



Handläggare: Hans Saarela
Telefon: 508 23 358

Verksamhetsberättelse 2012

Assistansenheten

Sammanfattande analys

Assistansenheten är det kommunala alternativet som assistansutförare av biståndsbeslutade stöd- och serviceinsatser. Den enskilde kan enligt lagen om valfrihet (LoV) välja assistansenheten till att utföra de insatser som beviljats enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller socialtjänstlagen (SoL).

Assistansenheten har under 2012 utfört personlig assistans, avlösar- och ledsagarservice, boendestöd samt hemtjänst i assistansliknande form. Vår primära målgrupp är personer 0-65 år och antalet brukare är c:a 60 stycken. Av dessa brukare har, vid utgången av året, åtta rätt till assistansersättning enligt 51 § socialtjänstbalken, vilket innebär att de timmar som överstiger 20 timmar per vecka bekostas av Försäkringskassan. Tre av dem har behov som innebär sjukvårdande insatser i varierande omfattning och den sjukvårdande delen har därför bekostats av landstinget.

Enheten består av enhetschef och två biträdande enhetschefer, alla tre med 100 % tjänstgöringsgrad, och c:a 100 medarbetare. Av dessa har det under 2012, perioden januari-november, varit 25 tillsvidareanställda personliga assistenter. Sett ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv är det bland dessa 25 medarbetare, 56 %, som är 50 år eller äldre. 84 % är kvinnor och 60 % har en utomeuropeisk bakgrund. Enheten tillåter inga former av trakasserier på grund av härkomst, sexuell läggning, religion eller annat. Vid utgången av året var det 22 tillsvidareanställda personliga assistenter, resten är PAN-anställda eller timavlönade. Enheten har gjort vissa nerdragningar vid månadsskiftet november/december på grund av övertalighet eftersom en brukare med omfattande vårdbehov bytte utförare.

Enheten har under året arbetat för att effektivisera handlägnings- och arbetsledningsprocesser. Syftet har varit att optimera allt administrativt arbete och arbetsledning. Det direkta dagliga arbetet med brukarna har utvecklats genom återkommande möten med arbetsledare, assistenter och arbetslag. Dessa möten har också främjat möjligheterna till styrning när det gäller arbetssätt och förhållningssätt för medarbetarna i de enskilda ärendena, därmed har också kvaliteten säkerställts eller ökat.

Sjukfrånvaron för november 2012 visar 13,25 % med ett utfall för en rullande 12 månaders period på 8,30 %. Detta är en ökning av sjukfrånvaron som dock till

största del beror på icke arbetsrelaterade orsaker. Det finns i dagsläget en (1) medarbetare i steg 1 av rehabiliteringsprocessen och som efter medicinska åtgärder beräknas återgå i ordinärt arbete.

Assistansenhetens resultat i medarbetarenkäten 2012 gav ett aktivt medskapandeindex AMI 80 (förvaltningens snitt är 78) där den del som utgörs av styrningsindex var 88 (82). De övriga två delarna som tillsammans med föregående utgör AMI är; motivationsindex 79 (79) och ledarskapsindex 74 (74).

Måluppfyllelsen av enhetens åtaganden är god överlag sånär som på antalet upprättade genomförandeplaner som är ett utvecklingsområde och där det ännu återstår en del att göra.

Enheten följer upp internkontrollplanen genom att enhetschef kontrollerar löneutbetalningar direkt efter lönekörning och även sjukfrånvaron per månad. Dessutom sker återkommande avstämningar med enhetschef och biträdande chefer om bemanning och schemaläggning.

Enheten behandlade verksamhetsberättelsen på arbetsplatsträff (APT) 2013-01-28.

Bokslutet visar ett underskott med 4,77 mnkr. Underskottet beror på att ett antal s k LASS-ärenden med "ackumulerad skuld" avslutats under årets sista månader.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:S INRIKTNINGSMÅL 1:

1. Stockholm ska vara en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

1.3 Stockholms livsmiljö ska vara hållbar

NÄMNDMÅL:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ha ett miljöperspektiv i det dagliga arbetet.



