



Assistansenheten

Tjänsteutlåtande
Dnr: 524-2015-1.2.1
Sid 1 (13)
2016-02-15

Handläggare
Hans Saarela
Telefon: 08-508 23 358

Verksamhetsberättelse VB 2015 för Assistansenheten

Assistansenheten

08-508 23 358

stockholm.se

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	4
1. Ett Stockholm som håller samman	4
1.4 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla	4
2. Ett klimatsmart Stockholm	4
2.1 Stockholm är klimatneutralt	4
2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil	5
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	5
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	5
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	6
4.1 Stockholm är fritt från diskriminering	6
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	7
4.4 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	10
4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	10
Uppföljning av ekonomi.....	12
Uppföljning av driftbudget	12
Investeringar	13
Medel för lokaländamål	13
Övrigt	13
Synpunkter och klagomål.....	13
Övrigt.....	13

Bilagor

Bilaga 1: Uppföljning aktiviteter RoV

Bilaga 2: Uppföljningsrapport för internkontrollplan VB 2015

Sammanfattande analys

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

Assistansenheten har under året utfört personlig assistans, avlösar- och ledsagarservice, samt hemtjänst i assistansliknande form. Vår primära målgrupp är personer 0-65 år men enheten har även brukare som är över 65 år. Enheten leds av enhetschef och biträdande enhetschef och som stöd i det administrativa arbetet finns en administrativ assistent på 60 %.

Under året har det tillkommit tre nya större ärenden med omfattande behov som innebär assistans dygnet runt. Detta innebär att enhetens totala omslutning ökade vilket även påverkade det ekonomiska utfallet i positiv riktning. Enheten har hela året redovisat ett ekonomiskt underskott som härrört från övertalighet men som stadigt förbättrats. Utöver detta är den största förändringen i organisationen ett byte av biträdande enhetschef, där den nya påbörjade sitt arbete i mitten av november. Den kompetensutveckling som gjorts har till största del handlat om kurser, seminarier genom deltagande i Forum Carpe, vilket inte inneburit några merkostnader. Ett utvecklingsområde är mer frekvent återkommande möten med arbetslag i de större ärendena.

Enheten har löpande följt upp internkontrollplanen, bland annat genom att enhetschef kontrollerat löneutbetalningar direkt efter lönekörning och även kontrollerat sjukfrånvaron varje månad. Dessutom har enhetschef, biträdande enhetschef och administrativ assistent haft återkommande avstämningar avseende bemanning och schemaläggning.

Enhetens måluppfyllelse är bra förutom budgetprognosen som visar underskott i storleksordningen -850 000 som till största del är avhängigt övertalighet. Enhetens formulerade åtaganden är i övrigt uppfyllda.

Verksamhetsberättelsen är gjord av enhetschef, biträdande enhetschef och administrativ assistent.

Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.4 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

Den enskilde ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

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



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Hög grad av kundnöjdhet.

Analys

Enheten har samverkat med brukarna vid upprättandet av genomförandeplaner. Enheten har varit flexibel och följsam gentemot brukaren när det tillkomit nya önskemål eller behov.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholm är klimatneutralt

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi bedriver verksamhet med minsta möjliga miljöbelastning.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Miljöbelastningen från enheten minskar.

Analys

Assistansenheten bedriver verksamhet med minsta möjliga miljöbelastning

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	37,51 %	27,38 %	25 %	25 %	VB 2015
Analys Assistansenheten köper in ekologisk mjölk och ekologiskt kaffe.					

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,97 %	99,99 %	100 %	100 %	VB 2015
Analys Under december har det varit en oplanerad återbetalning av assistansersättning för brukare som flyttade under hösten 2014 (76 tkr). Enheten har även haft kostnader för övertalighet.					

Nämndmål:

Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget

Förväntat resultat

Förvaltningen beräknar att verksamheterna kan bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget.

Åtagande:

Verksamheten är kostnadseffektiv.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheten bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt. Enheten har dock en betydande övertalighet vilket givetvis påverkar ekonomin.

Analys

Enhetschef har genomfört månatlig ekonomisk uppföljning tillsammans med controller. Enhetschef och biträdande chef har haft återkommande möten där man diskuterar kostnadseffektivitet såsom schemaläggning, eventuell tillfälligt obokad personal, eller annat som kan få negativa ekonomiska följder.

Enheten har haft en övertalighet under året.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Den enskilde ska få ett gott bemötande

Förväntat resultat

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter ska bemötas med kunskap och respekt.

Åtagande:

Den enskilde får ett bra bemötande.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla som har kontakt med enheten ska vara nöjda med bemötandet de får.

