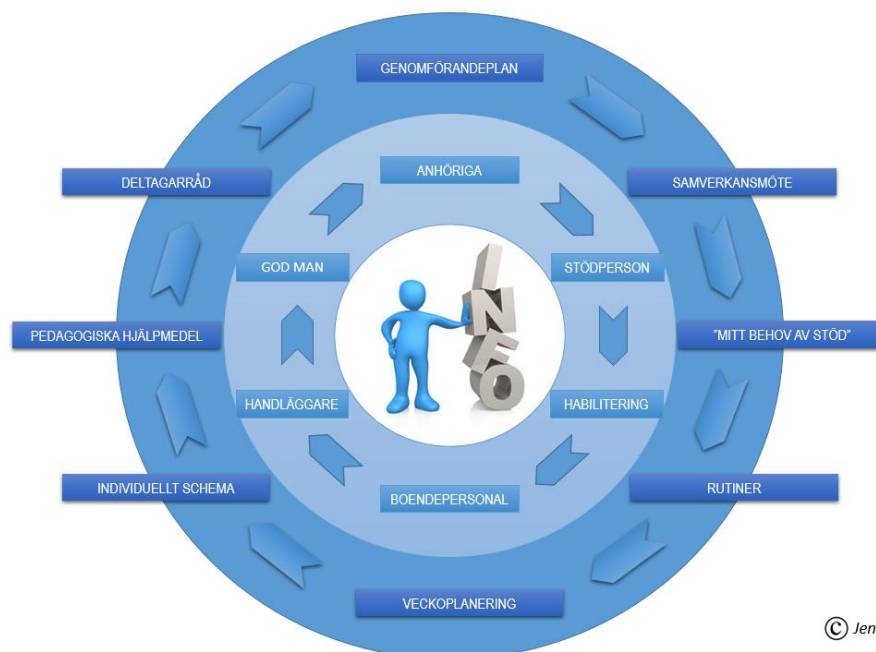
Vid start i verksamheten tilldelas varje deltagare en stödperson. Det är deltagarombudet i verksamheten som utser stödperson och ansvarar för att varje deltagare har en stödperson och minst en ersättare. Deltagarna informeras om möjligheten att byta stödperson om de önskar detta. Inventering av stödpersonslistor görs regelbundet vid verksamhetsmöten eller planeringsdagar för att säkerställa att antal deltagare är jämnt fördelat över stödpersonerna i personalgruppen. Detta för att undvika hög arbetsbelastning och garantera att alla deltagare får tid för samtal och uppföljning med sin respektive stödperson.

Stödpersonens uppdrag är särskilt viktigt för att säkerställa deltagarens delaktighet och inflytande. Detta hänger ihop med bemötande då tillit och förtroende är avgörande för att bygga en god kommunikation. När en deltagare är ny i verksamheten eller börjar med en ny aktivitet är stödpersonen med i introduktionen till aktiviteten. Detta blir ett sätt att bygga upp en relation mellan stödperson och deltagare när deltagaren är ny i verksamheten och säkerställer också

att aktiviteten anpassas utifrån deltagarens förutsättningar som beskrivits i genomförandeplanen. Trygghet är en viktig faktor för att motivera och utveckla deltagaren i de olika aktiviteterna.

På Ålgryte daglig verksamhet arbetar vi alltså med stort deltagarfokus, där deltagaren är den viktigaste informationskällan. Det är deltagaren som sitter inne på information om hur denne vill bli bemött och vilket typ av stöd som behövs. Verksamheten samverkar med anhöriga, gruppbostad, god man och andra viktiga personer i deltagarens nätverk för att säkerställa en god kvalitet i utförandet.

Figuren nedan (vår så kallade Deltagar- och delaktighetsmodell) beskriver hur vi med tillsammans med deltagarens nätverk, med utgångspunkt från deltagaren, arbetar fram det stöd som hen är i behov av. Detta är ett ständigt arbete som aldrig tar slut, vilket symboliseras genom pilar som går runt utan slut.



Pedagogiskt ramverk för hela stadsdelen

I arbetet för att säkerställa ett gott bemötande mot våra deltagare och för att alla medarbetare ska ha samma förutsättningar att ge våra deltagare ett gott bemötande, har vi i stadsdelen under 2018 startat projektet "Pedagogiskt ramverk". Ålgryte daglig verksamhet har under de senaste två åren arbetat intensivt med att höja den pedagogiska nivån i verksamheten, bland annat genom att implementera ett arbetssätt som till stor del baserats på tydliggörande pedagogik. Det har bland annat inneburit att vi tydliggjort den fysiska miljön, men också att vi arbetat på individnivå genom bland annat individuella scheman och planeringar. I brukarundersökningarna från 2016 och 2017 visade detta goda resultat och vi kan se en positiv ökning av brukarnas upplevelse av delaktighet och nöjdhet. Om man ser på motsvarande resultat på brukarundersökning på förvaltningens grupp- och servicebostäder i egen regi har motsvarande positiva utveckling i brukarundersökningarna uteblivit. I förvaltningens egen

uppföljning av bostäderna har också konstaterats att det på många enheter saknas arbetssätt kring tydliggörande pedagogik.

Det pedagogiska ramverket är något som kommer att införas i stadsdelens alla LSS-verksamheter i egen regi och det ligger som en aktivitet i verksamhetsplanen 2018 för avdelningen. Ramverket kommer att innehålla ett antal delar med bland annat en webutbildning som alla medarbetare ska genomgå för att så småningom bli certifierade.

Syftet med ett pedagogiskt ramverk är alltså att skapa en gemensam bild av uppdraget och att säkerställa att alla medarbetare inom avdelningen har samma kunskap.

En trygg start på dagen

När en deltagare anländer på morgonen till Ålgryte daglig verksamhet blir hen mottagen av två morgonvårdar. Vårdskapet sker enligt ett roterande schema där alla i personalgruppen turas om att agera morgonvård. Rutinen gör att övrig personal kan träffas varje morgon för att planera för den aktuella dagen, säkerställa bemanning och gå igenom inplanerade uppföljningar eller avvikelser. Detta skapar en struktur kring dagen och garanterar att samtliga deltagare ges möjlighet till sina planerade insatser och att dessa kan utföras med god kvalitet. Stunden på morgonen tillsammans med morgonvårdarna är också ett sätt för deltagarna att kunna få tid till social samvaro innan dagens aktiviteter påbörjas. Det blir också tydligt för deltagarna vem eller vilka i personalgruppen de kan vända sig till då morgonvården inte har andra åtaganden under morgonen och därför med full uppmärksamhet kan bemöta frågor och ge stöd vid behov.

Vi ser varandra

Minst lika avgörande för trygghet, där såväl deltagare som personal blir sedda och bekräftade, är de små handlingarna som inte nödvändigtvis finns nedskrivna i rutiner, men som vi värnar om varje dag och som utgör ett slags fundament i hela verksamheten. Det är det personliga mötet. Att hälsa på varandra, ett leende eller en kram är så oerhört viktiga bitar för att bygga upp det nödvändiga förtroendet gentemot varandra – att visa genom ord och handling att vi ser och respekterar varandra. En god sammanhållning och samarbeten är nyckeln till en verksamhet där alla känner sig trygga och blir bekräftade.

Hur vi gör deltagarna delaktiga

För att säkerställa deltagarnas upplevelse av inflytande, utifrån enhetsmålet "Kvinnor och män inom daglig verksamhet har inflytande" (*för tydligare beskrivning av målet; se mål 5 på sidan 37*), arbetar vi med en indikator som mäter deltagarnas upplevelse av att de kan bestämma vad de ska göra i sin dagliga verksamhet. 2017 upplevde 91 procent att de varit med och planerat sin dagliga verksamhet. För att bibehålla och utveckla detta resultat arbetar vi under 2018 vidare med delaktighet och inflytande genom bland annat intensivt arbete med deltagarnas genomförandeplaner, deltagarråd och fortsatt arbete mot trygghet.

Genomförandeplan

I verksamhetsplanen 2018 ska verksamheten svara upp mot indikatorn ”Jag har varit med och planerat min dagliga verksamhet”, vilket är en indikator syftar till att mäta graden av deltagarnas upplevelse av delaktighet. Det enskilt viktigaste arbetsverktyget för att göra deltagarna delaktiga i verksamheten är genomförandeplanen och de uppföljningar som görs tillsammans med stödpersonen. Genomförandeplanen formulerar insatserna och det praktiska genomförandet och tar tillvara deltagarens önskemål och intressen.

Genomförandeplanen ligger till grund för metodblad, scheman och andra rutiner av betydelse för det dagliga arbetet tillsammans med deltagaren. Målsättningen är att varje deltagare ska ges förutsättningar att medverka vid upprättandet av planen och kunna tillgodogöra sig innehållet i den mån det är möjligt. Stödpersonen ansvarar även för att informera den övriga personalgruppen om insatserna i genomförandeplanen och fortlöpande uppdatera personalgruppen om förändringar eller revideringar som gjorts vid uppföljningar. Vidare fungerar stödpersonen som den främsta kontakten mellan verksamheten och deltagarens anhöriga, biståndsbedömare, god man eller andra externa kontakter i deltagarens närhet.

En förutsättning för att alla deltagare ska kunna vara delaktiga i arbetet med genomförandeplanen är såklart att alla deltagare har en genomförandeplan och för att lägga lite extra fokus på vikten av detta svarar verksamheten upp mot en indikator i verksamhetsplanen som mäter just antal aktuella genomförandeplaner. I 2017 års verksamhetsberättelse kunde Ålgryte daglig verksamhet redovisa 100 procent på denna indikator och vi förväntar oss samma resultat under 2018.

Deltagarråd

I arbetet med att öka deltagarnas möjlighet till inflytande och delaktighet utifrån indikatorn ”Jag kan prova nya arbetsuppgifter om jag vill” samt ”Jag lär mig nya saker på daglig verksamhet”, införde vi under 2017 en ny aktivitet som vi kallar för deltagarråd.

