

RAPPORT OM SOCIAL REDOVISNING

2006

2007

HUDDINGE AGRO & SERVICE



FÖRORD

Du håller i din hand en rapport om en social redovisning gjord i ett socialt arbetskooperativ. Den har kommit till genom idogt, men också roligt arbete hos kooperativet och tack var ett projekt som drivits av SKOOPI – Sociala arbetskooperativens intresseorganisation.

SKOOPI fick medel från Allmänna arvsfonden för att genomföra ett pilotprojekt där fyra sociala arbetskooperativ har fått möjligheten att pröva social redovisning. De kooperativ som varit med i projektet är Via Nova i Göteborg, Hantverkskooperativet Unitis i Ljusdal, Huddinge Agro & Service i Huddinge samt Kooperativ Valborg i Södra Sunderbyn. Utbildare från Coompanion på respektive ort har gett kooperativen stöd i arbetet.

Det har varit fantastisk roligt att följa kooperativens arbete under året och se vilka resultat man kommit fram till. Social redovisning kan vara lite tidskrävande, men det ger mycket tillbaka till det sociala arbetskooperativ som jobbar med metoden och vi i SKOOPI har lärt oss mycket genom ert arbete.

Ett stort tack till Via Nova, Hantverkskooperativet Unitis, Huddinge Agro & Service, Kooperativ Valborg, Anna-Lena Heydar, Coompanion Fyrbodäl, Anna-Carin Persson, Coompanion Västerbotten, Annette Dünkelberg, Coompanion Stockholm och Ingrid Engelbrekt, Coompanion Gävleborg som har gjort ett jättebra jobb!

Klas Sundström
Klas Sundström, ordförande

Eva Carlsson
Eva Carlsson, projektledare

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Om social redovisning	1
2. Om sociala arbetskooperativ	2
3. Huddinge Agro & Service Ekonomisk förening	3
3.1 <i>Medlemmar och anställda</i>	3
3.2. <i>Beskrivning av det sociala redovisnings-teamet (SR-teamet)</i>	3
3.2.1 Insamling av dokument	3
3.2.2 Plan för och genomförande av den sociala redovisningen	5
3.3 <i>Värdegrund, syfte och mål</i>	5
3.4 <i>Intressenkarta</i>	6
3.4.1 Avgränsning och utvalda mål	6
3.5 <i>Indikatorer</i>	7
3.6 <i>Mätmetoder</i>	7
3.6.1 Variansanalysen	7
3.6.2 Tvärt-om-listan	8

1. OM SOCIAL REDOVISNING

Social redovisning är något man gör tillsammans med dem som man är till för, dvs. intressenterna. Man gör det för att få reda på vad intressenterna tycker om verksamheten, vad de är nöjda med och vad de skulle vilja förbättra. Intressenter finns både inom och utanför organisationen. Social redovisning är en process, som man gör regelbundet. Den kan t ex följa det vanliga verksamhetsåret, så att man planerar den under årets sista månader, genomför det kommande året med de mätningar man har bestämt och sammanställer den under senare delen av året.

Social redovisning är en självutvärdering där alla som arbetar i en verksamhet aktivt deltar för att mäta och utvärdera de sociala målen inom verksamheten. Utgångspunkten är de mål intressenterna som berörs av verksamheten sätter upp, för att sedan mäta och utvärdera hur väl man har uppnått dessa mål. Man skiljer mellan interna intressenter (de som finns inom den egna organisationen, tex medlemmarna) och externa intressenter (de som befinner sig utanför den egna organisationen, exempelvis kunder, tjänstemän och politiker i kommunen).

Det är viktigt att alla i kooperativet på något sätt deltar i arbetet med den sociala redovisningen. Alltifrån att diskutera och bestämma vilka de gemensamma målen är och om de har uppfyllts, till att välja ut vilka intressenter man vill ha kontakt med och hur man ska ta reda på vad de tycker om verksamheten, dvs bestämma vilka metoder som ska användas.

Genom att undersöka vad de olika intressenterna tycker är bra eller mindre bra i verksamheten kan nya tankar och idéer för att utveckla och förbättra verksamheten komma fram.

2.1 Grundregler för social redovisning

Det som är typiskt för sociala redovisningar är följande:

Deltagande – alla de intressenter som är nära knutna till organisationen bör delta i arbetet. De ska ha inflytande över planeringen och genomförandet av den sociala redovisningen och helst ingå i det sociala redovisningsteamet.