Analys

Enhetschef pratar ofta om brukarnas och deras anhörigas, företrädares och andras, rätt till ett bra bemötande av enhetens personal. Detta är en återkommande punkt på möten. I Stadens brukarundersökningar vänder man sig inte till dem som beviljats insatser som verkställs inom ramen för enhetens områden, enheten har inte heller gjort någon brukarundersökning utan utgår från den omständighet att vi inte tagit emot några klagomål som handlat om bemötande. Det har däremot framkommit i samtal med företrädare och brukare att man är väldigt nöjd

med det bemötande som ges.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Planeringsdag	2015-09-01	2015-12-31	Avvikelse
Analys Planeringsdagen inställd på grund av besparing i det rådande ekonomiska läget			

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	78	80	82	82	2015
Analys Assistansenheten fick värdet 84 Aktivt medskapandeindex AMI vid 2015-års medarbetarenkät.					
  Sjukfrånvaro	6,3 %	7,6 %	6,9 %	4,4 %	VB 2015
Analys November 2015 visar en sjukfrånvaro på 6,91 % och rullande tolv månader 6,26 %. Detta är en förbättring jämfört med 2014 då sjukfrånvaro låg på 7,6 %.					
  Sjukfrånvaro dag 1-14	2,8 %		2,5 %	tas fram av nämnden	VB 2015
Analys November månad 2015 visade en sjukfrånvaro dag 1 på 0,32 %, rullande tolv månader 0,15 %, dag 2-14 ligger på 3,86 %, rullande tolv månader 1,90 %. Samma månad 2014 låg på 5,85 %.					

Nämndmål:

Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser

Beskrivning

Inom ramen för samverkansavtalet sker en fortlöpande dialog i arbetsmiljöfrågor mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare. I samverkan med företagshälsovården genomförs årligen arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga månadsanställda medarbetare. En god arbetsmiljö och likvärdig behandling av alla medarbetare förväntas leda till större arbetstillfredsställelse, ökad motivation och effektivitet. Ett ökat antal medarbetare förväntas också uppleva att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt samt att arbetssituationen är bra, vilket mäts i den årliga medarbetarenkäten.

Analys

Sjukfrånvaro

Vid upprepad kortidssjukfrånvaro kallas medarbetaren till ett samtal där vi försöker hitta orsaker till detta. Nästa steg kan vara att koppla in företagshälsovården.

Eftersom enhetens medarbetare arbetar hemma hos brukaren i dennes hem är det inte alltid man kan säkerställa en "god" arbetsmiljö. I förekommande fall pratar enhetschefen med brukaren om det som kan försvåra denna målsättning, och lägsta nivå när det gäller arbetsmiljön hamnar på "rimlig" - en rimlig arbetsmiljö. Om brukaren vägrat använda hjälpmedel som lyft i hemmet har det fått till följd att enhetschefen förbjudit medarbetaren att själv lyfta brukaren. Denne har då fått finna sig i att skötas i sängen eftersom samarbetet inte fungerat optimalt. Enhetschefen är dessutom väldigt tillgänglig för medarbetarna.

Jämställdhet och mångfald

Schemaläggning inbegriper att i största möjliga mån ta hänsyn till medarbetarens möjligheter. Medarbetarna är väldigt delaktiga i detta arbete. Alla arbetsuppgifter ska lämpa sig för alla medarbetare som arbetar i samma ärende. Enheten har medarbetare som representerar olika etniska och kulturella grupper, det finns en ganska bra uppdelning mellan kvinnor och män 30/70. En omständighet som hela tiden måste beaktas är brukarens önskemål om manlig eller kvinnlig assistent då det många gånger kan handla om integritetsnära behov som måste tillgodoses.

Deltid/heltid

Det är brukarens beviljade timmar som avgör i vilken omfattning medarbetaren arbetar. Det är inte helt okomplicerat att förena olika uppdrag för att öka på medarbetarens tjänstgöringsgrad.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Enheterna och avdelningarna ska i verksamhetsberättelsen redovisa arbetet utifrån förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.	2015-01-01	2015-12-31	
Analys Enhetschefen gick igenom Jämställdhets- och mångfaldsplanen under APT i oktober. När det gäller schemaläggning och annan planering är medarbetarna delaktiga och lämnar synpunkter som i absolut största utsträckning tas hänsyn till. När det gäller jämställdhet är en ungefärlig fördelning inom enheten 30/70 (män/kvinnor).			
✓ Enheterna och avdelningarna ska redovisa rekryteringsbehov, behov av avveckling och kompetensutveckling för kommande tolv månader.	2015-01-01	2015-12-31	
Analys De tre nytillkomna ärendena i somras innebar återanställningar av tidigare visstidsanställd personal i och med att de tre brukarna varit aktuella under del av 2013 med samma personalgrupp med både erfarenhet och kompetens. I övrigt har enheten inte haft behov av nyrekrytering.			
✓ Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Inga nya ärenden som blivit aktuella.			

Åtagande:

Chefers och medarbetares kompetens höjs genom riktade insatser och alla medarbetare behandlas likvärdigt av arbetsledningen.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Höjd eller säkerställd kvalitet på verksamhetens insatser samt en fortsatt bra psykosocial arbetsmiljö inom enheten.