Uppfylls helt

Åtagandet är uppfyllt eftersom vi sopsorterar där så är möjligt, minimerar elförbrukningen, åker kommunalt i arbetet samt gör miljövänliga inköp.

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

1.7 Stockholmare ska vara trygga och nöjda med städning samt renhållning

NÄMNDMÅL:

Stadsdelsnämndens verksamheter och lokaler ska vara tillgängliga för alla

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att enheten ska vara tillgänglig och uppdaterad i information till brukare och anhöriga.



Uppfylls helt

Arbetsledningen finns tillgänglig måndag-fredag under kontorstid, utöver det finns stadens Trygghetsjour. Enhetens broschyr finns som pdf att ladda ned från stadens webbplats Jämför service.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 2:
2. Kvalitet och valfrihet ska utvecklas och förbättras
KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:
2.3 Stockholmarna ska uppleva att de får god service och omsorg
NÄMNDMÅL:

Den enskilde ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att alla insatser är av god kvalitet och tar tillvara den enskildes resurser genom delaktighet.



Uppfylls helt

Genomförandet av insatsen har i alla ärenden föregåtts av diskussioner med brukaren och utifrån skriven beställning. Arbetet med genomförandeplaner pågår. Enheten har återkommande möten med arbetslag som arbetar kring samma brukare.

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:
2.4 Stockholms stad som arbetsgivare ska erbjuda spännande och utmanande arbeten

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	16,7 %	10 %	75 %	2012
Kommentar: Två medarbetare har fått utökad tjänstgöringsgrad under 2012. Möjligheterna till detta är helt avhängigt hur enhetens beställningar av insatstimmar ser ut.				
 Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	90,1 %	90 %	80 %	2012
Kommentar: Fråga 27 i medarbetarenkäten: min chef ställer tydliga krav på mig.				

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
------------------	------------------	--------	-------------	--------

 Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete	92 %	90 %	80 %	2012
---	------	------	------	------

Kommentar:

Årets medarbetarenkät visade värdet 88 när det gäller styrningsindex.

 Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)	4,5 %	VB 2012
---	-------	---------

Kommentar:

Sjukfrånvaron för november 2012 visar 13,25 % med ett utfall för en rullande 12 månaders period på 8,30 %. Detta är en ökning av sjukfrånvaron som dock till största del beror på icke arbetsrelaterade orsaker. Det finns i dagsläget en (1) medarbetare i steg 1 av rehabiliteringsprocessen och som efter medicinska åtgärder beräknas återgå i ordinärt arbete.

NÄMNDMÅL:

Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
----------------------	------------	-----------	-----------

 Samtliga enheter ska redovisa arbetet utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2010-2012	2012-01-01	2012-12-31	
--	------------	------------	--

Kommentar:

Enhetschef har gått igenom planen på APT och därigenom gjort den känd för medarbetarna. Utgångsläget vad gäller enheten är att det finns en mångfald bland medarbetarna eftersom flera har en annan härkomst än svensk. När det gäller fördelningen mellan kön på enheten är det dock en större andel kvinnor än män. Det är upp till den enskilde vem i familjen som tar ut föräldraledighet eller tillfällig vård av barn. Återgången till arbete efter längre föräldraledighet planeras med arbetsledare. Medarbetarna är med i planeringen av schema och hänsyn tas i möjligaste mån till livssituationen med familj och barn. Alla möten avslutas senast kl. 16:00, APT planeras så det förläggs på olika veckodagar från månad till månad. Enheten strävar efter en större andel män vid eventuell nyrekrytering genom att då uttala påtala det i platsannonser. Chef och biträdande chefer arbetar förebyggande mot diskriminering genom att informera om förvaltningens värdegrund och jämställdhets- och mångfaldsplan, samt vid behov även ta upp detta med medarbetare.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att höja kompetensen hos medarbetare, chef och biträdande chefer.



Uppfylls helt

Diskussionerna inom arbetsledningen och på APT har intensifierats kring lagtextens intentioner och bland annat betydelsen av dokumentationen har påtalats. Detta har gett en ökad medvetenhet inom enheten och arbetet med genomförandeplaner och dokumentation har tagit fart. Biträdande chefer har erbjudits handledning samt deltagit i stadens utvecklingsgrupper. Medarbetarna har erbjudits handledning samt även givits möjlighet att ta del av utbildningar och seminarier.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att stärka medarbetarnas delaktighet och kompetens.



