

Handläggare:
Hanna Jakhammer
Telefon:

Till
Enheten för vuxna

Enheten för vuxna

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök.....	4
<i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i>	<i>4</i>
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	5
<i>2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg</i>	<i>5</i>
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>10</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	13
<i>3.1 Budgeten är i balans</i>	<i>13</i>
Övriga frågor	14

Bilagor

Bilaga 1: Enheten för vuxnas årshjul 2014

Inledning

Enheten för vuxna vänder sig till personer med missbruksproblem, långvariga psykiska funktionsnedsättningar, andra funktionsnedsättningar samt personkretsen för LSS med behov av bistånd. Med vuxna avses i huvudsak personer som fyllt 26 år. Personer med missbruksproblem liksom personer som bor i LSS-boende får dessa insatser från enheten, övriga överförs vid 65 år till äldreomsorgen.

Medarbetarna dokumenterar sitt arbete för att säkerställa den enskildes rättssäkerhet. Regelverket utgörs huvudsakligen av socialtjänstlagen (SoL), lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), lagen om vård till missbrukare (LVM), förvaltningslagen (FvL), sekretesslagen (SkrL) och Personuppgiftslagen (PuL) samt föreskrifter till dessa. Nationella riktlinjer, stadens riktlinjer, allmänna råd och socialstyrelsens handböcker utgör vägledning.

Cirka 1115 brukare är aktuella på enheten. Socialpsykiatriska gruppen omfattar ca 350 personer. 205 personer är aktuella för missbruksinsatser och 560 har stöd till följd av andra funktionsnedsättningar.

Från den 1 februari 2014 kommer beställarenheten för socialpsykiatri och enheten för vuxna att gå samman i en enhet för vuxna. Målgruppen är den samma som tidigare enheters men med syfte att underlätta helhetssyn och samarbete runt brukare som idag har tillhörighet i både enheterna. Under januari 2014 kommer respektive enhet att arbeta enligt 2013 års organisation.

Ekonomisk hushållning

Enheten ska ha en budget i balans. Resursfördelningssystemet inom Stockholms stad visar att Södermalms stadsdelsområde har en resursstark befolkning. Verksamheten ska anpassas till rådande förhållanden och arbeta för att uppmärksamma och använda brukarens egna styrkor och nätverk. Enheten ska under året och kontinuerligt utvärdera de arbetssätt som finns gällande faktura- och avgiftshantering. Enheten ska förbättra beställnings- och leveranskrav vid avtalstecknande med leverantörer.

Verksamhetsutveckling

ASI och DUR används som bedömnings- och uppföljningsmetod tillsammans med de utforskande och motiverande samtalsredskapen i MI.

Syftet med DUR är att skapa en gemensam och systematisk dokumentation. Tanken är att med hjälp av kartläggningsformulär ta reda på och dokumentera hur livssituationen ser ut för de människor verksamheten möter. Materialet ska också göra det möjligt att följa hur livssituationen förändras. Med detta som grund kan insatser sedan utvärderas och förbättras. Kartläggningsformuläret skapar också bättre förutsättningar för människors delaktighet.

ASI Grund är en standardintervju för kartläggning och bedömning av problem och resurser för personer med missbruksproblem. Dessutom finns skattningsfrågor om problem och hjälpbehov. Efter genomförd ASI-intervju får brukaren tillfälle att ta del av och ge sin syn på vad som kommit fram, som en återkoppling. För att stämma av och följa upp insatser används ASI Uppföljning.

Genom att samla uppföljningsresultat och använda beprövade metoder kan vi utvärdera om varje beslut om insats faktiskt lett till målet, att öka självständighetsgraden för individen.

Verksamheten utvecklar kunskap om vad som är viktigast för brukaren utifrån vårt uppdrag.

Kompetensförsörjning

Enheten ska arbeta mot mer öppenhet och kreativitet. Tydligheten gällande roller, delegat och mandat ska öka.

