

Socialnämnden

Rapporter och meddelanden till socialnämnden i februari 2017

Förslag till beslut

Rapporter och meddelanden till nämnden i februari 2017 läggs till handlingarna efter socialnämndens godkännande.

Muntliga rapporter

- *Offentlighet och sekretess*
- *Kompetensförsörjningsplan*
- *Upphandling, information från Vårdförbundet*

Skriftliga rapporter

Nämnden har inga skriftliga rapporter att lägga till handlingarna i februari 2017.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Kompetensförsörjningsplan – Socialnämnden



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Inledning

Med kompetensförsörjning avses att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Vår förmåga som arbetsgivare att attrahera, rekrytera, introducera, engagera och växla kompetens är en avgörande framgångsfaktor för att en organisation ska vara effektiv och modig med ett bra resultat.

Socialnämnden har utmaningar vad gäller kompetensförsörjning både på kort och på lång sikt som kan kopplas till befolkningsökningen på orten och att det saknas tillräckligt med personer med rätt kompetenser i samhället. Det faktum att alltför få utbildas inom flera yrkeskategorier som Socialnämnden har behov av bidrar även till ett ökat behov av åtgärder. Flera kommuner står inför likande utmaningar vilket gör att kommunerna konkurrerar om samma kompetenser.

Utveckling av mångfalden i organisationen och ökad jämställdhet inom olika yrkesgrupper är viktiga faktorer i arbetet med den framtida kompetensförsörjningen.

Uppdrag

Socialnämndens ansvar är att tillgodose behovet av vård och sociala tjänster i form av stöd, vård och behandling till personer som behöver det för att kunna leva ett tryggt socialt liv och aktivt kunna delta och påverka i samhället. Uppdraget innebär även ansvar för tidiga och förebyggande insatser med särskilt fokus på barn och ungdomar samt för arbetet med ensamkommande barn och unga. En ökande befolkning tillsammans med bostadsbrist, arbetslöshet samt familjer med komplexa behov och utanförskap har lett till att allt fler söker stöd och hjälp. Under 2016 har antalet pågående ärenden inom nämndens verksamhetsområde ökat både för barn och unga och för vuxna och behovet av stöd från nämndens verksamheter förväntas även fortsatt vara stort.

Mål

Socialnämnden ser ett antal utmaningar inför sitt arbete 2017. Speciellt fokus ligger på att utveckla hemmaplansvården samt på hemtagning av kostsamma placeringar med bibehållen eller ökad kvalitet. Med tanke på det ökande antalet barn- och ungdomsärenden har nämnden ett mål att utöka samverkan med barn- och utbildningsnämnden för att kunna förbättra måendet för barn och unga i kommunen. Utifrån det ökade brukarantalet behöver nämnden hitta boendelösningar. En annan utmaning är att hitta lokallösningar för medarbetarna. Nya lokallösningar förväntas bland annat kunna minska arbetsbelastningen genom effektivisering av administrationsarbetet. Med ett gemensamt myndighetshus hoppas nämnden få synergieffekter i kompetensutväxling, då kompetens blir samlad.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Ett stärkt arbetsmiljöarbete och åtgärder utifrån sjukkartläggningen som gjordes 2016, vill Socialnämnden under 2017 sänka sjukfrånvaron. En utmaning är också att attrahera och engagera personal och ett sätt för nämnden att arbeta med detta är genom kompetensutveckling. Genom kompetensutveckling tror vi även att vi skapar förutsättningar att behålla redan anställda medarbetare.

Utöver de identifierade utmaningarna för 2017 kommer nämnden också att behöva anpassa verksamheten till en samordning med Torshälla stads nämnd. Inom processen vård och sociala tjänster lägger nämnden även specifikt fokus på att utveckla arbetet med skolgång och förebyggande arbete samt arbete med våld i nära relation och för barn och unga samt vuxna med behov av komplexa insatser. Nämndens arbete inom området för ensamkommande barn har under 2016 till stor del präglats av arbete med konsekvenserna av det stora mottagandet under slutet av 2015. Arbete pågår löpande för att hitta tillbaka till ett mer strukturerat arbetssätt. Anpassning till ytterligare förändringar i regelverket inom området kommer också att bli nödvändiga under kommande år.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Medarbetarstruktur

