

Kallelse

Produktionsstyrelsen kallas till sammanträde

Tid: Torsdagen den **25 februari, kl 18.00**

Plats: VIREN, Konferensavdelningen, Alceahuset, Åkersberga

Övrig information:

Konferenslokal Storsjön är bokad för Alliansen den 24 februari kl 18.00-21.00. För Alliansen är även konferenslokal Viren från kl. 17.00 sammanträdesdagen (25 februari). Konferenslokal Storsjön är bokad från kl 17.00 den 25 februari för oppositionen.

Gunnar Fristedt

Produktionsstyrelsens ordförande

Helen Nyberg, Nämndsekreterare

Dagordning

- 2:1 Fastställande av dagordning, närvaro och övriga frågor
- 2:2 Val av justerare samt tid för justering och information. Presentation Petra Fredlund, förskolechef
- 2:3 Årsbokslut och verksamhetsberättelse 2015
- 2:4 Budget och verksamhetsplan 2016
- 2:5 Insatsen Personlig assistans enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) (Handlingar skickas digitalt 22 eller 23 februari)
- 2:6 Plan för Verksamhetsbesök våren 2016
- 2:7 Information från verksamheterna
 - a. Övergripande: (bl a LEP)
 - b. Utbildning
 - c. Vård och omsorg:
- 2:8 Delegationsbeslut i Produktionsstyrelsen
- 2:9 Inkomna skrivelser till Produktionsstyrelsen
- 2:10 Övriga frågor
 - a.

§ 2:3

Produktionsstyrelsens Årsbokslut och verksamhetsberättelse för 2015

Dnr: PS 2016/0015-041

- Tjänsteyttrande daterat 2016-02-18
- Bilagor:
 - I. Verksamhetsberättelse 2015 Produktionsstyrelsen

Tjänsteutlåtande

Produktionsförvaltningen

Datum 2016-02-18

Dnr PS 2016/0015-041

Till Produktionsstyrelsen

Produktionsstyrelsens Årsbokslut och verksamhetsberättelse 2015

Sammanfattning

I bilagd *Verksamhetsberättelse för Produktionsstyrelsen 2015* redogörs för olika verksamhetsområdens ekonomiska resultat liksom för hur väl verksamheterna når nationella och/eller kommunala kvalitetsmål. Produktionsstyrelsen redovisar per 31 december 2015 ett ackumulerat resultat på -4 968 tkr vilket är en avvikelse på -4 968 tkr emot periodiserad budget och 32 tkr bättre än den lämnade prognosen i november.

Beslutsförslag

Produktionsstyrelsens beslut

1. Produktionsstyrelsen beslutar att årsbokslut och verksamhetsberättelse för perioden januari-december 2015 godkänns;
2. Produktionsstyrelsen beslutar att årsbokslut och verksamhetsberättelse överlämnas till kommunstyrelsen.

Bakgrund

Viktiga händelser 2015

- Stort ekonomiskt underskott inom Vård- och omsorg
- Stor omsättning av chefer inom äldreomsorgen
- Hälso- sjukvårdsansvaret för LSS-verksamheterna har övertagits från landstinget
- Rekryteringsproblematik. Framför allt sommarvikarier inom vården samt sjuksköterskor och vissa lärarkategorier.
- Ökad flyktingtillströmning har medfört stora utmaningar inom flera verksamheter
- Hackstaskolan avvecklades vid vårterminens slut och elever och personal flyttades till Söraskolan
- Nya rutiner för systematiskt kvalitetsarbete inom utbildningsområdet
- Högt beläggning på förskolor och grundskolor i centrala Åkersberga
- Komvux Österåker verkar sedan halvårsskiftet inom KCNO

Ekonomisk sammanfattning

Produktionsstyrelsen redovisar per 31 december 2015 ett ackumulerat resultat på -4 968 tkr vilket är en avvikelse på -4 968 tkr emot periodiserad budget och 32 tkr bättre än den lämnade prognosen i november. 2015 års avvikelse gentemot budget motsvarar 0,5 % av ackumulerad omsättning. Samma period föregående år redovisade Produktionsstyrelsen ett ackumulerat resultat på -1 108 tkr i enlighet med den prognos som lämnades under hösten år 2014. Utfallet inkluderar kostnader för avvecklingen av Hackstaskolan som kommunal skola.

Tjänsteutlåtande

Produktionens samlade intäkter för perioden är 1 024 490 tkr, vilket är -2853 tkr (0,27 %) sämre än budgeterat och 48 020 tkr mer än samma period föregående år. Kostnaderna uppgick sammanlagt till -1 029 459 tkr, vilket är -2 115 tkr (-0,2 %) sämre än budget och 51 878 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 69,1 % av omsättningen, vilket är cirka en procentenhet lägre än föregående år.


Produktionsförvaltningen	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	921	921	1 126
Övriga intäkter	1 027 343	1 023 569	-3 774	974 373
SUMMA INTÄKTER	1 027 343	1 024 490	-2 853	975 499
<i>-varav interna intäkter</i>		951 990		911 971
KOSTNADER				
Personalkostnader	-710 747	-708 392	2 355	-683 634
Lokalkostnader	-117 264	-115 708	1 557	-117 460
Kapitalkostnader	-2 595	-2 872	-277	-2 530
Köp av verksamhet	-4 014	-4 984	-970	-3 704
Övriga verksamhetskostnader	-192 724	-197 499	-4 775	-169 270
Finansiella kostnader	0	-4	-4	-10
SUMMA KOSTNADER	-1 027 343	-1 029 459	-2 115	-976 608
<i>-varav interna kostnader</i>		-163 931		-136 672
RESULTAT	0	-4 968	-4 968	-1 109

Förvaltningens slutsatser

Produktionen präglas överlag av ett stort ekonomiskt ansvarstagande, vilket också avspeglas i en hög prognossäkerhet och en positiv syn på omfördelning av medel mellan enheter inom samma verksamhetsområde. De största negativa ekonomiska avvikelserna kan konstateras inom hemtjänsten. Ett stort förändringsprojekt, Vi Kan, har inletts under hösten. Projektet ökar medarbetarnas påverkansmöjligheter i vardagen och syftar till att skapa en högre kvalitet för våra kunder och en bättre arbetsmiljö för vår personal samt ska på sikt leda till en högre produktivitet och en bättre ekonomi inom hemtjänsten.

Bilagor

1. Verksamhetsberättelse för Produktionsstyrelsen 2015



Kent Henningson
Produktionschef



Christer Hansson
Controller



Erik Lanner
Controller

Verksamhetsberättelse 2015

Produktionsstyrelsen

Nämndsversion

Ordförande: Gunnar Fristedt

Förvaltningschef: Kent Henningson

Viktiga händelser

- Stort ekonomiskt underskott inom Vård- och omsorg
- Stor omsättning av chefer inom äldreomsorgen
- Hälso- sjukvårdsansvaret för LSS-verksamheterna har övertagits från landstinget
- Rekryteringsproblematik. Framför allt sommarvikarier inom vården samt sjuksköterskor och vissa lärarkategorier.
- Ökad flyktingtillströmning har medfört stora utmaningar inom flera verksamheter
- Hackstaskolan avvecklades vid vårterminens slut och elever och personal flyttades till Söraskolan
- Nya rutiner för systematiskt kvalitetsarbete inom utbildningsområdet
- Hög beläggning på förskolor och grundskolor i centrala Åkersberga
- Komvux Österåker verkar sedan halvårsskiftet inom KCNO

Ekonomisk sammanfattning

Produktionsförvaltningen	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	921	921	1 126
Övriga intäkter	1 027 343	1 023 569	-3 774	974 373
SUMMA INTÄKTER	1 027 343	1 024 490	-2 853	975 499
<i>-varav interna intäkter</i>		951 990		911 971
KOSTNADER				
Personalkostnader	-710 747	-708 392	2 355	-683 634
Lokalkostnader	-117 264	-115 708	1 557	-117 460
Kapitalkostnader	-2 595	-2 872	-277	-2 530
Köp av verksamhet	-4 014	-4 984	-970	-3 704
Övriga verksamhetskostnader	-192 724	-197 499	-4 775	-169 270
Finansiella kostnader	0	-4	-4	-10
SUMMA KOSTNADER	-1 027 343	-1 029 459	-2 115	-976 608
<i>-varav interna kostnader</i>		-163 931		-136 672
RESULTAT	0	-4 968	-4 968	-1 109

Produktionsstyrelsen redovisar per 31 december 2015 ett ackumulerat resultat på -4 968 tkr vilket är en avvikelse på -4 968 tkr emot periodiserad budget och 32 tkr bättre än den lämnade prognosen i november. 2015 års avvikelse gentemot budget motsvarar 0,5 % av ackumulerad omsättning. Samma period föregående år redovisade Produktionsstyrelsen ett ackumulerat resultat på -1 108 tkr i enlighet med den prognos som lämnades under hösten år 2014. Utfallet inkluderar kostnader för avvecklingen av Hackstaskolan som kommunal skola.

Produktionens samlade intäkter för perioden är 1 024 490 tkr, vilket är -2853 tkr (0,27 %) sämre än budgeterat och 48 020 tkr mer än samma period föregående år. Kostnaderna uppgick sammanlagt till -1 029 459 tkr, vilket är -2 115 tkr (-0,2 %) sämre än budget och 51 878 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 69,1 % av omsättningen, vilket är cirka en procentenhet lägre än föregående år.

Driftsredovisning per verksamhet (tkr)	Budget-avvikelse			
	Budget 2015	Utfall 2015	Budget-avvikelse	Utfall 2014
Produktionsstab	1 400	6 491	5 091	5 850
Utbildning	-1 400	19	1 419	-1 596
-varav särskola	-750	-827	-77	-2 699
Kultur och Fritid	0	-204	-204	-766
Äldreomsorg/ Hemtjänst	-2 515	-7 629	-5 114	-3 953
Funtionsnedsättning	2 515	-2 549	-5 064	-911
Måltid	0	-1 096	-1 096	267
Summa	0	-4 968	-4 968	-1 109

Investeringsredogörelse

Produktionsförvaltningen Investeringsredovisning	Budget-avvikelse			
	Budget 2015	Ack utfall	Budget-avvikelse	Utfall 2014
Förskolor	657	673	-16	149
Utbildning exkl. särskolan	1 810	1 570	240	700
VoO	1 111	717	394	1 838
Kultur och Fritid	194	140	54	226
Måltidsenheten	158	0	158	260
Särskolan	70	0	70	0
Staben	0	470	-470	0
RESULTAT	4 000	3 570	430	3 173

Investeringsredovisningen visar att 3 570 tkr har utnyttjats under 2015, vilket är -430 tkr (-10,7 %) lägre än budget, och 70 tkr (2%) högre än prognos. Investeringarna är fördelade enligt önskemål och behovsspecifikation från enheterna och är av typen reinvesteringar.

Mål och måluppfyllelse 2015

Produktionsstyrelsen har under 2015 formulerat två mål utöver

Kommunfullmäktiges: Att vara en attraktiv arbetsgivare, samt att öka digitaliseringen i verksamheterna. Verksamhetschefer och enhetschefer formulerar själva sina mål utifrån det ursprungliga uppdraget och lokala förutsättningar. Mål, måluppfyllelse, mätmetod och aktiviteter dokumenteras i verksamhetssystemet Stratsys.

Produktionsstyrelsens verksamheter präglas över lag av hög kundnöjdhet, men har i flera fall svårt att leva upp till både nationella och kommunala nyckeltal och kvalitetsmått. Ambitionsnivån hos chefer och medarbetare är hög och arbete pågår ständigt för att förbättra kvaliteten inom befintliga ramar.

KF mål	Verksamhetens delmål	Delmålet uppfyllt	Kommentar
Bästa skolkommun i länet	Öka läskunnigheten i åk 1	JA	- Samtliga grundskolor deltar i Skolverkets läsluft. - Modell tas fram i samarbete med specialpedagoger
	Betyg åk 9 – Genomsnittligt meritvärde ska öka	JA	Genomsnittligt meritvärde 2015 (juni): 226,3 (17) 2014 (juni): 216,7 (16)
	Betyg åk 9 – Andel med lägst betyg E i alla ämnen ska öka	JA	Lägst betyg E i alla ämnen: 2015: 83 % 2014: 76 %
	Betyg åk 9 – Andel behöriga till nationellt gymnasieprogram ska öka	JA	Andel behöriga till yrkesprogram: 2015: 90 % 2014: 86 %
	Öka andel behöriga lärare (Källa: Skolverkets databas SIRIS – Andel av tjänstgörande lärare med pedagogisk högskoleexamen)	JA	GSK 2013/2014: 60,6 % GSK 2014/2015: 80,0 % (73,3 % med legitimation och behörighet i ämne)
	Plan för systematiskt kvalitetsarbete ska upprättas	JA	Plan finns – arbetet pågår kontinuerligt
Högsta kvalitet på omsorg för äldre och funktionshindrade	Optimera våra tjänster	Delvis	- Varje insats har en skriftlig beställning/överenskommelse med VON: (2015: 90 %) - Antal verksamhetsgranskningar från VON minst 3: (2015: 3 st)
Professionell service av hög kvalitet och ett gott bemötande i all kommunal service	Förbättra NKI-resultat i våra verksamheter	Delvis	- NKI saknas – ingen sammanvägning görs i brukarundersökningar. Mätning görs av exvis föräldrars nöjdhet med

			<p>verksamhet och föräldrars vilja att rekommendera verksamhet inom förskolan. Fsk: 91 respektive 92 % För grundskola mäts endast 'nöjdhet med verksamhet: F-klass: 93 % Gsk åk 2: 90 % Gsk åk 5: 83 % (låg sv frek) Gsk åk 8: 78 % (mkt låg sv frek) Elevers omdöme – nöjd verksamhet: Gsk åk 5: 85 % Gsk åk 8: 83 %</p>
	Bra möten och det bästa bemötandet VoO	NEJ	100% av kunder anger att man deltagit i framtagande av genomförandeplan: 74 %
	Sport o Friluft: - Kundnöjdhet hos föreningar som hyr ska öka	Basår 2015	- Serviceenkät Sporthallen: 91,4 % anger NÖJD som sammanfattande omdöme - Serviceenkät Fixartjänst_ 100 % anger NÖJD som sammanfattande omdöme.
Ekonomi i balans	Respektive verksamhetsområde ska leverera budget i balans	Delvis	- Åtgärdsplaner formulerade och genomförda i samverkan inom flera insatsområden VoO - Utbildningsområdets budget i balans
Trygghet	Minska antalet kränkningar grundskola	NEJ	Antal rapporterade kränkningar: 2015: 75 2014: 70
Produktionsstyrelsens mål	Verksamhetens delmål	Delmålet uppfyllt	Kommentar
Attraktiv arbetsgivare	Kompetensutvecklingsplan upprättas per verksamhetsområde utifrån aktuella utvecklingsbehov	Delvis	- Kompetensutvecklingsplan per verksamhetsområde redovisad - Yrkeskravskartläggning enligt CARPES fortgår (VoO)
Ökad digitalisering	Kunskap om och förmåga att använda digitala verktyg ska öka	Delvis	Målet inte möjligt följa upp på tillförlitligt sätt, men inom såväl utbildningsområdet som vissa verksamheter inom VoO har ökad användning av digitala verktyg genomförts och bidragit till verksamhetsutveckling.