Enheten för vuxna har 1 enhetschef, 4 biträdande enhetschefer, 31,5 handläggare (20,5 socialsekreterare och 11 biståndshandläggare), 1,5 kontaktsekreterare, 1 kontaktperson/boendestödjare, 1 färdtjänsthandläggare, 3,25 medarbetare med administration och administrativ handläggning och 1 personligt ombud.

Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan.

Kommunikation

I och med ihopslagningen till en enhet för vuxna med alla de olika behov och stöd som den enskilde behöver hjälp med, ska den enskilde få bättre samordnade insatser.

Medarbetarna från bland annat socialpsykiatrigruppen kommer att delta i en utbildning tillsammans med Psykiatri Södra om samordnad individuell plan, SIP. Syftet är att öka antalet samordnade individuella planer. En samverkansöverenskommelse gjordes under 2013 mellan Södermalm och Psykiatri Södra.

KF:s inriktningsmål:

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Nämndmål:

Nämndens verksamhet är miljövänlig

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Följa nämndens miljöhandlingsplan 2014. Redovisa åtgärder vid avvikelser i samband med tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen.	2014-01-01	2014-12-31
Genomföra energibesparande åtgärder för att minska elförbrukningen	2012-01-01	2012-12-31

Åtagande:

Enhetens miljöpåverkan minskar

Förväntat resultat

Förbrukningsartiklar är miljömärkta.

Tjänsteresor görs på det sätt som är mest hållbart utifrån klimatpåverkan och rimlig tidsaspekt.

Arbetsätt

När vi gör besök utanför förvaltningen går, cyklar eller använder vi kommunala färdmedel där så är möjligt. Vid längre transportsträckor använder vi förvaltningens miljöbilar. Vi återvinner enkelsidiga utskrifter om möjligt. Papperskopiering sker dubbelsidigt. Vi källsorterar förpackningar i särskilda kärl i vårt gemensamma kök. Vid dagens slut stängs belysning och dator av. Miljöhandlingsplanen tas upp som tema på gruppträffar i samband med tertialer.

Resursanvändning

Enheten följer förvaltningens resepolicy och använder avdelningens låncyklar och miljöbilar.

Uppföljning

Vi följer upp resesätt och resekostnader i den ekonomiska uppföljningen.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
Andel enskilda som ökat sin funktionsförmåga inom socialpsykiatrin	60 %	tas fram av nämnden	År
Andel personer med insatser inom socialpsykiatrin som är nöjda med hur utredningen av deras behov av stöd genomfördes (IoF)	80 %	80 %	År
Andel vuxna som varit aktuella för insatser inom individ och familjeomsorgen och som inte är aktuella 12 månader efter avslutad insats (IoF)	80 %	77 %	Tertial
Andelen försökslägenheter som övergått till eget kontrakt relaterat till totala antalet försökslägenheter i nämnden	15 %	20 %	År
Andel genomförda utredningar enligt DUR inom stöd och service för personer med funktionsnedsättning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	100 %	tas fram av nämnden	År
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de blir väl bemötta av stadens personal (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	84 %	84%	År
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever att de kan påverka insatsens utformning (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	74 %	74%	År
Andelen personer med funktionsnedsättning som upplever att de har en fungerade bostad (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	95 %	tas fram av nämnden	År
Andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	1 %	tas fram av nämnden	År
Brukarens upplevelse av trygghet - LSS-boende, vuxna och barn	91 %	91 %	År

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
(stöd och service till personer med funktionsnedsättning)			
Nöjda brukare - Daglig verksamhet (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	91 %	91 %	År
Nöjda brukare - korttidsboende (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	91 %	91 %	År
Nöjda brukare - LSS-boende, vuxna och barn (Stöd och service till personer med funktionsnedsättning)	90 %	90%	År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Socialnämnden ska tillsammans med stadsdelsnämnderna implementera stadens hemlöshetsstrategi.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Barn och ungdomar har skäliga levnadsförhållanden