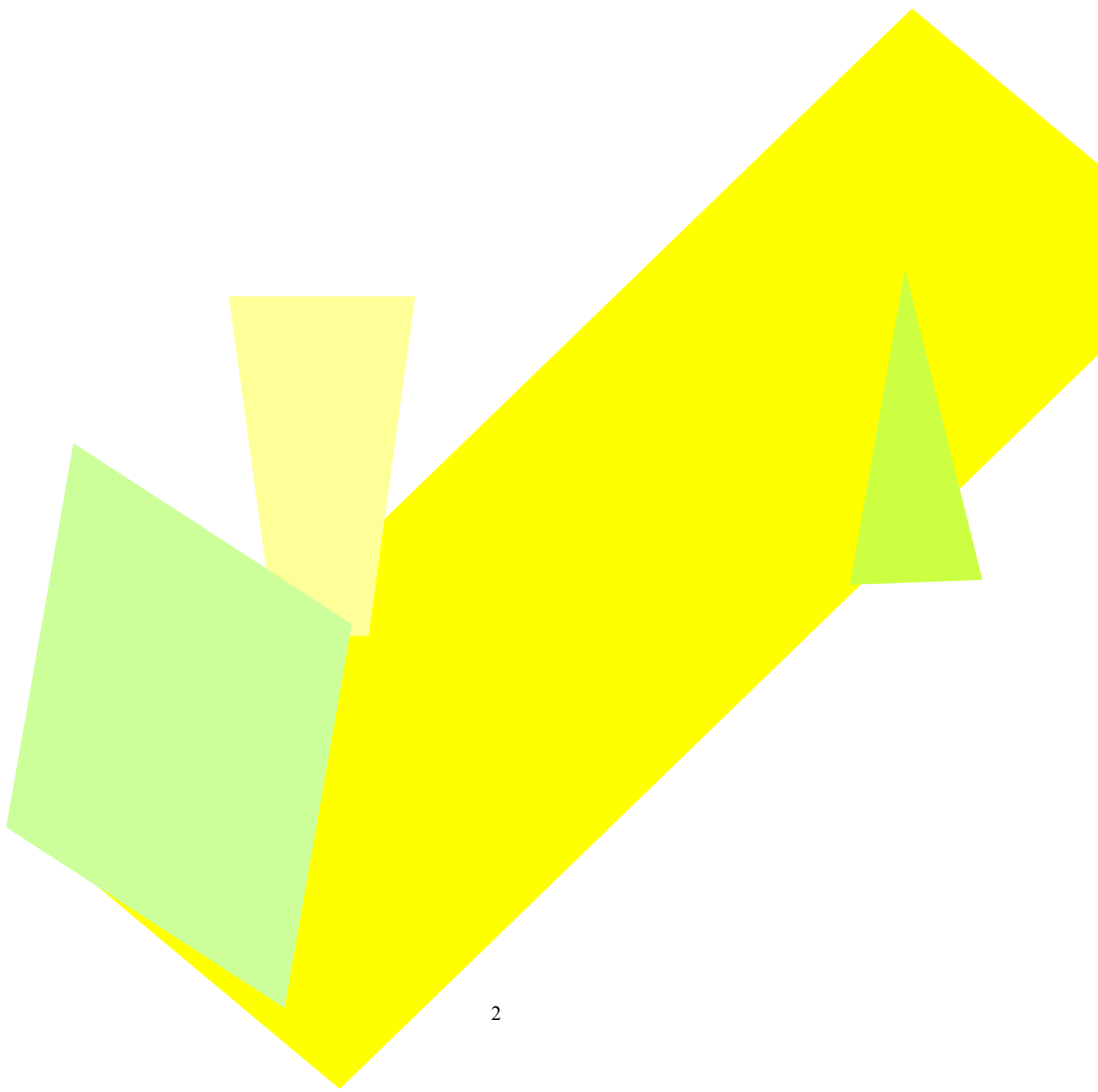
Ur allas perspektiv – redovisningen bör omfatta alla intressenters åsikter som kan inhämtas exempelvis via enkäter, intervjuer eller möten.

Mångsidig – den sociala redovisningen försöker visa upp hela verksamheten och beskriva dess syfte och mål, aktiviteter och hur man genomfört dessa. Hur arbetet är organiserat och hur självständig organisationen är. En miljöredovisning kan också ingå i redovisningen.

Lärande – den sociala redovisningen handlar om att förstå och förbättra verksamheten och man bör ta hänsyn till erfarenheterna från ett år till nästa. Det är en lärande process för alla som arbetar i verksamheten men också för de som finns utanför men är berörda av verksamheten och de som arbetar i den.

Verifierbar – den ska genomföras mot tidigare fastställda mål och på ett sådant sätt att det som gjorts kan bekräftas på ett objektvt sätt av antingen interna eller externa redovisningsteam eller paneler.

Öppen – alla intressenter ska regelbundet förse med resultaten av den sociala redovisningen.



2. OM SOCIALA ARBETSKOOPERATIV

Ordet kooperativ kommer ursprungligen från det latinska ordet cooperare som betyder samarbeta. I slutet av 1980-talet bildades de första sociala arbetskooperativen i Sverige. Utvecklingen har gått snabbt, från ett 30-tal verksamheter i mitten av 1990-talet finns idag cirka 150 sociala arbetskooperativ. Allt från verksamheter med en handfull personer till stora föreningar med 40-50 medlemmar samt anställda. I Stockholms län finns idag ett 15-tal kooperativ. Sociala arbetskooperativ är en del av den sociala ekonomin och ställer sig bakom det kooperativa principerna.

Gemensamt för sociala arbetskooperativ är att de:

- driver en affärsverksamhet, ofta i liten skala
- drivkraften i föreningen skall vara medlemsnyttan framför vinstintresset
- verksamheten skall ha en viss grad av självständighet i relation till den offentliga sektorn
- allmänt utmärkande för ett kooperativ är den demokratiska styrningen och att man följer de kooperativa värderingarna.

Kooperatörerna har i de flesta fall sin försörjning från annat håll och inkomsterna från verksamheten går tillbaka till föreningen. De flesta kooperativen har handledare knutna till verksamheten. I de sociala arbetskooperativen har var och en möjlighet att arbeta utifrån sina egna villkor – att arbeta 100% utifrån sin egen förmåga. Alla tar ansvar och deltar i arbetet för föreningens bästa.