Genom deltagarrådet ges deltagarna möjlighet att utöva ett reellt inflytande i verksamhetens planering och aktiviteter. Det kan handla om att deltagarna själva väljer vilken mat som ska beställas till verksamheten eller kommer med önskemål om utflyktsmål/ studiebesök. Viktiga samhällshändelser eller teman kan också diskuteras, just nu pågår ett informationsarbete om hur riksdagsvalet fungerar och vad en demokrati är.

Deltagarrådet fungerar också som ett forum för att föra fram synpunkter på verksamheten och aktiviteter. Synpunkter kan föras fram under mötestillfällena eller lämnas på lappar i en postlåda som finns i verksamheten. Dessa synpunkter tas upp under deltagarråden och diskuteras där. Sedan tar ansvarig medarbetare med sig detta till medarbetarnas verksamhetsmöte, för att återkoppla eventuella förändringar till deltagarna vid nästkommande deltagarråd.

Trygghet är första steget till självständighet

Trygghet innebär ökad möjlighet till självständighet, där deltagaren kan känna tillit till den egna förmågan att utföra ett visst moment, utan att vara beroende av fysiskt stöd från personalen. Detta tillämpas genomgående i verksamhetens aktiviteter genom att medarbetare i den mån det är möjligt "arbetar med händerna bakom ryggen", alltså att närvara i aktiviteterna och ge stöd vid behov men försöka att minimera sin aktiva roll i själva utförandet. Målsättningen är att utifrån detta arbetssätt kunna ersätta medarbetarnas roll med olika typer av hjälpmedel, såsom instruktioner, scheman och sociala berättelser med mera.

Delaktighet i gemensamma aktiviteter

Delaktighet innebär inte enbart att se till de individuella behoven i de olika aktiviteterna. Det handlar också om att få deltagaren att känna sig som en del av gruppen och få möjligheter till socialt samspel. Varje morgon hålls en gemensam morgonsamling för alla deltagare. Där går vi igenom schema för dagen och andra händelser: dagens datum och veckodag, namnsdagar, dagens maträtt enligt matsedeln. Morgonsamlingen är också ett forum för frågor och synpunkter. Ibland diskuteras olika teman eller aktuella händelser. Vid morgonsamlingen används TAKK för att förstärka och utveckla deltagarnas språk. Samtliga närvarande vid morgonsamlingen uppmuntras delta i att använda tecken och på så vis bygger vi fler kommunikationsvägar och kan förstärka språket oavsett om man har ett talat språk eller inte.

Fredagscafé: en bra start på helgen

Ett gott exempel på deltagarfokus är vårt Fredagscafé. Det är ett uppskattat inslag varje fredag, såväl av deltagare som av personal. Deltagarna har en avgörande roll i fredagscaféet då det är de själva som står för underhållningen. På förmiddagar har deltagare möjlighet att vara med i en bakgrupp som gör de bakverk som serveras på caféet. Bakgruppen utgår från en receptsamling där bakningens olika steg förtydligas med bild, text och symboler.

Trots gott fika är det musikunderhållning som de flesta ser fram emot. Hela verksamheten samlas gemensamt för ett trevligt avslut på veckan. Alla deltagare som vill får sjunga och ackompanjeras på gitarr av en cirkelledare från Studieförbundet Vuxenskolan. Deltagarna bestämmer själva vad de vill sjunga och många har sina personliga favoritlåtar som de återkommande framför.

Vi framhåller ofta fredagscaféet som ett exempel på den särskilda stämning som präglar verksamheten. Just den stämningen är svår att sätta ord på och vi bjuder därför in andra verksamheter i Skärholmens stadsförvaltnings egen regi, anhöriga eller nämndens politiker för att ta del av detta. Fredagscaféet är också ett tillfälle för att uppmärksamma födelsedagar, nyanställd personal eller vikarier under festliga former. Som besökare ska man inte bli förvånad om man uppmanas av deltagarna att komma fram och presentera sig i mikrofonen eller blir uppbjuden till dans.

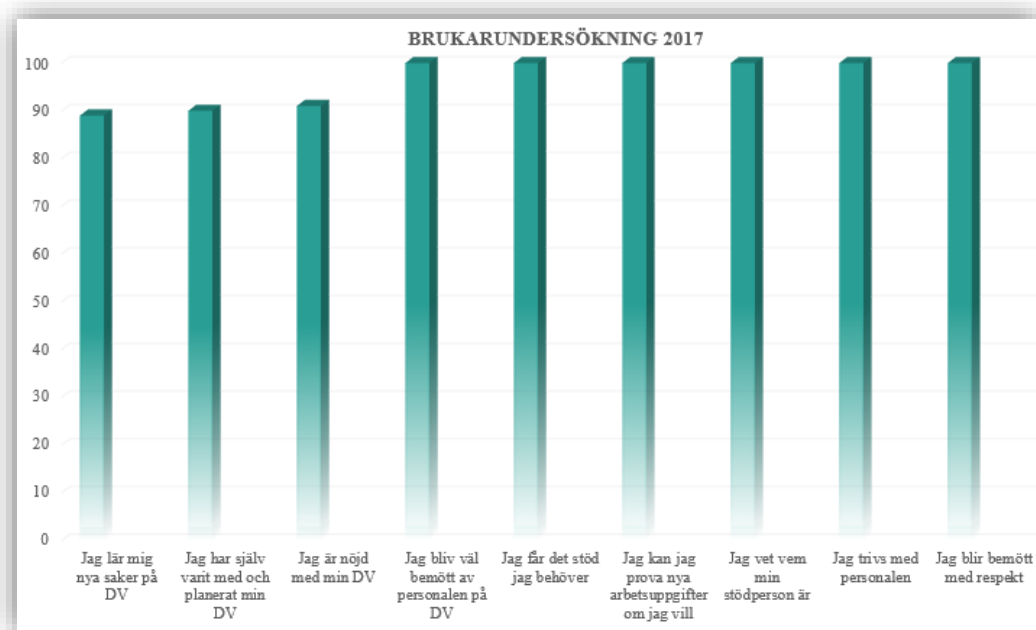
Redovisning och analys av resultaten från brukarundersökning 2017, samt hur vi arbetar med att ta tillvara resultaten

Resultatet från brukarundersökningen 2017 visade goda resultat för Ålgryte daglig verksamhet. Det samlade resultatet för nöjdhetsindex visade 93 procent, vilket vi är väldigt nöjda med.

2016 års resultat var också väldigt goda och på många sätt svåra att leva upp till. De visade bland annat att 92 procent av deltagarna upplevde att de kunde prova nya arbetsuppgifter. För att öka resultatet till 100 procent i nästkommande undersökning startade vi bland annat deltagarrådet, där en av huvudpoängerna är att deltagarna ges möjlighet att framföra synpunkter och idéer. Resultatet blev att vi 2017 fick 100 procent på denna fråga.

Vi står återigen inför en stor utmaning gällande att bibehålla ett gott resultat från 2017 och för att lyckas med detta diskuterar vi ständigt deltagarnas behov, möjlighet till delaktighet och hur vi som arbetsgrupp kan utveckla detta vidare. Dessa diskussioner sker framförallt på verksamhetens morgonmöten och verksamhetsmöten.

Diagrammet nedan visar ett utdrag av resultatet för Ålgryte daglig verksamhet från brukarundersökningen 2017.



Där vi dock kan se en liten försämring i 2017 års brukarundersökning är i frågan om deltagarna upplever att de lär sig nya saker, där resultatet gått från 100 till 89 procent. Vi kommer att fortsätta arbeta delaktighet och inflytande med deltagarråden och uppmuntra deltagarna till att själva komma med nya idéer.

En aspekt som är viktig att ha med i analysen av 2017 års resultat är att endast 9 procent som själva svarade på enkäten, 45 procent med hjälp av någon annan och 45 procent någon annan.

Hur detta påverkar resultatet är såklart svårt att säga. Det är svårt för någon annan att bedöma om en viss deltagare exempelvis upplever att de läs sig nya saker i verksamheten, men huruvida det påverkar resultatet positivt eller negativt är svårt att uttala sig om.

Chef- och ledarskap

Min ledarskapsidé och hur jag gör den känd och förankrad i organisationen

Verksamhetens kvalitet utgår från medarbetarna och deras förutsättningar och kompetenser. Genom att tillvarata medarbetarnas styrkor tror jag att vi skapar en arbetsplats som genomsyras av ansvar, lust och självständighet och min ledarskapsidé bygger på ett närvarande ledarskap, tydlighet och vänlighet.

Att vara verksamhetsnära

Ett verksamhetsnära ledarskap innebär för mig både att vara närvarande rent fysiskt och att vara väl insatt i verksamheten. Att vara närvarande rent fysiskt skapar en tillgänglighet för medarbetarna, vilket skapar förutsättningar för snabba beslut och stöd för gruppen i olika frågor som uppstår. För mig är det viktigt att medarbetarna kan få tag i mig och vet vart jag befinner mig de dagar jag inte är i verksamheten. Detta tror jag skapar en trygghet och förtroende hos medarbetarna, vilket jag tror leder till delaktiga och ansvarstagande medarbetare. I årets medarbetarundersökning uppgav 88 procent att de kunde få tag i sin chef när de behövde det.

Att vara verksamhetsnära ger mig även insyn och kunskap kring verksamheten och deltagarna. Förhållningssättet skapar förtroende för mig som enhetschef, vilket är en förutsättning för att kunna leda och utveckla arbetsgruppen. Kunskap kring verksamheten ger mig också möjlighet att inta en coachande roll gentemot medarbetarna, dels i de vardagliga frågor som dyker upp, dels kring olika typer av pedagogiska frågor som uppstår. Med bakgrund som handledare och utbildare inom autismområdet och med utbildningsbakgrund med tonvikt på pedagogik brinner jag för just verksamhetsnära frågor. I möjligaste mån deltar jag även vid uppföljningar kring verksamhetens deltagare. Detta dels för att öka min kunskap kring varje individ, dels för att bidra med mina kunskaper om målgruppen.