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska beakta barnets bästa i de ärenden där barn finns inblandade genom att upprätta tydliga rutiner som är väl implementerade i verksamheten.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Individen har ett varaktigt boende

Åtagande:

Brukare som beviljats boende som insats har en fungerande boendesituation

Arbetsätt

I DUR utredningen går handläggaren igenom 10 livsområden för att ge en heltäckande bild av personen och dennes behov. Det finns ett kartlägningsformulär för varje livsområde som innehåller tre delar, en systematisk del, en fördjupad del och skattningsskalor. Genom dokumentationen går det att följa upp och utvärdera resultat i den enskilde personens liv. Nästa del i arbetsättet handlar om uppföljningen.

Resursanvändning

Inom socialpsykiatri får man ut central statistik om brukaren nått sina mål utifrån brukarens egen skattning.

Inom funktionsnedsättning bedömer handläggaren vid individuppföljning m delmålet med insatsen är uppnått. Resultatet genereras genom en webbenkät.

Brukarnas upplevelse av beviljat boende följs upp genom stadens brukarenkäter.

Genom tydligare beställningar till utförarna och kort intensiv insats av en av enhetens medarbetare är planeringen att inga hyresskulder uppstår och att den enskilde ska kunna bo kvar i sitt boende.

Uppföljning

Handläggarna inom funktionsnedsättning följer upp insatserna enligt DUR och rapporterar i en webbenkät. Resultatet på socialpsykiatrin kan följas i Paraplysystemets individuppföljning var sjätte månad. Enheten får varje månad en hyresskuldlista från Ekonomienheten där enheten kan se om våra enskilda har hyresskulder.

Utveckling

Vi samlar exempel på smart formulerade mål för personer som beviljats boende under året.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel brukare inom socialpsykiatrins boendeinsatser som inte får hyresskuld.	98 %		Tertial
Andel brukare som uppnår sina mål med boendeinsats	60 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Bokurs för brukare aktuella inom missbruksgruppen	2014-05-01	2014-09-30
Informera personer i ordinärt boende om möjligheten att ansöka om kommunalt bostadstillägg för funktionshindrade (KBH).	2013-01-01	2013-12-31

Nämndmål:

Individen har inflytande och är delaktig i insatsens utformande

Åtagande:

Brukarens eget mål beskrivs som ett smart mål

Förväntat resultat

85 % av våra brukare upplever sig delaktiga i utredningsprocessen.

85 % av enhetens beställningar hos socialpsykiatrigruppen har smarta mål.

I 85 % av enhetens granskade beställningar framgår att det smarta målet beskriver vad brukaren ska uppnå, inte vad som ska göras.

Arbetssätt

I utredningsarbetet utforskas vad som viktigast för brukaren att uppnå med en insats. Handläggaren konkretiserar målet och utforskar vilket smart mål den enskilde vill ha. Målet ska stå i beställningen till utföraren. När beställningen har skickats till utföraren kontrollerar handläggaren att en genomförandeplan kommer tillbaka. Båda stegen, gjord beställning och inkommen genomförandeplan ska alltid journalföras i den enskildes akt.

Eftersom beställningen handlar om att definiera mål i ett förändringsarbete använder handläggaren ett MI-förhållningssätt.

I rutinen ingår stöddokumentationen manual och exempelbank (struktur och exempel på smart formulerade delmål).

Resursanvändning

Alla handläggare arbetar med åtagandet genom att utforska inom vilket livsområde brukaren själv är motiverad till förändring. Enhetens medarbetare får kontinuerlig övning och kunskap i MI som samtalsmetod, bland annat genom nätverksgruppernas MI-träffar.