Socialnämnden har enligt sökning i Hypergene december 2016 totalt 429 tillsvidareanställda. Störst andel anställda finns på befattningen Socialsekreterare som är 102 stycken. Majoriteten av Socialnämndens medarbetare är kvinnor som står för 74,1 % av totalen. Sett på åldersstruktur ligger den största andelen medarbetare mellan 40-49 år. Personalomsättning gällande avgångar under 2016 ligger på totalt 16,86%. Den totala andelen nyanställda är 43,84 %, 80,28% av andelen står område ensamkommande barn och unga för.

Befattningar	Antal
Socialsekreterare	102
Fältassistenter	2
Familjebehandlare	31
Familjepedagog, Specialpedagog	8
Familjehemssekreterare	22
Boendestödjare	29
Handledare/boendestödjare	81
Enhetschef+ bitr.enhetschef	17+1
Teamledare	31
Samtalsbehandlare	16
Administratör, Assistent, Registrator, Nämndsekreterare, Ekonomiassistent, Ekonomiadministratör	20
Områdeschef, Avdelningschef, Förvaltningschef	4
Kommunikationsstrateg	1
Handläggare	1
Systemförvaltare	2
Utvecklare	6
Processägare	2
Samordnare	3
Hr-Chef, Hr-Konsult	2
Kvalitetschef, IT-strateg, Rådgivare	3
Ekonomichef, Controller, Ekonom	4
Behandlingsassistent, Boendesamordnare	4
Boendestödjare/beteendevetare, Handledare/Beteendevetare	30
Kock	6
Vaktmästare	1

Tabell över antal tillsvidareanställda fördelat på befattningar, december 2016



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Könsfördelning	Antal
Totalt	429
Kvinnor	318
Män	111

Tabell över antal tillsvidareanställda fördelat på kön, december 2016

Ålder och köns fördelning	Kvinnor	Män	Totalt
<=29	46	12	58
30-39	69	29	98
40-49	101	32	133
50-54	36	14	50
55-59	39	10	49
60-64	23	11	34
>=65	4	3	7

Tabell över antal tillsvidareanställda fördelat på ålder och kön, december 2016

Pensionsavgångar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt	5	7	5	10	8	14	7
Kvinnor	2	3	4	8	7	14	6
Män	3	4	1	2	1		1

Tabell över antal tillsvidareanställda gällande pensionsavgångar, pensionsålder beräknad på 65 år, december 2016

Personalomsättning	Socialförvaltningen totalt	Ensamkommande barn och unga	Individ och familjeomsorg	Ledning och administration
Avgångar	72	24	46	2
-extern avgångsväg	40	10	29	1
-intern avgångsväg	32	14	17	1
Nyanställda	200	116	79	6
-extern rekrytering	43	18	23	2
-intern rekrytering	157	98	56	4
Omsättning avgångar	16,86%	16,61%	17,93%	7,69%
Omsättning nyanställningar	46,84%	80,28%	30,80%	23,08%

Tabell över personalomsättning för tillsvidareanställda, december 2016



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Omvärldsfaktorer och framtid

Eskilstuna kommuns befolkning ökar i alla åldersgrupper. En ökande andel av Eskilstunas befolkning är utrikesfödda. Det är framför allt invandring som ger Eskilstuna den befolkningsökning som skett de senaste åren.

Rekryteringsbehovet av högskoleutbildad personal inom Socialnämnden är stor. Detta beror till viss del på en ökad efterfråga på välfärdstjänster. Skälet till att behovet av välfärd ökar är att det blir fler äldre och fler barn i befolkningen. SCB:s Arbetskraftsbarometer 2015 visar att arbetsgivarna uppger brist av yrkeserfarna arbetssökande med programmerar- eller systemvetarutbildning, psykologiutbildning och socionomutbildning. Socialnämnden bekräftar detta, då gällande yrkeserfarna arbetssökanden med socionomutbildning, men även gällande yrkessökanden med beteendevetenskaplig utbildning till tjänster som handledare/beteendevetare inom området Ensamkommande och boendestödjare/beteendevetare inom Individ- och familjeomsorgen.