Att skapa ett arbete som är meningsfullt att gå till och där det finns en social gemenskap är det sociala arbetskooperativets främsta syfte. Många kooperatörer har någon form av bidrag till sin försörjning, t ex sjukersättning eller socialbidrag. Den sociala gemenskapen är viktig när man har hamnat utanför den ordinarie arbetsmarknaden.

3. HUDDINGE AGRO & SERVICE EKONOMISK FÖRENING

Föreningen tillkom som ett samarbetsprojekt mellan Huddinge kommun, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen (af) år 1999, för att skapa arbeten i ett miljökooperativ för personer med arbetshinder, med kommunanställda handledare. Målgruppen var från början människor med psykiska funktionshinder och långtidsarbetslösa med andra arbetshinder. Idag förmedlas deltagarna från af via arbetsmarknadskonsulenterna i Huddinge kommun.

Målet idag är att alla som kommer till Huddinge Agro ska få en anställning i företaget och bli medlemmar i kooperativet efter en prövotid på sex månader. Verksamheten omfattar trädgårdsskötsel och parkarbeten samt miljöarbete utomhus, geografiskt inom Huddinge kommun.

Dessutom utförs tömning och skötsel av komposteringsanläggning samt pressning av kartonger. Odling, tillverkning och försäljning görs av groddar, grönkryddor och bivaxljus. Underhåll av egna maskiner och verktyg samt städning av egna lokaler.

Handledare och kooperatörer sköter kooperativets ekonomi med löneutbetalningar, bokföring, bokslut och förhandlar om ersättning för uppdragen.

Främste uppdragsgivare är ett fastighetsbolag i Huddinge kommun och arbetet där motsvarar 430 arbetstimmar/vecka.

3.1 Medlemmar och anställda

Idag arbetar totalt 18 personer på Huddinge Agro, varav 13 är medlemmar i kooperativet, 3 deltagare och 2 handledare. Av dessa har 8 lönebidragsanställning. Fördelningen kvinnor/män är 3/15.

3.2. Beskrivning av det sociala redovisnings-teamet (SR-teamet)

Beslutet att genomföra social redovisning togs vid ett föreningsmöte 2006 och arbetet har genomförts med stöd av handledningen "Social redovisning – till nytta för den sociala ekonomin".

SR-teamet har bestått av Virginia Viker, Gordana Tasic, Per Olof Dufvenberg och Kjell Herza – tre kooperatörer och en handledare. Handledare i arbetet med den sociala redovisningen har varit Annette Dünkelberg - Coompanion Stockholm. SR-teamet har träffats vid 11 tillfällen mellan augusti 2006 och juni 2007.

3.2.1 Insamling av dokument

Vi har gått igenom föreningens stadgar och dokumentet "Att ta makten över sitt arbetsliv" en utvärdering gjord av Annika Lindstrand, där föreningens tillkomst finns dokumenterad.

3.2.2 Plan för och genomförande av den sociala redovisningen

Planeringen av hur den sociala redovisningen skulle genomföras, gjordes dels i samtal med de tre andra kooperativen i projektet, dels vid kooperativets egna möten med handledarna.

Planen följer i stort den plan som lades fram som förslag vid projektets början. Under tiden har vi funnit att det varit bra att lägga in några extra sammankomster.

Samtliga medlemmar deltog vid första SR-tillfället, då den stora intressentanalysen gjordes. Alla i kooperativet har också medverkat i arbetet med att gå igenom och fylla i kontaktlistan för utomhusarbetet och variansanalysen.

De åtaganden som kooperativet har gentemot uppdragsgivarna gör att det är svårt för många som arbetar i kooperativet att avsätta extra tid för arbetet med social redovisning.

Bilaga 1: Förslag till uppläggning av arbete med social redovisning

3.3 Värdegrund, syfte och mål

Värdegrunden för Huddinge Agro ek förening är att allas arbete ska värderas lika (Alla arbetar 100% av sin förmåga) och att vi ska visa respekt för allas åsikter.

Syftet är att ta makten över sitt arbetsliv.

Målen. För att synliggöra målen, började vi med att göra en sk Viktigt-lista. Där vi tog upp allt som är viktigt för medlemmar, handledare och de som arbetar i kooperativet, för att sedan prioritera och välja ut några områden och beskriva dem som de mål vi ville mäta.

Viktig-listan såg ut så här:

- lön
- arbete
- nöjda kunder
- gemenskap
- mera pengar till föreningen
- högre lön till medarbetarna
- flera arbetstillfällen
- självständighet/inflytande
- friskvård
- trivsel – fysisk/psykisk.

Efter diskussionerna kring värdegrund, syfte och mål, såg vi tydligt att föreningens stadgar behöver ändras i vissa stycken, så att de stämmer överens med hur kooperativet arbetar idag. Inriktningen och målgrupperna är inte desamma idag som när kooperativet bildades år 1999.

3.4 Intressentkarta

Vi gjorde fem (!) bruttointressentkartor med sammanlagt 60 intressenter. Med intressenter menar vi alla organisationer och personer/grupper av personer som vi har någon kontakt med.

I nästa steg funderade vi på och diskuterade vilka organisationer och personer som kunde ha en uppfattning om vad Huddinge Agro stod för. Vilka kunde ha en åsikt om oss och det vi gör? Och hur skulle vi få reda på det?