Uppföljning

Biträdande enhetschefer gör hel- eller delvisa granskningar av beställningarna inom sitt verksamhetsområde. Inom socialpsykiatrien görs granskning av hela området eftersom alla smarta mål skrivs in i en excelfil som granskas. Därutöver görs en enhetsgranskning av ett urval av alla beställningar för att ta reda på om det smarta målet beskriver vad brukaren ska uppnå, inte vad som ska göras.

Huruvida brukaren upplevt delaktighet i genomförandet mäts på årsbasis i brukarenkät inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri. Inom missbruk kommer uppföljningssätt att läggas till det pilotprojekt som delar av enheten kommer att ha tillsammans med Socialstyrelsen under första halvåret 2014.

Utveckling

Exempelbanken över smarta mål fylls på och utvärderas.

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Andel granskade beställningar som beskriver en effekt i det smarta målet	70 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
EPB handbok	2014-01-01	2014-06-30
Uppföljning av Insatskatalogen från 2011 och 2012	2014-01-01	2014-06-30

Nämndmål:

Individen lever ett självständigt liv utifrån sina förutsättningar

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Andel personer med funktionsnedsättning som upplever sig ha en fungerande fritid	75 %		Tertial

Åtagande:

Individer som är aktuella på enheten minskar sitt missbruk

Arbetsätt

Handläggare och brukare gör en överenskommelse kring vad brukaren behöver för stöd för att minska sitt missbruk. I detta används ASI-materialet och initial vårdplanering som viktiga redskap. Initial vårdplanering innehåller även delar för bedömning av vilken motivation brukaren har. Initial vårdplanering bidrar även till bättre matchning av insatser utifrån motivation

och vårdbehov. Överenskommelsen ska formuleras som ett eller flera mål att uppnå och skrivas i en beställning till utföraren. I beställningen ska alltid framgå hur detta ska följas upp. När insatsen är beställd är det handläggarens ansvar att följa upp att genomförandeplan inkommer, stämma av att den överensstämmer med beställningen och att följa den planering som gjorts upp avseende uppföljning med utföraren.

Resursanvändning

Arbetsättet att göra ASI-uppföljningar måste få ett mer prioriterat utrymme i handläggarnas arbete. Med införandet av ASI initial vårdplanering är målsättningen att bredda bilden av de behov brukarna/klienten har för att hitta rätt vårdnivå och på längre sikt bättre kunna matcha insatserna som beviljas.

Uppföljning

I ASI kartläggs och bedöms såväl problemtyngd som hjälpbehov hos brukaren. ASI-uppföljningarna är en resurs som är avsedd att mäta brukarnas progression mot ett förbättrat liv. Resultaten kan kopplas övergripande till vilka metoder som använts.

Statistik från ASI-uppföljningar sammanställs inför varje tertiäl och presenteras tillsammans med ASI-ansvarig och chef på gruppmöte.

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Andel vuxna som minskar sitt missbruk	50 %		Tertiäl

Åtagande:

Personer med funktionsnedsättning ökar sin självständighet

Arbetsätt

Handläggare och brukare gör en överenskommelse kring vad brukaren behöver för stöd för att öka sin självständighet. Överenskommelsen ska formuleras som ett eller flera mål att uppnå och skrivas i en beställning till utföraren. I beställningen ska alltid framgå hur detta ska följas upp. När insatsen är beställd är det handläggarens ansvar att följa upp att genomförandeplan inkommer, stämma av att den överensstämmer med beställningen och att följa den planering som gjorts upp avseende uppföljning med utföraren.

De dokument som ska användas är DUR uppföljning och beställning och/eller genomförandeplan. Inom funktionsnedsättning tas även en uppföljningsenkät med. Enkäten fylls delvis i tillsammans med brukaren. Enkäten utgör en samlad bedömning över hur väl våra insatser har haft effekt. Det är ytterst handläggaren som gör denna bedömning men ska bygga på informationen från brukaren och utföraren. Inom DUR-fh används resultatenkäten som komplement till uppföljningen. Inom DUR-sps fyller handläggaren i DUR-statistik i Paraplyt i samband med gjord uppföljning.