Att vara tydlig och ge återkoppling till medarbetarna

Stor del av den dialog som sker mellan mig och medarbetarna sker under så kallade informella former. Det kan vara i samband med en situation i verksamheten som skapar ett behov av debriefing eller råd och stöd hos medarbetaren. Genom ett verksamhetsnära ledarskap skapar jag mig en tydligare bild av varje medarbetares styrkor och eventuella brister. Ett verksamhetsnära ledarskap ger mig en bra grund för att kunna ge medarbetarna återkoppling, både i det dagliga arbetet men även under våra medarbetar- och lönesamtal. Vid återkoppling och feedback till en enskild medarbetare har jag följande frågeställningar som utgångspunkt:

1. *Vill jag att medarbetaren ska sluta göra något?*
2. *Vill jag att medarbetaren ska börja göra något?*
3. *Vill jag att medarbetaren ska fortsätta göra något?*

Om jag vill ha en förändring som bygger på att jag vill att en medarbetare ska sluta göra något är det viktigt att jag är konkret. Det måste vara tydligt för medarbetaren vad hen ska sluta och varför. Vill jag att medarbetare ska börja göra något så är det viktigt att jag tydliggör vad jag upplever saknas i arbetet och varför det är viktigt att det görs. Det är då även viktigt att hänvisa till de rutiner som finns i verksamheten för att medarbetaren ska förstå hur hen ska göra. Den enklaste typen av feedback upplever jag är när jag vill att en medarbetare ska fortsätta att göra något. Denna typ av feedback bygger på att medarbetaren redan gör något som är bra och att jag som chef ser detta och vill att hen gör mer av det.

Att vara vänlig

Att vara snäll och vänlig är en bra egenskap och som chef anser jag att denna egenskap är extra viktig. Vänlighet innebär för mig att jag i möjligaste mån försöker gå mina medarbetare till mötes. Om någon medarbetare har en idé om ett projekt eller önska prova något nytt i verksamheten är det sällan jag säger nej. Tanken med detta är att uppmuntra initiativtagande och det egna drivet hos medarbetarna, vilket skapar motivation, engagemang och tillit hos medarbetarna. Ledarskapsidén bygger på en tanke om rätt person på rätt plats och för att detta ska möjliggöras måste medarbetarna ges möjlighet att testa. På Ålgryte daglig verksamhet innebär detta bland annat att de olika rollerna och ansvaren i verksamhetens ska tilldelas de medarbetare som har ett genuint intresse för respektive område. Jag tror att passion är en viktig drivkraft i en verksamhet som Ålgryte daglig verksamhet.

Vad säger medarbetarna?

Med utgångspunkt från resultatet för enhetsmålet "Chef och medarbetare, kvinnor som män, tar ansvar för en god arbetsmiljö för att nå verksamhetens mål" (*för tydligare beskrivning av målet; se mål 2 på sidan 35*). i verksamhetsplanen 2018, kan vi dra slutsatsen att ledarskapsidén gett goda resultat. På indikatorn "Andel medarbetare som upplever att de får tag i sin chef när de behöver det" är resultatet 88 procent, vilket i sig är ett resultat av ett verksamhetsnära ledarskap. På indikatorerna "Andelen medarbetare som upplever att de har möjlighet att påverka hur de ska utföra sitt arbete" och "Andelen medarbetare som upplever att de får stöd och hjälp i prioriteringar mellan arbetsuppgifter när det behöver det" är resultatet 82 respektive 88 procent.

Resultatet på ledarskapsindex (90 procent) och motivationsindex (85 procent) i årets medarbetarenkät tyder också på att ledarskapsidén fungerar och framförallt att den är väl förankrad hos medarbetarna.

Hur jag som chef utvärderar och utvecklar mitt ledarskap

Utvärdering av ledarskapet tycker jag sker mer eller mindre hela tiden. Det sker bland annat genom handledning, vid avstämning med economicontroller, vid möte med min chef, i det dagliga mötet och i samtal med medarbetarna och under verksamhetens olika möten. Under året inkommer också resultat från medarbetarundersökningen som ger mig en indikation på både utvecklingsområden och sådant som fungerar väl och bör vårdas.

Jag har regelbunden handledning, där vi tar upp situationer som kan kännas svåra att handskas med eller bara reflektera över ledarskapet. Inför varje handledningstillfälle brukar handledaren ge en uppgift som jag ska fundera kring till nästa tillfälle vilket även ställer krav på mig, men om det är akuta situationer som uppstått så går dessa alltid först.

Resultatet från medarbetarundersökningen gör jag alltid en analys av. I analysarbetet kollar jag närmare på de delar som sticker ut, antingen negativt eller positivt. Dessa delar presenterar jag sedan för medarbetarna under verksamhetsmöte eller planeringsdag. I den mån jag får direkt feedback av gruppen på ett utvecklingsområde försöker jag göra en bedömning av huruvida det är enstaka individers uppfattning eller en generell uppfattning bland medarbetarna. Visar det sig att det är flera medarbetares uppfattning att jag brister inom något område tar jag med mig detta och skapar en handlingsplan. Om det exempelvis skulle visa sig att medarbetarna upplever brist på återkoppling skulle jag skapa en handlingsplan som bygger på en rutin för återkoppling till medarbetarna.

Samtal med medarbetarna sker i olika former. Det kan vara informella samtal som sker dagligdags mellan chef och medarbetare i verksamheten, men även mer formella medarbetarsamtal som jag som enhetschef håller årsvis. Medarbetarsamtalen brukar jag säga till medarbetarna att det är deras samtal, men de är även en möjlighet för mig som chef att få feedback på mitt ledarskap. Vissa av de punkter som framkommer i medarbetarundersökningen kan jag komma att ta med mig in i medarbetarsamtalen. Detta för att jag vet att många upplever det lättare att framföra sin åsikt under ett enskilt samtal än i grupp, vilket på sikt möjliggör och ett mer individbaserat bemötande från mig som chef gentemot mina medarbetare. Även om jag inte kan utveckla mitt ledarskap efter varje medarbetares individuella behov kan jag i alla fall anpassa mitt bemötande i de fall där jag bedömer det nödvändigt. Detta i och med att medarbetarna är olika individer med olika behov.

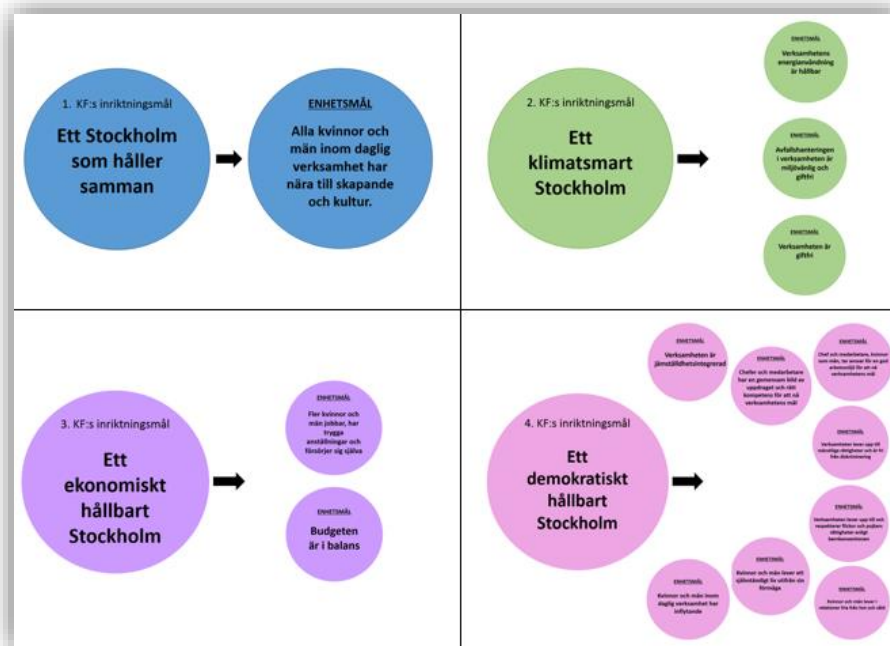
Hur jag som chef försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen

Verksamhetsplanen är det verktyg och det dokument där vi som verksamhet visar vad vi ska göra under kommande år för att bidra till att utveckla Stockholms stad. Det är vårt sätt att som en liten del av staden bidra till helheten.

De flesta enhetsmålen i verksamhetsplanen är styrda från stadsdelsnämnden. Istället för att ta fram egna enhetsmål lägger vi som enhet stort fokus på att försöka hitta indikatorer och aktiviteter som känns relevanta och väl förankrade i verksamheten.

Konkretisera målen i verksamhetsplanen

För att tydliggöra vilka mål som just vår verksamhet arbetar mot, vad vi ska göra, hur vi ska göra det och vem som ska göra vad, har vi brutit ned och konkretiserat verksamhetsplanen. Målen finns lättillgängliga och synliga på medarbetarnas kontor där de är uppsatta på väggen och kategoriserade utifrån de olika inriktningsmålen.



Den här bilden visar hur vi har tydliggjort verksamhetsplanen och enhetsmålen genom att kategoriserat målen med olika färger, beroende på vilket inriktningsmål som respektive mål tillhör.

Verksamhetens åtaganden följs upp och går igenom tre gånger under året under APT-träffar (arbetsplatsträffar), i samband med att tertialrapportering eller verksamhetsberättelse ska skrivas. Detta finns tydligt beskrivet i årshjulet för uppföljningar. Ansvarig ansvarar även för att rapportera status kring målet. Vid eventuella avvikelser vidtas lämpliga åtgärder. Resultatet i årets medarbetarenkät visade att 94 procent upplevde att de var insatta i verksamhetens mål.