Utifrån den diskussionen kunde vi sen välja ut de viktigaste – primära – intressenterna.

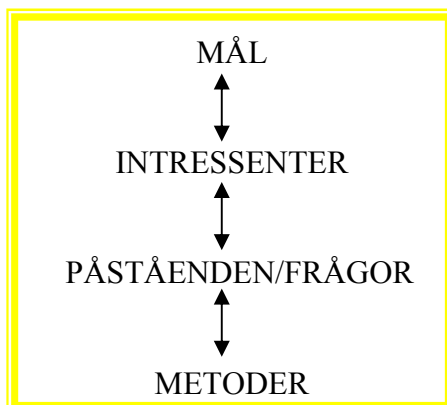
Vartefter skulle det visa sej att vi behövde banta intressentlistan ytterligare.

Bilaga 2, 3 och 4: intressentkartor med urval

3.4.1 Avgränsning och utvalda mål

Efter arbetet med intressentlistorna valde vi ut några mål för att sedan koppla ihop målen med en eller flera intressenter.

Därefter diskuterade vi vilka påståenden vi skulle göra och vilka frågor vi skulle ställa för att få svar på det vi ville veta.



MÅL	INTRESSENER	METOD
• Trivsel på jobbet	Handledare, arbetskamrater	Variansanalys
– fysisk och psykisk		Tvärt-om-lista
• Nöjda kunder	Fastighetsbolag	Kontakt/ kvalitetslista
• Att skapa och utveckla ett kooperativ som arbetar med miljöfrågor	Johanna, Agenda 21 samordnare	Intervju

Vi fortsatte sedan med att para ihop mål med intressenter och kom efterhand på både fler mål och fler intressenter.

3.5 Indikatorer

Sen gällde det att formulera bra påståenden, eller indikatorer, som vi kunde ta ställning till. Så här blev resultatet av diskussionerna.

- Vi som jobbar på Huddinge Agro Service trivs bra på vår arbetsplats
- Huddinge Agro Service är ett kooperativ som arbetar med miljöfrågor
- I jobbet på Huddinge Agro träffar vi många nöjda medborgare och kunder

3.6 Mätmetoder

När vi formulerat detta, skulle vi välja ut de bästa metoderna för att mäta riktigheten i påståendena. Vi bestämde oss slutligen för att arbeta med tre mål med deras intressenter och valde sedan de metoder vi trodde bäst kunde mäta utfallet.

De metoder vi använt för att undersöka hur vi trivs på jobbet har varit:

- **Variansanalys och Tvärt-om-lista.** Båda två exempel på kvalitativa undersökningar

Vi har också gjort en särskild

- **kontakt/kvalitetslista** där alla som arbetar på Huddinge Agro varje dag noterat hur många personer vi mött i under arbetet och om de kommenterat kvalitén på arbetet. Denna lista innehåller både kvantitet (antal personer vi haft kontakt med) och kvalitet (kommentarer på kvalitén i det arbete vi gjort och gör).

Dessutom skulle vi göra en

- **intervju** men fick, pga. tidsbrist nöja oss med en text från den person vi skulle intervjua.

3.6.1 Variansanalysen

Variansanalysen fylldes i av 15 personer. Fyra svar avviker markant på grund av att personerna i ett arbetslag började arbeta tillsammans i Vårby den 11 december 2006 och har inte under den korta tiden som förflutit hunnit komma in i gemenskapen på Huddinge Agro. Om Vårbylaget skulle fylla i Variansanalysen idag tror vi att svaren skulle bli mycket annorlunda.

Förbättringar

För att förstå hur blanketten ska fyllas i behöver man sätta av ordentligt med tid för genomgång av den. Den sista frågan som handlade om lönen skulle tex. ha varit bättre om det funnits en eller flera lönesummor med önskade nivåer att välja mellan. Några hade själva skrivit i den lön man ville ha.

Fördelar

Om skillnaden mellan hur det är idag och hur man vill att det ska vara om ett år är stor, så finns det anledning att diskutera orsaken och hur man kan förändra läget till det bättre.

*Bilaga 5 Variansanalys***3.6.2 Tvärt-om-listan**

Här hade vi roligt när vi skulle beskriva hur det skulle vara på Huddinge Agro för att vi inte skulle trivas. Vi upptäckte snart att vi trivs väldigt bra på jobbet!

*Bilaga 6 Tvärt-om-listan***3.6.3 Kontakt/kvalitetslistan**

Vi ville gärna undersöka hur många människor vi kommer i kontakt med i vårt arbete och om vi får uppskattning för det vi gör. För att kunna göra detta konstruerade vi en lista där var och en efter arbetsdagens slut fick fylla i hur många personer man kommit i kontakt med och om man fått beröm eller kritik. Vi genomförde undersökningen mellan vecka 7-9 2007.