Analys

På grund av rådande budgetläge i förvaltningen har enheten varit restriktiv med utbildningar som genererat ökade kostnader.

Alla medarbetare har behandlats likvärdigt.

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2014

Förväntat resultat

Sjukfrånvaron ska minska genom att samtliga chefer använder de verktyg som förvaltningen, staden och företagshälsovården tillhandahåller.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Diskuterat och informerat om kostens och träningens betydelse för vår hälsa och för att vi ska orka, även informerat om stadens subventionerade priser för träningskort. Det har funnits utrymme för friskvårdspromenad i samband med enhetens möten då vikarier satts in.			
✓ Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Enhetschef följer upp sjukfrånvaron och vid upprepad korttidsfrånvaro genomförs ett samtal med den aktuella medarbetaren. Previa har varit (är) inkopplat i ett ärende med långtidssjukskrivning.			

Åtagande:

Vi arbetar för en ökad frisknärvaro.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Friskare personal och sänkta kostnader.

Analys

Enheten har i stor utsträckning fokuserat på att stärka den psykosociala arbetsmiljön. AMI,

aktivt medskapandeindex, för enheten i årets medarbetarenkät visade 84. Detta innebär att medarbetarna anser sig ha en ganska bra psykosocial arbetsmiljö med tydlighet och tillgänglighet från arbetsledningens sida. Det råder ett bra samtalsklimat inom enheten vilket tillåter att olika röster får komma till tals.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Nämndmål:

Den som utsatts för våld i nära relation ska få ett samordnat och professionellt stöd

Förväntat resultat

Den som utsatts för våld i nära relation ska få stöd och sina rättigheter tillgodosedda så att personen kan leva ett fortsatt liv utan våld.

Åtagande:

Medarbetarna har kännedom om förvaltningens verksamhet "team mot våld i nära relation" och är uppmärksamma på om våld förekommer.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Våldsutsatta personer får adekvat hjälp och stöd.

Analys

Har informerat om förvaltningens verksamhet Team mot våld i nära relationer på APT.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Nämndmål:

Kommunikationen och informationen är tydlig och tillgänglig

Förväntat resultat

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

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

Åtagande:

Arbetsledningen är lättillgänglig under kontorstid.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Det är lätt för medarbetare, brukare och anhöriga att nå arbetsledningen.

Analys

Arbetsledningen har varit lättillgänglig under kontorstid.

Nämndmål:

Personer med funktionsnedsättning ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv

Förväntat resultat

Personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt och uppleva att de kan påverka utformningen av insatsen. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

Brukare och företrädare är delaktiga i planeringen och genomförandet av insatsen.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Brukarna är nöjda med hur insatsen genomförs och med hur de har varit delaktiga i planeringen.

Analys

Alla nya beställningar startar med att enheten för en dialog med brukaren eller anhörig/företrädare. Gemensamt görs en genomförandeplan.

Uppföljning av ekonomi

Uppföljning av driftbudget

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Blankett till Årsredovisning 2015 - intäktsfinansierade verksamheter

Enhet : Assistansenheten
Enhetschef: Hans Saarela

Beloppen
anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2015
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	4 350
Bidrag	10 866
Försäljning av verksamhet	1 659
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	16 875
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	468
Personalkostnader	16 869
Övriga personalkostnader	56
Lokalkostnader	104
Entreprenader och köp av verksamhet	93
Övriga kostnader	141
<i>Summa kostnader</i>	17 731
<i>Resultat netto</i>	-856
<i>I fond från 2014</i>	
<i>Resultat efter resultdisposition</i>	-856

Enheten genomförde inte planeringsdagen som var planerad till hösten i och med budgetläget. Vi har inte heller genomfört utbildningar som varit förenade med extra kostnader.

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

Synpunkter och klagomål

Vid varje nytt ärende lämnar enheten ut stadsdelens blankett Synpunkter/klagomål som beskriver hur vi hanterar synpunkter eller klagomål.

Under perioden har det inte inkommit några klagomål. Däremot har företrädarna för de tre nya ärenden som aktualiserats under året uttryckt stor glädje och tillfredsställelse över arbetsledningens arbete med att få övergången att bli så lite kännbar som möjligt, och medarbetarna har även uttryckt samma sak.

Övrigt

Verksamhetsberättelsen behandlas på APT den 8 februari 2016.

Schemaläggning inbegriper att i största möjliga mån ta hänsyn till medarbetarens möjligheter. Medarbetarna är väldigt delaktiga i detta arbete. Alla arbetsuppgifter ska lämpa sig för alla medarbetare som arbetar i samma ärende. Enheten har medarbetare som representerar olika etniska och kulturella grupper, det finns en ganska bra uppdelning mellan män och kvinnor 30/70. En omständighet som hela tiden måste beaktas är brukarens önskemål om manlig eller kvinnlig assistent då det många gånger kan handla om integritetsnära behov som måste tillgodoses.