Hur jag som chef skapar förutsättning för och tar vara på engagemanget hos mina medarbetare

Medarbetarna på Ålgryte daglig verksamhet är väldigt engagerade och kreativa. För mig som chef är det viktigt att medarbetarna upplever att de får gehör och feedback på sina tankar och idéer, vilket jag arbetar för genom det tidigare beskrivna verksamhetsnära ledarskapet, men en förutsättning för att detta ska efterlevas är att verksamheten har en tydlig grundstruktur.

En viktig komponent för att skapa engagemang hos medarbetarna är känslan av delaktighet. Delaktighet både i de större beslut som fattas och i det dagliga arbetet i verksamheten. För att skapa delaktighet för medarbetarna på Ålgryte daglig verksamhet har jag skapat en struktur

kring det dagliga arbetet som bygger på en tydlig fördelning av de olika ansvarsområdena under dagen. Det ska tydligt framgå vem som ska göra vad och när.

Ett exempel på ovanstående är att vi vid deltagarna ankomst och hemgång har vad vi kallar för morgonvärdar och hemgångsvärdar. De ska säkerställa att deltagarna tas emot på ett bra sätt och även att de lämnar verksamheten på ett bra sätt. Vem som är morgonvärd respektive hemgångsvärd står i angivet i planeringsöversynen. Här säkerställs även att all personal får dokumentationstid varje dag, samt att det finns personal avsatt för städ av verksamheten varje dag. Det står även angivet vem som ansvarar för att hålla i morgonsamlingen med deltagarna respektive dag.

Varje dag börjar med ett planeringsmöte följt av ett morgonmöte, där jag som enhetschef i möjligaste mån är delaktig. Planeringsmötena hålls av medarbetarna och de hålls av olika medarbetare olika dagar. På planeringsmötena planeras dagen utifrån eventuella förändringar som sker i och med sjukdom, deltagarnas mående med mera. Planeringen utgår dock alltid från verksamhetens grundschema. Morgonmötet, som är en timme varje dag, har olika teman de olika dagarna. De olika temana är kvalitet, tydliggörande pedagogik, deltagarkonferens, veckoplanering och allmänt fix.

Vad jag kan se i årets medarbetarenkät är att faktorn styrning inom AMI har ökat från 83 till 89 procent, vilket är ett tecken på att medarbetarna upplever tydlighet och struktur i verksamheten. Kollar vi även på andelen medarbetare som ser fram emot att gå till arbetet, som är en av indikatorerna i verksamhetsplanen 2018 som mäter enhetsmålet "*Chef och medarbetare, kvinnor som män, tar ansvar för en god arbetsmiljö för att nå verksamhetens mål*" så visar resultatet på 94 procent, vilket är ett väldigt gott resultat.

Hur jag som chef skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur vi arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov

På Ålgryte daglig verksamhet arbetar vi med olika typer av pedagogiska arbetsmetoder och förhållningssätt där en av de främsta metoderna vid bemötande av vår målgrupp är tydliggörande pedagogik. Flera av medarbetarna har gått utbildning i TEACCH (**T**reatment and **E**ducation of **A**utistic and related **C**ommunication handicapped **C**hildren, som är grunden för tydliggörande pedagogik. För att bibehålla kunskapen hos dessa medarbetare och föra vidare kunskap till andra medarbetare, har vi ett schemalagt tillfälle per vecka där vi diskuterar behovet av tydliggörande pedagogik i verksamheten, samt tar fram material och metoder för våra deltagare. Detta är både ett lärotillfälle för medarbetarna och ett tillfälle att utveckla verksamheten för våra deltagare. Som chef agerar jag även handledare i frågor som rör pedagogiska utmaningar i verksamheten. Det kan vara frågor som handlar om allt från hur vi ska bemöta en viss deltagare till hur vi ska anpassa ett pedagogiskt material.

Vi behöver ständigt utveckla våra metoder och för det krävs engagemang och nyfikenhet hos medarbetarna. Vid flera tillfällen har vi uppmärksammat behov hos deltagarna där vi inte har den kunskap som behövs för att möta behoven. I första hand vänder vi oss till Forum Carpe (en kommungemensam funktion för kompetensutveckling) för att se vad de har att erbjuda. Vi tillfällen har vi tagit in extern handledning för exempelvis demens och utvecklingsstörning. Vid

mer akuta behov kan personal få gå på föreläsningar eller utbildningar som rör en viss deltagare eller situation.

Genom att jag kartlägga medarbetarens resurser kan jag, i samråd med medarbetarna, fatta beslut om vad de behöver för att förstärka eller komplettera dem som medarbetare. Detta är ett sätt i att stimulera och uppmuntra till engagemang och självständighet. Medarbetare har även, som tidigare nämnts, gått utbildning i TEACCH, Lågaffektivt bemötande, ledarskapsutbildning, TAKK, grundläggande kurser inom undersköterskeutbildning och varit på föreläsningar som vi antingen har haft behov av eller som medarbetarna själva har varit intresserade av.

Medarbetare

Beskrivning av värdegrund och grundsyn i vår verksamhet och hur de förankras och levandegörs i organisationen

På Ålgryte daglig verksamhet arbetar vi aktivt med både verksamhetens värdegrund och grundsyn. I medarbetarundersökningen 2017 visade resultatet att flera av medarbetarna inte upplevde att värdegrunden spelade roll i arbetet med deltagarna och stor andel av medarbetarna kände inte till värdegrunden. I handlingsplanen för 2017 års medarbetarenkät lades då in en aktivitet som innebar att medarbetarna under en av verksamhetens planeringsdagar 2017 tillsammans bröt ner Skärholmens stadsdelsförvaltnings värdegrund. Syftet var att medarbetarna tillsammans skulle sätta ord på vad värdegrunden betyder för Ålgryte daglig verksamhet, vad vi som arbetsgrupp faktiskt gör för arbete i samma riktning samt vad den betyder i det dagliga arbetet med deltagarna. Resultatet i 2018 års medarbetarundersökning visar att 94 procent känner till värdegrunden och att den har betydelse för arbetet.

Värdegrund

Ålgryte daglig verksamhet

VI UTVECKLAR VERKSAMHETEN I SAMSPEL MED BRUKARE OCH MEDARBETARE SAMT I DIALOG MED POLITISK LEDNING

- Deltagarnas behov och önskemål styr verksamhetens innehåll och utformning
- Alla deltagares synpunkter tillvaratas genom olika forum
- Vi ger deltagarna tid att visa vad de vill
- Vi arbetar aktivt med deltagarnas genomförandepåslag, målsättningar, uppföljningar med mera
- Alla är medvetna om verksamhetens mål utifrån verksamhetsplanen och vi arbetar aktivt med dessa

VI BEMÖTER ALLA MED RESPEKT

- Vi hör och ser alla
- Vi hälsar alltid på alla som är på Ålgryte, både deltagare och personal, genom att titta varandra i ögonen och säger "Hej"
- Vi diskuterar bemötandefrågor i flera olika forum
- Vi värnar om ett gott samarbete med deltagarens nätverk och har ett professionellt bemötande mot alla inblandade

VI TAR TILLVARA PÅ OLIKHETER OCH MÅNGFALD

- Vi har ett åldersspann i personalen från en ålder på 23-65 och tar tillvara de erfarenheter som detta medför
- Vi diskuterar jämställdhetsfrågor på verksamhetens APT
- Vi har personal och från jordens alla hörn och ser detta som en styrka i verksamheten
- Vi har sju olika språk i vår verksamhet svenska, ryska, spanska, engelska, arabiska, indiska och thailändska
- Vi lägger inga värderingar i sexuella läggningar

VI ANVÄNDER VÅRA RESURSER VÄL

- Vi använder oss av alla kompetenser och intressen i vår verksamhet
- Vi har ett ekonomiskt tänk gällande allt från inköp i verksamheten till vikariettsättning
- När vi kommunicerar med våra deltagare förstärker vi vårt tal med TAKK (Alternativ och Kompletterande Kommunikation)

VI SAMARBETAR OCH SKAPAR GOD STÄMNING

- Vi har en positiv attityd gentemot både deltagare och kollegor
- Vi låter alla komma till tals och vi lyssnar på varandra
- Det är ok att tycka olika, men det som beslutas gäller oavsett personliga värderingar

VI UPPSKATTAR ETT GOTT ARBETE OCH BEKRÄFTAR FRAMGÅNG

- Vi ger varandra feedback och ser detta som ett av våra viktigaste verktyg för vår utveckling
- Vi redogör för kunskap och information till hela arbetsgruppen som vi tillgodogör oss på utbildningar och föreläsningar
- Vi har tydliga rutiner för hur vi säkerställer informationsflödet på arbetsplatsen

VI SER MÖJLIGHETER OCH TAR TILLVARA PÅ ALLAS KOMPETENS

- Vi angriper våra utmaningar med ett lösningsfokuserat arbetssätt
- Vi arbetar i möjligaste mån med utgångspunkten "rätt person på rätt plats"

VI TAR ANSVAR FÖR VÅRAN EGEN OCH SKÄRHOLMENS UTVECKLING

- Vi strävar framåt och är nytänkande
- Vi arbetar i projekt med utgångspunkt från våra deltagare, som gagnar både stadsdelen och staden

Under året har verksamheten även tagit fram och formulerat en gemensam grundsyn. Denna aktivitet innebar att alla medarbetare gemensamt tog fram ett antal "nyckelord" som vi ansåg vara bärande för verksamheten. Därefter definierade medarbetarna dessa "nyckelord" tillsammans och därmed enades vi om en gemensam grundsyn för verksamheten.

Grundsyn

Ålgryte daglig verksamhet

ARBETA MED GLÄDJE

Att arbeta med glädje innebär för oss att vi uppmärksamma varandra i både med och motgång. Vi firar när våra deltagare lyckas och stöttar när de kör fast. Vi arbetar med respekt för varandra och i arbetsgruppen ger vi varandra feedback.