SAMMANSTÄLLNING AV KONTAKTLISTA: TID - VECKA 7 - 9			
TRÄDGÅRDSLAGET	<u>VI TRÄFFAR + TELEFONKONTAKT</u>	<u>BERÖM</u>	<u>KRITIK</u>
5 personer	Några få kontakter med rep. från uppdragsgivaren	2	0
STADLAGET / RONDERING			
3 personer	Kökspersonal, Vaktmästare Djupark, Servicehus vid 8 tillfällen	0	0
VARBYLAGET	Dagliga kontakter med rep. från uppdragsgivaren	18	0
4 personer			
INNELAGET	Arb. markn.konsulenter FK, Arbetsförmedling		
3 personer	Kunder, Arbetstagare vid 12 tillfällen	5	0
<p>Förklaring till resultatet: TRADGÅRDSLAGET:s resultat beror till stor del av att deras säsong är mellan april - okt.</p> <p>STADLAGET / RONDERING: Resultatet beror på att laget är väl marbetat inom kommunen (5 år) med andra ord uppdragsgivaren och ortsbefolkningen är van att det är välstädat inom vårt område</p> <p>VARBYLAGET: Resultatet beror på att laget är nytt från 11/12 - 2006 Allt som görs på området uppskattas mycket högt av uppdragsgivaren, hyresgäster och övrig verksamhet i området</p> <p>INNELAGET: Resultatet beror på väl marbetade kontakter Beröm kommer från arbetsmarknadskonsulenter</p>			

Bilaga 7 Kontakt/kvalitetslista

3.6.4 Intervjun som blev en text

En av intressenterna var Johanna Petterson, Huddinge Kommuns Agenda 21 samordnare.

Vi ville träffa henne, men fick pga. tidsbrist en text med svaren på våra frågor.

De frågor vi ville ha svar på var:

- Vilken vision och vilka mål hade Joanna vid starten av Huddinge Agro?
- Har målen uppfyllts?

Vi har valt en del av hennes text som följer här:

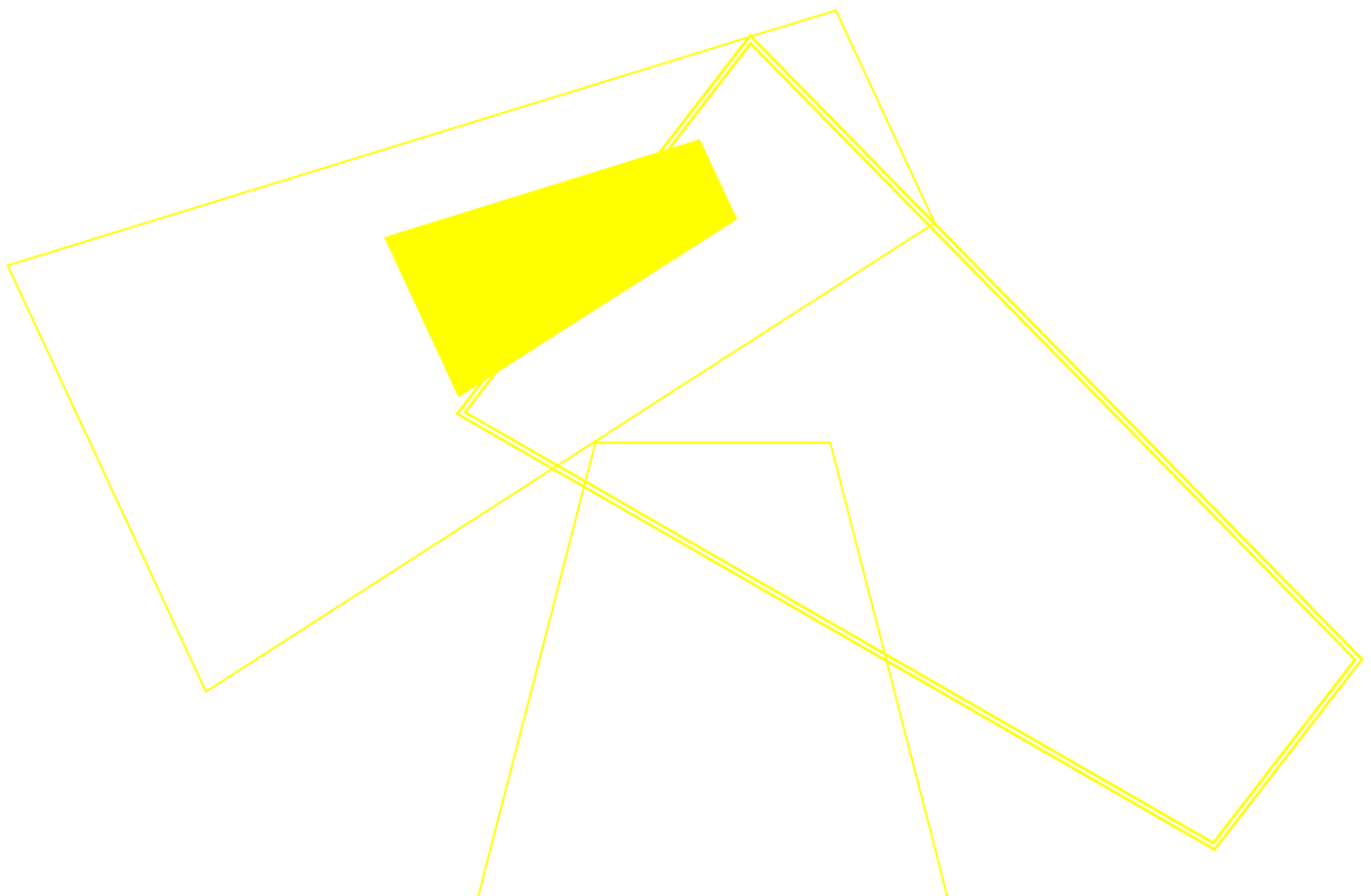
" När jag ser Agro idag så ser jag inte det Agro som vi började med. däremot är det Agro jag ser idag något mycket bättre. Ett stabilt företag med god ekonomi, en god kundkrets, medlemmar som trivs och som gillar sitt arbete.

