



Grundläggande  
granskning  
2017

Socialnämnden

Revisionsrapport 2017-10-26

# Sammanfattning

I denna rapport sammanfattas resultatet av granskning av bemanningssituationen. Granskningens syfte är att undersöka och bedöma förutsättningarna för måluppfyllelsen.

Aktiviteter för att lösa bemanningssituationen med stöd i identifierade nyckelområden inom kompetensförsörjningsarbetet (projekt) har redovisats. Problem med vikarieanskaffning inom ett område förs fram men inte hos andra. Aktiviteter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet lyfts fram för att minska sjukfrånvaro och därmed vikariebehov. Tillsammans med erbjudanden om tillsvidareanställning sker flertalet aktiviteter för att skapa förutsättningar för fler att arbeta mer tid och kunna stanna kvar längre i arbetslivet. Ett gemensamt introduktionsmaterial håller på att tas fram.





Pågående arbeten med att ta fram introduktion- och kompetensmodell behöver fortgå för att tillskapa en större tydlighet i karriärvägar och för att tillgodose utbildningsbehoven. Det är väsentligt att upprätthålla den drivkraft och medvetenhet om nyckelfaktorer som upparbetats i genomfört projekt. Tidplan för det fortsatta arbetet behöver revideras/utformas med tydlig ansvarsfördelning och med regelbundna avstämnings-/mätpunkter som gör det möjligt att utvärdera måluppfyllelsen.

## Bedömning

Vi har bedömt att förutsättningarna för måluppfyllelse är tillfredsställande med mindre iakttagelser. 

Vi *rekommenderar* nämnden att revidera tidplanen för det fortsatta arbetet med kompetensförsörjningen.

Bedömningen grundas enligt följande

-  Erfordrar väsentliga förbättringar
-  Erfordrar förbättringar
-  Tillfredsställande mindre iakttagelser
-  Tillfredsställande

# Bemanningsituationen

Granskning	Resultat
Riktlinjer	<p>Följande delmål har utformats utifrån fullmäktiges mål: Att arbetsplatserna upplevs som attraktiva och att medarbetare vill arbeta inom socialförvaltningens verksamheter Att brukare och patienter upplever nöjdhet med det stöd som erbjuds</p>
Åtgärder/aktiviteter	<p>För att lyckas i ovan målsättningar har följande nyckelområden identifierats i nyligen genomfört projektarbete med kompetensförsörjningsplan (period jan-aug 2017):</p> <p><i>Attrahera</i>; utarbeta modell med yrkesambassadörer, upplysa om förmåner, visa på karriärvägar, tid för kompetensutveckling och reflektion, möjlighet att utföra extra uppdrag. <i>Rekrytera</i>; tydlig med vad uppdraget och förväntningar innebär <i>Introducera</i>; se över och möjliggöra introduktionsutbildning, frigöra tid för handledning, introduktion för sommarvikarier. <i>Behålla/utveckla</i>; kunna påverka arbetstider, tydligare mål och strategier, lön kopplat till kompetens i kompetenstrappa, tid för reflektion i arbetet. <i>Avsluta</i>; skapa rutin för avslutande samtal, utreda möjligheter till succesiv avgång genom ex. "flexpension".</p> <p>Kommunen erbjuder heltidsanställning till alla medarbetare. Förvaltningen har flest medarbetare som arbetar deltid och behöver se över organisation, schemaplanering, kompetens med mera inför en framtida förändring av sysselsättningsgrad för medarbetarna. Det handlar ytterst om att skapa förutsättningar för fler medarbetare att arbeta mer tid och kunna stanna kvar längre i arbetslivet.</p>

