

**Handläggare**

Cecilia Kronberg Book  
Telefon: 0850822000

**Till**

Enheten Glasade gången

## **Verksamhetsplan 2024 för Enheten Glasade gången**

### **Förslag till beslut**

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst .....	6
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning .....	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar .....	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer .....	12
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb .....	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	14
<b>Redovisning av ekonomi.....</b>	<b>17</b>
Resursanvändning.....	17
Budget 2024.....	18
<b>Övrigt .....</b>	<b>18</b>
Systematiskt kvalitetsarbete.....	20
Agenda 2030.....	20

## Inledning

### Enhetens uppdrag

Glasade Gången är en LSS verksamhet som erbjuder en arbetsinriktad daglig verksamhet för personer med funktionsvariationer och bedriver restaurang, café, konferens och tvätteri.

Verksamheten är publik och ska vara så likt ett arbete i ute i samhället som möjligt. På Glasade Gången arbetar personal och medarbetare ( tillsammans) vilket är en framgångsfaktor för vårt gemensamma arbete. Verksamhetens fokus är att medarbetarna ska lära sig och utvecklas på arbetet och att de personer som har möjlighet och vill kan närma sig arbetsmarknaden. Inom verksamheten benämns brukare med medarbetare för att öka känslan för delaktighet för de insatser som ges, samt för att växa i sin yrkesroll.

Verksamheten har en värdegrund som bygger på orden: gemenskap, utveckling och delaktighet.

### Utvecklingsområden 2024

Verksamheten har som mål att öppna en ny enhet under våren 2024. Planen är att det kommer att vara en delikatessbutik som är belägen i Gröndal. Verksamheten kommer vända sig till deltagare som vill arbeta med kundkontakt och livsmedel men i ett lite mindre sammanhang. Verksamheten kommer att återuppta chokladtillverkningen som tidigare varit en del av verksamheten samt att ha en produktion av bland annat kryddblandningar, must och chutneys i lokalen.

Enheten ska ta kontakt mer aktörer som tillhandahåller konferensbokningstjänster för att se om vi kan ansluta något befintligt system för att hantera våra konferensbokningar i verksamheten. Vi kommer även starta upp nya funktionsbrevlådor för bokning av bord på ett par av enheterna för att göra det lättare för våra kunder att göra bordsbokningar.

För att nå ut till våra kunder samt till nya medarbetare kommer vi starta upp ett Instagramkonto som visar upp verksamheten och utbud.

Vi kommer arbeta med att först se över alla arbetsuppgifter i varje grupp och därefter ta fram en mall för diplom/ intyg där medarbetarnas färdigheter framgår samt vilka utvecklingsområden man ska arbeta vidare med. Stödpersonal implementerar denna mall i respektive grupp. Detta i ett led för medarbetare ska kunna visa på sina färdigheter inför eventuell praktik på ordinarie arbetsmarknaden.

Vi kommer att arbeta med att se över förutsättningarna blir så bra som möjligt för gymnasieelever från anpassade gymnasium och nya medarbetare som kommer och praktisera inom verksamheten. Rutiner och checklista kommer att tas fram för att praktikanterna ska få de bästa förutsättningar, och att personal säkerställa kan säkerställa att praktikanterna lämnar verksamheten med den kunskap de behöver för att veta om de vill arbeta inom enheten framöver.

Då verksamheten är certifierad utifrån det Pedagogiska ramverket kommer samtlig nyanställd personal i sin introduktion genomgå utbildningen. Vi kommer att kartlägga vilka fokusområden vi behöver arbeta med utifrån det pedagogiska ramverket under året.

Vi kommer att ha två planeringsdagar där vi på första planeringsdagen kommer få utbildning i bemötande och arbetsmetoder gentemot personer med psykisk ohälsa och funktionsvariationer och därefter kommer vi arbeta vidare med medarbetarskap och professionellt bemötande. Den andra planeringsdagen kommer samtlig personal bli utbildad i värdskap och service för att säkerställa att vi kan kvalitetssäkra att vi handleder våra medarbetare på rätt sätt i möte med kunder.

Arbetsinstruktörer och vårdare kommer att utbildas under våren i HLR.

### **Kvalitetsarbete**

Under 2024 kommer enheten fortsatt arbetat med stadens program för kvalitetsarbete i verksamheterna.

**Stockholmarna i fokus:** Medarbetarna (brukarna) på Glasade Gångens dagliga verksamhet ska erbjudas en daglig verksamhet som är så likt ett arbete ute i samhället som möjligt. Medarbetarna ska utefter egen förmåga få vara delaktiga i verksamhetens publika inriktning och få möjlighet till stimulans och utveckling. Verksamheten är publik och vi får gäster från hela Stockholm samt andra verksamheter och skapar naturliga möten mellan medarbetare och gäster.