Visionen har infriats!

Jag ser också att mycket utvecklingspotential finns dels inom ert affärsområde men även vad gäller arbetssätt och demokrati.

Jag ser fram emot att följa er i framtiden!"

Bilaga 8 Historien bakom



4. DETTA KOMMER VI ATT GÖRA I FORTSÄTTNINGEN

De två metoder vi tänker oss att använda igen är variansanalysen och kontaktlistan.

- **Variansanalysen** tycker vi är en bra metod för att man lätt kan se vad vi kan arbeta med för att förbättra.

- **Kontaktlistan** är bra för att den ger oss chansen att se hur många vi kommer i kontakt med och om berömmet ökar eller minskar. Om vi kommer att göra mer än detta kommer vi att ta beslut om senare.

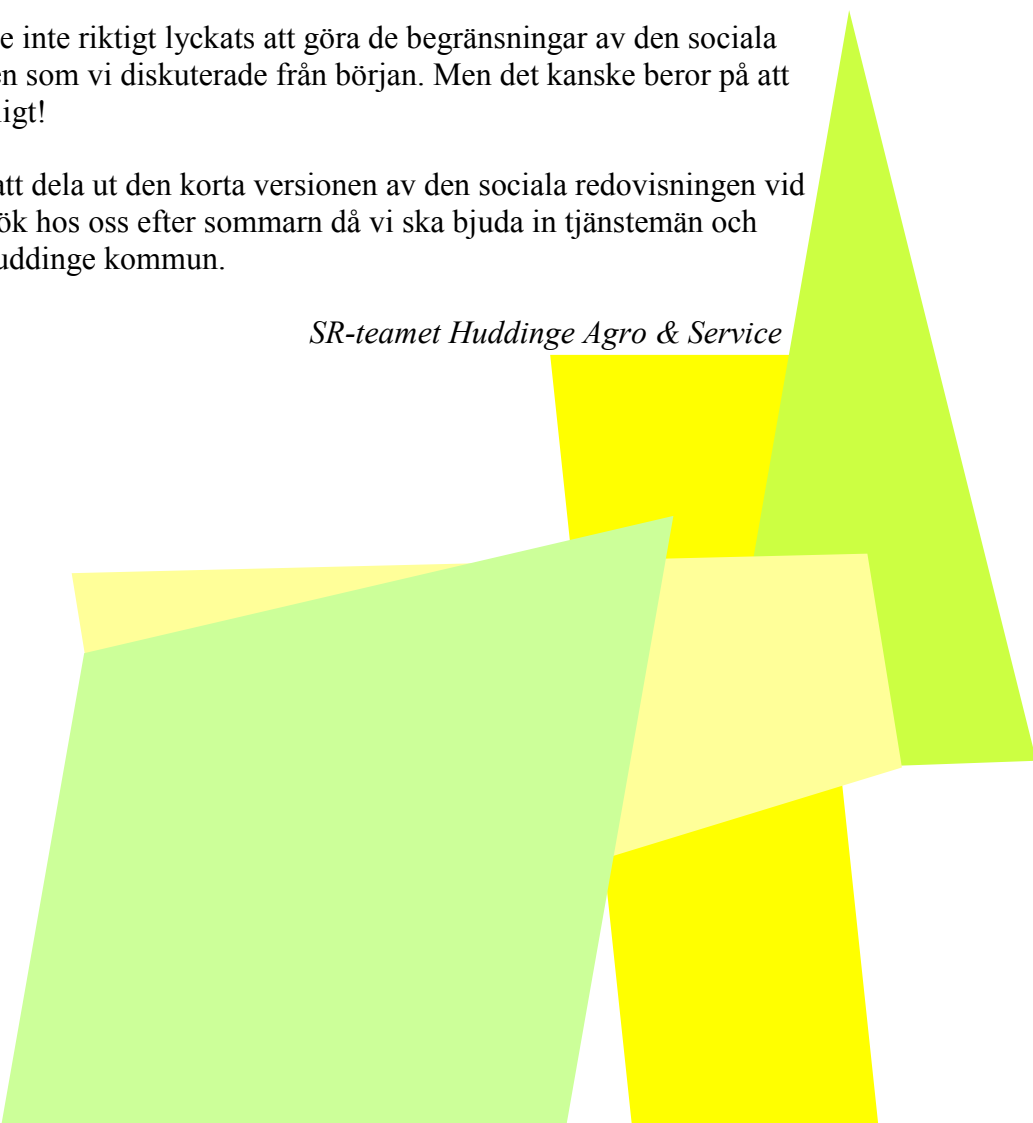
Efter diskussionerna kring värdegrund, syfte och mål, såg vi tydligt att föreningens stadgar behöver ändras i vissa stycken, så att de stämmer överens med hur kooperativet arbetar idag. Inriktningen och målgrupperna är inte desamma idag som när kooperativet bildades år 1999.

Det har också varit lärorikt att arbeta med den sociala redovisningen bland annat genom att vi har sett hur otroligt många intressenter vi har runt om kring. Men också för att vi har pratat om vad som är viktigt för oss och gjort om det till mål som vi kunnat mäta. Det var rätt knepigt att gå igenom och göra en sammanställning av variansanalysen.