Utbildning

Utbildning totalt

Verksamhetsområde Utbildning	Budget 2015	Utfall 2015	Budget-avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	37	37	93
Huvudintäkter	606 687	610 789	4 102	586 403
SUMMA INTÄKTER	606 687	610 826	4 139	586 496
KOSTNADER				
Personalkostnader	-405 372	-404 642	730	-402 030
Lokalkostnader	-87 700	-85 236	2 464	-87 718
Kapitalkostnader	-1 723	-1 633	91	-1 690
Köp av verksamhet	-3 530	-4 915	-1 385	-3 384
Övriga verksamhetskostnader	-109 762	-114 377	-4 615	-93 267
Finansiella kostnader	0	-3	-3	-3
SUMMA KOSTNADER	-608 087	-610 807	-2 718	-588 092
RESULTAT	-1 400	19	1 421	-1 596

Verksamhetsområdet Utbildning redovisar ett resultat på 19 tkr vilket är 1 424 tkr bättre än budget och 731 tkr bättre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen motsvarar 0,23 % av verksamhetsområdets omsättning. Motsvarande period föregående år hade verksamhetsområdet ett negativt resultat på -1 596 tkr. Utbildningsområdets samlade intäkter för perioden är 610 826 tkr vilket 4 139 tkr (0,6 %) bättre än budget och 24 268 tkr mer än föregående år. Utbildningsområdets samlade kostnader för perioden är -610 807 tkr vilket är -2 718 tkr (-0,4 %) sämre än budget och 22 652 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 66,2 % av omsättningen, vilket är 2,3 procentenheter lägre än föregående år.

Utbildningsområdets pedagogiska bokslut görs i juni och rapporteras till Produktionsstyrelsen i augusti. Under 2015 skapades rutiner för hur huvudmannen följer upp och analyserar enheternas systematiska kvalitetsarbete.

Utifrån årets övergripande analyser har verksamhetscheferna identifierat prioriterade mål för varje verksamhetsområde. Några är gemensamma för alla verksamheterna inom organisationen, varför de kommer att angripas både med ett helhetsperspektiv och för respektive verksamhetsområde.

- Utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet: Generellt sett behöver analysförmågan stärkas på alla nivåer.

- Övergångar mellan olika verksamhetsområden och verksamheter behöver utvecklas för att skapa bättre förutsättningar för likvärdig utbildning för barn och elever.
- Minska rektorers och förskolechefers administrativa arbetsbörda.

Dessutom har några mer verksamhetsspecifika prioriterade områden preciserats baserat på den genomförda analysen. Förskolorna behöver utveckla förskolläraernas ledarskap och ska även prioritera ett språkutvecklande arbetssätt. För grundskolorna är mottagande av nyanlända elever ett område för prioritering, liksom strategier för rekrytering av legitimerade och behöriga lärare. Såväl gymnasieskolan som vuxenutbildningen har behov av att bibehålla eller öka antalet elever/studerande.

Volymer utbildning

Volymer utbildning	2015	2014
Inskrivna förskolebarn	1 424	1 377
Inskrivna förskolebarn per åa	5,9	6,1
Förskoleklass*	445	414
Grundskola*	3 534	3 340
Särskola*	33	32
Gymnasium*	488	512
Komvux	863	802
* Urvalsdatum 2015-10-15		

Förskola

Verksamhetsområde Förskolor	Budget 2015	Utfall 2015	Budget-avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	0	0	-11
Huvudintäkter	156 365	156 714	349	148 176
SUMMA INTÄKTER	156 365	156 714	349	148 165
KOSTNADER				
Personalkostnader	-111 257	-110 410	847	-111 364
Lokalkostnader	-19 923	-19 715	208	-19 215
Kapitalkostnader	-186	-141	45	-125
Köp av verksamhet	0	0	0	0
Övriga verksamhetskostnader	-25 280	-25 626	-346	-18 076
Finansiella kostnader	0	0	0	-1
SUMMA KOSTNADER	-156 645	-155 892	753	-148 781
RESULTAT	-280	822	1 102	-616

Förskolorna redovisar ett positivt resultat på 822 tkr vilket är 1 102 tkr bättre än budget och 616 tkr sämre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen motsvarar 0,7 % av verksamhetens omsättning. Motsvarande period föregående år hade förskolorna ett negativt resultat på -616 tkr. Förskolornas samlade intäkter för perioden är 156 714 tkr vilket 349 tkr (0,2 %) bättre än budget och 8 549 tkr mer än föregående år. Förskolornas samlade kostnader för perioden är -155 892 tkr vilket är 753 tkr (0,4 %) bättre än budget och 7 111 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på ca 70,5 % av omsättningen, vilket är 4,7 procentenheter lägre än föregående år.

Det ekonomiskt positiva utfallet kan förklaras med ett överskott inom de centrala förskolorna. Detta beror på svårigheter att rekrytera förskollärare vilket i sin tur påverkar kvaliteten negativt. Enligt gällande läroplan ska förskollärare leda arbetet på förskolan. I avsaknad av förskollärare riskerar det viktiga arbetet med att systematiskt planera, genomföra och utvärdera verksamheten att bli eftersatt, vilket påverkar kvaliteten och därmed likvärdigheten mellan förskolorna.

Den låga förskollärartätheten på knappt 35 % i förskolorna påverkar möjligheten att uppfylla läroplanens mål och ger en hög arbetsbelastning på de förskollärare som finns. Svårigheten att rekrytera förskollärare driver också upp kostnadsläget. Antalet barn per pedagog är 5,9, vilket är lägre än 2014 (6,1). Vi ser behov av att öka förskollärartätheten för att säkerställa likvärdigheten och kvaliteten. Med nuvarande barnpeng skulle en ökning av förskollärare innebära fler barn/pedagog.

Åsättra förskola har med sitt lilla format svårt att ha en budget i balans då riktlinjer vad gäller öppettider ska efterlevas och barnens säkerhet prioriteras.

Utvecklingsmöjligheterna har ökat genom att vi har omorganiserat enheterna så att en jämnare ansvarsfördelning finns mellan våra förskolechefer. Vi har ordinarie skolledare på alla befattningar vilket ger ytterligare förutsättningar för utveckling.

Grundskola exklusive särskola

Verksamhetsområde Grundskola exkl. särskolan	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	1	1	
Huvudintäkter	368 964	377 024	8 059	359 812
SUMMA INTÄKTER	368 964	377 025	8 060	359 812
KOSTNADER				
Personalkostnader	-243 030	-245 395	-2 364	-243 434
Lokalkostnader	-56 069	-54 081	1 988	-55 902
Kapitalkostnader	-887	-938	-50	-968
Köp av verksamhet	-982	-2 573	-1 591	-95
Övriga verksamhetskostnader	-68 366	-74 387	-6 021	-60 916
Finansiella kostnader	0	-3	-3	-1
SUMMA KOSTNADER	-369 334	-377 377	-8 041	-361 316
RESULTAT	-370	-352	19	-1 504

Grundskolorna exklusive särskolan redovisar ett resultat på -352 tkr vilket är 19 tkr bättre än ackumulerad budget och 148 tkr bättre än lämnad prognos.

Budgetavvikelsen motsvarar 0,0 % av verksamhetens omsättning. Motsvarande period föregående år uppvisade utbildningsområdet exklusive särskolan ett negativt resultat på -1 504 tkr. Utfallet inkluderar kostnader som härrör till Söraskolans renovering och som ännu inte reglerats med hyresvärden

Verksamhetens samlade intäkter för perioden är 377 025 tkr vilket är 8 060 tkr (2,2 %) bättre än budget och 17 212 tkr mer än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader för perioden är -377 377 tkr, vilket är -8 041 tkr (-2,1 %) sämre än budget och 16 061 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 65,1 % av omsättningen, vilket är 2,6 procentenhet lägre än föregående år.

Avvecklingen av Hackstaskolan som kommunal skola, samt Österskärsskolans process mot färre elever som en arbetsmiljöåtgärd, har inneburit ökad efterfrågan på platser i de kommunala skolorna i tätorten. Det har medfört att skollokaler nu nyttjas optimalt. En annan effekt är att medborgare inte kan beredas på plats på vald skola och produktionen tvingas placera elever utanför tätorten.

Ett flertal av de nyanlända ensamkommande elever som tagits emot under hösten kommer inför höstterminen 2016 att behöva beredas plats på gymnasieskolans språkintrödningsklasser.

I och med rekryteringen av nya rektorer finns nu ordinarie skolledare på alla befattningar, vilket ger en stabilitet i organisationen och utvecklingsarbetet.

Rekryteringsvårigheterna inom vissa lärarkategorier är kostnadsdrivande. Detta väntas fortgå de närmsta åren.

De kompetensutvecklingsinsatser som genomförs är kopplade till de utvecklingsområden som identifierades i det systematiska kvalitetsarbetet. En omfattande satsning på Läslýftet för samtliga kommunala skolor förväntas ge ökad måluppfyllelse i ett femårsperspektiv.

Särskola

Verksamhetsområde Särskolan	Budget 2015	Utfall 2015	Budget-avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	0	0	0
Huvudintäkter	16 533	16 749	217	15 687
SUMMA INTÄKTER	16 533	16 749	217	15 687
KOSTNADER				
Personalkostnader	-12 789	-13 006	-217	-12 902
Lokalkostnader	-2 472	-2 323	149	-3 333
Kapitalkostnader	-68	0	68	-15
Köp av verksamhet	0	0	0	10
Övriga verksamhetskostnader	-1 954	-2 247	-293	-2 146
Finansiella kostnader	0	0	0	0
SUMMA KOSTNADER	-17 283	-17 576	-293	-18 386
RESULTAT	-750	-827	-76	-2 699

Särskolan visar ett negativt resultat på -827 tkr, vilket är -76 tkr sämre än budget och -76 tkr sämre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen för verksamheten motsvarar 0,4 % av omsättningen. Föregående år uppvisade särkolan ett negativt resultat på -2 699 tkr. Verksamhetens samlade intäkter för perioden är 16 749 tkr vilket är 277 tkr (1,7 %) bättre än budget och 1 002 tkr mer än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader för perioden är -17 576 tkr vilket är -293 tkr (-1,7 %) sämre än budget och -871 tkr mindre än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 77,7 % av omsättningen, vilket är 4,3 procentenheter lägre än föregående år.

Genom en delvis förändrad ersättningsmodell och ett stort arbete från de skolor som har särskoleverksamhet, har många år av återkommande stora underskott nu minskats markant. Det är dock ännu för tidigt att dra slutsatsen att särskoleverksamheten kan drivas med ekonomisk stabilitet över tid, eftersom de förhållandevis små enheterna är mycket känsliga för plötsliga in- eller utflyttningar av särskoleelever.

Gymnasium och Komvux

Verksamhetsområde Gymnasium och Komvux	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Prognos	Utfall 2014
INTÄKTER					
Avgifter	0	36	36		104
Huvudintäkter	64 824	60 301	-4 523		62 728
SUMMA INTÄKTER	64 824	60 338	-4 487		62 832
KOSTNADER					
Personalkostnader	-38 296	-35 832	2 464		-34 330
Lokalkostnader	-9 236	-9 117	120		-9 268
Kapitalkostnader	-582	-554	28		-582
Köp av verksamhet	-2 548	-2 342	206		-3 299
Övriga verksamhetskostnader	-14 162	-12 117	2 045		-12 129
Finansiella kostnader	0	0	0		-1
SUMMA KOSTNADER	-64 824	-59 962	4 863		-59 609
RESULTAT	0	376	376	500	3 223

Gymnasium och Komvux visar ett positivt resultat på 376 tkr vilket är 376 tkr bättre än budget och -124 tkr sämre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen för verksamheten motsvarar 0,6 % av omsättningen. Föregående år uppvisade Gymnasium och Komvux ett positivt resultat på 3 223 tkr. Verksamhetens samlade intäkter för perioden är 60 338 tkr, vilket är -4 487 tkr (-6,9 %) sämre än budget och -2 494 tkr mindre än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader för perioden är -59 962 tkr vilket är 4 863 tkr (7,5 %) bättre än budget och 353 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 59,4 % av omsättningen, vilket är 4,8 procentenheter högre än föregående år.

Antalet elever på de nationella programmen minskade något jämfört med föregående läsår. Antalet elever på teknikprogrammet minskade från 45, år 1 föregående läsår, till 13, år 1 innevarande läsår. Även antalet elever på Naturprogrammet minskade. På Sam-Ekonomi var antalet totalt detsamma. Elever på introduktionsprogrammet Individuellt alternativ minskade också kraftigt. Allt detta medförde att skolan hade en mycket återhållsam ekonomi under höstterminen.

Språkintröduktion uppvisar goda resultat och god genomströmning av elever. När det under senare delen av hösten skedde en kraftig ökning av nyanlända elever har

stort fokus legat på att hitta lokaler och lärare för dessa elever. Det har varit svårt då huvudbyggnaden inte kan förtäta mer och det råder stor brist på SVA-lärare.

Komvux befarade minskade intäkter from den 1 juli 2015, när verksamheten gick in i Kunkapscentrum nordost, KCNO, vilket innebar att höstterminen bemannades med viss försiktighet. Komvux Österåker har fått färre sökande i samband med övergången, vilket även medfört att vissa kurser inte startat på grund av för få sökande. En stor utmaning är att anpassa verksamheten till KCNO:s system för antagning. Kurser erbjuds med start var femte vecka, vilket ställer nya krav på oss vad gäller administration och tillgång till lärare.