Uppföljning

Handläggarna fyller i antingen statistiklänk i paraplyt eller nyprövningsenkät vid individupp-

följning. I enkätmodellen ingår ett resultatformulär (resultatenkät för nyprövning) där både brukare och handläggare svarar på fasta frågor kopplat till insatsens genomförande och dess resultat.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel personer med funktionsnedsättning som uppnår delmål för sysselsättning/har en meningsfull vardag.	75 %		Tertial
Andel personer uppnår sitt delmål avseende vardagsaktiviteter/ADL-funktioner.	60 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Riktat hälsoprojekt för personer med psykiskt funktionsnedsättning	2014-01-01	2014-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex	80	80	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	70 %	80 %	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	90 %	92 %	År
Sjukfrånvaro	4,4 %	4,4 %	Tertial

Nämndmål:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Medarbetares känsla av motivation (Motivationsindex)	80		År
Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex)	80		År
Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrningsindex)	80		År

Åtagande:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

Arbetsätt

Enhetscheferna/biträdande enhetscheferna har ett gemensamt ansvar för att uppnå förväntade mål inom sin/sina verksamhet/er. För att göra det behöver cheferna som ledare tydligt förmedla verksamhetens uppdrag och mål, skapa tydliga förväntningar samt ge återkoppling på medarbetares arbetsinsatser. Cheferna behöver vara närvarande, lyssnande, visa tillit till medarbetare och ge förutsättningar för delaktighet. Ledarskapet ska leda till helhetssyn, initiativkraft

och att allas kompetens tas tillvara.

Under 2014 ska avdelningen stärka chefernas förmåga att:

- förmedla verksamhetens uppdrag och mål så att medarbetare känner att de bidrar till att nå stadens övergripande vision och mål,
- ge medarbetare återkoppling på deras prestation – både det som fungerar bra och det som kan förbättras
- använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och som skapar öppenhet och delaktighet
- stimulera till samarbete och utbyte av erfarenheter, såväl på arbetsplatsen som med andra verksamheter.

Uppföljning

Sker via medarbetarenkäten 2014.

Enhetscheferna har regelbundna uppföljningar med avdelningschefen.

Nämndmål:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktad

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Genomföra fysisk skydds rond	2014-01-01	2014-05-31
Med utgångspunkt från medarbetarenkäten tar chef tillsammans med medarbetare fram en handlingsplan	2014-01-01	2014-03-03

Åtagande:

Enheten för vuxna upplevs som en gemensam arbetsplats av alla

Förväntat resultat

Enheten når ett AMI på 80 under 2014.

Medelvärde på frågorna om idéer, lärande och samarbete i medarbetarenkätens avsnitt om verksamhetsutveckling ökar.

Alla medarbetare känner till enhetens samverkansrutiner.

Alla medarbetare upplever att enhetens chefer samarbetar med varann för att hitta lösningar för brukarna.

Arbetsätt

Upplevelse av samhörighet och samagerande är betydelsefulla delar för att den nya enheten ska lyckas med uppdraget. Verksamheten ska utvecklas mot ett tydligare brukarfokus. Verksamhetsutveckling förutsätter att idéer tas tillvara och att vi samarbetar för att lyckas. Allt detta förutsätter också ett gott arbetsklimat.

Enhetens medarbetare är vid sidan av de fyra personalgrupperna indelade i nätverksgrupper. Syftet är att gruppernas medlemmar ska:

- vara ett kunskapsstöd åt varann i frågor som rör de olika verksamhetsområdena inom enheten
- utbyta kunskap och erfarenheter om de metoder som används i personalgrupperna för att

sprida förståelse och bra idéer

-kunna förbereda ärenden till respektives gruppmedlemmars ärendedragningar.

En biträdande enhetschef per nätverksgrupp ska tillsammans med enhetschef ha ett par avstämningsmöten under året.