**Helhetssyn:** Ledningen arbetar aktivt för att förmedla helhetssyn. Enhetens chefer skickar med jämna mellan rum skicka ut informationsbrev till samtliga enheter för att alla ska få veta vad som händer inom stadsdelsförvaltningen, staden och enheten i stort och i och med det få en helhetssyn. På APT följer vi stadsdelens årshjul och personal uppmuntras till omvärldsbevakning som kan gagna vår verksamhet.

**Hållbarhet:** Vi arbetar med ett miljöfokus med ett hållbarhetstänk. Vi arbetar för att minska matsvinnet och att köpa så mycket ekologiskt, krav, ASC och MSC-märkta livsmedel som möjligt. Vi källsorterar och matavfall blir till biogas. Varje månad får arbetsledare och chefer utskick från Hantera livs som är en sammanställning av verksamhetens miljöpåverkan. Vi ska se över vårt engångsmaterial och börja fasa in mer miljövänliga förpackningar på samtliga enheter.

Vi arbetar för ekonomisk hållbarhet genom att se över våra inköp och följa upp försäljning kontra inköp löpande. Vi inventerar 2 gånger per år för att se över våra lager samt så har vi ett gemensamt förråd för kontorsmaterial.

Vi har börjat ta fram handlingsplaner gällande bemanning och hur vi ska arbeta över gränserna vid personalbortfall. Övergripande funktioner så som arbetsledare, samordnare och arbetsterapeut täcker vid behov.

**Handlingsutrymme:** Under året ska vi fortsätta vårt påbörjade arbete med att förtydliga roller och arbetsbeskrivningar. Enheterna har egna planeringsmöten med arbetsledare för att kunna planera det dagliga arbetet samt är med på APT med chefer varje månad.

Vi kommer arbeta aktivt att uppnå målen i verksamhetsplanen och den kommer avhandlas på APT i januari. Arbetsledarna kommer att fortsatt arbeta ute grupperna tillsammans med personalen för att nå verksamhetens mål.

Arbetsinstruktörer och vårdare planerar arbetet för den egna gruppen och fördelar arbetsuppgifter till medarbetare i gruppen utefter vad som behöver göras. Samtlig personal har tillgång till samordnare och arbetsterapeut för att bolla idéer kring arbetsmetoder och förhållningssätt. Checklistor kommer att tas fram till samtliga grupper för att förenkla det dagliga arbetet.

**Lärande och öppenhet:** Vi fortsätter att utvecklat våra gruppdiskar och alla rutiner, dokument, checklistor, regler och underlag ska samlas på dessa så att det blir lättillgängligt.

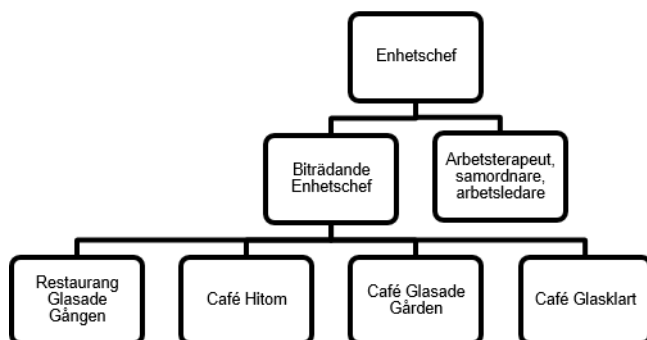
Arbetsledare, samordnare, arbetsterapeut och chefer träffas månadsvis för att gå igenom verksamhetsövergripande frågor som ska förmedlas till grupperna. Chefer träffar arbetsledarna löpande för att gå igenom inköp och rutiner med mera.

Vi kommer ha två planeringsdagar för all personal inom enheten samt 4 stycken gemensamma APT.

Vi kommer fortsatt arbeta med att utbilda personal i bemötandefrågor samt att göra utbildningsinsatser som är riktade mot verksamhetens inriktning.

### Organisationsbeskrivning

Glasade Gången är organisatoriskt underställd avdelningschefen för socialpsykiatri och funktionsnedsättning. Enheten är bemannad med en enhetschef, en biträdande enhetschef, en samordnare, en arbetsterapeut, fyra stycken arbetsledare, arton stycken arbetsinstruktörer och



fyra vårdare.

Inom enheten arbetar det för tillfället 84 stycken medarbetare. De kommer från olika stadsdelar och fem stycken kranskommuner.

Verksamheten består utav följande enheter:

- **Restaurang Glasade Gången** ligger på Radiusbacken 7 i Hägersten och bedriver restaurang och konferensverksamhet. Enheten består av bageri, kök där man arbetar på station (fisk, kött och vegetariskt) källskänk, konferens samt restauranggrupp med servitörer. I restaurangen så tillämpas bordsservering och enheten har tre konferensrum. Enheten har ett serveringstillstånd för försäljning av vin och öl.