Svenska för invandrare, SFI, har arbetat med att förbättra rutinerna för antagning och nivåbestämning. Verksamheten erhöll statsbidrag för att utveckla SFI-undervisningen. Syftet med statsbidraget var att skapa möjligheter för ett mer flexibelt och individanpassat arbetssätt. I arbetet med detta har vi inrett en SFI-sal med datorer programvaror och läromedel. Satsningen är uppskattad av eleverna på SFI. Antalet SFI-elever rör sig mellan 190 och 200 hela tiden men inte alla är heltidsstuderande.

Vård- och omsorg

Äldreomsorg och hemtjänst

Verksamhetsområde Äldreomsorg & Hemtjänst	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	0	0	0
Huvudintäkter	102 789	99 010	-3 779	99 137
SUMMA INTÄKTER	102 789	99 010	-3 779	99 137
KOSTNADER				
Personalkostnader	-88 348	-87 565	783	-86 784
Lokalkostnader	-2 402	-2 145	257	-2 321
Kapitalkostnader	-339	-464	-125	-236
Köp av verksamhet	-383	0	383	-41
Övriga verksamhetskostnader	-13 832	-16 464	-2 632	-13 708
Finansiella kostnader	0	0	0	0
SUMMA KOSTNADER	-105 304	-106 639	-1 335	-103 090
RESULTAT	-2 515	-7 629	-5 114	-3 953

Äldreomsorg och hemtjänst redovisar ett negativt resultat på -7 629 tkr, vilket är -5 114 tkr sämre än budget och -629 tkr sämre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen för verksamheten motsvarar -5,2 % av omsättningen. Samma period föregående år redovisades ett resultat på -3 953 tkr. Verksamhetens samlade intäkter uppgick till 99 010 tkr vilket är -3 779 tkr (-3,6 %) sämre än budget och 127 tkr mindre än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader uppgick till -106 639 tkr, vilket är -1 335 tkr (-1,3 %) sämre än budget och 3 549 tkr mer än föregående år.

Personalkostnaderna ligger på 88,4 % av omsättningen, vilket är 0,9 procentenhet högre än föregående år.

Inom äldreomsorgen har året präglats av mycket stora svårigheter att bemanna under perioder av hög sjukfrånvaro och speciellt under sommarmånaderna. Under våren vidtogs åtgärder för att undvika sommarens rekryteringsdilemma. Trots detta uppstod en besvärlig personalsituation under juli och augusti månad. Vid Solskiftets äldreboende tvingades växelvården tillfälligt att stängas och hemtjänsten på Ljusterö bemannade städuppdragen via en extern leverantör. Även på ledningsnivå har året präglats av stor turbulens. Samtliga verksamheter inom den kommunala äldreomsorgen leddes i december 2015 av chefer med tillfälliga förordnanden.

För att på längre sikt komma tillrätta med både bemanningsproblematiken, sjukfrånvaron och, inom hemtjänsten, det kraftiga underskottet har flera åtgärder vidtagits. En längre tids brist på sjuksköterskor har medfört att vi inte längre har egna sköterskor anställda på nätterna. För att säkra sjuksköterskekompetens nattetid har avtal istället tecknats med extern leverantör.

Inom hemtjänsten på fastlandet har ett stort förändringsprojekt, Vi Kan, genomförts under hösten 2015. Projektet ökar medarbetarnas påverkansmöjligheter i vardagen och syftar till att skapa en högre kvalitet för våra kunder och en bättre arbetsmiljö för vår personal samt ska på sikt leda till en bättre ekonomi inom hemtjänsten.

Funktionshinder

Verksamhetsområde Funktionsnedsättning	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	477	477	525
Huvudintäkter	171 390	165 378	-6 012	162 795
SUMMA INTÄKTER	171 390	165 855	-5 535	163 321
KOSTNADER				
Personalkostnader	-146 223	-146 341	-118	-144 038
Lokalkostnader	-6 335	-6 026	310	-5 585
Kapitalkostnader	-54	-197	-143	-175
Köp av verksamhet	0	-6	-6	-14
Övriga verksamhetskostnader	-16 262	-15 833	429	-14 419
Finansiella kostnader	0	-1	-1	0
SUMMA KOSTNADER	-168 875	-168 404	472	-164 232
RESULTAT	2 515	-2 549	-5 064	-911

Funktionsnedsättning redovisar ett negativt resultat på -2 549 tkr vilket är -5 064 tkr sämre än budget och -49 tkr sämre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen för enheten motsvarar -3 % av omsättningen. Samma period föregående år redovisades ett resultat på -911 tkr. Verksamhetens samlade intäkter uppgick till 165 855 tkr vilket är -5 535 tkr (-3,2 %) sämre än budget och 2 534 tkr mer än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader uppgick till -168 404 tkr, vilket är 472 tkr (2,8 %) bättre än budget och 4 172 tkr mer än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 88,2 % omsättningen som är direkt jämförbar med föregående år.

2015 har präglats av strävan efter att nå en budget i balans. Redan årets första två månader visade ett oförutsett underskott. Analysarbete kring hur och varför underskottet uppstått inleddes omedelbart, liksom planering för vilka insatser som på kort och lång sikt skulle kunna användas för att åtgärda problemen.

En stor del av underskottet har sitt ursprung i daglig verksamhet. Verksamheten har inte lockat nya kunder i den omfattning som budgeterats, samtidigt som ett antal större kunder valde andra aktörer. För att förhindra fortsatta tapp vidtogs genast åtgärder för att minska personalstyrkan i motsvarande grad som de uteblivna kunderna föranledde. Verksamheten anpassade bemanningen efter nya förutsättningar. Dessa åtgärder var tyvärr inte tillräckliga. Området Daglig verksamhet behöver, liksom Personlig assistans, bli föremål för mer omfattande genomlysning av förutsättningarna. Personlig assistans är den enskilt mest konkurrensutsatta verksamheten, där fritt kundval också råder sedan start. Det finns flera aktörer på marknaden vilka alla kan tillfredsställa kundernas behov.

Slutligen har även barn- och ungdomsverksamheten ett underskott. Det hänger delvis samman med att verksamheten förväntas arrangera sommarkollo för deltagarna. Detta är en insats som inte har ekonomisk täckning. Under 2015 gjordes vissa ändringar i upplägget, men för att på lång sikt råda bot på underskotten behövs överväganden kring vilken modell för sommaraktiviteter för dessa kunder som är genomförbar och hållbar. Underskottet inom barn- och ungdomsverksamheten beror också på att bemanningsbehoven ökar under skolornas lov och ledigheter, trots att ersättningen för korttidstillsyn är den samma som för vanlig eftermiddagsverksamhet.

Under året har arbetet med att kartlägga medarbetarnas kompetens i enlighet med projekt Carpes material och Socialstyrelsens föreskrifter fortsatt. Analysen av resultatet ger en bild av var det finns svagare kunskapsbas. Utifrån det planeras föreläsningar, utbildningar, och interna work-shops arrangerade av medarbetare för medarbetare. Dessa tillfällen har varit mycket uppskattade och välbesökta.

Kommunen har under 2015 övertagit hälso- och sjukvårdsansvaret inom LSS-verksamheterna från landstinget. För produktionsförvaltningens del har detta inneburit att vi under hösten startat upp ny enhet. Efter tre månaders drift är det för tidigt att göra några djupare analyser av verksamheten, men vi kan redan nu konstatera att det är stor skillnad mellan uppdragets kvalitativa förväntningar och den ekonomiska ersättningen.

Mot slutet av året kom även Vård och omsorg-organisationen att direkt beröras av de stora flyktingströmmar som nått kommunen och landet. Kommunen har öppnat ett evakueringsboende. Flera av enhetscheferna inom Vård och omsorg, liksom verksamhetschefen har involverats i verksamhetens vid boendet.

Måltid

Verksamhetsområde Måltidsenheten	Budget 2015	Utfall 2015	Budget- avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	0	0	22
Huvudintäkter	37 388	38 090	702	37 288
SUMMA INTÄKTER	37 388	38 090	702	37 310
KOSTNADER				
Personalkostnader	-20 637	-21 253	-616	-19 995
Lokalkostnader	-492	-532	-40	-371
Kapitalkostnader	0	-33	-33	0
Köp av verksamhet	0	0	0	0
Övriga verksamhetskostnader	-16 260	-17 369	-1 109	-16 673
Finansiella kostnader	0	0	0	-3
SUMMA KOSTNADER	-37 388	-39 186	-1 798	-37 043
RESULTAT	0	-1 096	-1 096	267

Måltidsenheten visar ett negativt resultat på -1 096 tkr vilket är -1 096 tkr sämre än budget och -96 tkr sämre än lämnad prognos. Budgetavvikelsen för enheten motsvarar -2,9 % av omsättningen. Utfallet för samma period föregående år var 267 tkr. Verksamhetens samlade intäkter uppgick till 38 090 tkr, vilket är 702 tkr (1,9 %) bättre än budget och 780 tkr högre än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader uppgick till -39 186 tkr vilket är -1 798 tkr (-4,8 %) sämre än budget och 2 143 tkr högre än föregående år. Personalkostnaderna ligger på 55,8 % av omsättningen, vilket är 2,2 procentenhet högre än föregående år.

Måltidsenhetens ekonomi har präglats av flera svårbudgeterade faktorer, bl.a. högre andel sjukdagar än normalt under första hälften av år 2015 vilket genererade dubbla lönekostnader. En annan faktor som har spelat in är föregående års lönerörelse som överskred budgeterade löneökningar. Andelen ekologisk mat summeras för året 2015 till 25,3 %, målet för andelen ekologisk mat för 2015 var satt till 20 %. Detta är en ökning jämfört med föregående år på + 6,3 procentenheter. Måttet avser kostnad för ekologiska livsmedel i förhållande till den totala livsmedelkostnaden.

Under våren år 2015 färdigställdes Söraskolans tillagningskök som totalrenoverats i samband med ombyggnaden av Söraskolan.

Under hösten blev Måltidsenheten tillfrågad om att tillverka och distribuera måltider till Täljövikens evakueringsboende för nyanlända. Detta har gjorts i samråd med

kommunledningen och Migrationsverket. Detta har påverkat att omsättningen ökade något i december samt att livsmedelkostnaderna ökade. Måltidsenheten kommer att fortsätta leverera måltider till Täljöviken tills verksamheten upphör.

Rekrytering av ny kostchef påbörjades under hösten för att ersätta tidigare kostchefs pensionsavgång.

Kultur och Fritid

Verksamhetsområde Kultur & Fritid	Budget 2015	Utfall 2015	Budget-avvikelse	Utfall 2014
INTÄKTER				
Avgifter	0	407	407	487
Huvudintäkter	44 132	44 648	516	45 533
SUMMA INTÄKTER	44 132	45 055	923	46 020
KOSTNADER				
Personalkostnader	-20 512	-20 195	317	-21 193
Lokalkostnader	-19 495	-20 248	-752	-19 975
Kapitalkostnader	-179	-214	-35	-179
Köp av verksamhet	0	-7	-7	-137
Övriga verksamhetskostnader	-3 946	-4 595	-649	-5 301
Finansiella kostnader	0	0	0	-2
SUMMA KOSTNADER	-44 132	-45 259	-1 126	-46 786
RESULTAT	0	-204	-203	-766

Volymer Kultur och Fritid	2015	2014
Fritidsgårdar, antal besökare	53 223	57 575
Musikskolan, genomsnitt	820	820

Kultur och Fritid visar ett negativt resultat på -204 tkr vilket är -204 tkr sämre än budget och 96 tkr bättre än lämnad prognos. Avvikelsen för enheten motsvarar -0,4 % av omsättningen. Föregående år redovisades ett negativt resultat på -766 tkr. Verksamhetens samlade intäkter uppgick till 45 055 tkr, vilket är 923 tkr (2,1 %) bättre än budget och 965 tkr lägre än föregående år. Verksamhetens samlade kostnader uppgick till -45 259 tkr vilket är -1 126 tkr (-2,6 %) sämre än budget. Personalkostnaderna ligger på 44,8 % av omsättningen vilket är 1,3 procentenheter lägre än föregående år. Från och med 1 januari 2015 separerades Fritidsgårdarna och Musikskolan ifrån Utbildning vilket har lett till lägre omsättning för

utbildningsområdet. Enheterna flyttade till verksamhetsområde Kultur och Fritid som således har haft högre omsättning och högre kostnader. Denna omorganisering gjordes för att korrespondera bättre med den nya uppdelningen inom beställarorganisationen. Fritidsgårdarna och Musikskolans resultat för år 2014 inkluderas och redovisas som jämförelsesiffror för verksamhetsområdet Kultur och Fritid. Skillnaderna mellan dessa tre verksamheters förutsättningar är dock tämligen stora och deras innehåll kan inte enkelt sammanfattas gemensamt.

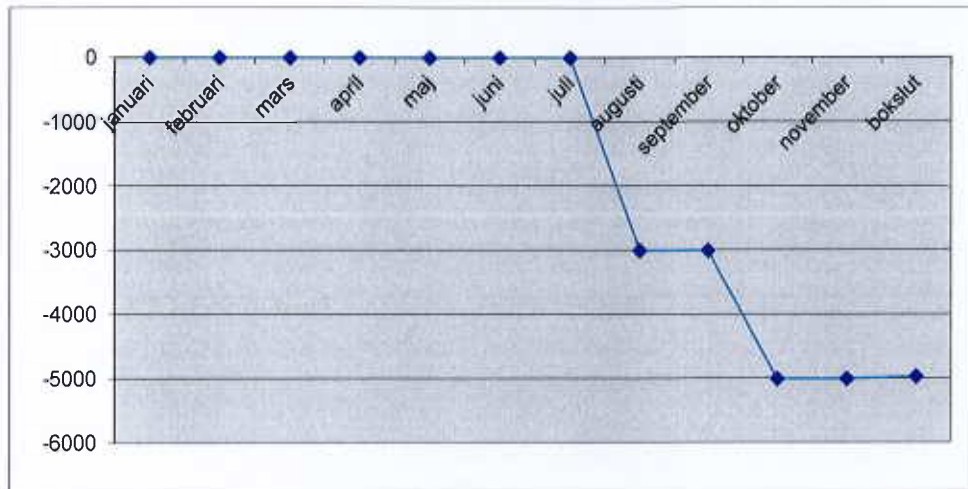
Den ekonomiska sammanställningen visar att verksamhetsområdet totalt går med ett underskott vilket avviker från det budgeterade nollresultatet. Musikskolan har under 2015 balanserat sin budget, vilket uppnåtts genom ökat antal elever och ett medvetet arbete för att optimera bemanningen av lärare. Då Musikskolan under de närmast föregående åren haft underskott är denna utveckling mycket positiv. Fritidsgårdarna fick 2015 ett litet underskott. Det är dock inom Sport- och friluft som merparten av underskottet för verksamhetsområdet Kultur- och fritid finns, vilket bl a förklaras av förutsedda kostnader för el/vatten.