Grupperna träffas strukturerat var fjortonde dag som MI-grupper. Därutöver kommer grupperna att användas som dialoggrupper på APT:n.

Andra arbetssätt som arbetats fram på planeringsdagar med enheternas medarbetargrupper:

-fredagsfika frukost före varje APT, rullande schema för nätverksaggrupperna.

-gemensamma APT för hela enheten, stående punkt för 2014 är att från olika vinklar utvärdera hur den nya enheten fungerar givet uppdraget. Förbereds med enhetschef och medarbetarrepresentanter.

-varje personalgrupp har ärendedragning en gång per vecka som schemalagts så att alla medarbetare kan delta på varandras dragningar för lärande eller ta upp eget ärende.

-en arbetsgrupp kommer att träffas under året i samband med tertialer för att stämma av och kunna förbättra våra uppföljningssystem/rutiner. Vad följer vi upp i VP:t och hur fungerar det i relation till annan uppföljning? Vad kan förbättras? Vilka är våra resultat? Vad tycker brukarna?

Uppföljning

Sker i medarbetarenekäten 2014 samt regelbundet vid enhetens APT.

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Medarbetarna anser att tillvaratagande av idéer, lärande och samarbete förbättrats under året.	8,6		År

Åtagande:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktat

Arbetssätt

Medarbetarna är avdelningens viktigaste resurs. Medarbetare ska vara väl förtrodda med verksamhetens mål och förväntade resultat. Ett aktivt medarbetarskap innebär att varje medarbetare tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen. Det innebär att ta ansvar för sin egen utveckling.

Under 2014 ska avdelningen stärka medarbetares förmåga att:

- ta eget ansvar för arbetsuppgifter och för att utveckla verksamheten,
- vara aktiv och bidra på möten,
- ge återkoppling till chef och kollegor – både det som fungerar bra och det som kan förbättras och
- samarbeta internt och med andra verksamheter.

Under första kvartalet kommer individuella samtal föras kring varje medarbetares utvecklingsplan.

Uppföljning

Skер via medarbetarenkäten och medarbetarsamtal.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Nämndmål:

Det ekonomiska resultatet är positivt

Åtagande:

Det ekonomiska resultatet är positivt.

Förväntat resultat

Enheten har en budget i balans.

Våra prognos- och uppföljningsverktyg är aktuella och kan användas för fakturakontroll.

Arbetsätt

Enhetens resurser används så effektivt som möjligt så att samhällsnyttan blir så stor som möjligt. Alla medarbetare skall vara delaktiga i detta arbete. I medarbetaransvaret ligger att känna till vad de insatser man beslutar om kostar. Varje handläggare ansvarar för att granska inkommande fakturor och kontrollera att kostnaderna stämmer mot det avtalade och med det som beställts. Budgetprognos ges löpande vid APT.

Biträdande enhetschef för alltid diskussion vid ärendedragningar om kostnad och förväntat resultat. Kostnaderna förs in i enhetens placeringsfiler. Enhetschef och biträdande enhetschefer håller månatliga avstämningar med economicontroller för god prognossäkerhet. Arbetet med att stämma av assistanskostnader mot Försäkringskassan och utförare koncentreras till särskild handläggare.

Resursanvändning

För att nå förväntat resultat är det viktigt att alla medarbetare är delaktiga och kan dela ansvaret i enhetens åtagande. Innan beslut om insats fattas vägs den enskildes önskemål, de lagliga förutsättningarna och budgetförutsättningarna in. Den optimala insatsen väljs.

Uppföljning

Kostnader och månadsrapporter följs upp varje månad med economicontroller och ledning. Det ekonomiska resultatet redovisas på APT. Om något konto prognosticerar mer än förväntat har vi gruppdiskussioner så att alla medarbetare har aktuell kunskap, kan ta ansvar och känna delaktighet.

Utveckling

Utfallet från föregående år analyseras och finns som vägledning för kommande års budget.

Övriga frågor