Vi har kanske inte riktigt lyckats att göra de begränsningar av den sociala redovisningen som vi diskuterade från början. Men det kanske beror på att det var så roligt!

Vi kommer att dela ut den korta versionen av den sociala redovisningen vid ett studiebesök hos oss efter sommarn då vi ska bjuda in tjänstemän och politiker i Huddinge kommun.

SR-teamet Huddinge Agro & Service



Bilaga 1 Förslag till uppläggnig

HUDDINGE AGRO& SERVICE EK FÖR SOCIAL REDOVISNING 2006

Förslag till uppläggnig av utbildningen

Möte 1

Vad är social redovisning?

Förankra i ledningen

Utse ett socialt redovisningsteam

Möte 2

Samla bakgrundsmaterial

Granska värdegrund, syfte och mål

Möte 3

Gör en intressentkarta

Möte 4

Var finns informationen?

- hitta indikatorerna

Möte 5

Gör en tidsplanering

Möte 6

Välj metoder och genomför mätningar

Möte 7

Ställ samman rapporten

analyser resultatet

Möte 8

Redovisa resultatet vid ett seminarium/sprid till intressenterna

Föreslå åtgärder till nästa års redovisning

Annette Dünkelberg KIC/Coompanion

Bilaga 2 Intressenter

Intressent karta 1

- X- Bröderna Nelson
- X- Fastighetsbolag
- X- Arbetskamraterna
 - Kontorab
 - Skolor
- X- Människor
- X- Trädgårdsarbete
 - Coop Extra
 - Papyrus
- X- Skolbarn, dagis, Agenda 21, Fastighetsbolag
 - Castello bageri
 - Personal Skolköket (gymnasiet)
 - AMS
 - Grolls Årsta
 - Skärholmens bil & traktor
 - Plantagen
 - Stuvsta handelsträdgård
 - Årsta Partihallen

Intressent karta 2

- X- Massörskan
 - OK kassörskan
 - Huddinge kommun
 - Annlouise, löner
- X- Arbetskonsulter
 - Arbetscentrum (Arbetsledare)
- X- Johanna, Agenda 21
 - Akademibokhandeln
 - Sko-Lasse
 - Polisen (kompostservice)
 - Försäkringskassan
 - Arbetsförmedlingen
 - Norens Färg
 - Woody

Bilaga 3 Intressenter

Intressent karta 3

- Svenssons bivaxfabrik
- SPCS
- DELL (datorer)
- Spray
- IKEA
- X- Länkarna
- X- Café Mix
- X- SKOOPI
- X- KIC/Coompanion
- Andra kooperativ
- KFO
- Älvsjö Mässan
- Vårby Bowling

Intressent karta 4

- SRV Södertörn
- SOS Barnbyar
- Länsförsäkringar
- Vägverket
- Skattemyndigheter
- Sv. Bilprovning
- Master bilservice
- Vianor
- Nordea
- Tidningen Land
- Cederroth
- Myrängens livs

E=Extern intressent

1. Skolbarn/Dagis
2. Arbetskamrater

Bilaga 4 Intressenter

Kvarvarande intressenter

X- Fastighetsbolag
X- Arbetskamrater
X- Arbetskonsulenter
X- Agenda 21

SKOOPI
Massörska

Bilaga 5 VARIANSANALYS

VARIANSANALYS

OM DELAKTIGHETEN PÅ HUDDINGE AGRO

Till varje påstående nedan finns en skala mellan 1-10, där 1= inte alls och 10 = i mycket hög grad

Med ett kryss X markerar du det ställe på skalan du tycker stämmer överens med hur det är idag.

Med en rund ring O markerar du det ställe på skalan som stämmer överens med hur du vill att det ska vara om ett år.

1 På Huddinge Agro lyssnar vi på allas idéer

Sätt X för hur det är idag och O för hur du vill ha det om ett år

xxx	x	x	x	x	x	xxx	xx		xx	15
					o	o	oo	o	oooooooo	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2 På Huddinge Agro följer vi gemensamt fattade beslut

Sätt X för hur det är idag och O för hur du vill ha det om ett år

xxx	x	x		x	xx	xx	x		xx	13
					oo	o	ooo	o	oooooooo	14
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

3 På Huddinge Agro respekterar vi varandras åsikter

Sätt X för hur det är idag och O för hur du vill ha det om ett år

xxx		xx			x	xx	xxx		x	12
					o	ooo			oooooooo	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

4 På Huddinge Agro har vi trevliga gemensamma aktiviteter

Sätt X för hur det är idag och O för hur du vill ha det om ett år

xxxxxx					xx	xx	xxx		xx	15
			o			oo		o	oooooooo	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

5 På Huddinge Agro känner vi gemenskap med alla i kooperativet

Sätt X för hur det är idag och O för hur du vill ha det om ett år

xxxxx			x	xx	x	xxx	x	x	xx	16
					o		oo	o	oooooooo	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

6 På Huddinge Agro har vi bra löner och förmåner

Sätt X för hur det är idag och O för hur du vill ha det om ett år

xxxxxxxx		x	x	xx	x		x		x	14
						oo	o	o	oooooooo	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Det vi ska titta på genom variansanalysen är om det är någon skillnad mellan hur det är och hur du vill att det ska vara på Huddinge Agro.