Uppfylls helt

Genom återkommande arbetslagsmöten samt APT där mycket tid lagts på diskussioner kring lagens intentioner, bemötande, förhållningssätt, ansvar med mera har det skapats en inkluderande samsyn där delaktigheten stärkts. Detta har även gett en ökad medvetenhet inom enheten och arbetet med bland annat genomförandeplaner och dokumentation har tagit fart. Medarbetarna har dragits in i arbetet med detta i betydligt större utsträckning än tidigare vilket även avspeglats i ett större engagemang från deras sida. Medarbetarna har också erbjudits handledning samt deltagande i kurser/seminarier.

NÄMNDMÅL:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2011

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förvaltningen ska genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder.	2012-01-01	2012-12-31	

Kommentar:

Enhetschef eller biträdande chefer har genomfört återkommande möten med arbetslag i enskilda ärenden. Under dessa har undersökts eventuella risker i arbetet vilket i förekommande fall resulterat i en handlingsplan. Biträdande chefer har gjort skyddsronder i enskilda brukares hem och enhetschef har gjort årlig skyddsrund på kontoret.

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Kommentar: Enheten har genomfört tio APT under året och dessutom haft återkommande träffar med olika arbetslag vilket gjort att det blivit lättare att ta upp frågor som medarbetarna haft och som påverkat dem i deras arbete i vardagen. Enhetschef har även redogjort för stadens och stadsdelsförvaltningens policy och riktlinjer vad gäller kränkande särbehandling. Arbetsledningen och enhetschef har varit lätta att komma i kontakt med. I och med arbetet med att i större utsträckning involvera medarbetarna i kvalitetsarbetet med genomförandeplaner, dokumentation och diskussioner i allmänhet har delaktigheten ökat och detta har även främjat en bra arbetsmiljö. Enhetschef och arbetsledning tar bestämt avstånd från mobbing och annan särbehandling, och har återkommande varit tydliga på den punkten. Enhetschef har sett till att hålla stadsdelsförvaltningens värdegrund levande för medarbetarna genom att återkommande hänvisa till den.	2012-01-01	2012-12-31	
✓ Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron per enhet. Cheferna hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras regelbundet. Kommentar: Enhetschef har arbetat systematiskt med detta.	2012-01-01	2012-12-31	

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att arbeta för en sänkt sjukfrånvaro.

● Uppfylls helt

Enheten har i stor utsträckning fokuserat på den psykosociala arbetsmiljön. Man har lagt stor vikt vid tillgänglighet för medarbetarna, god stämning och tydlighet. Arbetsledningen har lagt ned mycket kraft på schemaläggningen och i mesta möjliga mån försökt ta hänsyn till medarbetarnas hela livssituation med familj och annat. Medarbetarna har i stor grad varit med i planeringen av arbetsschema. Arbetsledningen har genomfört återkommande möten i de större ärendena och det har överlag varit en bra stämning inom enheten.

Enhetschef har arbetat mycket med att hos medarbetarna öka känslan av sammanhang genom att under APT gemensamt diskutera stadens vision, organisation, KF:s övergripande mål, stadsdelsnämndens mål för verksamhetsområdet och slutligen enhetens åtaganden. Syftet har varit att öka känslan av tillhörighet i en större organisation - skapa



mer begriplighet, diskutera hanterbarheten i uppdraget och att uppnå en ökad känsla av meningsfullhet.