Fritidsgårdarnas verksamhet är omfattande och varierad med allt från återkommande aktiviteter såsom teater, dans, idrott, café och studiebesök, till fältassistenternas arbete för att förebygga sociala problem. Under 2015 har personalen och fritidsgårdarna också svarat för viktiga insatser i mottagande av ett snabbt växande antal ensamkommande flyktingbarn. Fritidsgårdarnas verksamhet vilar på etablerade arbetssätt/synsätt där bl a betydelsefulla relationer utvecklas och ungdomars delaktighet stimuleras (SCARF, KASAM).

Inom Österåkers Musikskola har ett målinriktat arbete drivits de senaste åren för att, med bibehållen hög kvalitet, nå balans i budgeten. Musikskolan har lagt vikt vid hög pedagogisk kompetens hos personalen. Utbudet formas och utvecklas utifrån kultur- och utbildningspolitiska krav med hänsyn till efterfrågan hos potentiella kunder. Musikskolan erbjuder stöd i grundskolornas musikundervisning, bl a kring instrument. Mer integrerat deltagande i grundskolans musikundervisning ses däremot inte som möjligt givet dagens kundvalssystem.

Inom Sport- och friluftsverksamheterna har det arbete som inleddes under 2014 för att utveckla tydligare rutiner och skapa struktur för arbetet slutförts. En modell har tagits fram som synliggör resursfördelning mellan olika driftsområden. Enkäter har genomförts i kundgrupper för att följa kundernas upplevelse av servicen och upptäcka utvecklingsområden. Liksom föregående år ser verksamheten ekonomiska risker i de anläggningar som är äldre och i dåligt skick, där oförutsedda kostnader snabbt kan uppstå.

Prognossäkerhet



Inom utbildningsområdet har prognosarbetet varit mycket precist. Däremot har prognosen för vård- och omsorgsområdet reviderats två gånger under året. De två största utmaningarna har varit att beräkna intäkternas storlek samt effekten av vidtagna kostnadsminskningar.

Personaluppföljning

Personaldata 2015	År	PS tot	FSK	Utb	KoF	Måltid	VoO
Antal årsarbetare tillsvidare	2015	1274	250	552	45	48	367
	2014	1253	244	567	11	48	372
Antal årsarbetare tidsbegränsade	2015	146	30	90	3	1	21
	2014	151	27	98	0	1	26
Summa årsarbetare totalt	2015	1420	280	642	48	49	388
	2014	1404	271	665	11	49	398
Antal anställda	2015	1572	292	732	56	56	441
	2014	1572	283	758	11	56	452

Antalet årsarbetare har ökat med 16 stycken jämfört med föregående år. De stora förändringarna ses inom Utbildning och Kultur och Fritid, vilket förklaras av en teknisk omorganisering. Annars kan nettoökningen härledas till Förskolorna och Utbildning.

Arbetstid

Av den möjliga arbetstiden (enligt avtal) har arbete utförts motsvarande 76,5 % (2014, 81,3 %). Resterande del utgörs av: semester 7 % (2014, 6,6 %), sjukfrånvaro 6,5 % (2014, 6,5 %), övrig frånvaro (bl. a föräldradledighet och studier) 7 % (2014, 6,8 %)

Sjukfrånvaro

2015 blev utfallet 6,5 % jämfört med 6,5 % föregående år. I nedanstående tabell visas sjukfrånvaron uppdelat per verksamhet.

Sjukfrånvaro % av arbetstid	År	PS tot	FSK	Utb	KoF	M åltid	VoO
Totalt							
	2015	6,5%	6,4%	5,2%	5,5%	7,9%	8,4%
	2014	6,5%	6,6%	6,2%	4,1%	8,5%	7,0%

Uppföljning miljömål/miljöarbete

Produktionsstyrelsen har inte formulerat några specifika miljömål för 2015. Samtliga verksamheter arbetar dock med en hög miljömedvetenhet i det vardagliga arbetet.

Källsortering är det vanligaste inslaget i miljöarbetet. Anpassningen av de nya soprummen vid förskolor och skolor har ökat tryggheten för barnen när det gäller tillfart för tunga fordon. Dessvärre har ombyggnationerna vid flera enheter lett till ökade arbetsmiljörisker för personalen som ska frakta avfall från verksamheten till soprummen.

Sport- och friluftsenheten har under 2015, tillsammans med miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, tagit fram en plan för sophantering vid badplatser, Hackstahallen samt Åkersberga sportcentrum.

Inom kostenheten har målsättningen om 20 % ekologiska livsmedel överträffats.

Framåtblick

2016 kommer att innebära ett fortsatt intensivt arbete med att skapa balans mellan ekonomi och kvalitet inom vård- och omsorgsområdet. Det arbetet kommer också att ha stor koppling till verksamheternas förmåga att på kort och lång sikt skapa förutsättningar för att rekrytera och behålla personal, både inom vård och skola.

Produktionsförvaltningen söker en långsiktig strategi för lokalförsörjningen inom samtliga verksamheter, främst förskola och skola. I rollen som kommunens yttersta garant inom vård och skola är tillgången till adekvata och kostnadseffektiva lokaler en viktig förutsättning.

En stor utmaning för flera av verksamheterna under de närmaste åren är att på ett bra sätt ta emot och integrera de flyktingar som kommer till kommunen. För att nå goda resultat i detta arbete är nära samarbete med både övriga förvaltningar och civilsamhället en förutsättning.

§ 2:4

Budget och verksamhetsplan 2016

Dnr: PS 2016/0016-041

- Tjänsteyttrande daterat 2016-02-18
- Bilagor:
 1. Preliminärt förslag till budget för 2016
 2. Förslag till verksamhetsplan 2015
 3. Konsekvensbeskrivningar inom Vård och Omsorg
 - a. Hemtjänst, centralt
 - b. Emiliagården, Ljusterö vård och omsorg
 - c. Smedby gruppbostad A
 - d. Solskiftet barn och Ungdom samt Halo
 - e. Personlig assistans/Avlösning/ledsagning/Kontaktperson LSS (inklusive handlingsplan)

Budget och verksamhetsplan för Produktionsstyrelsen 2016

Sammanfattning

Produktionsstyrelsen har de senaste två åren haft ekonomiska underskott om drygt 1100 tkr (2014) respektive knappt 5000 tkr under fjolåret. Detta föranleder flera förslag till åtgärder för att sänka kostnaderna. Verksamheternas innehåll och kvalitet styrs av såväl nationella som kommunala mål och krav som lokala förutsättningar och behov. Verksamhetsplanering sker därför på olika nivåer inom Produktionsstyrelsens ansvarsområde. På den övergripande nivån prioriteras ett mindre antal mål kopplade till indikatorer av hög verksamhetsrelevans.

Beslutsförslag

Produktionsstyrelsens beslut

1. Produktionsstyrelsen beslutar anta förslag till budget och verksamhetsplan 2016.

Bakgrund

Produktionsstyrelsens verksamheter styrs av nationella styrdokument, Österåkers kommuns ekonomiska fördelningssystem och inriktningsmål mm, samt beställarnämndernas ekonomiska bedömningar, kravformuleringar och resultatmål. De ekonomiska ramarna för respektive verksamhetsområde grundas huvudsakligen på intäkter kopplade till utförd volym (ex elevpeng där varje elev genererar intäkt). Delar av verksamheten är anslagsfinansierad utifrån särskilda beställningar. Produktionsstyrelsens budgetarbete och verksamhetsplanering är tidsmässigt förskjuten jämfört med övriga kommunala styrelser och nämnder. Detta förklaras av att Produktionsstyrelsens budget är avhängig vilka resursfördelningsbeslut som fattas av de övriga kommunala styrelserna/nämnderna. Då verksamhetsplanen i sin tur hänger samman med budgeten följer även arbetsprocessen för verksamhetsplaneringen inom Produktionsstyrelsen andra ramar än övriga nämnders.

Produktionsstyrelsen har de senaste två åren inte nått balans i årsbokslutet. Totalt sett har underskotten varit drygt 1100 tkr (2014) respektive knappt 5000 tkr under fjolåret. Det är framförallt inom vård- och omsorgsområdet som vissa insatser inte varit möjliga att utföra med balanserad budget. Över åren har flera åtgärder genomförts och andra kommer att genomföras under innevarande år. Tidigare års resultat påverkar budgetarbetet för 2016. Inom flera av vård- och omsorgsområdets verksamheter har inledningen av 2016 kännetecknats av planering för och genomförande av åtgärder i syfte att anpassa kostnader till intäkter. I bilagor finns ett preliminärt förslag till budget och verksamhetsplan (bilaga 1) och konsekvensbeskrivningar för aktuella insatsområden (bilaga 2 a-e).

Österåkers kommuns övergripande vision och inriktningsmål gäller alla kommunens verksamheter. De olika nämnderna och styrelserna förväntas beskriva hur arbetet för att nå måluppfyllelse drivs, vilket bl a kan inkludera att respektive nämnd/styrelse formulerar resultatmål som specificerar de prioriteringsområden som ses kunna bidra till att kommunen når de övergripande målen, samt vilka indikatorer nämnden/styrelsen avser följa för att synliggöra resultatutvecklingen. Utöver dessa resultatmål finns möjlighet för de olika nämnderna/styrelserna att formulera något enstaka långsiktigt (inriktnings) mål för den egna verksamheten som ses som särskilt viktigt.

Tjänsteutlåtande

Produktionsstyrelsen har för 2016 valt att formulera ett eget inriktningsmål, samt resultatmål för detta och för tre av de kommunövergripande inriktningsmålen. Dessa resultatmål ska följas av styrelsen under året. Nedan presenteras först de långsiktiga inriktningsmålen kort. Därefter följer en sammanfattad beskrivning av Produktionsstyrelsens resultatmål kopplade till respektive inriktningsmål. I verksamhetsplaner på olika nivåer formuleras hur respektive enhet och verksamhetsområde arbetar för att uppsatta nationella, kommunala och lokala mål ska nås. I Produktionsstyrelsens verksamhetsplan (bilaga 1) uttrycks styrelsens prioriterade områden, vilka bygger dels på krav och förväntningar från den kommunövergripande nivån, dels på verksamhetsspecifika behov och prioriteringar som tydliggjorts tidigare år.

Österåkers vision

Österåker ska vara länets mest attraktiva skärgårdskommun, den skärgårdskommun som flest väljer att flytta till, bo och verka i, starta företag i samt besöka; en skärgårdskommun i världsklass.

Österåker ska präglas av framtidstro, mångfald och öppenhet.

Tillsammans – genom öppenhet i dialog samt med en stark vilja till samarbete – arbetar vi för en långsiktig positiv utveckling av Österåker.

Österåkers inriktningsmål

- Österåker ska vara bästa skolkommun i länet.
- Österåker ska erbjuda högkvalitativ omsorg för äldre och funktionshindrade.
- Invånarna ska uppleva en professionell service av hög kvalitet och ett gott bemötande i all kommunal service.
- Ekonomi i balans.
- Trygg miljö.

Produktionsstyrelsens inriktningsmål

- Attraktiv arbetsgivare.

Budget för 2016

Produktionens totala budget (se bilaga 1, avsnitt 3) redovisar ett visat *preliminärt* minusresultat för helåret 2016 på -3 416 tkr efter ianspråktagen utjämningsreserv. Budgeten är lagd på enhetsnivå och månadsvis, vilket medför att vissa månader uppvisar ett överskott och andra månader ett negativt resultat. Enheterna har budgeterat en löneökning på ca. 2,4 % från och med april 2016. En avvikelse om +/- 1 % av omsättningen får anses som god budget- och prognossäkerhet.

Observera: Det ekonomiska underlaget som bifogas i kallelsen till Produktionsstyrelsens sammanträde den 25 februari 2016 är preliminärt. Styrelsen kommer att få uppdaterat underlag, senast vid sammanträdet.

Verksamhetsplan för Produktionsstyrelsen och produktionsförvaltningen 2016

Förutom de kommunpolitiskt satta inriktningsmålen med valda indikatorer, påverkar nationella styrdokument, beställarnämndernas krav och enhetens egna förutsättningar och behov hur enheter formulerar sina resultatmål. I verksamhetsplaner på olika nivåer tydliggör chefer tillsammans med sina medarbetare hur arbetet mot politiska, nationella och egna mål praktiskt genomförs, liksom hur och när målen följs upp, utvärderas och analyseras. På alla nivåer anges också vilka indikatorer/mått som ska användas för att följa upp vartdera målet, liksom vilka aktiviteter som används i syfte att öka måluppfyllelsen. Dessa planer utgör basen för den verksamhetsplan som föreslås för Produktionsstyrelsens arbete (se bilaga 1).

Tjänsteutlåtande

Förvaltningens slutsatser

Med anledning av de pågående risk- och konsekvensanalyserna är det utskickade förslaget till budget och verksamhetsplan (bilaga 1) inte slutgiltigt. Arbete med att finna bra lösningar för att kunna presentera en nollbudget för 2016 kommer att fortgå fram till styrelsesammanträdet. Därmed kan bilagorna betraktas som preliminära dokument vilka kommer att justeras.

Produktionsförvaltningens bedömning är att de ekonomiska svårigheter som finns inom vissa av vård- och omsorgsrådets insatser kommer att kvarstå även under 2016, vilket också framgår av det preliminära budgetförslaget för 2016 (bilaga 1). Kraftfulla åtgärder har satts in och/eller planerats för att komma tillrätta med problemen. Bilagda konsekvensbeskrivningar (2 a-e) synliggör möjligheter och risker med de åtgärder som nu genomförs. I budgetbilagan framgår att för vissa åtgärder krävs beslut också av beställarnämnd respektive Kommunfullmäktige. Det innebär att beslutsprocessen kan vara tidskrävande och att den ekonomiska effekten blir mindre än vad som antas i budgetförslaget (givet att beslut fattas som stödjer förslaget).

