



Älvsjö stadsdelsnämnd
Bilaga 11

Tjänsteutlåtande

Dnr 1.1.396-2016:
Sid 1 (10)

Handläggare

Ingela Kristiansson

Telefon: 08-508 21 065

Till

Älvsjö stadsdelsnämnd
2017-02-02

**Uppföljningsrapport för internkontrollplanen 2016 för Älvsjö
stadsdelsnämnd**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattande analys.....	4
Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen	5
1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet	5
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	6
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	7

Inledning

Nämnden ska inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt och de föreskrifter som gäller för verksamheten (KL 6 kap. 7 §). Nämnden ska också se till att *den interna kontrollen är tillräcklig* och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Detta gäller även när driften av en kommunal verksamhet har lämnats över till någon annan (KL 3 kap. 16 §). Nämnden ansvarar för att utforma och organisera den interna kontrollen och säkerställa effektiva system för uppföljning.

Intern kontroll är en integrerad del i nämndens styrsystem. Inom de olika processerna och arbetsätten finns det styrdokument och ansvarsfördelning inom förvaltningsorganisationen som tillsammans bildar nämndens interna kontrollsystem.

Verksamhetsansvariga chefer på olika nivåer i organisationen bidrar till utformningen av konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll inom sina verksamhetsområden och informerar övriga anställda om reglernas och anvisningarnas innebörd. Samtliga anställda är skyldiga att följa gällande regler och anvisningar för intern kontroll.

Intern kontroll är en process där nämnd, förvaltningsledning och övrig personal samverkar för att med en rimlig grad av säkerhet uppnå målen för den interna kontrollen.

Sammanfattande analys

I samband med verksamhetsberättelsen ska nämnderna avrapportera det arbete som bedrivits under året utifrån fastställd internkontrollplan. Under hösten 2016 beslutade nämnden om ett system för intern kontroll. Systemet innehåller förvaltningsövergripande anvisningar för hur internkontrollarbetet ska bedrivas.

Sammanfattningsvis bedömer förvaltningen att internkontrollarbetet under 2016 i huvudsak har fungerat tillfredsställande. Uppföljningen av fastställd internkontrollplan redovisas i denna rapport.

Upphandling av interna trygghetslarm genomfördes under året. Avtal slöts med en leverantör. Leverantören uppfyllde inte kraven i avtalet vilket ledde till att avtalets hävdes på inrådan av juridiska enheten. Vidare har en ny upphandling initieras av Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning där Älvsjö deltar. På Älvsjö servicehus kommer trygghetstelefoner att installeras i samarbete med Trygghetsjouren. Under upphandlingsperioden sker fortlöpande kontroll av utrustning och larmlistor.

Ekonomiavdelningen har under året träffat samtliga enhetschefer löpande för uppföljning av enheternas ekonomi. De enheter som befarat underskott har haft särskilda uppföljningsmöten då ansvarig avdelningschef och ekonomichef deltagit. Samtliga verksamheter har jobbat aktivt med sin ekonomi och bidragit till att nämnden redovisar en budget i balans för 2016.

Förvaltningen arbetar med att varje år ta fram en kompetensförsörjningsplan som tar upp olika HR nyckeltal och behov av kompetens, bemanningsplanering, personalomsättning, rekryteringsbehov, kompetensutvecklingsinsatser etc. Detta har varit den plan förvaltningen utgått ifrån och genomfört ett antal åtgärder som beskrivs närmare i tertialrapporterna under året.

Under året har rekryteringssystemet ”Jobba-i-stan” införts och cheferna har utbildats. Där sker skapande av kompetensprofiler, platsannonser och intervjuunderlag. Under året har introduktion av nyanställda skett på berörda enheter samt en förvaltningsgemensam introduktion har genomförts.

Förvaltningen har under året haft avslutssamtal med biståndshandläggare och socialsekreterare.

Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen





1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet

Process:

Larmmottagning

Arbetsätt:

Larmmottagning

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Status	Åtgärd	Status
Kontroll av larmmottagning	 Risk att larm ej besvaras, att person inte får hjälp i tid			 Löpande kontroller av larmlistor och system	Avslutad
				Analys Larmlistor och system kontrolleras regelbundet	
		 Fortlöpande kontroll av utrustning och larmlistor. Upphandling av ny utrustning	Mindre avvikelser	 Ny upphandling av interna larm pågår. På Älvsjö servicehus kommer individuella larm med stöd av Larmcentralen införas under våren 2017. Upphandling av interna larm sker i samarbete med Serviceförvaltningen och Hägersten/Liljeholmens SDF.	Avslutad
		Analys Fortlöpande kontroll av utrustning och larmlistor sker. Upphandling hävd. Ny upphandling påbörjad.		Analys Ny upphandling inledd	




3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Process:

Ekonomi i balans

Arbetsätt:

Löpande ekonomiuppföljningar och planering med respektive chef och förvaltningsledningen