- **Café Hitom** finns på Klaviaturgatan 11 i Hägersten och bedriver bageri med caféservice, konferens samt tvätterier. Enheten har ett konferensrum och serverar bakverk och soppluncher i kaféet. I tvätteriet så tvättas Restaurang Glasade Gångens och Café Hitoms arbetskläder.
- **Café Glasade Gården** är beläget i Stockholms Rådhus på Kungsholmen. Enheten bedriver caféverksamheten i Tingsrätten och serverar kaffe/te, bakverk, smörgåsar och lättare luncher.
- **Café Glasklart** som är beläget på Konstfack och bedriver deras caféverksamhet. Enheten serverar smörgåsar, bakverk, kaffe/ te samt lunch. Glasklart har ett samarbete med Café Hitom som bakar och levererar bakverk till försäljning i kaféet.

**Personalens delaktighet:** På APT i november 2023 så gick vi igenom stadens budget, inriktningsmål och aktiviteter på APT. Samtlig personal fick möjlighet att komma in med förslag på arbetssätt utifrån inriktningsmålen varav bland annat en idé om matlagningskurs för medarbetare har lagts till som en aktivitet. Arbetsledarna har inkommit med förslag på arbetssätt utifrån miljömålen efter möte med stadsdelens miljösamordnare och arbetsterapeut och samordnare för bland annat digitalisering i verksamheten. Biträdande enhetschef har påbörjat arbetet med checklistor och rutiner som ska implementeras under 2024.

Samtlig personal får verksamhetsplanen för läsning via mail som därefter kommer avhandlas på ett gemensamt APT i slutet av januari. Därefter kommer samtliga enheter få verksamhetsplanen i kortversion för att kunna arbeta med målen löpande under året.

## KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering		Tas fram av nämnd	År
 Andel brukare som är nöjd med sin insats - Funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		80 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		90 %	År
 Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)		79 %	År

Nämndmål: Personer med funktionsnedsättning tillförsäkras självbestämmande och möjlighet att kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap genom de insatser som ges

### **Beskrivning**

Målet uppnås genom att invånare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd, erbjuds individuella stödinsatser av god kvalitet. Erbjudande om insatser utgår ifrån den enskildes egna behov och önskemål med en hög grad av delaktighet i genomförandet. Verksamheterna håller god kvalitet, är rättssäker och likställig samt bidrar till delaktighet.

Personer med funktionsnedsättning får stöd för att delta i samhällets gemenskap och arbetsliv. Behovet av stöd för barn och unga vuxna med funktionsnedsättningar tillgodoses bland annat för att säkerställa möjlighet till regelbundet deltagande i fritidsaktiviteter. Personer med en funktionsnedsättning får stöd och service i form av till exempel boendestöd, grupp- eller servicebostad, sysselsättning, daglig verksamhet och stöd till att få en anställning. Fysisk aktivitet och hälsa beaktas när genomförandeplan, individuell plan eller samordnad individuell plan upprättas och följs upp.

### **Förväntat resultat**

- En högre andel brukare med fysisk och psykisk funktionsnedsättning i behov av stöd är nöjda med sina insatser.
- Fler barn och unga med funktionsnedsättning är delaktiga i planeringen av sina insatser.
- Fler vuxna med funktionsnedsättning upplever att de kan påverka insatsens utformning.

*Enhetsmål: Medarbetare ( brukare) på Glasade Gångens dagliga verksamhet stärks i sin yrkesroll och sin möjlighet till ett självständigt liv.*

### **Förväntat resultat**

Att samtliga medarbetare har efter egen förmåga möjlighet till utveckling och är delaktiga i dagliga arbetet på den dagliga verksamheten.

Detta innebär att:

- 90% av alla medarbetare ska ha ett arbetsinriktat mål i sin genomförandeplan.
- 100% av alla utskick till medarbetare har QR kod med uppläst innehåll. Att fler medarbetare har möjlighet att tillgodose sig innehållet i utskicket.
- 80% av alla verksamhetens köksmaskiner har en QR kod och i och med det blir både personal och medarbetare mer självständiga i användandet av maskinerna.
- samtliga enheter och grupper har checklistor för det dagliga arbetet ska underlättas samt att det som produceras kommer ut med god kvalitet där medarbetarna fått vara delaktiga.
- Personal på verksamheten ska ha erfarenhet/ utbildning utav yrkesinriktningen som finns i verksamheten för att kunna handleda på bästa sätt och att alla medarbetare får rätt förutsättningar, personalen ska även ha en pedagogisk bakgrund och ha erfarenhet av att lära ut och handleda andra och god kunskap om målgruppen.

## Arbetsätt

Vi arbetar med att stärka medarbetarnas yrkesroll utifrån val av daglig verksamhet samt att de ska bli så självständiga som möjligt på arbetet.

Utifrån ovanstående kommer vi 2024 fokusera på att:

-Personal kommer att få i uppdrag att ta fram tillsammans med medarbetare ett arbetsinriktat mål i medarbetarens genomförandeplan. Detta kommer att läggas till i stödpersonalens ansvarsområde och checklista. Stödpersonen lägger till det arbetsinriktade målet när genomförandeplanen upprättas.