Produktionsförvaltningen räknar med fortsatt sjunkande marknadsandelar inom äldreomsorgen. Kraft kommer att läggas på att höja produktivitetsgraden i hemtjänsten, vilket också är ett krav från Kommunfullmäktige. För utbildningsrådets del har flertalet enheter hög beläggningsgrad vilket bidrar till relativt positiva ekonomiska förutsättningar totalt sett. Små skolor och skolor med endast årskurserna F-3 har dock något sämre ekonomiska förutsättningar än övriga enheter. Detta kompenseras av en mindre omfördelning av resurser på produktionsledningsnivå.

Det utökade mottagandet av nyanlända/flyktingar påverkar Produktionsstyrelsens verksamheter på flera sätt, vilka inte alltid är enkla att budgetmässigt förutse. Antalet (volymen) är inte givet varför omfattningen på Produktionsstyrelsens insatser kommer att variera.

Då Produktionsstyrelsens ansvarsområde är brett och omfattande med detaljerad statlig styrning skulle en heltäckande verksamhetsplan för alla verksamheter och enheter bli mycket omfattande och riskera att vara svår att överblicka. För att få djupare förståelse för hur planeringen ser ut på olika nivåer kan enheternas och/eller verksamhetsområdenas verksamhetsplaner istället utgöra underlag i specifika sammanhang. För Produktionsstyrelsens löpande arbete menar dock produktionsförvaltningen att den föreslagna verksamhetsplanen (se bilaga 1) bidrar till att tydliggöra prioriteringar i förhållande till de kommunövergripande inriktningsmålen, samtidigt som indikatorer av särskild vikt för Produktionsstyrelsens resultatutveckling synliggörs.

Bilagor

1. Preliminärt förslag till Budget och verksamhetsplan för Produktionsstyrelsen 2016
2. Konsekvensbeskrivningar inom Vård och Omsorg
 - a. Hemtjänst, centralt
 - b. Emiliagården, Ljusterö vård och omsorg
 - c. Smedby gruppbostad A
 - d. Solskiftet barn och Ungdom samt Halo
 - e. Personlig assistans/Avlösning/ledsagning/Kontaktperson LSS (inklusive handlingsplan)

Kent Henningson, Produktionschef

**Förslag till
Budget och Verksamhetsplan 2016
Produktionsstyrelsen**

Produktionsstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Produktionsstyrelsens uppdrag	3
2 Produktionsstyrelsens målformuleringar.....	3
2.1 Österåker ska vara bästa skolkommun i länet	4
2.2 Österåker ska erbjuda högsta kvalitet på omsorg för äldre och funktionshindrade.....	4
2.3 Invånarna ska uppleva en professionell service av hög kvalitet och ett gott bemötande i all kommunal service.....	5
2.4 Ekonomi i balans	5
2.5 Trygg miljö	5
2.6 Attraktiv arbetsgivare	5
3 Ekonomisk sammanfattning	6
3.1 Budgetprincip.....	6
3.2 Resultat per verksamhetsområde.....	6
3.3 Stabens overheadkostnader	6
3.4 Investeringar	7
4 Lokaler	7
5 Miljö	7
6 Framåtblick.....	7

1 Produktionsstyrelsens uppdrag

Produktionsstyrelsen ska svara för den kommunala driften av verksamhet inom förskola, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning, musikskola, fritidsgårdar, sport- och friluftsanläggningar, äldreomsorg, insatser inom funktionshinderområdet, samt måltidsproduktion till egna verksamheter. Huvuddelen av verksamheterna bedrivs i konkurrens med andra utförare och ersättningen, pengarna, är prestationsbaserad. Viss verksamhet är anslagsfinansierad och drivs utifrån beställning från beställarnämnderna.

2 Produktionsstyrelsens målformuleringar

Österåkers kommuns övergripande vision och inriktningsmål gäller alla kommunens verksamheter. De olika nämnderna och styrelserna förväntas beskriva hur arbetet för att nå måluppfyllelse drivs, vilket bl a kan inkludera att respektive nämnd/styrelse formulerar resultatmål som specificerar de prioriteringsområden som ses kunna bidra till att kommunen når de övergripande målen, samt vilka indikatorer nämnden/styrelsen avser följa för att synliggöra resultatutvecklingen. Utöver dessa resultatmål finns möjlighet för de olika nämnderna/styrelserna att formulera något enstaka långsiktigt (inriktnings) mål för den egna verksamheten som ses som särskilt viktigt. Produktionsstyrelsen har för 2016 valt att formulera ett eget inriktningsmål, samt resultatmål för detta och för tre av de kommunövergripande inriktningsmålen. Dessa resultatmål ska följas av styrelsen under året. Nedan presenteras först de långsiktiga inriktningsmålen kort. Därefter följer en sammanfattad beskrivning av Produktionsstyrelsens resultatmål kopplade till respektive inriktningsmål.

Österåkers vision

Österåker ska vara länets mest attraktiva skärgårdskommun, den skärgårdskommun som flest väljer att flytta till, bo och verka i, starta företag i samt besöka; en skärgårdskommun i världsklass.

Österåker ska präglas av framtidstro, mångfald och öppenhet.

Tillsammans – genom öppenhet i dialog samt med en stark vilja till samarbete – arbetar vi för en långsiktig positiv utveckling av Österåker.

Österåkers inriktningsmål

- Österåker ska vara bästa skolkommun i länet.
- Österåker ska erbjuda högkvalitativ omsorg för äldre och funktionshindrade.
- Invånarna ska uppleva en professionell service av hög kvalitet och ett gott bemötande i all kommunal service.
- Ekonomi i balans.
- Trygg miljö.

Produktionsstyrelsens inriktningsmål

- Attraktiv arbetsgivare.

För Produktionsstyrelsen följs målen upp genom kriterier och indikatorer fastlagda av kommunfullmäktige, beställarnämnderna och av styrelsen själv. I verksamheterna görs dessutom systematisk uppföljning och verksamhetsutveckling baserat dels på nationella krav och/eller beställningarnas utformning, dels på de förutsättningar och behov som respektive verksamhetsområde och enhet konstaterat behöver prioriteras för att verksamhetens mål ska kunna nås. I verksamhetsplaner på olika nivåer tydliggör chefer tillsammans med sina medarbetare hur arbetet mot politiska, nationella och egna mål praktiskt genomförs, liksom hur och när målen följs upp, utvärderas och analyseras. På alla nivåer anges också vilka indikatorer/mått som ska användas för att följa upp vartdera målet. Med hänsyn till att Produktionsstyrelsens verksamhetsområde är mycket brett, samt att flera av de aktuella verksamheterna lyder under detaljerad statlig styrning och/eller tydliga krav från beställarnämnderna ger därför Produktionsstyrelsens verksamhetsplan en övergripande inriktning för verksamheterna och en beskrivning av övergripande prioriteringar. För med detaljerad verksamhetsplanering med beskrivning av aktiviteter som genomförs inom verksamhetsområden eller på enheter finns verksamhetsplaner för respektive nivå.

Inom Produktionsstyrelsens verksamheter används verksamhetssystemet Stratsys. Avsikten med verksamhetssystemet är att uppföljning mot mål och kvalitetsutvärdering av verksamheterna ska ske lö-

pande. Detta möjliggör en levande systematisk kvalitetsutveckling där förändringar i målsättning och utveckling av insatser och aktiviteter sker när behov av förändringar uppmärksammas. Verksamhetsplaner finns på olika nivåer varför mer detaljerat underlag om hur arbete och prioriteringar görs och vilka insatser som sätts in för att öka kvalitet och/eller måluppfyllelse kan därför analyseras vid behov. Nedan preciseras målformuleringar och indikatorer för uppföljning på övergripande styrelsenivå.

2.1 Österåker ska vara bästa skolkommun i länet

För att bli länets bästa skolkommun utgår Produktionsstyrelsens verksamheter från aktuell forskning och beprövad erfarenhet samt är proaktiva, omvärldsbevakar och analyserar frågor inom vårt ansvarsområde. Enligt gällande skollag är såväl enheter som skolhuvudmän skyldiga att ha ett systematiskt kvalitetsarbete för att löpande förbättra verksamheten. En systematik för hur detta ska göras på övergripande nivå har utformats under ledning av verksamhetscheferna. Uppföljningar och utvecklingsarbete drivs dels på enheter dels i chefsgruppen löpande under läsåren. Efter läsårsavslutningen i juni analyserar enheterna sitt arbete i förhållande till utbildningsresultat och formulerar vilka styrkor och utvecklingsområden som framkommit på enheten. Personalen är delaktig i analysprocessen. Dessa pedagogiska bokslut förmedlas till huvudmannanivån där fortsatt analys görs. Denna resulterar i att gemensamma utvecklingsområden lyfts och ges fokus i kommande läsårs utvecklingsarbete. För läsåret 2015/2016 har fyra prioriterade områden konstaterats baserat på enheternas pedagogiska bokslut. För dessa formuleras insatser och aktiviteter. De aktuella prioriteringsområdena är:

- Att arbeta språkutvecklande
- Att arbeta med övergångar inom och mellan verksamheter och inkludering.
- Öka förskolechefers och rektorers pedagogiskt ledarskap.
- Förbättra det systematiska kvalitetsarbetet och framförallt förmågan att analysera

Resultatmål på Produktionsstyrelsens nivå	Indikator
Förbättra genomsnittligt meritvärde åk 9 mer än genomsnittlig förbättring i länet	Genomsnittligt meritvärde i åk 9 för Österåker och Stockholms län (Skolverkets databaser)

Kommunfullmäktige och Skolnämnden har valt indikatorer som lyfter grundskolornas förmåga att fylla elevernas rätt till utbildning med godkända resultat (ex: andel med lägst E i alla ämnen, andel behöriga till nationellt program i gymnasieskolan). Produktionsstyrelsen har valt att komplettera med en indikator som både tillgodoser det jämförelsekrav som kommer till uttryck det kommunövergripande inriktningsmålet, och har potential att också fånga förändringar i betygsnivåer. Därmed följs även resultatutveckling som kan synliggöra förbättringar i elevers prestationer.

2.2 Österåker ska erbjuda högsta kvalitet på omsorg för äldre och funktionshindrade

Inom vård- och omsorgsverksamheterna arbetas kontinuerligt och strategiskt för att skapa effektiva arbetsformer som kan frigöra tid för utveckling och lärande i verksamheten. Aktuell forskning och beprövad erfarenhet används som utgångspunkt. Verksamheterna strävar efter att ta tillvara synergieffekter inom organisationen, genom att olika verksamheter arbetar tillsammans och tar ett gemensamt ansvar. Arbetet ska vara proaktivt och bygger på omvärldsbevakning och analyser av frågor inom respektive ansvarsområde.

Gemensamt för flertalet av vård och omsorgs insatser är att de är förhållandevis personalintensiva. För att förbättra kvaliteten i utförandet är därför riktade satsningar som stärker personalen på olika sätt, t ex kompetensmässigt och genom förbättringar i möjligheterna för delaktighet. Då personalens kompetens och bemötande i vård/omsorgssituationer är avgörande för hur kunden upplever omsorgen pågår ett kontinuerligt arbete för att utveckla dessa faktorer.

Resultatmål på Produktionsstyrelsens nivå	Indikator
Minska antalet anställda som besöker hemtjänstkund per månad från 17 till 12.	Genomsnittligt antal besökande personal per månad och kund med daglig insats

Ett led i kvalitetsutvecklingen är den organisationsförändring som nu genomförs i hemtjänsten, där medarbetarna, uppdelade i arbetsteam, får ta större ansvar för planeringen av omsorgsinsatserna för givna kunder. På så vis ökar medarbetarnas delaktighet och förståelse för sammanhangen samtidigt som kunden möts av färre personer. Målsättningen är att det antal anställda som besöker en kund med dagliga insatser under en månad ska sänkas från 17 (oktober 2015) till 12.

2.3 *Invånarna ska uppleva en professionell service av hög kvalitet och ett gott bemötande i all kommunal service*

Kunskapen om vad kunden uppfattar som mervärde och vad som styr kundens val behöver utvecklas. Begrepp som kund och kundnöjdhet ska vara tydliga för alla i organisationen. Övergripande styrdokument samt kundens behov ska styra medarbetarnas insatser. Synpunkter och klagomål ses som tillgångar, vilka används för att utveckla verksamheterna.

Verksamheter ska präglas av stolta och engagerade medarbetare. För att kunna öka marknadsandelar krävs att kunderna är mycket nöjda med verksamheterna. En mycket nöjd kund sprider positiv information om verksamheten. En övergripande strategi för marknadskommunikation som tar sin utgångspunkt i kommunens kommunikationspolicy är väsentlig.

För 2016 uttrycker Produktionsstyrelsen inte något specificerat resultatmål kopplat till detta inriktningsmål.

2.4 *Ekonomi i balans*

Då de budgetmässiga svårigheterna framförallt härrör från vård- och omsorgsområdet med hemtjänsten som en verksamhet med särskilt tydliga bekymmer. Dessa har uppmärksammats även av kommunledningen, varför Kommunfullmäktige beslutat att Produktionsstyrelsen under året ska rapportera vilken produktivitetsgrad som uppnås i hemtjänsten.

Resultatmål på Produktionsstyrelsens nivå	Indikator
Öka produktivitetsgraden inom hemtjänsten fastland (mål: genomsnitt per år 2016 – 75 %; 2017 – 80 %; 2018 – 84 %)	Produktivitetsgrad: betald tid/arbetad tid

Denna indikator är central även ur Produktionsstyrelsens eget perspektiv, varför den kommer att följas i den ekonomiska månadsrapporteringen.

2.5 *Trygg miljö*

Trygga miljöer – för såväl, barn, elever och kunder som för medarbetare – är centrala i samtliga verksamheter som Produktionsstyrelsen driver. Frågor om trygghetsupplevelse ingår i flertalet undersökningar riktade till brukare och medborgare. Utöver dessa undersökningar följer förvaltningen de avvikelser som rapporteras i verksamheterna. Relaterat till detta mål är t ex arbetet mot kränkande behandling i skolorna viktigt. Den organisationsförändring som genomförs inom hemtjänsten (se ovan) väntas också leda till ökad trygghetsupplevelse då personalkontinuitet och begränsat antal olika besökare ofta lyfts som faktorer som ökar tryggheten för individen.