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Önskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Status	Åtgärd	Status
Kontroll av kostnads- och intäktsutvecklingen mot budget och prognos	 Risk för negativ budgetavvikelse			 Kontinuerliga prognosmöten med enhetschefer, avdelningschefer och förvaltningsledningen. Vid befarat underskott utarbetas åtgärdsplaner.	Avslutad
		 Månadsvisa uppföljningsmöten med enhetscheferna, särskilda möten för enheter med risk för budgetavvikelse	Ingen avvikelse		
		<p>Analys</p> <p>Ekonomiavdelningen har under året träffat samtliga enhetschefer löpande för uppföljning av deras ekonomi. De enheter som har befarat underskott har haft särskilda uppföljningsmöten då ansvarig avdelningschef och ekonomichef deltagit. Kostnaderna för hemtjänst har ökat under året och beställarenheten har gjort en särskild analys under hösten vilket i slutet av året resulterat i ett trendbrott med minskande antal snittimmar och minskade kostnader. Solberga vård- och omsorgsboende har vidtagit åtgärder vilket innebär att enheten har en budget i balans för 2016. Samtliga verksamheter har jobbat aktivt med sin ekonomi och bidragit till att nämnden redovisar en budget i balans för 2016.</p>			




4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Process:

Kompetensförsörjning och rekrytering till bristyrken

Arbetsätt:

Bibehålla och rekrytera legitimerade förskollärare, biståndsbedömare, socialsekreterare och sjuksköterskor


Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Status	Åtgärd	Status
Följa upp personal- och kompetensförsörjningsläget	 Hög personalomsättning och svårighet att rekrytera personer med rätt kompetens			 Anlita Serviceförvaltningen vid rekrytering, utveckla ledarskapet, utvärdera avslutningssamtal, uppdatera förvaltningens introduktionsprogram	Avslutad
		 Uppföljning av personalomsättning och utvärdering av rekryteringar	Ingen avvikelse		

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Önskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Status	Åtgärd	Status
		<p>Analys Förvaltningen tar varje år fram en kompetensförsörjningsplan som tar upp olika HR nyckeltal och behov av kompetens, bemanningsplanering, personalomsättning, rekryteringsbehov, kompetensutvecklingsinsatser etc. Den är en del av verksamhetsplaneringen. Sedan i oktober 2016 arbetar rekryterande chefer samt HR i rekryteringssystemet "Jobba-i-stan". Där sker skapande av kompetensprofiler, platsannonser och intervjuunderlag. Utformningen av dessa sker utifrån kompetensbaserad rekrytering som samtliga rekryterande chefer och HR inom Stockholms stad arbetar efter. Detta är också ett led i att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och att motverka diskriminering. Stadsdelsförvaltning kommer att tillsammans med personalstrategiska avdelningen, utbildningsförvaltningen samt andra stadsdelsförvaltningar i Stockholms stad att medverka på förekommande rekryteringsmässor och erbjuda traineeprogram. Varje nyanställd medarbetare och chef ska ges introduktion på den aktuella enheten. Förvaltningen har under året reviderat det befintliga introduktionsprogrammet som stöd för introduktion på aktuell enhet. Den enhetsspecifika introduktionen kompletteras med en förvaltningsintroduktion, den sker en gång per år och syftar till att öka förståelsen och kunskapen om helheten och att se sammanhanget i sitt uppdrag. Denna genomfördes i oktober 2016. Förvaltningen har under året genomfört avslutssamtal med biståndshandläggare och socialsekreterare. Anledningarna är att minska den relativt höga personalomsättningen, att göra stadsdelen till en ännu mer attraktiv arbetsplats samt för att tillvarata medarbetares synpunkter och erfarenheter från sin tid som anställd i förvaltningen. Resultaten från samtalen redovisas på gruppnivå.</p>			

Process:
Sjukfrånvaro

Arbetsätt:

Månadsvis uppföljning av sjukfrånvarostatistik, rehabiliteringsutredningar, tidiga insatser, trepartssamtal, förstadagsintyg, friskvårdsinsatser

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetsätt/löpande kontroll	Status	Åtgärd	Status
	 Sjukfrånvaron ökar			 Löpande uppföljning och rapportering till förvaltningsledning, arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess, fokusera på hälsa och friskvård	Avslutad
		 Åtgärdsplan för kort- och långtidssjukfrånvaro	Ingen avvikelse		

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Önskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Status	Åtgärd	Status
		<p>Analys</p> <p>Avseende sjuktalet har förvaltningens avdelning för HR och extern service utvecklat arbetet med stöd till cheferna och underlag för insatser genom en ny struktur för överblick över rehabiliteringsarbetet. Aktuella uppgifter om sjukskrivningstalen tas ur LISA systemet, rehabiliteringsprocessen dokumenteras steg för steg och utifrån den överblicken analyserar HR sedan insatser och effekter, ser eventuella trender av ökande sjuktal eller mönster av sjukskrivningsorsak på varje enhet.</p> <p>Avdelningen har sedan kvartalsavstämningar med företagshälsovården där utvecklingen följs upp, diskuterar lösningar och lägger en planering för insatserna för kommande period.</p> <p>Regelbundet skickar avdelningen frånvarostatistik till cheferna som i tertialrapporteringen rapporterar sjuktal och utifrån den tar HR kontakt med cheferna för samtal om förstärkta insatser vid behov, förutom den regelbundna kontakten.</p> <p>Varje månad skickar HR ett Personalnytt till cheferna som stöd i deras personalansvar, där har vi också under året lyft in goda och lärande exempel avseende rehabiliteringsarbete.</p> <p>Under året har förvaltningen fokuserat på att utveckla arbetsmiljöarbetet som ett led i att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv. Förvaltningen ser arbetsmiljöförutsättningarna som en viktig förutsättning för att sänka sjuktalet. Bland annat har förvaltningen genomfört en workshop om den nya arbetsmiljöföreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö för cheferna. Under året har rutinerna för kränkande särbehandling och alkohol- och drog policyn samt handlingsplanen för hot och våld reviderat.</p>			