Vikten av att alla personal har dubbelkompetens är än mer viktig för att kunna handleda medarbetarna i det dagliga arbetet.

-Samtliga utskick till medarbetare så som information och protokoll kommer med QR kod. Arbetsterapeut kommer att läsa in all information och lägga till QR kod till dokumentet som ska skickas ut.

- Att fler köksmaskiner har QR kod med videoinstruktioner. Personalen kommer filmas när de använder maskinerna och dessa kommer göras om till QR koder som kommer fästas på maskinerna för att medarbetarna ska bli mer självständiga i användandet av maskinerna.

- Eftersom personal arbetar både med att handleda medarbetarna och samtidigt ansvarar för att produktion till restaurang och café kommer ut med god kvalitet, så kommer det tas fram checklistor för att tydliggöra daglig planering. När personal är klar med sin checklista kan de hjälpa kollegor med sina checklistor så att arbetet blir jämnt i arbetsgruppen.

-Samtlig personal genomgår under introduktionen utbildningen Pedagogiska ramverket för att säkerställa att samtlig personal har utbildning i olika arbetsmetoder och förhållningssätt. På enheten anordnas också utbildningar i bemötande och arbetsmetodik löpande samt utbildning riktad mot verksamhetens inriktning.

- En aktivitet under året är att någon eftermiddag i veckan ha matlagningskurs för medarbetare som är intresserade för att lära sig grunder i matlagning där behovet finns.


## Uppföljning

Brukarenkät, uppföljningar av genomförandeplan. T1, T2 och VB.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Matlagningskurs för medarbetare.	2024-01-01	2024-12-31

## KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider	2 kg CO <sub>2</sub> per kg livsmedel	1,6 kg CO <sub>2</sub> per kg livsmedel	År



Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

### Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

### Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

*Enhetsmål: Enheten arbetar energieffektivt och resurssmart med en minimal klimatpåverkan.*

### Förväntat resultat

Att minimera användandet av plast och engångsmaterial på våra enheter.

### Arbetsätt

Vi ska även se över allt engångsmaterial som finns på enheten och använda så miljövänliga produkter som möjligt och inte använda engångsmaterial i onödan.

Vi kommer att använda upp våra lager av engångsprodukter i plast för att dessa ska uteslutas helt.

### Uppföljning

Mäts vid T1, T2 , VB samt löpande på enhetsmöten samt på arbetaledarmöte med chef.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utbildning i att använda kombiugn på korrekt sätt.	2024-01-01	2024-12-31

*Enhetsmål: Enheten ska öka inköpen av ekologiska livsmedel, minimera klimatpåverkan och minska matsvinnet.*

### **Förväntat resultat**

Att öka de ekologiska livsmedlen med 10% samt att minska livsmedelsinköpen med 10%. Att minska CO2 utsläppen genom att öka inköpen av vegetabilier och minska inköpen av animalier och därav minska CO2/ kg livsmedel.


### **Arbetsätt**

- Att i första hand välja ekologiska råvaror vid inköp såsom med Krav, ASC, MSC och ekomärkning.
- Att vi kommer fortsatt mäta och väga vårt matsvinn så som tillagningssvinn, kökssvinn och tallrikssvinn för att kunna justera där behovet finns.
- Att förbättra beställningsrutiner genom att inventera inför beställningar för att minimera våra lager och därav minska lagersvinnet. Vi kommer se över våra rutiner vid mottagning av varor samt se till att varorna förvaras på korrekt sätt för att minimera kökssvinnet.
- Vi följer försäljningsstatistik i våra kassasystem för att få kontroll över inköpen så att vi inte beställer för mycket råvaror och inte har för stora lager.
- Att ta in utbildare i Rationalugnar för att lära oss att använda rätt program för rätt råvara för att minska tillagningssvinnet.
- Vi använder oss av olika tekniker såsom nattstekning och sousvide för att minimera tillagningssvinnet.
- Vi planerar våra menyer efter säsong samt med återkommande råvaror så att vi kan använda råvarorna i flera rätter.
- Vi kommer även arbeta med att minska inköpen av animaliska proteiner per portion och öka vegetabilier där det finns utrymme som till exempel att öka vegetabilier i grytor och färsrätter.

### **Uppföljning**

Vid avstämningar mellan arbetsledare och chef månadsvis samt i T1, T2 och VB

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar**

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	70 %	70 %	År

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

### **Beskrivning**

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i utemiljön och grönare gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

### **Förväntat resultat**

-Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.

-Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

**KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer**

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bidrar till en god livsmiljö och har giftfria verksamheter

**Beskrivning**

Målet nås genom att arbeta systematiskt med verktygen Byggvarubedömningen och Chemsoft i syfte att minska exponeringen för skadliga ämnen och kemikalier. Arbetet med att minska användningen av engångsprodukter med särskilt tyngdpunkt på plast vidareutvecklas ytterligare. Särskilt prioriterat för 2024 kommer att vara arbetet med vägledningen hållbara vård- och omsorgsboenden. Arbetet för en kemikaliesmart och giftfri förskola pågår sedan ett antal år med stöd från Kemikaliecentrum.