2.6 *Attraktiv arbetsgivare*

För att verksamheterna ska ha rätt kompetens på rätt plats är det viktigt att duktiga ledare och medarbetare tas tillvara och lyfts. Internt ledd kompetensutveckling som ligger i linje med det strategiska arbetet värdesätts och interna karriärvägar uppmuntras. En grund för målet är att alla medarbetare ska ha ut-

vecklingssamtal där chef och medarbetare sätter upp individuella mål och kompetensutveckling kopplad till dessa i en individuell utvecklingsplan.

Resultatmål på Produktionsstyrelsens nivå	Indikator
Minska sjukfrånvaron inom VoO (attraktiv arbetsgivare)	Minst 1 % minskning per år.

Sjukfrånvaron inom vård- och omsorgsområdet ökade under 2015. För att komma tillrätta med de ökande sjuktalen ska respektive verksamhet kartlägga orsaker samt fastställa aktiviteter som leder till minskad sjukfrånvaro.

3 Ekonomisk sammanfattning

(Observera: Det ekonomiska avsnittet [3] är preliminärt och dateras 2016-02-18. Kan uppdateras inför Produktionsstyrelsens sammanträde 2016-02-25).

TOTALT (tkr)	Budget 2016
Intäkter	1 001 857 tkr
Kostnader	-1 005 273 tkr
Netto	- 3 416 tkr

Tabellen visar total driftsbudget för produktionen 2016.

3.1 Budgetprincip

Produktionens totala budget redovisar ett preliminärt minusresultat för helåret 2016 på - 3 416 tkr efter ianspråktagen utjämningsreserv. Budgeten är lagd på enhetsnivå och månadsvis, vilket medför att vissa månader uppvisar ett överskott och andra månader ett negativt resultat. Enheterna har budgeterat en löneökning på ca. 2,4 % från och med april 2016. En avvikelse om +/- 1 % av omsättningen får anses som god budget- och prognossäkerhet.

3.2 Resultat per verksamhetsområde

PRODUKTIONSFÖRVALTNINGEN Verksamhet	Budget 2015	Utfall 2015	Budget 2016		
			Intäkter	Kostnader	Netto
Förskolor	-280	822	162 454	-162 453	0
Utbildning exkl. särskolan	-370	21	453 870	-453 870	0
Vård och Omsorg	0	-10 177	220 035	-225 952	-5 917
Kultur och Fritid	0	-203	44 307	-44 307	0
Måltid	0	-1 096	37 389	-37 389	0
Särskolan	-750	-826	17 334	-17 334	0
Staben inkl. resultatutjämningsfond	1 400	6 491	66 469	-63 969	2 500
Resultat	0	-4 968	1 001 857	-1 005 273	-3 416

3.3 Stabens overheadkostnader

Produktionens totala overheadkostnader uppgår till 63 969 tkr exkl. utjämningsreserv om 2 500 tkr. Dessa kostnader fördelar sig enligt följande:

- Behovsstyrd administration, 24 236 tkr.
- Cheflöner inom utbildning, 19 271 tkr
- Gemensamma kostnader inom produktionen, 20 924 tkr avser gemensamma verksamhetskostnader samt stabskostnader.
- Utjämningsreserv, 2 500 tkr.

OH-kostnaderna exkl. cheflönerna inom utbildning 4,7 % av produktionens totalt budgeterade omsättning. På enhetsnivå är kostnaderna huvudsakligen fördelade efter volymintäkter.

3.4 Investeringar

Produktionens investeringsbudget för 2016 är 4 000 tkr. Enheterna har i budgeten uttryckt sina investeringsbehov och produktionen som helhet har budgeterat för att hela beloppet nyttjas under 2016 fördelat i nedanstående tabell efter föregående års omsättning.

Investeringsbudget	Budget 2015	Utfall 2015	Budget 2016
Förskolor	612	673	612
Utbildning exkl. sarskolan	1 773	1 570	1 773
VoO	1 034	717	1 034
Kultur och Fritid	176	140	176
Måltidsenheten	149	0	149
Sarskolan	0	0	0
Produktionen Centralt	256	470	256
SUMMA	4 000	3 570	4 000

4 Lokaler

Produktionsförvaltningen ska arbeta för att kontinuerligt beskriva lokalbehov på kort och lång sikt. Under 2016 ska arbetet med att göra planen för inre fastighetsunderhåll mer transparent och förankrad i respektive verksamhet.

5 Miljö

På övergripande kommunnivå pågår ett arbete för att formulera gemensamma miljömål. I avvaktan på att detta arbete slutförs formulerar Produktionsstyrelsen inte egna miljömål. Däremot arbetar flertalet verksamheter för hållbar resursanvändning. För utbildningsverksamheterna är miljömedvetenhet och hållbar utveckling något som ingår i utbildningen av barn och elever, vilket innebär att frågorna är levande i det vardagliga arbetet. Måltidsenheten arbetar aktivt för att, inom given budgetram och gällande upphandlingsregler, använda livsmedel som är ekologiskt producerade. Under 2015 överträffades den kommunövergripande målsättningen att ekologiskt producerade livsmedels skulle svara för minst 20 % av livsmedelskostnaderna – resultatet var 25 %.

6 Framåtblick

2016 kommer att innebära ett fortsatt intensivt arbete med att skapa balans mellan ekonomi och kvalitet inom vård- och omsorgsområdet. Det arbetet kommer också att ha stor koppling till verksamheternas förmåga att på kort och lång sikt skapa förutsättningar för att rekrytera och behålla personal, både inom vård och skola.

I rollen som kommunens yttersta garant inom vård och utbildning är tillgången till adekvata och kostnadseffektiva lokaler en viktig förutsättning. Produktionsförvaltningen ska verka för framtagandet av en långsiktig strategi för lokalförsörjningen inom samtliga verksamheter, främst förskola och skola.

En stor utmaning för flera av verksamheterna under de närmaste åren är att på ett bra sätt ta emot och integrera de flyktingar som kommer till kommunen. För att nå goda resultat i detta arbete är nära samarbete med både övriga förvaltningar och civilsamhället en förutsättning.

Produktionsstyrelsen kommer under 2016 erhålla uppdraget att starta och driva minst ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn. Enheten kommer organisatoriskt att placeras inom verksamhetsområdet Vård- och omsorg men ett nära samarbete med utbildnings- och kultur och fritidsverksamheterna är en viktig faktor för att nå framgång i arbetet.



ARBETSMILJÖKONSEKVENSBESKRIVNING

(Förebyggande riskbedömning inför planerad ändring i verksamheten Enligt AFS 2001:1, 8§)

Förvaltning: Produktionsförvaltningen

Enhet: Österåkers hemtjänst Centralt

Chef med ansvar för den fördelade arbetsmiljöuppgiften: **TF Enhetschef Helene Rosenvinge**

Medverkar vid Riskbedömningen:

1. Beskriv vad ändringen består av

Ändring nr 1	Arbetsgrupper kommer slås ihop. Solhälla 1 och 2 slås ihop samt Solgården 1 och 2 slås ihop. Fyra arbetsgrupper blir två.
Ändring nr 2	5 st verksamhetsledartjänster, samt nuvarande enhetschefstjänst tas bort
Ändring nr 3	3 st enhetschefer tillsätts (det finns 1 st i dag)

2. Beskriv var ändringen ska genomföras

Ändring nr 1	Österåkers hemtjänst Centralt
Ändring nr 2	Österåkers hemtjänst Centralt
Ändring nr 3	Österåkers hemtjänst Centralt

3. Beskriv vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av ändringen

Ändring nr 1	Samtliga medarbetare inom ovanstående arbetsgrupper
Ändring nr 2	Samtliga verksamhetsledare enl ovanstående och medarbetare nr 2
Ändring nr 3	Samtliga medarbetare inom verksamheten

4. Dokumentera vilka konsekvenser den planerade ändringen kan få? (frisk- och riskfaktorer)

	Organisation	Arbetsgrupp	Individ
Fysisk arbetsmiljö	- Sårbart vid sjukdom och ledighet för chefer	- Sårbart vid sjukdom och ledighet för chefer	- Sårbart vid sjukdom och ledighet för chefer. - Minskat direkt stöd från chef (pga större arbetsgrupper)
Organisatorisk och Social arbetsmiljö	+Tar höjd för fortsatt minskning av beviljade timmar +Behöver inte förändra igen på länge +Ytterligare effektivisering är möjlig då insatser kan samordnas när arbetsgruppen är större +Besparing med tanke på lönekostnader -Risk för kompetenstapp i ledningsgruppen	+Ingen personalgrupp blir ensamt drabbad - Stora arbetsgrupper - Sårbart vid sjukdom och ledighet -Stor påverkan för all personal	-Stora arbetsgrupper - Minskat direkt stöd från chef (pga större arbetsgrupper)

	- Stora arbetsgrupper - Stor påverkan för all personal		
Psykisk arbetsmiljö	- Stora arbetsgrupper - Stor påverkan för all personal	- Stora arbetsgrupper - Stor påverkan för all personal	- Stora arbetsgrupper - Sårbart vid sjukdom och ledighet för chefer - Många får ny chef - Minskat direkt stöd från chef (pga större arbetsgrupper)

- Gör en riskbedömning om det finns konsekvenser som kan leda till risk för ohälsa eller olycksfall.
- Dokumentera risker, allvarlighetsgrad, planerad åtgärd, vem som ansvarar för att åtgärderna genomförs, när åtgärderna ska vara genomförda och när kontroll av att åtgärderna fått avsedd effekt ska ske i handlingsplanen.

Risker	Bedömning		Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Kontroll
	Allvarlig risk	Annan risk				
Sårbart vid sjukdom och ledighet för chefer. Vilket kan innebära att ersättare för chefen inte finns att tillgå då enhetschefen är sjuk eller ledig. Det innebär i sin tur att medarbetarna kan sakna övergripande arbetsledning då chef inte finns på plats. Det kan skapa stress och frustration då medarbetare inte kan få stöd vid behov av snabbt beslut från chef.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ta fram rutin för ersättare då enhetschef är sjuk eller ledig. Redan idag är verksamheten uppbyggd på ett sådant sätt att medarbetarna själva kan fatta beslut inom givna ramar. Därför är den dagliga verksamheten inte beroende av att en chef ständigt är på plats. Dock behöver personalärenden och ekonomiska frågor hanteras löpande, därför behövs ersättare vid ledigheter.	HR	2016-04-30	2016-05-31
Minskat direkt stöd från chef (pga större arbetsgrupper). Vid större arbetsgrupper blir tillgängligheten till chefs tid och uppmärksamhet mindre för varje medarbetare. Det finns risk att problem i personalgruppen inte fångas upp i tidigt skede och att det kan skapa dålig trivsel och stress.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ett viktigt forum för att fånga upp problem i arbetsgruppen är morgonmöten. Enhetschefen bör därför närvara på dessa på daglig basis. Enhetschefen ska ha sitt arbetsrum på den fysiska arbetsplatsen på Solhälla respektive Solgården. Det underlättar tillgängligheten. Medarbetarsamtal, APT-möten, EnSAM-möten ska fortsätta i	HR	2016-04-30	2016-05-31

			oförändrad form.			
Se punkten ovan.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Administration tar mycket tid som ibland behöver ägnas åt medarbetare och arbetsledning. Här behöver vi se över vilken administration som kan läggas på andra i organisationen, för att avlasta enhetschefen.	HR	2016-04-30	2016-05-31
Risk för kompetenstapp i ledningsgruppen. Verksamhetsledarna är personer med stor erfarenhet och kunskap både kring verksamheten, men även kring medarbetarna och deras förutsättningar. Ett kompetenstapp innebär att viktig kunskap går förlorad och att problem inte löses snabbt och lätt vilket kan innebära osäkerhet och otydlighet för medarbetarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Detta ställer stora krav på rekryteringen. Här behöver man rekrytera enhetschefer med stor erfarenhet kring kärnverksamheten och av ledarskap inom hemtjänst.	KH	2016-03-31	2016-05-31
Se punkten ovan.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Förutsättningar ska ges för en bra och strukturerad överlämning till nya enhetschefer vid tillträde. Tidigare verksamhetsledare och nya enhetschefer bör ha en rimlig "överlappningstid" för att säkerställa detta.	KH	2016-03-31	2016-05-31
Stor påverkan för all personal då många medarbetare får ny chef. Detta innebär att medarbetarna behöver lära känna och bygga upp förtroende för den nya chefen. Den nya chefen behöver lära känna varje medarbetare och förstå dess förutsättningar och behov. Under denna tid finns risk att effektiviteten minskar då energi och tid läggs på detta.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bra information till alla medarbetare inför omorganisationen.	KH	2016-02-10	2016-05-31
Se punkten ovan.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Teambuildingaktivitet i samband med att den nya organisationen startas och enhetschefen är tillsatt.	HR	2016-05-31	2016-05-31
Se punkten ovan	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nya enhetschefer genomför medarbetarsamtal med samtliga medarbetare efter tillträdet.	HR	2016-04-30	2016-05-31
Stora arbetsgrupper. Den nya organisationen innebär att fyra arbetsgrupper slås ihop till två. Det innebär att två	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Med det nya arbetssättet som infördes före årsskiftet 2016 är arbetsgrupperna indelade i mindre arbetslag på 3-4 personer som	HR	2016-05-31	2016-05-31

<p>arbetsgrupper skapas med vardera 26 respektive 30 medarbetare i varje grupp. I de nya större grupperna finns risk att medarbetare försvinner i mängden och inte blir sedda på samma sätt. Särskilt medarbetare som har en "låg profil". Att inte bli sedd kan påverka motivation och delaktighet i arbetet. Det kan även skapa stress och dålig tvivsel</p>			<p>ansvarar för en viss grupp med kunder. Viktigt att dessa arbetslag upprätthålls efter omorganisationen så att varje medarbetare ingår i ett mindre sammanhang där de har stor påverkan och delaktighet</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Kompletera gärna med separat handlingsplan

Arbetsmiljökonsekvensbeskrivning

enligt AFS 2001:1

Datum: 160216
Arbetsplats: Emiliagården (Ljusterö vård och omsorg)
Behörig chef: Eva Müller

Personalneddragningar och/eller andra åtgärder/förändringar:
Avveckla Emiliagårdens dagliga verksamhet inom Ljusterö vård och omsorg.

Konsekvenser för arbetsplatsen: i rutorna fylls i konsekvenser för respektive arbetsplats.
Fokusera även på eventuella **positiva** konsekvenser av förändringarna!