Om det är stora skillnader mellan dagsläge och önskad situation, finns det anledning att diskutera på hur man kan förbättra situationen.

Bilaga 6 "Tvärt-om"-lista

"TVÄRT-OM"-lista för TRIVSEL OCH DELAKTIGHET

Vi gör en "tvärtom"- lista utifrån förra gångens diskussioner där vi kom fram till följande negativa saker som vi inte skulle acceptera på HA. Nu ska vi försöka vända detta till positiva händelser som är de som gör att vi kan trivas ännu bättre på HA.

Så här skulle det vara för att vi inte skulle trivas

DELAKTIGHET

- att inte ta tillvara andras idéer
- att motarbeta gemensamma beslut
- att inte respektera åsikter
- påtvingade nya arbetsuppgifter
- sänkning av lön/arbetstid

TRIVSEL

- mobbing
mobbing
- inte känna gemenskap
- dåligt bemötande (i och utanför)
- dålig lokal,
inte anpassad till verksamheten
- oreda
- dålig arbetsmiljö
- dåligt ledarskap
- otrevliga handledare

Så här kan vi göra det ännu bättre

- vi skapar forum för nya idéer vid regelbundna möten
- genom att vi känner delaktighet i besluten. Man måste känna att det finns en grund för besluten.
- genom att respektera andras åsikter utan att för den skull behöva hålla med.
- genom att ta tillvara på vars och ens möjligheter och önskemål, utan tvång
- genom ökning av lön och mer fritid. Höja kvalitén på de uppdrag vi har och därför kunna ta mer betalt.
- genom att utveckla/effektivitera arbetsområden- kunna ta nya uppdrag.
- om det finns gemenskap så uppstår inte
- att sträva mot samma mål, förankra i gruppen, att man känner sig delaktig i besluten
- man måste lyfta upp klimatet, skratta och skoja
Att ha ett gemensamt mål underlättar att vi får ett bra klimat
- det måste vara ordning och reda och "tavlor på väggarna"
- ordning på alla arbetsplaster: i lokalen, i bilarna, med bra kläder och arbetsredskap
- att vara lyhörd gentemot arbetskamraterna.
När handledarna har tydliga mål, då känner man sej trygg.
- deltagarna får vara trevliga istället! Muta handledarna! Tala med kompisarna först, ta upp frågan om varför man är otrevlig på möte.

Bilaga 7 Kontaktlista

HUDDINGE AGRO & SERVICE KONTAKTLISTA - EN VECKA I TAGET

DAG	ANTAL PERSONER VI TRÄFFAR + TELEFONKONTAKTER	ANTAL BERÖM VI FÅTT	ANTAL KRITIK VI FÅTT
	TRÄDGÅRDSLAGET		
	STÄDLAGET/RONDERING		
	VÅRBYLAGET		
	INNELAGET		

Bilaga 8 Historien bakom

Historien om Huddinge Agro & Service ek för

I och med psykiatrireformens genomförande började kommunen tänka och visionera kring hur man skulle kunna skapa meningsfullt arbete för människor med arbetshandikapp. I den vevan tittade man närmare på just den kooperativa verksamhetsformen och jag bjöds in till en arbetsgrupp där vi spånade fram en idé om att söka EU-pengar för ett projekt som hade som mål att bli et socialt arbetskooperativ med miljöinriktning.

Tanke var att deltagare skulle rekryteras och få utbildning om kooperativt företagande och miljöfrågor. en av de tänkta affärsidéerna var att storskaligt kompostera avfall åt ett par livsmedelsföretag i Huddinge.

Målet var att bygga upp en verksamhet som vid projektets slut skulle vara en ekonomisk förening som kunde leva vidare.

Vi beviljades pengar från EU i två omgångar och vid projektets slut kunde man konstatera att 1,5 år ät på tok för lite tid för att bygga upp en sådan här verksamhet. Den ekonomiska föreningen var visserligen bildad men den ursprungliga affärsidén om kompostering såg då ut att inte kunna fortsätta och ytterligare affärsidéer var bara i sin linda.

Uppbyggnadsfasen med att hitta och utrusta lokaler, rekrytera deltagare och utbildningar tog mycket tid.

Deltagarna verkade ändå trivas så småningom när saker och ting började bli mer etablerade och flera upplevde det som ett lyft att ha ett jobb att gå till och att ha arbetskamrater.

Johanna Pettersson, Agenda 21 samordnare i Huddinge Kommun



Detta är en av fyra rapporter som gjorts i ett projekt i Social redovisning som anordnades av SKOOPI – Sociala arbetskooperativens intresseorganisation. Rapporten finns även i en sammanfattad version.

I projektet ingick fyra arbetskooperativ som vardera gjort en rapport; Hantverkskooperativet UNITIS, Ljusdal, Huddinge Agro & Service, Huddinge, Kooperativ Valborg, Luleå och Via Nova, Göteborg. Dessa finns att få från SKOOPI.

www.skooopi.com



SKOOPI
Box 30228
104 25 STOCKHOLM
Tel: 08-32 72 30
E-post: info@skooopi.com
www.skooopi.com



**Huddinge
Agro & Service**

Huddinge Agro & Service
Sjödalsvägen 38
141 46 HUDDINGE
Telefon: 08 - 7110490
Fax: 08 - 53531339
E-post: huddinge.agro-service@telia.com