**Förväntat resultat**

- Stadsdelsnämnden bidrar i möjligaste mån inom nämndens rådighet till att minska buller, dålig luft och förorenat vatten i stadsdelsområdet.
- Verksamheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier bland förbrukningsprodukter.
- Samtliga anläggningsprojekt loggas i Byggvarubedömningen.

*Enhetsmål: Enheten bidrar till en god livsmiljö och har giftfria verksamheter*

**Förväntat resultat**

Att minska inköpen av skadliga kemikalier och använda miljövänligare alternativ där det är möjligt.

**Arbetsätt**

Enheten ska inventera vilka kemikalier som har störst miljöpåverkan och se över om det finns miljövänliga alternativ upphandlade inom staden. Inventering sker i Chemsoft. Samtlig personal ska få utbildning av leverantör i hur man använder och doserar kemikalier rätt detta i ett led i att vi inte överanvänder kemikalier på våra enheter samt minimera inköp.

**Uppföljning**

T1, T2 samt VB

## **KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla**

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb**

Nämndmål: Invånarna är självförsörjande

#### **Beskrivning**

Målet nås genom att den som är i behov av ekonomiskt bistånd får stöd i att finna egen försörjning utifrån sina förutsättningar. Stadens utrednings- och bedömningsinstrument används. Invånare som kontaktar nämnden angående ekonomiskt bistånd får snabb och enkel information om rätten till bistånd och handlägningsprocessen. Nämnden arbetar aktivt med att förebygga felaktiga utbetalningar (FUT) genom att ge tydlig information till de sökande, genomföra egenkontroll, ha god kunskap om socialförsäkringarna och handlägnings- och kontrollrutiner. Om det framkommer misstanke om bidragsbrott, görs polisanmälan. Insatser från Jobbtorgen kopplas på i ett tidigt skede. Interna och externa insatser planeras och den enskilde görs delaktig i planeringen.

Nämndens egna arbetsmarknadsinsatser, arbetsträning, matchning, offentligt skyddad anställning (OSA) och Stockholmsjobb är steg på vägen mot ett eget arbete och försörjning för personer som står långt från arbetsmarknaden. Insatserna syftar bland annat till att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete. För personer med funktionsnedsättning ska nämndens dagliga verksamheter utvecklas för att fler ska erbjudas arbetslivsinriktade insatser och få möjlighet att närma sig arbetsmarknaden. För personer som inte har möjlighet till ett arbete ska behoven av en meningsfull och utvecklande vardag säkerställas genom en individanpassad sysselsättning eller daglig verksamhet.

Stadsdelsnämndens medborgarkontor i Älvsjö ger stöd och samhällsvägledning till stadsdelsområdets invånare. En prioriterad målgrupp är nyanlända, vilka erbjuds samhällsvägledning i samband med inflyttning till stadsdelsområdet via mobil samhällsvägledning. Stadsdelsnämnden ska erbjuda ungdomar feriejobb i syfte att skapa en meningsfull tillvaro under loven. Stadsdelsnämndens arbete med feriejobb ska utvecklas under året och fler feriejobb ska erbjudas inom integrations- och klimatområdet. Stadsdelsnämnden ska även utöka samverkan och samarbete med föreningar för att ytterligare bredda variationen i erbjudna arbetstillfällen.

#### **Förväntat resultat**

- Andelen personer med ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen minskar.
- Fler unga och vuxna som står långt ifrån arbetsmarknaden får individuellt utformade insatser.
- Antalet tillhandahållna platser för feriejobb och antalet ungdomar som fått feriejobb i stadens regi ökar.

*Enhetsmål: Medarbetare på Glasade Gångens dagliga verksamhet förbereds för att närma sig arbetsmarknaden.*

### Förväntat resultat

Att samtliga medarbetare ska bli erbjudna ett intyg samt en utvecklingsplan för att utvecklas i sitt arbete.

Målet är att 70% av alla medarbetare ska en utvecklingsplan och ett intyg på färdigheter vid årets slut.








### Arbetssätt

Vi kommer arbeta med att först se över alla arbetsuppgifter i varje grupp och därefter ta fram en mall för diplom/ intyg där medarbetarnas färdigheter framgår samt vilka utvecklingsområden man ska arbeta vidare med. Stödpersonal implementerar denna mall i respektive grupp. Detta i ett led för medarbetare ska kunna visa på sina färdigheter inför eventuell praktik på ordinarie arbetsmarknaden.

### Uppföljning

Målet följs upp vid uppföljning av genomförandeplanen två ggr/år samt i VB. Underlaget läggs till i stödpersonalens checklista över ansvarsområden och följs upp på medarbetarsamtal.