# Bemanningsituationen

Granskning	Resultat
Nulägesbeskrivningar	Enhetschefer har besvarat frågor kring hur bemanningsbehovet bedöms, förebyggande insatser, utvärdering utifrån kvalitetskrav, organisering av arbetet samt hur introduktionen av nya socialsekreterare sköts. Redovisning av svaren sammanställs per enhet.
Biståndsenheten	Strävar efter att skapa jämn arbetsbelastning över året och arbetar för att få sommarvikarier i tid. Systematiskt arbetsmiljöarbete stående punkt vid APT varje vecka där arbetssituationen hanteras. Pensionsavgångar följs och om någon medarbetare slutar så rekryteras ny så snabbt som möjligt. Ev. övertalighet i organisationen nyttjas vid långtidssjukfrånvaro.
Omsorg om funktionshindrade	Enheten deltar i workshops för elever i årskurs åtta, tar emot praktikanter och lärlingar och arbetar för en bra arbetsmiljö och delaktighet för medarbetarna. Samarbetar med rekryterings- och bemanningsenheten (RBE) när det gäller korttidsrekrytering som tar initiativ till uppföljningar av anvisad personal för att säkra kraven på kompetens. Personal i verksamheten utvärderar ny vikarie och återkopplar till enhetschef.
Hemtjänst	Enheten arbetar systematiskt för att förbättra arbetsmiljön som ett led i att minska sjukfrånvaron och därmed vikariebehoven. Har utbyten med RBE vid bemanning av korttidsvikarier och personal ur personalpool. Ser även över möjligheterna till byten av personal inom organisationen vid korttidsfrånvaro. Kvalitet i genomförandet utvärderas utifrån brukarens behov genom kvalitetsmått som kontinuitet, aktuell genomförandeplan, att insatser stämmer med brukarens behov m.m. Samverkan sker med utbildningsanordnare, arbetsförmedling, m fl. tillsammans med vidareutveckling av den egna personalen för att säkra bemanningen.

# Bemanningsituationen

Granskning	Resultat
Särskilt boende, nattpatrull, anhörigstöd mm	<p>Enheten arbetar förebyggande med utbildning av personal, följa upp rehabiliteringsutredningar, samtal om trivsel, god framförhållning i beställning av vikarier, upprättat kontinuitetsplan samt samarbetar med arbetslivsförvaltningen och vårdskolor kring framtida behov. Arbetar med god introduktion, ett gemensamt material håller på att tas fram.</p> <p>Upplevda problem i bemanning av vikarier vid korttidsfrånvaro (via RBE). Fått besked om att vikariat inte kunnat tillsättas med kort varsel. Vikarier har inte delegation som för med sig att behörig personal från annan avdelning måste anlitas. Stor del av arbetstiden läggs på introduktion av vikarier som flyttas runt mellan boenden. Kommunikationsmissar kring anvisade vikarier som inte tagits omhand. Kortsiktiga lösningar med beordring av ordinarie personal och "egna" vikariekontakter har använts för att lösa situationen. Får återverkningar på kontinuiteten gentemot brukare och på arbetsmiljön för ordinarie personal.</p>
Individ- och familjeomsorgen	<p>Bedömer kontinuerligt risker när vakanser uppstår i verksamheten vid APT och ärendegenomgångar på handläggarnivå. Tillsvidare anställningar görs på vikariat för att få kontinuitet i bemanningen. Arbetsbelastning och arbetssituationen på individnivå bedöms i årliga medarbetarsamtal. Verktyg för att mäta arbetsbelastning används vid barn- och familjeenheten, ett sätt att utvärdera bemanningsbehovet. Externa konsulter har anlits vid arbetstoppar.</p> <p>Arbetet med kompetensförsörjningsplanen genomförs som ett led i att säkra bemanningen.</p>

# Bemanningsituationen

Granskning	Resultat
Individ- och familjeomsorgen, forts.	<p>Verksamheten besöker utbildningsanordnare och tar emot praktikanter, samverkan sker med andra kommuner i länet via kommunförbundet kring gemensamma utbildningsbehov (socialsekreterare).</p>
Återrapport i nämnd	<p>RBE nyttjas genom det gemensamma verktyget ReachMe, gäller ej socialsekreterare. När det gäller introduktion håller ett gemensamt material på att tas fram. Introduktion på arbetsplatsen sker utifrån verksamhetsspecifika rutiner. Uppföljning av introduktionen görs i medarbetarsamtal.</p>
Projektresultat	<p>Nämnden får informationer via ordinarie budgetprocess. Nämnden har efterfrågat lägesrapporter när det gäller bemanning och personalsituationen.</p> <p>Arbetet med kompetensförsörjningsplan ses som ett väsentligt steg för att klara målsättningar för verksamheten. Vikten av introduktion främst inom de stora grupperna äldreomsorg och funktionshinderområdet har uppmärksamats. Av projektresultat framgår att modell för introduktionsutbildning och kompetensutveckling finns dokumenterad. Kompetensmodeller eller kompetenstrappa har tagits fram för sjuksköterska, biståndshandläggare, socionom, stödassistent, arbetsterapeut, sjukgymnast samt administrativ personal. Kostnader för kompetensutveckling inom ordinarie arbetstid och rekryteringsbehov m a p pensionsavgångar har beräknats. Hur arbetsuppgifter ska fördelas och kompetenskrav m a p byten från omvårdnadspersonal till undersköterska kvarstår liksom motsvarande länsövergripande arbeten inom omsorg om funktionshindrade. Modell för kompetensutveckling planeras att färdigställas 2018-2019.</p>