ARBETA FLEXIBELT

Att arbeta flexibelt innebär att vi är följsamma och lyhörda mot framförallt våra deltagares behov, men också mot våra kollegors behov. Vi försöker arbeta prestigelöst. Vi hjälper varandra och kan alla arbetsuppgifter i verksamheten, vilket gör att vi kan byta planerade arbetsuppgifter om verksamheten så kräver.

ARBETA MED RESPEKT

Att arbeta med respekt betyder att vi respekterar våra deltagares synpunkter, önskemål och behov. Vi ser till att alla har goda kunskaper om deltagarnas behov och i arbetet med deltagaren ge vi hen tid och utrymme att visa vad hen kan och vilket stöd som behövs. Att arbeta med respekt innebär även att vara lyhörda och ödmjuka inför våra kollegors kunskap och vi delar med oss av den kunskap som vi besitter.

ARBETA MOT UTVECKLING

Att arbeta mot utveckling innebär att vi ständigt leta efter nya arbetssätt och metoder. En stor del av vårt uppdrag bygger på att vi ska arbeta mot deltagarnas självständighet, samtidigt som våra deltagare ständigt utvecklas. Vi som arbetar måste därför vara detektiver och ständigt leta efter nya förmågor och utmaningar hos våra deltagare.

ARBETA LYHÖRT

Att arbeta lyhört innebär bland annat att vi arbetar följsamt. Vi ser till deltagarnas behov och dagsform och är ständigt närvarande i arbetet. Vår huvuduppgift är att finnas till som stöd för våra deltagare och det är därför vi är på Ålgryte.

Värdegrundsarbetet och arbetet med verksamhetens grundsyn är viktiga delar i verksamheten kvalitetsarbete och vi håller dem levande bland annat genom att vi har hängt upp dem synligt och gjort dem lättillgänglig för alla på en av väggarna inne på medarbetarnas kontor. Genom att ha dem synliga för alla medarbetare blir vi ständigt påmind om vad vi ska göra, varför vi ska göra det och vart vi är på väg. Värdegrunden och grundsynen diskuteras även på verksamhetens planeringsdagar och APT-träffar, där de vid behov även kan komma att revideras. I och med att deltagarna utvecklas måste verksamheten och dess medarbetare utvecklas med dem.

Hur vi arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald

I verksamhetsplanen 2018 finns ett antal aktiviteter och indikatorer knutna till just jämställdhetsarbetet. En av indikatorerna i verksamhetsplanen syftar till frågan "Pratar ni jämställdhet i verksamheten" från medarbetarenkäten. Resultatet på 2018 års medarbetarenkät visade att 100 procent av medarbetarna upplevde att jämställdhetsfrågor diskuteras i verksamheten. Ett gott resultat som måste förvaltas.

Arbetsgruppen på Ålgryte daglig verksamhet har en etnisk och kulturell mångfald, jämn könsfördelning och en stor åldersspridning. I enlighet med Skärholmens stadsförvaltnings värdegrund värnar vi mångfalden och arbetar aktivt för att personalens erfarenheter, bakgrund, och intressen ses som en tillgång och bidrar till att utveckla verksamheten. I och med personalgruppens sammansättning uppmärksammas ofta frågor om jämställdhet och mångfald och blir en naturlig del av verksamhetens arbete.

Normkritik och HBTQ-diplomering

Själva arbetet kring jämställdhet kretsar till stor del kring att medarbetarna bemöter verksamhetens deltagare utifrån kunskap i normkritiskt tänkande. Detta är inte helt enkelt och måste hela tiden diskuteras i olika forum såsom APT-träffar och olika workshops. Under hösten 2017 gick stora delar av arbetsgruppen på föreläsning om normkritiskt tänkande och funktionsnedsättning. Föreläsaren problematiserade kring frågor som många människor vanligtvis inte reflekterar kring ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket tog med tankar och frågor till verksamheten.

2017 anmäldes verksamheten till HBTQ-diplomering. Detta hanns inte med under verksamhetsåret, men kommer att ske under 2018 istället. HBTQ-diplomering syftar till att ge chefer och medarbetare kunskaper för att säkra att HBTQ-personers rättigheter blir tillgodosedda i stadens verksamheter. Fokus ligger på jämlik service, hur vi bemöter stockholmarna, men berör även den egna arbetsmiljön. Utbildningen ger deltagande verksamheter kunskap om HBTQ-personers levnadsvillkor och om hur heteronormen kan utgöra ett hinder för ett professionellt och respektfullt bemötande. Utgångspunkten är att ett normkritiskt förhållningssätt är en förutsättning för ett professionellt och respektfullt bemötande av HBTQ-personer som både deltagare och medarbetare.

Deltagarens behov är avgörande vid aktiviteter – inte kön

Vi värderar och uppmärksammar våra olikheter och kompetenser och har detta som utgångspunkt i aktiviteterna, snarare än att arbetsuppgifter tilldelas personal utifrån ett könsstereotyp tänkande. Detta förhållningssätt tillämpas även i arbetet med deltagarna. Det är deltagarens intresse och behov som styr vilka aktiviteter denne deltar i.

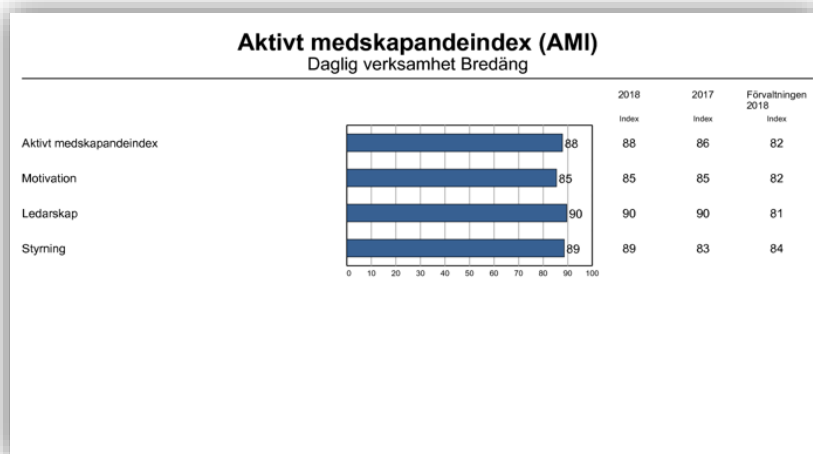
Att granska verksamhetens aktiviteter ur ett normkritiskt perspektiv är viktigt för att inte tillämpa förutfattade meningar om manligt och kvinnligt och tillskriva deltagarna olika preferenser utifrån kön. Ett exempel på en aktivitet där vi bryter mot könsstereotypa föreställningar är

verksamhetens flärdrum, där deltagarna erbjuds aktiviteter med inriktning på flärd och skönhet. Där kan deltagare som vill möjlighet att prova smink, måla naglar eller hårstyling. Såväl kvinnlig som manlig personal medverkar i utförandet av aktiviteten och detta erbjuds för alla deltagare som vill. Detta har inneburit att vi i perioder har haft fler manliga deltagare som velat bli sminkade än kvinnliga, vilket vi tror är ett resultat av ett arbete med normkritiskt tänkande.

Hur vi arbetar för ett aktivt medarbetarskap

Grunden för en god arbetsmiljö som främjar verksamhetsutveckling är bemötande, ett ömsesidigt förtroende mellan chef och medarbetare, samt förtroende inom arbetsgruppen. Att bygga förtroendet handlar om att varje enskild medarbetare får ansvar och kan växa i sin roll, både som individ och tillsammans med den övriga gruppen.

En av indikatorerna i verksamhetsplanen 2018, knuten till enhetsmålet "Chef och medarbetare, kvinnor som män, tar ansvar för en god arbetsmiljö för att nå verksamhetens mål" (*för tydligare beskrivning av målet; se mål 3 på sidan 35*), mäter medarbetarnas AMI (aktivt medskapandeindex). AMI är ett totalindex av nio frågor som syftar till medarbetarnas upplevelse av motivation, ledarskap och styrning. Årets resultat visade ett AMI på 88 procent, vilket är en höjning med två procentenheter från föregående år och sex procentenheter högre än staden.



Bilden visar resultatet för aktivt medskapandeindex från 2017 års medarbetarundersökning.

För att uppnå ett aktivt medarbetarskap måste man arbeta aktivt med alla delarna inom området där ledning, styrning (som beskrivits i avsnittet och chefskap) och motivation är huvudkomponenterna. För att mäta medarbetarnas upplevelse av motivation i medarbetarundersökningen ställs frågor som berör upplevelsen av meningsfullhet i arbetet, om man lär sig nya saker i arbetet och om man ser fram emot att går till jobbet. Ett steg i arbetet mot att höja motivationen i arbetsgruppen utifrån dessa områden har varit att arbeta med ansvar utifrån medarbetarnas olika kompetenser. Bland annat har vi olika ombudsroller i verksamheten, respektive ombud ansvarar för olika uppgifter i verksamheten utifrån en specifik arbetsbeskrivning.

Ansvar och ombud

Ombudet ansvarar för att stötta personalgruppen inom ett visst område och har som uppgift att förmedla information till sina kollegor och följa upp olika aktiviteter som hör till området. Alla ombud har ett eget årshjul där det tydligt framgår när en viss aktivitet ska följas upp och när de olika verksamheternas ombud har så kallade "ombudsmöten". Nedan presenteras exempel ur ombudens arbetsbeskrivningar.

- **Personalombud**

Ur arbetsbeskrivningen för ansvarsområdet:

Ombudet ansvarar för vikarietillsättning. I arbetsområdet ingår att tänka ekonomiskt vid vikarietillsättning. Ombudet ansvarar för semesterplanering tillsammans med andra ombud i verksamheterna.

- **Deltagarombud**

Ur arbetsbeskrivningen för ansvarsområdet:

Ombudet är den första kontakten till koordinatören och planerar introduktion för nya deltagare i verksamheten. Ombudet utser stödperson åt ny deltagare och kontrollerar fortlöpande att alla deltagare har genomförandeplan och gör internkontroll av den sociala dokumentationen.