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex 		83	År
 Andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro 	3 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14 	9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

### Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå målpuppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

### **Förväntat resultat**

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

*Enhetsmål: Enheten är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö med tydlig struktur.*

### **Förväntat resultat**

Personal verkar för ett gott medarbetarskap och har tillgång till ett nära ledarskap.

-100% av all personal ska ha tillgång till verksamhetens gruppdiskar för lättillgänglig och uppdaterade riktlinjer och rutiner.

-Samtlig personal ska vara insatta i verksamhetens mål för att skapa helhetssyn och delaktighet för samtliga och få förståelse hur man kan vara med och påverka arbetet.

- Samtlig personal ska under året börja använda kalender i Outlook för att kunna planera sitt arbete på bästa sätt.

- 100% av all personal ska få ett eget exemplar av Stefan Söderfjälls- En liten bok om medarbetarskap.

Samtlig personal ska bli erbjudna individuell utvecklingsplan samt ha möjlighet att använda friskvårdsbidraget.

### **Arbetsätt**

För att all personal få en goda förutsättningar på arbetet så finns riktlinjer, rutiner och checklistor lättillgängliga på verksamhetens gruppdiskar och uppdateras kontinuerligt. Under året kommer verksamheten föra över sina riktlinjer och rutiner i verksamhetssystemet 2c8 för att övergripande rutiner ska finnas smalt på ett samma ställe.

Vi kommer arbeta vidare med arbetsbeskrivningar för att tydliggöra yrkesroller och ansvar vilket skapar psykologisk trygghet hos de anställda.

Vi arbetar vidare på att utveckla introduktionsmaterialet för att alla nyanställda får en god introduktion: Introduktions detta av arbetsledare och personal i grupperna efter checklista.

Chefer, arbetsterapeut och samordnare startar upp personal i olika system som används på enheten. I introduktionen ingår utbildning i Pedagogiska ramverket för att säkerställa att alla anställda har en uppdaterad grundutbildning i arbetet med målgruppen.

Som nyanställd får man Stefan Söderfjälls bok En liten bok om medarbetarskap. Vi kommer fortsatt arbeta kontinuerligt med medarbetarskap för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och tillit i arbetsgrupperna utifrån att man är varandras arbetsmiljö.

Det finns arbetsledare på samtliga enheter för att skapa ett nära ledarskap i det dagliga arbetet.

Arbetsledarna skapar struktur och leder och fördelar det dagliga arbetet. På verksamheten finns det en samordnare och en arbetsterapeut som kan stötta och handleda i medarbetarfrågor samt som ett stöd i framtagandet av genomförandeplaner och handlingsplaner.

Biträdande enhetschef har personal ansvar för arbetsinstruktörer och vårdare och ansvarar för rehab, medarbetarsamtal, lönesamtal samt ledighetansökningar.

Enhetschef har personalansvar för övergripande funktioner.

Under året ska samtlig personal börja använda kalendern i Outlook för att kunna planera sin arbetstid på bästa möjliga sätt.

Chefer skickar med jämna mellanrum ut informationsbrev till samtliga för att all personal ska få tillgång till information och nyheter som berör hela enheten, avdelningen och stadsdelsförvaltningen.



Biträdande enhetschef håller i APT på samtliga enheter månadsvis där stadens riktlinjer och rutiner berörs samt verksamhetsövergripande frågor. Enhetschef håller i ledningsgrupp med övergripande funktioner och Biträdande enhetschef löpande under året där arbetsledarna tar med sig information till arbetsgrupperna.

Chefer har sitt kontor på en av enheterna vilket medför ett närmare ledarskap från chef. Fast kontorsplats främjar chefers arbetsmiljö.

Varje år genomförs OSA rond och brandkontrollrond månadsvis av utrymningsansvarig på plats.

Samtliga brandpärmar uppdateras och kommer att tas upp på APT i januari.

Varje år så tas en kompetensplan för hela verksamheten fram där vi ser över vilket behov till utbildning/ utveckling som det finns behov av i verksamheten i stort. På medarbetarsamtal tas en personlig utvecklingsplan fram för individuell utbildning/ utveckling.

Biträdande enhetschef kommer erbjudas möjlighet att genomgå stadens ledarutvecklingsprogram för biträdande chefer.

Arbetsledare kommer fortsatt få utbildning i ledning av grupper.

Samtlig personal tar del av verksamhetsplan, tertialer och verksamhetsberättelse för att få en tydlig bild av vad som förväntas under året samt får möjlighet att bidra till verksamhetens mål.

Samtlig personal uppmuntras att använda friskvårdsbidraget för att främja personlig hälsa.

### **Resursanvändning**

Mötes och arbetstid, inköp av böcker och utbildning.

### **Uppföljning**

Medarbetarenkäten, OSA rond och APT samt i VB.