Ett införande av behörighetsregler enligt Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2014:7) för myndighetsutövning i socialtjänstens barn och ungdomsvård ska gälla från 1 juli 2019. Detta ställer krav på att medarbetare med dessa arbetsuppgifter ska ha socionomexamen eller "annan relevant examen" på minst grundnivå i högskolan. Socialstyrelsen har haft dialog med lärosätena för att se över möjligheten för studenter att få en annan relevant examen enligt föreskrifterna. Resultatet av den genomförda uppföljningen har dock visat att det är svårt att komplettera utbildningar i enlighet med föreskrifterna. Socialstyrelsens slutsats är därmed att de nuvarande föreskrifterna behöver anpassas för att lagstiftarens intentioner ska kunna uppfyllas på ett bättre sätt samt för att studenter ska kunna komplettera sina utbildningar utan att lärosätena behöver göra omfattande förändringar i de utbildningar som erbjuds idag. Socialstyrelsen har därför påbörjat en översyn av föreskrifterna. I och med översynen finns också ett behov av att förlänga övergångsbestämmelserna i föreskrifterna. Detta förutsätter dock att övergångsbestämmelserna i SoL ändras.

Under 2017 kommer Socialnämnden att behöva anpassa område Ensamkommande barn och unga till förändringar i regelverket. Detta kan innebära att vissa HVB-hem blir stödboenden under 2017.

Då Socialnämnden under slutet av 2015 skapade område ensamkommande barn och unga på grund av det höga inflödet av ensamkommande barn- och ungdomar så sänktes de krav på högskoleutbildning som socialnämnden tidigare haft på tjänsterna som handledare för att lösa personalbehovet. För att kunna stödja ungdomarna till ett självständigt liv och ombesörja bra vård på hemmaplan, så behöver



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

utbildningsnivån bland medarbetarna återigen höjas. Detta görs främst genom att ställa krav på högskoleutbildning vid nyrekryteringar, men ett behov finns även att kompetensutveckla befintlig personal inom exempelvis krishantering, psykisk ohälsa och samtalsmetodik, då främst Motiverande samtal (MI).

I och med att samhället förändras så förändras även brukarbilden. De mer komplexa utredningarna ökar, och det genererar ett annat brukarbehov som ställer ökade krav på kompetenser inom bland annat psykiska besvär och funktionsvariationer men även utifrån barnkonventionen och Socialtjänstlagen. Det kräver kompetens i samverkan med andra myndigheter och förvaltningar, och kunskap kring att hitta en samordning för familjerna. Socialnämndens medarbetare står även, utifrån samhällets förändringar, inför en allt större brukargrupp som efterfrågar andra kulturella och språkliga kompetenser än det som tidigare efterfrågats. Likaså kan den här gruppen av nyanlända även behöva förstå hur det svenska samhället är uppbyggt. Det efterfrågas därför i allt större utsträckning medarbetare med en annan kulturbakgrund och annan språklig bakgrund, för att nå ut till alla brukare.

Analys

Socialnämnden ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare där vi ska attrahera, rekrytera, introducera, engagera medarbetare samt erbjuda alternativ när medarbetare vill växla kompetens.

Socialnämnden bildades 1 januari 2015, och Socialförvaltningen bildades 1 juli 2015. En ny förvaltningsledning bildades i och med detta.

Likaså skapades området för ensamkommande barn och unga i slutet av 2015, där en ny organisation med enhetschefer och teamledare nu är på plats. Vidare har nyanställning av personal gjorts inom både utrednings- och resursenheter för att möta upp det stora behovet.

Från juli 2015 till december 2016, enligt utsökning i Hypergene, har Socialnämnden ökat med 94 tillsvidareanställda. Exempelvis har antalet socialsekreterare ökat med 22 stycken.