- **Säkerhetsombud**

Ur arbetsbeskrivningen för ansvarsområdet:

Ombudet ansvarar för Brand och SBA (systematiskt brandskyddsarbete) och utför SBA-kontroller månadsvis som går igenom på APT-träffar, samt större och mer omfattande görs kontroller årsvis. Ombudet ansvarar för att akutpärmen hålls uppdaterad som avser rutiner för sjukdom, brand, hot och våld, etc. I arbetsuppgifterna ingår även att säkerställa att riskanalys finns för verksamheten och att denna genomförs i februari och följs upp i september.

- **Läs- och kulturombud**

Ur arbetsbeskrivningen för ansvarsområdet:

Ombudet har ett övergripande ansvar för att arbetet är energisparande och miljövänligt. Ombudet har ansvar för att informera/uppmuntra alla till ett miljövänligt tänkande, samt samarbeta med fastighetsägare gällande miljöfrågor.

Även de olika aktiviteter som bedrivs i verksamheten har ansvariga. I likhet med ombudsrollerna är dessa fördelade utifrån intresse. Om en medarbetare är intresserad av exempelvis skapande så kommer hen att få möjlighet att vara ansvarig för skapandeaktiviteten. Vissa aktiviteter har flera ansvariga. Om jag lyckas hitta medarbetarnas styrkor och intresse och implementera det i verksamheten och dess aktiviteter, tror jag detta har en stark positiv påverkan på verksamhetens utveckling, som i sin tur bidrar till deltagarnas utveckling.

Redovisning och analys av resultaten från den senaste medarbetarundersökningen, samt hur vi arbetar med att ta tillvara resultaten

2018 års medarbetarenkät visade ett bra resultat, med en ökning inom i stort sett alla områden. Det aktiva medskapandeindexet var, som tidigare nämnt, högt och steg ytterligare i år på grund av ökat resultat inom området för styrning.

Vid analys av resultatet kan man se att vissa resultat sticker ut mer än andra, framförallt i relation till förra årets resultat. Förra året var det endast 63 procent av medarbetarna som upplevde att målen i verksamheten var tydliga. Under året har vi arbetat aktivt med detta genom att bland annat tydliggöra verksamhetens åtaganden synligt på medarbetarnas kontor, samt definierat verksamhetens värdegrund och grundsyn. 2018 var resultatet 94 procent på samma fråga, vilket är en ökning på mer än 30 procentenheter. Även resultatet för frågan gällande huruvida verksamhetens möten är effektiva eller inte har ökat. Ökningen har gått från 58 till 75 procent. Under året har vi, som tidigare beskrivits, infört morgonmöten som ger oss gott om tid att avhandla frågor som annars inte hinns med på verksamhetsmöten eller APT-träffar. Detta antas vara en av faktorerna som bidrar till det förbättrade resultatet.

Även om det överlag främst är goda resultat i årets medarbetsundersökning så finns det områden för utveckling. En av de frågor som fått ett sämre resultat jämfört med resultatet från 2017 är medarbetarnas upplevelse av återkoppling från enhetschef. 2017 var resultatet 100 procent, vilket var ett av de resultat där arbetet blev att försöka bibehålla och förvalta, snarare än förbättra och förändra. I årets medarbetarenkät var resultatet 81 procent. Under hösten 2017 till våren 2018 uppstod en verksamhetsförändring som innebar att enhetschef ansvarade för ytterligare en verksamhet, under en annan enhetschefs föräldraledighet. Detta blev en liten, men märkbar förändring för medarbetarna som tidigare varit vana vid att ha en enhetschef i huset stora delar av tiden. Till viss del var resultatet förväntat och då denna verksamhetsförändring inte länge är aktuell är förhoppningen att resultatet går tillbaka till 2017 års nivå vid kommande medarbetarundersökning.

Utifrån resultatet av medarbetarundersökningen skapar vi gemensamt en handlingsplan för de områden som måste utvecklas. Vi diskuterar även hur vi ska arbeta för att förvalta och bibehålla de resultat som är positiva. Analysmodellen som vi använder oss av är enkel och utgår från följande princip:

1. Vad har vi för resultat?
2. Vad har vi gjort för att uppnå resultatet?
3. Vad drar vi för lärdomar av resultatet (handlingsplan)?

Resultat och analys

Redovisning och analys av resultat från 2017 års uppföljningar, samt hur vi arbetar med att ta tillvara resultaten

Verksamheten har under 2017 följts upp genom bland annat medarbetarundersökningen, brukarundersökningen och verksamhetsberättelsen, samt genom en verksamhetsuppföljning utförd av avdelningens verksamhetscontroller.

Medarbetarundersökningen visade generellt på väldigt goda resultat och framförallt goda resultat vad gäller AMI, ledarskap, delaktighet och inflytande. AMI steg från föregående års redan höga resultat på 86 procent till 88 procent. Som beskrivits tidigare är resultatet analyserat av både enhetschef enskilt och tillsammans med medarbetarna. Vi tror att resultatet dels grundas i verksamhetsnära ledarskap, men framförallt är det ett resultat som avspeglar en välmående verksamhet där medarbetarnas olika kompetenser tillvaratas och man ser varandras olikheter som en tillgång. För de frågor som visade på mindre bra resultat har handlingsplan upprättats med åtgärder som bland annat bygger på att tydliggöra verksamhetens mål och syfte.

Även brukarundersökningen visade överlag på väldigt gott resultat. Nästan alla områden hade fortsatt högt resultat och de flesta förväntade resultaten utifrån verksamhetsplanen 2017 uppnåddes. Viktigt att ta med i analysen är den låga andelen deltagare som svarat på egen hand och värt att nämna är också att det i stort sett inte givits några negativa svar, utan det som på något håll dragit ned totalresultatet är andelen som svarar "varken eller" eller har "ingen uppfattning". Den stora utmaningen under 2018 ligger fortsatt i att förvalta och vårda det goda resultatet, vilket vi bland annat gör genom olika delaktighetsaktiviteter för deltagarna.

I verksamhetsberättelsen 2017 framkom att Ålgryte daglig verksamhet till stor del uppnått de uppsatta målen. Struktur och tydlighet, samt ekonomi i balans resulterar i en verksamhet som mår bra, både ur ett deltagarperspektiv och ur ett medarbetarperspektiv.

Det ekonomiska utfallet för verksamheten under 2017 visade på ett plusresultat på ca 100 000 SEK, vilket var helt enligt prognos. Den positiva utvecklingen av det ekonomiska resultatet tror vi beror på ett intensivt arbete för att skapa stabilitet i verksamheten som bygger på struktur och tydlighet. När uppdraget och förväntningarna är tydliga skapas ofta en trygghet och stabilitet inom verksamhetens alla områden.

Under 2017 nådde verksamheten inte upp till målet för sjukfrånvaron. Detta beror främst på en långtidssjukskrivning i verksamheten sedan många år tillbaka som inte är arbetsrelaterad, men även siffrorna för korttidssjukfrånvaron var för höga. Det finns ett tätt samarbete med HR-avdelningen kring detta och under 2017 införde Ålgryte daglig verksamhet schemalagd friskvård, vilket innebär att medarbetarna har 1,5 timme schemalagd friskvård var tredje vecka. Ansvarig för att ta fram aktiviteter för dessa tillfällen har utsetts i arbetsgruppen. Denna aktivitet ligger även som en aktivitet i verksamhetsplanen 2018.

Under hösten 2017 gjorde även avdelningens verksamhetscontroller en uppföljning av verksamheten. Denna uppföljning bygger på att följa upp kvaliteten i verksamheten och man som verksamhet uppfyller ställda krav på allt från dokumentation och rutiner till hur lokalerna

är utformade. Resultatet av uppföljningen visade att verksamheten överlag håller väldigt hög nivå. Verksamheten har tydligt deltagarfokus och arbetar för systematiskt för framtagande och förankring av nya rutiner, både lokala och centrala.

Redovisning av prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat och redogörelse för vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se

Prognosticerat utfall för Ålgryte daglig verksamhet pekar mot ett positivt utfall på ca 400 000 SEK. Verksamheten har återhämtat sig från att under 2015 gått back med över en halv miljon till att sakta visa ett mindre plusresultat. Vad som hände 2015 var att verksamheten gick från entreprenad till egen regi. 2015 blev därav tufft ekonomiskt då både deltagare och medarbetare slutade. Sakta med säkert har verksamheten återhämtat sig och allt tyder på ett år med gröna siffror.

Tabellen nedan visar tidigare års ekonomiska utfall, samt prognostiserat resultat för 2018.

Ekonomi				
Ålgryte Daglig verksamhet				
Period år 2015-2018				
Verksamhetsår	2015	2016	2017	2018
Resultat (SEK)	-600 000	100 000	100 000	400 000
				Prognos per sista april 2018

Från mål till uppföljning

Beskrivning av processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden vi gjorde när vi bestämde våra mål

Verksamhetsplanen 2018 består av 15 enhetsmål och ett antal indikatorer och aktiviteter knutna till dessa. Nästan alla enhetsmål har varit styrda från förvaltningen, vilket har givit oss som verksamhet begränsat utrymme att påverka verksamhetsplanen. Självklart hade vi kunnat skapa egna enhetsmål utöver detta, men det hade inneburit att vi skulle ha fler än 15 åtaganden under 2018, vilket vi beslutade att inte ha. Istället har vi lagt fokus på de indikatorer som vi kunnat skapa själva och lagt till aktiviteter där vi önskat.

En grupp om tre medarbetare satt ned vid årsskiftet och gick tillsammans med enhetschef igenom föregående års resultat för att sedan skapa indikatorer och aktiviteter till verksamheten. Därefter presenterades dessa inför hela arbetsgruppen och synpunkter beaktades. Slutligen arbetade enhetschef fram den slutliga verksamhetsplanen.