### **Utveckling**

Att tydliga arbetsbeskrivningar finns tillgängliga för samtliga yrkesroller för att få tydlighet i sin egen roll samt vad övriga roller har för funktion i verksamheten för att skapa en trygg arbetsmiljö.

## **Redovisning av ekonomi**

### **Resursanvändning**

Personal i verksamheten ska ha rätt kompetens och är stödpersonal åt medarbetarna och använder sig av stadens, stadsdelen och enhetens underlag och mallar för att arbeta likvärdigt.

Nära samarbete med gymnasiesärskolor och erbjuder praktik för intresserade elever som senare vill börja arbeta i verksamheten. För att ha en långsiktig hållbar ekonomi behöver vi verksamheter som både bedrivs inom sin ekonomiska ram men också verksamheter som har full beläggning av medarbetare.

Att mer effektivt bemanna efter deltager i verksamheten och arbeta mer verksamhetsövergripande. Handlingsplaner vid personalbortfall implementeras i

verksamheten och arbetsledare, arbetsterapeut och samordnare täcker vid behov.

Effektiv planering av befintliga resurser görs för att säkerställa att verksamhetens åtaganden utförs på ett kontinuerligt och kostnadseffektivt sätt.

Vi ser över vår elförbrukning och stänger av köksmaskiner som inte används.

Inköp är en stående punkt på APT tillsammans med enhetschef. Personal har olika ansvarsområden vad gäller inköp ex livsmedel. i samråd med chef ansvarar personal för inköp till sitt område.

Vår hemsida är ett bra sätt att visa vad vi erbjuder i attraktiv miljö, menyer, priser och övriga tjänster.

Intäkter från våra 4 konferensrum är planerade att täcka en del av lokalhyran.

## **Budget 2024**

Enheten arbetar aktivt med att ha en budget i balans genom att se över bemanning, inköp, intäkter och övriga kostnader nogsamt.

Enhetschef har budgetuppföljning månadsvis med economicontroller på Stadsdelsförvaltningen. Enhetschef har månadsvis avstämningar gällande livsmedelsinköp med arbetsledare på verksamheten. Enheten har tagit fram handlingsplaner gällande bemanning i verksamheten samt att verksamhetsövergripande funktioner täcker vid behov.

Vi ser över våra inköp löpande och har bland annat ett lager för kontorsmaterial för att inte göra för stora inköp i verksamheten i stort samt att vi inventerar våra lager på råvaror 2 gånger per år.

Budgeten tas upp på APT under året för att personalen ska bli mer insatta budgetfrågor.

## **Övrigt**

### **Systematiskt kvalitetsarbete**

Digitaliseringsarbetet kommer att fortgå. Under året ska användandet av QR koder med instruktionsfilmer och information på samtliga enheter och att skriva avtal med en bokningstjänst för våra konferensbokningar kommer att genomföras under året.

Enheten har APM möten där representanter från medarbetargruppen deltar och får information samt kan komma med förslag och synpunkter. Mötet dokumenteras och alla kan ta del av protokoll efter mötet – antingen på lättläst eller få det uppläst via QR kod. Under året ska alla protokoll och utskick få QR koder för att öka tillgängligheten. Även majoriteten av våra köksmaskiner kommer märkas med QR koder med instruktionsfilmer för att främja medarbetarnas självständighet.

Checklistor och rutiner gällande hur vi tar emot praktikanter samt hur vi arbetar ute i verksamheterna kommer tas fram och implementeras under året.

Verksamheten har en samordnare och en arbetsterapeut som finns tillgänglig för hela verksamheten för att säkerställa att arbetsmetoder, bildstöd och hjälpmedel implementeras för medarbetarnas självständighet. Detta ser vi som en kvalitetssäkring av verksamheten och en

förmån.

Enhetschef är med stadens kvalitetsutvecklingsnätverk som representant från Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning. Forumet är ett stadsövergripande forum där enhetschefer tillsammans med representant från avdelningen för stadsövergripande sociala frågor, kompetenscenter funktionshinder och socialpsykiatri diskutera och workshopar kring kvalitetsfrågor som berör funktionshinderområdet.

Under året kommer enheten börja arbeta i det digitala verksamhetssystemet 2c8. Att föra över enhetens arbetssätt och rutiner i 2c8 kommer innebära en kvalitetssäkring av verksamhetens kvalitetsledningssystem samt att rutiner kommer revideras naturligt i övergången samt att nya framtas vid behov. Detta kommer leda till att samtliga personal får tillgång till aktuella rutiner, riktlinjer och verksamhetsövergripande dokument.

### **Synpunkter och klagomål**

Verksamheten följer stadsdelens klagomålshantering gällande synpunkter och klagomål samt stadsdelens riktlinjer gällande Lex Sarah. Medarbetarna har ett eget möte med enhetschef (APM) som är ett forum där synpunkter och förbättringsåtgärder diskuteras. På de två större enheterna finns brevlådor uppsatta som är tillägnade synpunkter och klagomål för att det ska bli mer tillgängligt för medarbetarna att inkomma med detta. På uppföljningsmallar som går igenom med nya medarbetare och vid uppföljning av genomförandeplan finns information om vart man kan vända sig om man har synpunkter på verksamheten till exempel stödpersonal, annan personal, chef eller de tillägnade lådorna.