Sjukfrånvaron inom enheten har de senaste åren i stort visat en sjunkande trend men visar nu en liten ökning. Detta trendbrott beror till största del på längre sjukperioder p g a icke arbetsrelaterade orsaker.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 3:
3. Stadens verksamheter ska vara kostnadseffektiva
KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:
3.1 Budgeten ska vara i balans

KF:s indikatorer	Periodens utfall	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar (alla nämnder)	99,99 %	100 %	100 %	VB 2012
 Nämndens prognossäkerhet T2 (alla nämnder)	0 %		+/- 1 %	2012

NÄMNDMÅL:
Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget
ÅTAGANDE:
Vi åtar oss att verksamheten ska vara kostnadseffektiv.
 Uppfylls helt

Enhetschef har genomfört månatlig ekonomisk uppföljning tillsammans med controller. Vid eventuell övertalighet har åtgärder omgående vidtagits. Enhetschef och biträdande chefer har haft återkommande, nästan dagliga, möten där man diskuterat kostnadseffektivitet såsom schemaläggning, eventuell tillfälligt obokad personal eller annat som kunnat få negativa ekonomiska följder. Årets ekonomiska utfall med underskott beror på att ett antal s k LASS-ärenden med "ackumulerad skuld" avslutats under årets sista månader.

Analys av resultaträkning – Uppföljning av driftbudget

Enhet : Assistansenheten
 Enhetschef: Hans Saarela

Beloppen
 anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2012
Intäkter	
Förvaltningsinterna intäkter	5 611
Bidrag	12 109
Försäljning av verksamhet	2 439
Övriga externa intäkter	0
Summa intäkter	20 158
Kostnader	
Förvaltningsinterna kostnader	570
Personalkostnader	23 917
Övriga personalkostnader	49
Lokalkostnader	96
Entreprenader och köp av verksamhet	36
Övriga kostnader	264
Summa kostnader	24 932
Resultat netto	-4 774
I fond från 2011	
Resultat efter resultdisposition	-4 774

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

NÄMNDMÅL:

Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Internkontroll ska genomföras och dokumenteras inom samtliga avdelningar och enheter.	2012-01-01	2012-12-31	

Kommentar:

Enhetschef har gjort internkontroll under året. Speciella uppföljningar har också gjorts av genomförandeplaner.

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Risk- och väsentlighetsanalys (ROV) ska genomföras av samtliga enheter i ILS-webben.	2012-01-01	2012-02-29	
Kommentrar: Risk- och väsentlighetsanalys (ROV) har genomförts under året.			

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ha en noggrann och tydlig uppföljning av både verksamhet och ekonomi.

 Uppfylls helt

Enhetschef har noggrant följt upp verksamheten och ekonomin.

Synpunkter och klagomål

Enheten har uppmuntrat både brukare och personal att höra av sig och lämna klagomål eller synpunkter på enhetens utförande. Det har varit viktigt för oss att ta del av detta för att utveckla och förbättra arbetssätt och rutiner. Enhetschef har informerat om att all personal ska vara behjälpliga när brukaren vill framföra en synpunkt eller ett klagomål. Vid hembesök har arbetsledare redogjort för stadsdelsförvaltningens rutiner för klagomål eller synpunkter.

Under året har det inkommit klagomål och synpunkter i tre ärenden. Det har handlat om bemötande eller bristande förmåga hos enheten att hitta vikarier för bemanningen i ärendet. De åtgärder enheten då vidtagit är att om möjligt vara än mer inlyssnande till brukaren och diskutera svårigheterna i detta i och med att det krävts speciella förutsättningar hos medarbetaren på grund av brukarens funktionsnedsättning. Enheten har trots betydande svårigheter försökt tillmötesgå brukarens önskemål.

Enheten har ärenden som kräver viss medicinsk kompetens och där svårigheten har varit att behålla utbildad vikarierande personal eftersom det inte funnits tillräckligt med arbetstillfällen. Även i dessa ärenden försöker enheten vara inlyssnande.

Det har även varit ett klagomål som tillställts Socialstyrelsen. Socialstyrelsen lade ned ärendet efter svarsskrivning från stadsdelsnämnden.

En anmälan enligt Lex Sarah har gjorts. Sociala delegationen beslöt att inte lämna anmälan till Socialstyrelsen.

Övrigt

APT

Enheten har behandlat verksamhetsberättelsen på APT 2013-01-28.



Jämställdhets- och mångfaldsplan

Enheten har gått igenom och diskuterat planen på APT. Ser man på de tillsvidareanställda medarbetarna (25 personliga assistenter) så är det 56 % som är äldre än 50 år, 84 % är kvinnor och 60 % har utomeuropeisk bakgrund. Det har inte funnits behov av någon nyrekrytering under de senaste åren.

Bilagor