	Arbetsinnehåll	Arbetsorganisation
Fysisk arbetsmiljö	<p>Medarbetarna har inte längre tillgång till Emiliagården som arbetsplats och de arbetsuppgifter som daglig verksamhet genererar.</p> <p>Att byta arbetsuppgifter kan vara stimulerande och leda till personlig utveckling.</p> <p>För de kunder som arbetat på Emiliagården blir omställningen mycket stor då samma arbetsuppgifter inte kan garanteras i en annan verksamhet.</p>	<p>Om Emiliagården avvecklas kommer det bli övertalig personal som antingen måste omplaceras eller varslas</p> <p>Att byta arbetsställe kan generera att man kan utvecklas av det.</p> <p>De kunder som påverkas av att Emiliagården läggs ner måste erbjudas plats i någon annan verksamhet där de inte är vana att vara. Två av kunderna har speciallösningar och kan inte vara i samma lokal som några andra brukare. Det tillkommer dessutom kostnader för resor som inte funnits tidigare.</p> <p>Att avveckla daglig verksamhet på Ljusterö innebär att hyran för Emiliagården försvinner men att en stor del av de faktiska konstnaderna för drift av daglig verksamhet flyttas över till andra delar av produktionen inom VoN på fastlandet.</p> <p>Möjligheten att använda Emiliagården som alternativ arbetsplats för hela Ljusterö vård och omsorgs medarbetare försvinner.</p>
Psykisk arbetsmiljö	<p>Sedan Ljusterö grupp bostad öppnades har personalen arbetat på både daglig verksamhet och på gruppboenden. Att avveckla en stor del av den befintliga verksamheten innebär en stress för medarbetarna som är vana att vara i båda miljöerna.</p> <p>För de kunder som arbetat på Emiliagården i 22 år blir omställningen enormt stor vid ett miljöombyte där de dessutom kommer att behöva byta arbetsuppgifter samt vara med personal de inte känner och är trygga med.</p>	<p>Då en nedläggning av Emiliagården innebär nedskärningar av tjänster så är det en stor stress att inte veta var man kan arbeta istället. Då många av medarbetarna bor på Ljusterö innebär det arbetsresor om man måste byta arbetsort. då kollektivtrafiken inte är så omfattande kan detta påverka de som inte har körkort mycket negativt.</p> <p>Det kan bli stora konsekvenser för den nya verksamheten att hantera många nya kunder som är oroliga och inte känner sig trygga i sin nya miljö med många nya arbetskamrater och medarbetare.</p>

Riskbedömning och handlingsplan

Utgå från de konsekvenser som ni har angivit ovan. Skriv in var för sig de risker ni uppskattar, utifrån konsekvenserna. Sätt ett kryss (x) i rätt ruta under "bedömning".

I rutan "åtgärder" ska ni skriva in även sådant som redan är åtgärdat eller håller på att åtgärdas.

Observera att ni bara ska föra in sådant som har en direkt koppling till personalneddragningen/ organisationsförändringen. Ni ska således inte här föra in sådant som ingår i ert kontinuerliga systematiska arbetsmiljöarbete.

Risker	Bedömning		Åtgärder	Ansv.
	Allvarlig	Inte allvarlig		
Emiliagården försvinner som arbetsplats. Stress för medarbetarna att inte veta var de ska arbeta istället	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Kartlägga möjligheter till omplacering	Enhetschef Fackligt

Medarbetarna får byta arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Kartlägga möjligheter till omplacering	ombud Enhetsc hef Fackligt ombud
Stor omställning för verksamhetens kunder som måste byta daglig verksamhet och vara i nya miljöer med nya medarbetare och andra kunder som är okända för dem.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Revidera riskbedömningar för kunder som har svårt att byta miljö och blir starkt negativt påverkade av det.	Enhetsc hef Fackligt ombud
Kan bli övertaliga medarbetare, samt möjligheten att använda hela Ljusterö vård och omsorg som samordnad arbetsplats försvinner.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Kartlägga möjligheter till omplacering	Enhetsc hef Fackligt ombud
Ökade kostnader på andra enheter för Emiliagårdens kunder samt behovet att skapa ett antal speciallösningar vid en verkställighet på andra dagliga verksamheter på fastlandet. Ökade kostnader för resor till fastlandet.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Kartlägga var de kunder som behöver ändrad verkställighet kan arbeta i stället.	Enhetsc hef

Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö

Verksamhetsområde: Funktionsnedsättning Enhet: Smedby gruppbostad

Verksamhetsnamn: Personlig Assistans Enhetschef: Hans Sköld

Skyddsombud: Arbetsmiljöombud: Agneta Kurtson och Sonja Widell

Övriga med vid bedömning:

1. Beskriv **vad** åtgärden består av

Åtgärd nr 1	Minskning med fyra gruppbosträdes platser.
-------------	--

2. Beskriv **var** åtgärden ska genomföras

Åtgärd nr 1	Smedby gruppbostad A
-------------	----------------------

3. Beskriv **vilka** medarbetare eller grupper av medarbetare som berörs av åtgärd
(yrkesbeteckning/anställningsform)

Åtgärd nr 1	Tillsvidareanställda och timanställda på Smedby A. Sedan kan även personal på Smedby B beröras och även senare andra personal på andra gruppbosträder.
-------------	--

4. Beskriv **vilka** kunder eller grupper av kunder som berörs av åtgärd
(funktionsnedsättning/behov)

Åtgärd nr 1	Två kunder på Smedby A med stort omvårdnadsbehov måste hitta nya boenden när verksamheten läggs ner.
-------------	--

Konsekvensbedömning för kvalitet och arbetsmiljö

- Beskriv konsekvensen av varje planerad åtgärd
- Gör en bedömning om åtgärden kan innebära en risk för kund/medarbetare
- Bedöm om risken är allvarlig

Konsekvens för medarbetarens arbetsmiljö. Tänk ut i från följande perspektiv: *fysisk, social och psykisk-arbetsmiljö*

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för medarbetare	Allvarig risk	Annars risk
		Risk	Ej Risk			
1	Byte av arbetsplats och även risken för att bli arbetslös. Personalen har under 21 år byggt upp en stor kunskapsbank för personerna med stort omvårdnadsbehov inom LSS funktionshinder samt kunskaper inom övrig sjukvård och hälsa. Detta sammantaget ger en mycket bred kompetens som går förlorad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Oro, stress, konflikter, risk för ökad sjukskrivning,	<input checked="" type="checkbox"/>	

Vid risk för medarbetare måste bedömningen kompletteras med en handlingsplan

Konsekvens för kund/insats/beslut. Tänk ut i från följande perspektiv: *Insatsmål, stimulans, kost och måltidsituation, aktiviteter, personalkontinuitet, tidskontinuitet, kvalitet, den enskildes självständighet, delaktighet och kontroll ect*

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för kund	Allvarig risk	Annan risk
		Risk	Ej Risk			
1	Byte av boendemiljö och kunderna förlorar sin trygga miljö, med invanda rutiner som har skapat en stor trygghet under 21 år. Ny personalgrupp som måste lära känna kundens specifika behov.	X	<input type="checkbox"/>	Om personliga och individuella behov inte kan tillgodoses kan det leda till en ökning av negativa beteenden, oro och ångest. Det kan leda till ökad risk för missförstånd och otrygghet då deras sätt att kommunicera är svårtolkat pga deras funktionshinder.	X	

Bifoga gärna en mer omfattande beskrivning av konsekvenser som ni bedömer som en risk.

Åkersberga den 17 februari 2016

Bilaga till kvalitet och arbetsmiljö för Smedby gruppbofastad i Österåkers kommun.

Personalen på Smedby gruppbofastad har under många år efterfrågat att Smedby byggs om till fullvärdig standard som gruppbofastad med sex platser i varje grupp, alternativt flytta hela verksamheten till nybyggnation med 2 x 6 platser.

Sedan 1995 har Smedby varit en "nödlösning" eftersom nybyggnationen gick omintet och kommunen snabbt var tvungen att hitta en "ny" byggnad, dvs gamla Smedbyskolans fritids, Kuckubacken.

Politiker inom Vård och omsorgsnämnden har under många år vetat om att Smedby går med underskott varje år, ändå har man låtit det fortgå.
Varför har man inte agerat tidigare och sett över situationen?

Personalen har under åren tillsammans med olika chefer föreslagit att öppna upp mellan hus A och B, detta för att göra det till en enda enhet med nio platser, samt för att effektivisera verksamheten.

Personalen på Smedby Gruppbofastad genom
Agneta Kurtson och Sonja Widell.

Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö

Verksamhetsområde: Vård och Omsorg

Enhet: Solskiftets BoU samt Halo

Verksamhetsnamn:

Enhetschef: Lisa Jansson

Skyddsombud: -

Övriga med vid bedömning:

1. Beskriv **vad** åtgärden består av

Åtgärd nr 1	<i>Sammanlagning av fritidsavdelningar under sommarlovet med syfte att effektivisera bemanningen.</i>
Åtgärd nr 2	<i>Sammanlagning av kunder med extradygn under sommarlovet till en avdelning med syftet att effektivisera bemanningen.</i>
Åtgärd nr 3	<i>Samkörning av kunder med extradygn till vissa veckor under sommaren på Solskiftets BoU samt Halo, med syfte att effektivisera bemanningen.</i>
Åtgärd nr 4	<i>Samkörning av kunder till vissa vardagsdygn under sommarlovet med syfte att effektivisera bemanningen.</i>
Åtgärd nr 5	

2. Beskriv **var** åtgärden ska genomföras

Åtgärd nr 1	<i>Mattisborgen och Villekullas fritidsavdelningar slås samman.</i>
Åtgärd nr 1	<i>Alternativt Mattisborgen och Saltkråkan. Vissa veckor vid låg beläggning kommer bara en avdelning hålla öppet på Solskiftet .</i>
Åtgärd nr 1	<i>Fritidsavdelningarna Halo och Halogården slås samman</i>
Åtgärd nr 2	<i>Villekulla, Mattisborgen, Saltkråkan</i>
Åtgärd nr 3	<i>Villekulla, Mattisborgen, Saltkråkan och Halo</i>
Åtgärd nr 4	<i>Villekulla, Mattisborgen, Saltkråkan och Halo</i>

3. Beskriv **vilka** medarbetare eller grupper av medarbetare som berörs av åtgärd (yrkesbeteckning/anställningsform)

Åtgärd nr 1	<i>Timanställda Solskiftets BoU samt Halo</i>
Åtgärd nr 2	<i>Tillsvidareanställda Solskiftets BoU samt Halo</i>
Åtgärd nr 3	
Åtgärd nr 4	
Åtgärd nr 5	

4. Beskriv **vilka** kunder eller grupper av kunder som berörs av åtgärd (funktionsnedsättning/behov)

Åtgärd nr 1	<i>2 barn på avdelning Villekulla (omfattande omsorgsbehov) flyttas till Mattisborgen. Barngruppen blir då totalt 5. På avdelning Mattisborgen finns 3 barn varav 2 med utagerande beteenden.</i>
Åtgärd nr 1	<i>Alternativt flyttas ett barn från Villekulla till Saltkråkan där barnen (5 st) har mindre omsorgsbehov. Det andra barnet från Villekulla flyttas till Mattisborgen. Planering av sammanslagningen av avdelningarna</i>

	<i>under sommaren bestäms av antal barn i verksamheten.</i>
Åtgärd nr 1	Barn och ungdomar på Halogården flyttas till Halo under sommarlovet. Ungdomar med mindre stödbehov (Halogården) flyttas Halo där det går barn med större stödbehov.
Åtgärd nr 2	Samtliga kunder påverkas på något vis. Antingen genom att ett eller flera barn/ungdom de inte känner flyttas till deras avdelning. Alternativt att kund flyttas till en annan avdelning. Avdelningarna och respektive helg är indelade efter omsorgs-/stödbehov samt efter ålder.
Åtgärd nr 3	Anhöriga påverkas genom att de blir hänvisade till vissa veckor under sommaren, när det gäller extradygn.
Åtgärd nr 4	Barn och ungdomar med fasta vardagsdygn kan påverkas genom att deras dygn flyttas till en annan avdelning där det finns barn samma dygn. Barnen på den avdelningen som de flyttas till påverkas.

Konsekvensbedömning för kvalitet och arbetsmiljö

Konsekvens för medarbetarens arbetsmiljö. Tänk ut i från följande perspektiv: *fysisk, social och psykisk-arbetsmiljö*

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för medarbetare	Allvarig risk	Annan risk
		Risk	Ej Risk			
1,2, 3,4	<p>För många barn och ungdomar i verksamheten, är det viktigt med en förutsägbara och trygg miljö där det finns möjlighet till att individanpassa verksamhetens innehåll efter behov, önskemål och dagsform.</p> <p>För de flesta barnen är det mycket viktigt med kontinuitet när det gäller miljö, personal och andra barn som vistas i verksamheten.</p> <p>Vid förändringar blir många barn oroliga, vilket kan resultera i avvikelser såsom konflikter mellan barn, utagerande beteenden, oro och ångestproblematik samt självskadebeteenden.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Ökad upplevelse av stress då möjligheten att erbjuda en individanpassad, förutsägbar och trygg miljö minskat.</p> <p>Ökad risk för stress då medarbetaren ska ansvara för fler barn.</p> <p>Ökad risk för hot och våldssituationer.</p> <p>Ökad risk för sjukskrivningar på grund av arbetsmiljön.</p>	X	
1,2, 3,4	Medarbetarna kommer arbeta med ett större antal barn än tidigare. Vilket medför att de inte har samma möjlighet att "specialisera" sin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se risker ovan samt mindre möjlighet till individanpassat bemötande, vilket kan		

	Kunskap till ett fåtal barns specifika behov, önskemål och intressen.			leda till oro hos barnen.		
1,2,3,4	Det blir ett ökat antal barn på färre avdelningar, vilket medför en ökad ljudnivå. Fler barn kommer att vistas i lokalerna samtidigt, vilket medför att det blir svårare att arbeta enskilt med barnen när behov av det finns. Möjligheten att arbeta pedagogisk och tydliggörande minskar. Barn med olika omsorgsbehov och ålder blir placerade tillsammans.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se risker ovan. Medarbetare kan uppleva stress av att de inte kan uppnå verksamhetens mål.		
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Vid risk för medarbetare måste bedömningen kompletteras med en handlingsplan