Om synpunkter och klagomål samt Lex Sarahrapporter som inkommer så behandlas detta skyndsamt och tas upp som punkt på APT med personalgruppen.

För våra konferensgäster så har vi en kundenkät där man som gäst kan komma med synpunkter och klagomål.

Verksamheterna arbetar med att analysera resultaten från brukarundersökningen och ser över vilka delar vi behöver arbeta lite extra med resultatet. Vi kommer att gå igenom brukarundersökningen på APT under våren samt på APM för medarbetarna. Vi kommer diskutera hur vi ska bibehålla goda resultat och förbättra vissa resultat.

Samordnare genomför egenkontroll av dokumentation och genomförandeplaner löpande och skickar påminnelser till personal vid avvikelse.

### **Personalens medverkan i kvalitetsarbetet:**

Vi ser över rutiner och andra dokument och diskuterar dessa på personalmöten under året. Vi kommer arbeta med resultatet utifrån brukarundersökningen under året.

Rapportskyldigheten utifrån Lex Sarah tas upp på APT på enheterna under året.

Samtlig personal kommer att få ta del av enhetens kvalitetsledningssystem och återkomma med eventuella synpunkter och tillägg som kan saknas. All personal kommer få tillgång till verksamhetsstödet 2c8 samt genomgång.

På APT i november 2023 så gick vi igenom stadens budget, inriktningsmål och aktiviteter på

APT. Samtlig personal fick möjlighet att komma in med förslag på arbetssätt utifrån inriktningsmålen varav bland annat en idé om matlagningskurs för medarbetare har lagts till som en aktivitet. Arbetsledarna har inkommit med förslag på arbetssätt utifrån miljömålen efter möte med stadsdelens miljösamordnare och arbetsterapeut och samordnare för bland annat digitalisering i verksamheten. Biträdande enhetschef har påbörjat arbetet med checklistor och rutiner som ska implementeras under 2024.

Samtlig personal får verksamhetsplanen för läsning via mail som därefter kommer avhandlas på ett gemensamt APT i slutet av januari. Därefter kommer samtliga enheter få verksamhetsplanen i kortversion för att kunna arbeta med målen löpande under året.

## **Systematiskt kvalitetsarbete**

### **Agenda 2030**

#### **Agenda 2030**

Verksamheten bidrar till att uppfylla målen genom sin ordinarie verksamhet med exempelvis trygghetsarbetet, jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och delaktighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning samt klimat- och miljöarbete.

Vi arbetar på följande sätt med Agenda 2030 inriktningsmål:

Vi arbetar aktivt med att ha en jämställd verksamhet och delaktighet där alla har en god arbetsmiljö. Varje år så ser vi över hur många kvinnor och män som arbetar i verksamheten/ har sin dagliga verksamhet hos oss.

Vi arbetar med delaktighet utifrån att personalen har APT möten löpande under året och medarbetarna (brukare) är inbjudna till APM månadsvis. Varje år så har vi skyddsron och personal genomför medarbetarenkät som följs upp under året. Medarbetarna deltar i Stockholmsstads brukarenkät som ses över och resultatet redovisas i verksamhetens VB.

På Glasade Gången arbetar personal och medarbetare tillsammans. Vi har inom vår verksamhet bytt namn från arbetstagare till medarbetare för att öka känslan av delaktighet hos medarbetarna. Vi delar på de dagliga arbetsuppgifterna vilket bidrar till att vi som arbetskamrater får ett positivt arbetsklimat. Alla som arbetar på Glasade gången delar omklädningsrum, toaletter och har yrkesanpassade kläder. Detta stärker likabehandlingen då personal och medarbetare delar alla utrymmen och har arbetskläder utefter yrkesroll som servitör, kock eller bagare mm.

För att alla medarbetarna ska få likvärdigt bemötande av personalen på Glasade Gången kommer all personal utbildas i det Pedagogiska ramverket löpande som en del i introduktionen av nyanställda. Detta leder till att all personal arbetar likvärdigt samt höjer kvalitén i verksamheten.

All personal har möjlighet att utnyttja stadsdelens friskvårdsbidrag. Vi följer upp sjukfrånvaron och har löpande rehabsamtal vid behov.

Vi arbetar aktivt med att minska matsvinnet samt att öka de ekologiska inköpen till

verksamheten. Enheterna ska analysera vårt matsvinn och fokusera på att minska kökssvinn, tillagningssvinn och lagersvinn. Vi väger vårt svinn dagligen. Vi ska se över allt engångsmaterial och välja så miljövänliga alternativ som möjligt. Vi källsorterar allt avfall och våra matrester återvinns och blir biogas.