Mål för verksamheten 2018

Mål 1: Alla kvinnor och män inom daglig verksamhet har nära till skapande och kultur

Förväntat resultat

Minst 85% av deltagarna i daglig verksamhet upplever att de kan vara med och bestämma vad de ska göra i sin dagliga verksamhet

Arbetsätt

Verksamheten erbjuder ett stort utbud av olika aktiviteter inom kultur och skapande och har flera rum i lokalen avsedda för aktiviteter som keramik och bild och form. Schemalaggningen säkerställer att alla deltagare veckovis erbjuds minst en skapande/kulturell aktivitet. Stödpersonen följer regelbundet upp med deltagaren för att fånga upp intresse och informerar om utbud av aktiviteter och hantverkspedagogen ser till att aktiviteten anpassas utifrån de individuella förutsättningarna.

Under våren har verksamheten startat ett projekt som kretsar kring frågeställningar som rör tillgänglighet och konst. Projektet kallas för "Funkissalongen" och planen är att det ska bli en utställning som är tillgänglighetsanpassad och där även alla konstnärer tillhör målgruppen som har rätt till LSS.

Uppföljning

Hantverkspedagog och stödperson kartlägger inför verksamhetsuppföljning.

Mål 2: Chefer och medarbetare har en gemensam bild av uppdraget och rätt kompetens för att nå verksamhetens mål

Förväntat resultat

Minst 93 % av medarbetarna anser att de är insatta i sin arbetsplats mål och åtaganden

Minst 95 % av medarbetarna har en individuell kompetensutvecklingsplan.

Arbetssätt

Verksamhetens målsättningar tydliggörs på ett pedagogiskt sätt i verksamheten och som ett steg i detta ska samtliga medarbetare vara delaktiga i framtagandet av mål, arbetssätt och rutiner för att nå målen, vilket görs vid planeringsdagar, APT-träffar och andra mötestillfällen. Uppföljning av målen, som görs via tertialrapportering och verksamhetsberättelser, presenteras och diskuteras på verksamhetsmötena. Utöver detta ska alla medarbetare läsa dessa rapporter för att förstå dess mål, resultat och processer. Detta säkerställs genom signering av dokumenten.

Vid medarbetarsamtal tar chef och medarbetare tillsammans fram individuell utvecklingsplan. De medarbetare som är anställda sedan tidigare och eventuellt inte uppfyller kraven har i sina individuella kompetensutvecklingsplaner planer för detta.

Uppföljning

- Medarbetarundersökningen
- Medarbetarsamtal
- Individuell kompetensutvecklingsplan

Mål 3: Chefer och medarbetare , kvinnor som män, tar ansvar för en god arbetsmiljö för att nå verksamhetens mål

Förväntat resultat

Sjukfrånvaron minskar och uppgår till max 6,9%

Aktivt medskapandeindex uppgår till minst 85 %

Arbetssätt

För att varje medarbetare ska förstå sitt medarbetarskap och sin del av ansvaret för att bidra till en god arbetsmiljö ska bland annat Skärholmens stadsdelsförvaltnings värdegrund inkluderas i det dagliga arbetet. Alla ska hjälpas åt för att upprätta och uppdatera tydliga rutiner och arbetssätt som följs av alla. Gemensamma beslut ska följas och personliga värderingar ska inte påverka verksamhetens innehåll. Detta för att skapa en strukturerad och trygg arbetsplats. Resultat av medarbetarenkäten presenteras för arbetsgruppen och en

handlingsplan med åtgärder upprättas och följs upp. Jämställdhet- och mångfaldhetsplanen kommuniceras och är känd av medarbetarna.

Skyddsronder på arbetsplatsen och riskbedömningar görs i samarbete med fackliga organisationer enligt rutiner. Rapportering av arbetsskador och tillbud görs i IA (stadens system för incidentrapportering) och dialog kring tillbud och arbetsskador sker vid samverkansmöten mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Samarbete sker med HR, företagshälsovård och fackliga organisationer kring arbetsmiljö, stadens rehabiliteringspolicy, sjukfrånvaro eventuella risker osv.

Uppföljning

- Medarbetarundersökningen
- Medarbetarsamtal
- Verksamhetsuppföljning

Mål 4: Kvinnor och män lever ett självständigt liv utifrån sin förmåga

Förväntat resultat

95 % av deltagarna i daglig verksamhet upplever att de blir väl bemötta av personalen.

95 % av deltagarna i daglig verksamhet upplever att de kan påverka insatsens utformning.

Arbetsätt

Deltagarnas självständighet möjliggörs av kompetent personal som genom bemötande och arbetsmetoder anpassade utifrån individens förmåga stärker deltagarnas möjligheter att aktivt påverka den egna verksamheten och ta del av samhället. Deltagarna i daglig verksamhet ges möjlighet att påverka sin arbetsmiljö dels genom deltagarråden, dels genom möjligheten att lämna synpunkter och klagomål. Synpunkter och klagomål används sedan för att bemöta och förbättra eventuella brister. Medarbetarna använder kognitiva och tekniska hjälpmedel för att öka inflytande och självständighet hos deltagaren. Personal får vid behov utbildning i bemötande.

Deltagarna bemöts utifrån mänskliga rättigheter och diskrimineras inte oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Bemötandefrågor diskuteras på verksamhetsmötena och planeringsdagar.

Stödpersonen upprättar och följer upp genomförandeplanen tillsammans med brukaren eller deras företrädare för att innehållet ska motsvara behov och önskemål om hur insatserna ska genomföras.

Uppföljning

- Stadens brukarundersökning

- Lokala brukarundersökningar inför tertial 1 och tertial 2.

Mål 5: Kvinnor och män inom daglig verksamhet har inflytande

Förväntat resultat

Minst 85% av deltagarna i daglig verksamhet upplever att de kan vara med och bestämma vad de ska göra i sin dagliga verksamhet.

Arbetssätt

För att säkerställa deltagarens inflytande och självständighet ska stödperson ta fram de verktyg som behövs för att deltagaren ska kunna uttrycka sina behov och önskemål. Stödpersonen ansvarar för att ta fram detta. Stödpersonen upprättar och följer upp genomförandeplanen tillsammans med deltagare, anhörig/god man och handläggare. Tillsammans ska de säkerställa att genomförandeplanens innehåll motsvarar deltagarens behov och önskemål utifrån beställning. Eventuella synpunkter och klagomål används för att bemöta och förbättra brister i verksamheten och betraktas som ett verktyg för verksamhetens utveckling.

En gång per vecka hålls även deltagarråd i verksamheten, där deltagare ges möjlighet till att framföra synpunkter och önskemål.

Uppföljning

- Stadens brukarundersökning
- Lokala brukarundersökningar
- Vid uppföljning av genomförandeplan
- Deltagarråd

Övriga mål:

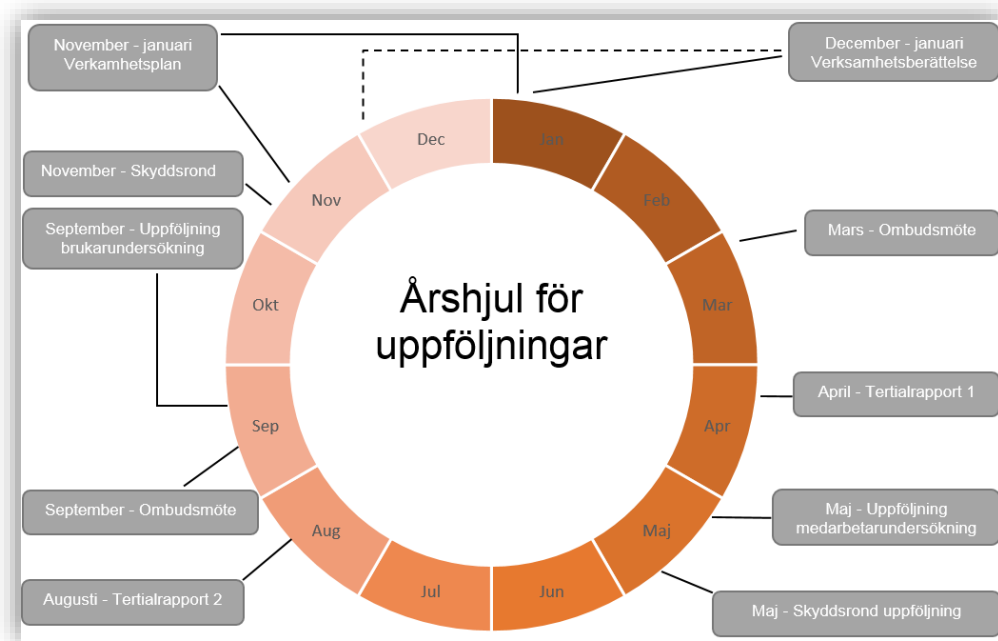
- *Alla kvinnor och män inom daglig verksamhet har nära till skapande och kultur.*
- *Verksamhetens energianvändning är hållbar*
- *Avfallshanteringen i verksamheten är miljövänlig och giftfri*
- *Verksamheten är giftfri*
- *Fler kvinnor och män jobbar, har trygga anställningar och försörjer sig själva*
- *Budgeten är i balans*
- *Verksamheten är jämställdhetsintegrerad*

- *Verksamheten lever upp till mänskliga rättigheter och är fri från diskriminering.*
- *Verksamheten lever upp till och respekterar flickor och pojkars rättigheter enligt barnkonventionen*
- *Kvinnor och män lever i relationer fria från hot och våld*

Hur vår planering för årets uppföljning ser ut

Förutom de mer dagliga och löpande uppföljningarna som sker i verksamheten under verksamhetsmöten och APT-träffar följs verksamheten upp genom ett antal olika aktiviteter. Dels så har vi rapporteringarna av arbetet med verksamhetsplanen som görs tertialvis, dels så har vi mer lokala uppföljningar i verksamheten såsom ombudsmötet, skyddsronder resultat och analys av brukar- och medarbetarundersökning. Uppföljning av verksamheten 2018 kommer att ske enligt årshjulet nedan:

Figuren nedan visar årshjulet för verksamhetsplanering.