En stor utmaning framöver är att sänka sjukfrånvaron samt stärka arbetsmiljöarbetet. Genom satsningen verktygslådan, vilket är projekt som tar fram idéer och lösningar för att säkra kompetensförsörjning av lärare och socialsekreterare, ser delar av förvaltningen över om vissa arbetsuppgifter som en socialsekreterare gör kan utföras av andra yrkesgrupper, såsom exempelvis arkivstöd och biträdande socialsekreterare. Syftet är att frigöra arbetstid för utredningsarbetet för socialsekreterare och som en effekt av detta få en förbättrad arbetsmiljö.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Eskilstuna kommun har ett brett utbildningspaket som behövs synliggöras dels för att attrahera nya medarbetare, dels för att engagera och behålla befintliga medarbetare. Det finns utbildningspaket för nya chefer inom kommunen som bland annat täcker in alltifrån arbetsmiljö, arbetsrätt till vad ett modigt ledarskap innebär. Det finns även inom Socialnämnden många utbildningar som vi erbjuder våra anställda såsom exempelvis Barns Behov i Centrum (BBIC) och Therapeutic Management of Aggression (TERMA). Vi erbjuder också utbildning inom beroendetillstånd för medarbetare med spetskompetens inom beroendeproblematik som ett annat exempel.

Genom fortsatt handledning för samtliga socialsekreterare, chefer och teamledare inom Socialnämnden ökar kompetensutvecklingen. Detta är också en arbetsmiljöinsats, då det stärker medarbetarna i det dagliga arbetet. En arbetsmiljöinsats är även att se över olika modeller med arbetssättet kring det akuta ärendeinflödet. Exempelvis att det finns ett rullande schema på team som tar ansvar för dessa ärenden. Syftet är att skapa en tydlighet och struktur för medarbetarna, men även öka arbetsro och minska stress de dagar teamet inte behöver hantera det akuta. Ett arbete pågår, på en av utredningsenheterna, att i arbetsgruppen ta fram arbetssätt och strategier, för att skapa ett arbetsklimat som bygger på mod, medskapande, respekt för olikheter och en vilja att utvecklas i utredningsarbete och därmed skapa förutsättningar för trygghet i mötet med brukaren.

Socialnämnden behöver anpassa sig till Socialstyrelsens förskrift gällande behörighet i utredningsarbete. Socialnämnden har 21 medarbetare som berörs av detta.

Registreringen i Rätt kompetens fortsätter 74,5 % av Socialnämndens tillsvidareanställda finns nu i systemet, vilket ger en ökad överblick för närmsta chef över sina medarbetares kompetenser.

Tillsammans med Forskning och utveckling Sörmland har Socialnämnden varit med och tagit fram länsgemensam yrkesintroduktion för nya socialsekreterare. Utbildningen inkluderar bland annat socialtjänstens uppdrag och ansvar, BBIC-utredningar, kvalitetsuppföljning, föreläsningar och reflektionstid under totalt åtta heldagar. Syftet är att stärka de nya medarbetarna i sin roll, och förbättra deras arbetsmiljö. Detta som ett led i att attrahera, rekrytera, introducera, engagera medarbetare. Socialnämnden tilldelas sju platser till våren 2017. Likaså har Socialnämnden skapat en förvaltningsintroduktion för nya medarbetare, vilket ges två gånger per år. Förvaltningsintroduktionen, tillsammans med medarbetarintroduktion och den centrala introduktionen ska ge medarbetaren en bra grund att stå på inför sitt nya arbete.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef
Anna-Carin Jonsson HR-Konsult

Datum
2017-02-13

Ett arbete pågår för att få fram en kommundemensam rekryteringsprocess som kan hantera interna sökanden på ett mer resurseffektivt sätt. Målet är att förenkla processen för interna sökanden och att verksamheterna snabbare ska kunna tillsätta vakanta tjänster. Detta som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda och att detta blir en del av interna karriärvägar och ökad intern rörlighet som följd.

Handlingsplan

Med dessa utmaningar så följer här en handlingsplan med fokusområden för Socialnämnden.