Konsekvens för kund/insats/beslut. Tänk ut i från följande perspektiv: *Insatsmål, stimulans, kost och måltidsituation, aktiviteter, personalkontinuitet, tidskontinuitet, kvalitet, den enskildes självständighet, delaktighet och kontroll ect*

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för kund	Allvarlig risk	Annan risk
		Risk	Ej Risk			
1,2,3,4	<p>En konsekvens av åtgärderna 1,2,3,4 är att följande mål med insatsen korttidsvistelse riskeras att inte uppfyllas. Se krav från beställningen gällande korttidsvistelse:</p> <p><i>"Omvårdnad och innehåll i verksamheten</i></p> <p><i>Olika barn har olika förutsättningar att ta emot och delta i det stöd som ges för en viss insats. Det stöd som ges ska präglas av en hög grad individualisering och gott bemötande med respekt för barnet.</i></p> <p><i>Utföraren ansvarar för att barnet får sina behov av en säker och trygg tillvaro tillgodosedd enligt insatsens omfattning. Utföraren ska ge barnet individuellt anpassad hjälp i den dagliga livsföringen. Detta ska gälla både vid planerade aktiviteter och</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Minskad kontinuitet när det gäller personal.</p> <p>Minskad kontinuitet när det gäller miljö, vilket innebär att det inte är garanterat att barnet får ha samma rum eller vara på samma avdelning som hen vanligtvis tillhör, under sommaren. Något som även kommer medföra nya grupsammansättningar.</p> <p>Minskad möjlighet till individanpassade aktiviteter.</p> <p>Minskad möjlighet till enskilda aktiviteter när behov av det finns.</p>	X	

<p><i>vid oväntade händelser.</i></p> <p><i>Utföraren ska erbjuda aktiviteter och stimulans anpassade efter individens behov. Barnet ska ha samma möjligheter som andra barn att ta del av olika fritids- och kulturella aktiviteter och utföraren ska möjliggöra detta genom individuell utformning av stöd. En för barnet passande balans med aspekter såsom spontanitet och planering, långt bort och nära, samt individuella och gruppvisa aktiviteter ska eftersträvas.”</i></p> <p>En konsekvens av åtgärderna 1,2,3,4 är att följande mål med insatsen korttidstillsyn, riskeras att inte uppfyllas. Se krav från beställningen gällande korttidstillsyn:</p> <p><i>”Omvårdnad och innehåll i verksamheten</i> <i>Olika ungdomar har olika förutsättningar att ta emot och delta i det stöd som ges för en viss insats. Det stöd som ges ska präglas av en hög grad av individualisering och gott bemötande med respekt för ungdomen.</i></p> <p><i>Utföraren ansvarar för att ungdomen får sina behov av en säker och trygg tillvaro tillgodosedd enligt insatsens omfattning. Utföraren ska ge ungdomen individuellt anpassad hjälp i den dagliga livsföringen. Detta ska gälla både vid planerade aktiviteter och vid oväntade händelser.”</i></p>		<p>Minskad möjlighet till utflykter.</p> <p>Minskad möjlighet till att dela grupperna vid behov.</p> <p>Vid minskad personaltäthet kan inte verksamheten i samma utsträckning erbjuda en förutsägbar och trygg miljö.</p> <p>Minskad personaltätet kan även leda till att barnens behov inte tillgodoses i samma utsträckning. Vilket kan leda till en ökning av negativa beteenden, oro och ångest.</p> <p>Minskad personaltäthet kan medföra minskad möjlighet för barnen att kunna påverka innehållet i verksamheten.</p> <p>Sammanlagning av avdelningar och dygn kommer medföra att barn med olika funktionsnedsättningar och behov av stöd samt olika åldrar, vistas tillsammans. En risk med detta är att det blir svårare att anpassa aktiviteterna och stödet efter den enskildes behov. Det finns även en ökad risk för konflikter då förståelse för varandra, ibland kan vara svårt.</p> <p>Sammantaget kan nämnda risker medföra att trivseln i</p>
--	--	---

				verksamheten minskar, vilket kan påverka viljan att vistas på korttids och fritids.		
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Bifoga gärna en mer omfattande beskrivning av konsekvenser som ni bedömer som en risk.

Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö

Verksamhetsområde: Vård och Omsorg

Enhet: Personlig Assistans

Avlösning/ledsagning och KP Lss

Verksamhetsnamn: 06110

Enhetschef: Sara Löf

Skyddsombud:

Övriga med vid bedömning: Sara Palmgren

1. Beskriv **vad** åtgärden består av

Åtgärd nr 1	Neddragning av 40 h/vecka, administrativ personal
-------------	---

2. Beskriv **var** åtgärden ska genomföras

Åtgärd nr 1	Administration
-------------	----------------

3. Beskriv **vilka** medarbetare eller grupper av medarbetare som berörs av åtgärd (yrkesbeteckning/anställningsform)

Åtgärd nr 1	Administration Samtligt anställda inom enheten
-------------	--

4. Beskriv **vilka** kunder eller grupper av kunder som berörs av åtgärd (funktionsnedsättning/behov)

Åtgärd nr 1	Samtliga kunder samt närstående
-------------	---------------------------------

Konsekvensbedömning för kvalitet och arbetsmiljö

- Beskriv konsekvensen av varje planerad åtgärd
- Gör en bedömning om åtgärden kan innebära en risk för kund/medarbetare
- Bedöm om risken är allvarlig

Konsekvens för medarbetarens arbetsmiljö. Tänk ut i från följande perspektiv: fysisk, organisatorisk-social och psykisk-arbetsmiljö

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för medarbetare	Allvarlig risk	Annan risk
		Risk	Ej Risk			
1	Ökad arbetsbelastning på alla medarbetare inom administrationen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stress <ul style="list-style-type: none"> • Känsla av otillräcklighet • Ökad risk för konflikter • Minskad känsla av delaktighet • Minskad tillgänglighet för samtliga (assistenter, kunder, kollegor, 		

20 (2/6)

				godemän och övriga samarbetspartners) <ul style="list-style-type: none"> • Sämre kvalitet i bemötande/tillgänglighet/uppföljning/stöttning minskat KASAM • Minskat förebyggande arbete vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete • Minska omvärldsbevakning, • Rädsla att driva en kvalitetsosäker verksamhet. 		
2	Minskat stöd för medarbetare i deras arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
4	Minskad möjlighet för kvalitetsuppföljning i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Vid risk för medarbetare måste bedömningen kompletteras med en handlingsplan

Konsekvens för kund/insats/beslut. Tänk ut i från följande perspektiv: *Insatsmål, stimulans, kost och måltidsituation, aktiviteter, personalkontinuitet, tidskontinuitet, kvalitet, den enskildes självständighet, delaktighet och kontroll ect*

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för kund	Allvarlig risk	Annan risk
		Risk	Ej Risk			
1	Minskad kundkontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Minskad tillgänglighet • Minskat förebyggande arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete • Minskad uppföljning av insatsen hos kunden och minskad kundkontakt • Ökad risk för att välbefinnande och självbestämmande minskar • Minskad delaktighet • Ökade larmkostnader 		

				<ul style="list-style-type: none"> • Ökad personalomsättning 		
2	Minskad medarbetarkontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Minskat förebyggande arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete • Ökade sjukskrivningskostnader • Ökade övertidskostnader • Minskad utvecklingsbenägenhet • Ökade kostnader för extern handledning • Ökad personalomsättning • Minskat inflytande att påverka sin arbetssituation • Minskad flexibilitet 		
3	Minskad möjlighet för närstående att få kontakt med arbetsledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Bifoga gärna en mer omfattande beskrivning av konsekvenser som ni bedömer som en risk.

Enheten har 96 anställda personliga assistenteter, 73 kunder med beslut om ledsagare/avlösare, 82 kunder med beslut om kontaktperson LSS och 3 anställda med administrativa uppgifter som hanterar detta samt 1 enhetschef. Enheten bedriver idag en verksamhet med hög kvalitet, där både medarbetare och kunder är mycket nöjda. Omfattande arbete läggs på handledning, återkoppling och stöd till medarbetare som nästintill alltid arbetar i ensamhet i kundens hem. I och med medarbetarens ensamarbete har vi lagt stor vikt vid att vara tillgängliga närhelst medarbetarna behöver stöd. Vi finns alltid tillgängliga både per telefon men välkomnar också spontanbesök vilket både kunder och medarbetare uppskattar detta skapar en kvalitetssäkring både för medarbetare och kunder i det ensamarbete de utför. Vid det fall en administrativ tjänst skulle avvecklas skulle denna tillgänglighet upphöra och tryggheten för medarbetare och kunder kraftigt försämrats.

I den stora verksamhet som vi bedriver är det viktigt att vara lyhörd på medarbetarnas och kundernas signaler detta är en grundläggande förutsättning för att kunna bedriva en säker verksamhet, vilket skulle äventyras betydligt om en administrativ tjänst skulle försvinna. Med den administrativa bemanning vi har idag kan vi fånga upp risker och problem omgående och starta en åtgärd direkt.

I och med att vi har många medarbetare och kunder uppstår oförutsedda situationer både bland medarbetare och kunder. Vi har tillsammans byggt upp en verksamhet som gör att våra kompetenser kompletterar varandra vilket gör att vi snabbt och lätt kan hitta en lösning på problemet. Skulle en av tjänsterna tas bort skulle det innebära att kompetens försvinner vilket i sin tur skulle innebära ökande kostnader för verksamheten i övertidskostnad, kostnad för extern handledning, ökade kostnader för sjukfrånvaro pga stress osv.



2 e (5/6)

Enhet: Personlig assistans Produktionsförvaltningen Enhetschef: Sara Löf Arbetsmiljöriskbedömning vid nerdragning av 100% VL		Handlingsplan Datum: 160209				
Riskällor och risker	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning /kontroll
Minskat dagligt stöd ifrån ledningen för medarbetarna kan leda till risk för symtom på stress samt känsla av otillräcklighet. Vilket i sin tur kan leda till ökat sjukskrivningstal och påverka kontinuiteten för kunden.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Säkerställa att det finns rutiner för hur återkoppling och feedback till medarbetarna ska ske samt att dessa är kända för medarbetarna.	Sara Löf	160309	160530
Minskad möjlighet för medarbetarna att få direkthandledning samt handledning i arbetsprocessen runt kund vilket kan leda till risk för att medarbetaren åsidosätter rutiner och arbetsmetoder i arbetet med kund vilket kan leda till fysisk eller psykisk skada, akut eller via överbelastning. Denna risk kan även leda till sämre kvalitet för kunden.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Säkerställa att var medarbetare har kännedom om samt förstår innehållet i SAM-pärm, Riskbedömningar/handlingsplaner samt GENOMFÖRANDEPLAN.	Sara Löf	160329	160530
Ökad arbetsbelastning på Samordnare	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Kartlägga arbetsuppgifter/arbetsbelastningen för att säkerställa att arbetsbelastningen ej leder till ohälsa.	Sara Löf	160219	160319
Ökad arbetsbelastning på Enhetschef	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Kartlägga arbetsuppgifter/arbetsbelastningen för att säkerställa att arbetsbelastningen ej leder till ohälsa.	Stephani Dargren	160219	160319
Klicka här för att ange risk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klicka här för att ange åtgärder.	Ansvarig	Datum	Datum
Klicka här för att ange risk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klicka här för att ange åtgärder.	Ansvarig	Datum	Datum
Klicka här för att ange risk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klicka här för att ange åtgärder.	Ansvarig	Datum	Datum
Klicka här för att ange risk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klicka här för att ange åtgärder.	Ansvarig	Datum	Datum
Klicka här för att ange risk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klicka här för att ange åtgärder.	Ansvarig	Datum	Datum



20 (6/6)

Klicka här för att ange risk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klicka här för att ange åtgärder.	Ansvarig	Datum	Datum
------------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------------------	----------	-------	-------

§ 2:5

Insatsen personlig assistans enligt Socialförsäkringsbalken (SFB)

Dnr: PS 2016/0017-731

- Handlingar skickas digitalt måndag 22 februari eller tisdag 23 februari.

§ 2:6

Plan för Produktionsstyrelsens verksamhetsbesök 2016 (vår)

Dnr: PS 2016/0018-009

- Tjänsteyttrande daterat 2016-02-18

Tjänsteutlåtande

Produktionsförvaltningen

Datum 2016-02-18

Dnr PS 2016/0018-009

Till Produktionsstyrelsen

Verksamhetsbesök 2016 (vår)

Sammanfattning

Produktionsstyrelsens ledamöter och ersättare gör ett antal besök i verksamheter inom sitt ansvarsområde. För innevarande halvår lämnas förslag om att verksamhetsbesök genomförs på eftermiddagar samma datum som Produktionsstyrelsens sammanträden är planerade (25/2, 22/3, 21/4, 19/5, 21/6).

Beslutsförslag

Produktionsstyrelsens beslut

1. Produktionsstyrelsen godkänner föreslagna datum (25/2, 22/3, 21/4, 19/5, 21/6) för verksamhetsbesök våren 2016, liksom de planerade besöken.

Bakgrund

Produktionsstyrelsens ledamöter och ersättare gör ett antal besök i verksamheter inom sitt ansvarsområde. För innevarande halvår lämnas förslag om att verksamhetsbesök genomförs på eftermiddagar samma datum som Produktionsstyrelsens sammanträden är planerade. Preliminära verksamheter som ska besökas föreslås också.

Verksamhet	Datum /tid	Kontaktperson / chef verksamhet	Kommentar
Österåkers gymnasieskola	Torsdag 25 februari kl. 14.30-17.00	Christina Awerstedt christina.awerstedt@osteraker.se	
Fritidsgårdarna – Berga Fritidsgård	Tisdag 22 mars 15.00-17.00	Margareta Kekkonen margareta.kekkonen@osteraker.se	OBS! start kl 15.00 på Berga fritidsgård
Mottagningsenheten (Solskiftesskolan)	Torsdag 21 april 13.00-15.00	Anders Wedin anders.wedin@osteraker.se	OBS! Start kl 13.00 Kl 13-14 max 3 personer, därefter alla välkomna
Modersmålsenheten och Bergsättraskolan	Torsdag 19 maj 14.30-17.00	Helena Edström helena.edstrom@osteraker.se	
Ljusterö Vård och omsorg	Tisdag 21 juni 13.00-15.30	eva.mueller@osteraker.se	OBS! Start kl 13.00



Kent Henningson
Produktionschef