Resursanvändning

Beskrivning av hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra åtaganden

Medarbetarnas kompetenser tillvaratas bland annat genom ombudsområden och aktivitetsansvar. Ansvarsfördelning i verksamheten görs utifrån medarbetarnas styrkor och intressen. Exempelvis finns det en rekvisit i verksamheten som ansvarar för verksamhetens inköp. Material beställs huvudsakligen genom rekvisit av upphandlade återförsäljare via inköpsprogrammet Agresso. Det huvudsakliga förbrukningsmaterialet som används i verksamheten är dels material till verksamhetens ateljé för skapande, dels material till det vardagliga arbetet såsom rengöringsmedel och liknande varor.

Verksamheten samverkar med LSS-hälsan. Dels för att säkerställa deltagarnas medicinska behov, dels för att säkerställa behov som rör både fysisk rörelse och kommunikation. Samverkan med fackliga organisationer sker på ett systematiskt sätt på förvaltningsnivå, där eventuella förändringar i verksamheten informeras och tas upp.

Verksamheten köper in aktiviteter från Studieförbundet Vuxenskolan. De aktiviteter som köps in är afrikansk dans, tidningscirkel och teater, vilket tillsammans blir tre tillfällen per vecka. Lokalen hyrs genom fastighetskontoret.

För kompetensutveckling för medarbetare vänder vi oss ofta till Forum Carpe tillgodose eventuella behov.

Verksamheten leasar en buss som delas med alla dagliga verksamheten i Skärholmens stadsdelsförvaltnings egen regi. En tydlig planering över vilken verksamheter som har tillgång till bussen respektive dag finns.

Vid IT-frågor har verksamheten stöd av IT-samordnare i förvaltningen, samt support via Volvo IT vid akuta frågor. Gällande digital kunskap hos medarbetarna ingår verksamheten i DigIT-projektet där kunskaper kartläggs av verksamhetens DigIT-ombud och utbildning erbjuds.

Utveckling

Beskrivning av hur vi utvecklar verksamheten utifrån våra analyser av uppföljningar och resultat

Analysen av resultatet från de uppföljningar vi gör tar vi med oss in i nya målsättningar för att utveckla verksamheten. Ibland kan detta betyda att målet i sig inte nödvändigtvis ändras, utan att det är arbetssätten, indikatorerna eller aktiviteterna som vi utvecklar. Det är därför viktigt att verksamhetens målsättningar, stora som små, ständigt följs upp och är levande. På så sätt blir verksamhetens målsättningar en naturlig del av det dagliga arbetet i verksamheten.

Det här gäller inte enbart analyser som är kopplade direkt till verksamhetens målsättningar. Utifrån resultat på både medarbetarundersökning och brukarundersökning kan det hända att vi ser negativa signaler eller tendenser kring en viss fråga. Oavsett om det rör en viss målsättning eller inte skapar vi alltid en handlingsplan med konkreta åtgärder.

Beskrivning av hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i vår verksamhet

I stadens incidentrapporteringsystem IA anmäls eventuella tillbud, olycksfall eller andra riskobservationer som identifierats i verksamheten. Genom systemet får Skärholmens stadsdelsförvaltnings samverkansgrupp information om vad som händer ute i verksamheterna och eventuella åtgärder kan vidtas.

En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, utöver huvudsyftet att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten, är också att öka medvetenheten i personalgruppen kring olika risker och riskmoment i det dagliga arbetet. En trygg arbetsplats där vi minimerar risken för alla medarbetare att drabbas av olycksfall eller ohälsa innebär också att vi skapar en arbetsplats som också är trygg för våra deltagare.

På Ålgryte har vi 10 stycken APT-träffar om året där arbetsmiljö är en stående punkt på dagordningen.

Vid förändringar i verksamheten görs alltid en risk- och konsekvensanalys för att identifiera eventuella risker som kan uppstå i samband med förändringen. Risk- och konsekvensanalysen gör enhetschef tillsammans med medarbetarna och skyddsombud och oftast sker detta på ett verksamhetsmöte, för att säkerställa att hela personalgruppen närvarar. Risk- och konsekvensanalysen tas sedan upp i stadsdelens samverkansgrupp.

Verksamheten har även en så kallad väsentlighets- och riskanalys. Här kartläggs olika processer och eventuella oönskade händelser identifieras. När oönskade händelser identifieras graderas dessa och därefter skapas en handlingsplan där eventuella åtgärder kan komma att vidtas. Väsentlighets- och riskanalys görs årsvis.

Utöver detta genomförs skyddsronen en gång per år, med uppföljning en gång per år. Vid skyddsronen medverkar enhetschef och verksamhetens skyddsombud. Vid brister upprättas handlingsplan och åtgärder vidtas.

Vid eventuella arbetsmiljöfrågor som kan uppstå i och med målgruppen som verksamheten arbetar mot samarbetar vi med HR-avdelningen. Möjlighet till stöd och hjälp, både individuellt och i grupp, finns via specialiserad företagshälsovård.

Beskrivning av verksamhetens styrkor och svagheter samt våra möjligheter och hot, samt hur vi använder denna kunskap för att utveckla verksamheten

Verksamhetens främsta styrka är medarbetarna och den mångfald som råder bland medarbetarna. Det är medarbetarna som driver det dagliga arbetet i verksamheten, säkerställer att deltagarna har det bra, kommer med idéer som utvecklar verksamheten och driver olika projekt. Medarbetarnas känsla av inflytande, ansvarstagande, upplevelse av att de utvecklas och målmedvetenhet är en förutsättning för detta. Resultatet i medarbetarundersökningen visar att medarbetarna vet vilka mål vi arbetar mot, känner av lärande på arbetsplatsen och ser fram emot att gå till arbetet. Resultatet visar också stort förtroende för ledning och känsla av att de får återkoppling, vilket också påverkar medarbetarnas arbete. Att betrakta medarbetarna som en av verksamhetens styrkor baseras alltså på ett resultat av att de upplever inflytande, tydliga målsättningar för verksamheten och trivsel på arbetsplatsen, som i sig avspeglas i resultatet av medarbetarundersökningen.

En svaghet i verksamheten, och kanske även en risk, är de ekonomiska marginaler som verksamheten arbetar med. En enskild placering kan vara skillnaden mellan att klara av en budget i balans eller inte. För att angripa detta arbetar vi ständigt med deltagarnas nöjdhet, inflytande och delaktighet med utgångspunkten att nöjda deltagare stannar kvar i verksamheten. Förutom den stora brukarundersökningen gör vi lokala undersökningar under året.

De hot som går att se för verksamheter som Ålgryte daglig verksamhet är den rådande konkurrenssituationen. För deltagare med rätt till daglig verksamhet enligt LSS erbjuds idag en uppsjö av alternativ då de ska välja vilken daglig verksamhet de vill arbeta i, vilket tenderar att skapa en konkurrenssituation kring deltagare. Konkurrensen kring deltagare gör det även svårt att bedriva en nischad verksamhet, eftersom en verksamhet alltid är beroende av ett visst antal deltagare. Samtidigt vill vi ta emot alla som önskar att arbeta i just vår verksamhet. Frågan kring konkurrens har två sidor: Samtidigt som den hårda konkurrensen tenderar att göra det svårt för verksamheter att nischas, så bidrar konkurrensen till att man som verksamhet måste hålla hög klass och konkurrensen kan på så sätt bidra till högre kvalitet i verksamheterna. Istället för att se konkurrens som ett problem så har vi på Ålgryte daglig verksamhet valt att se det som en utmaning. En utmaning genom att individanpassa verksamhetens aktiviteter utifrån de deltagare som är hos oss. Vår utgångspunkt är att "alla kanske inte kan göra allt, men alla kan göra något". Med detta som utgångspunkt försöker vi hitta vad varje aktivitet innebär för varje enskild deltagare och anpassa aktiviteten utifrån deltagaren, inte anpassa deltagaren utifrån aktiviteten.

Beskrivning av hur vi delar med oss av våra goda exempel och hur vi lär av andra, samt använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten

Under 2017 deltog Ålgryte på Goda exempelmässan med en över 10 meter lång monter där vi uppförde delar av vårt utställningsprojekt "Skog åt alla".

Genom det initierade projektet Pedagogiskt ramverk (som beskrivs mer ingående på sida 14) deltar medarbetare från Ålgryte i det praktiska utvecklandet av ramverket. Detta medför att de erfarenheter och kunskaper inom tydliggörande pedagogik, som Ålgryte haft ett tydligt fokus på de senaste två åren, kan komma andra verksamheter till del genom projektet. Deltagandet i projektgruppen, som är sammansatt av flera medarbetare från stadsdelens LSS-verksamheter, fyller också en viktig funktion för Ålgrytes framtida utvecklingsarbete då kunskaper från projektprocessen och erfarenhetsutbytet inom projektgruppen innebär ytterligare en kvalitetshöjning för verksamheten.

Medarbetare från verksamheten deltar också i projektet Idéslussen där Skärholmens stadsdel är en av pilotgrupperna i projektet. Idéslussen är en del i att främja en innovativ kultur inom Stockholms stad och uppmuntrar till att ta fram och sprida idéer och goda exempel i det dagliga arbetet med verksamhetsutveckling. Det har hållits flera workshops för medarbetare inom avdelningen och det verksamhetsöverskridande samarbetet har möjliggjort att medarbetare från Ålgryte kunnat träffa andra kollegor från stadsdelens andra verksamheter för erfarenhets- och idéutbyte. En digital plattform för projektet är under uppbyggnad och vi ser fram emot att ta del av kloka tips och framförallt kunna bidra med egna idéer och lyfta utmaningar.

En annan viktig del i att sprida goda exempel är studiebesök. Vi har under året haft flera studiebesök i verksamheten, både från särskolor och från dagliga verksamheter från andra stadsdelar. Vi är stolta över vår verksamhet och vill givetvis visa upp den, besöken gör också att vi kan ta till oss av andras idéer och öppnar upp för nya perspektiv på den egna verksamheten.