Fokusområde	Aktiviteter	Ansvarig	Kort sikt	Lång sikt
Arbetsmiljö				
	Alla chefer ska ha genomgått Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.	Chef	Ökad kunskap. Behålla medarbetare.	Minskad sjukfrånvaro, förbättrad arbetsmiljö. Minska personalomsättning.
	Samtliga chefer ska ha kunskap i arbetssättet kring tillbudshantering.	HR utbildar på ledningsforum	Ökad kunskap kring arbetsmiljöfrågor	Minska arbetsskador
	En förvaltningsövergripande handlingsplan för att minska sjukfrånvaron ska tas fram 2017. Den ska bygga på kartläggning och analys av sjukfrånvaron gjord 2016.	HR	Ökad kunskap	Minskad sjukfrånvaro och minska personalomsättning
	Samtliga enheter ska under 2017 ta fram en handlingsplan utifrån resultatet från medarbetarenkäten som genomfördes under hösten 2016.	Chef	Ökad kunskap och förbättrad arbetsmiljö. Behålla medarbetare.	Stärkt arbetsmiljö samt friskare medarbetare. Sänka personalomsättning.
Systematiskt kompetensarbete				
	Verktyslådan 2017	HR	Möjlighet att prova nya arbetssätt	Säkra kompetensförsörjning
	Intern rörlighet	KLK HR	Förenkla processen för interna sökanden, interna karriärvägar och ökad intern rörlighet	Attraktiv arbetsgivare, karriärmöjligheter
	Kompetensutveckla	Områdeschef	Hitta tillbaka till	Kunna stödja

	medarbetare inom område ensamkommande barn och unga		ett mer strukturerat arbetssätt, förbättrad arbetsmiljö	ungdomarna till ett självständigt liv och ombesörja bra vård på hemmaplan
	Medarbetarintroduktion	Chef	Introducera medarbetare	Behålla medarbetare
	Förvaltningsintroduktion	HR	Introducera medarbetare och ge en bild över förvaltningen	Behålla medarbetare samt ökad intern rörlighet
	Länsgemensam yrkesintroduktion	Områdeschef	Stärka de nya medarbetarna i sin roll, och förbättra deras arbetsmiljö.	Attrahera, rekrytera, introducera, engagera medarbetare.
	Samtliga medarbetare ska under 2017 ha sett den kommungemensamma filmen: "Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor" och diskutera den på APT	Chef	Tillgodose behovet av vård och sociala tjänster	Minskad sjukfrånvaro
	Berörda medarbetare deltar i utbildning kring barnrätt och Barnkonventionen	Utveckling och innovation	Tillgodose behovet av vård och sociala tjänster	Säkerställa barns rättigheter
	Stärka arbetet mot våldsbejakande extremism genom att anställa en samordnare med kommunövergripande ansvar	Utveckling och innovation	Stärka arbetet mot våldsbejakande extremism	Stärka arbetet mot våldsbejakande extremism
	Grundläggande kompetensutveckling för HBTQ-frågor	HR	Tillgodose behovet av vård och sociala tjänster, ökad jämställdhet och jämlikhet	Tillgodose behovet av vård och sociala tjänster, ökad jämställdhet och jämlikhet
	Fortsatt bevakning kring Socialstyrelsens behörighetskrav (SOSFS 2014:7)	Områdeschef	Tidigt kunna kompetensutveckla utifrån föreskriftens krav	Attraktiv arbetsgivare, stärka bemanningen
Attraktiv arbetsgivare				
	VFU-samordnare	HR Vård- och omsorgsförvaltning	Bättre mottagande för	Attraktiv arbetsgivare

		gen	socionomstude nter	
	Delta på Beteendevetardagen som Mälardalens högskola anordnar och delta på Socionom mingel i Stockholm som framtidsverket annordnar. Möjlighet att visa upp oss som arbetsgivare och rekrytera framtida medarbetare.	HR	Synliggöra Socialnämnden s bredd på befattningar och innehåll	Attraktiv arbetsgivare
	Socionomstudenter – Verksamhetsförlagd utbildning. Ta emot 10 studenter/termin	Chef/HR	Synliggöra Socialnämnden s bredd på befattningar och innehåll	Kompetensförsörjning
	Tidigt synliggöra de interna utbildningar som Eskilstuna kommun erbjuder medarbetare. Både i annonser, rekryteringsförfarande, introduktionen samt till befintliga medarbetarna.	Chef/rekryteringsenhet	Attrahera kompetens	Attraktiv arbetsgivare, behålla medarbetare
	Marknadsföra, när vi träffar potentiella medarbetare samt nyanställda, vilka utbildningspaket som vi erbjuder både för nya chefer, och för nya medarbetare.	Chef	Attrahera	Attraktiv arbetsgivare