



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef

Datum
2018-02-15

Kompetensförsörjningsplan

– Socialnämnden

2018



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef

Datum
2018-02-15

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.

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 2017 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 2018. 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 och vård och omsorgsnämnden för att kunna förbättra måendet för barn och unga i kommunen.

Utifrån det ökade brukarantalet behöver nämnden hitta boendelösningar som utgår utifrån Socialnämndens brukares behov.

Inflyttning till nya lokaler för medarbetarna fortsätter under 2018. De nya lokallösningar förväntas bland annat kunna förbättra arbetsmiljön genom exempelvis effektivisering av administrationsarbetet. Med ett



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef

Datum
2018-02-15

gemensamt myndighetshus hoppas nämnden få synergieffekter i kompetensutväxling, då kompetens blir samlad.

Med ett stärkt arbetsmiljöarbete och åtgärder utifrån sjukkartläggningen som ska göras 2018, har Socialnämnden som ambition att under 2018 fortsätta 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.

Inom processen vård och sociala tjänster ligger fokus på att utveckla arbetet med barn med behov av komplexa insatser, förebyggande arbete samt arbete med våld i nära relation.

Nämndens arbete inom området för ensamkommande barn har under 2017 till stor del präglats av att ställa om området utifrån det nya regelverket samt det minskade antalet ungdomar.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef

Datum
2018-02-15

Medarbetarstruktur

Socialnämnden har enligt sökning i Hypergene december 2017 totalt 464 tillsvidareanställda. Störst andel anställda finns på befattningen Socialsekreterare som är 124 stycken. Majoriteten av Socialnämndens medarbetare är kvinnor som står för 76,9 % av totalen. Sett på åldersstruktur ligger den största andelen medarbetare mellan 40-49 år. Personalomsättning gällande avgångar under 2017 ligger på totalt 19,59%. Den totala andelen nyanställda 27,99%.

Befattningar	Antal
Socialsekreterare	124
Fältassistenter	5
Familjebehandlare	36
Familjepedagog, Specialpedagog	9+1
Familjehemssekreterare	24
Boendestödjare	31
Handledare/boendestödjare	81
Handledare	4
Enhetschef	16
Biträdande enhetschef	4
Teamledare	31
Samtalsbehandlare	14
Administratör, Assistent	2+13
Registrator, Nämndsekreterare	1+2
Ekonomiassistent, ekonomiadministratör	1+1
Områdeschef, Avdelningschef, Förvaltningschef	2+1+1
Kommunikationsstrateg	1
Handläggare	1
Systemförvaltare	2
Utvecklare	8
Processägare	2
Samordnare	3
Hr-Chef, Hr-Konsult	3
Kvalitetschef, IT-strateg, Rådgivare	3
Ekonomichef, Controller, Ekonom	1+1+2
Behandlingsassistent, Boendesamordnare	1+4
Boendestödjare/beteendevetare, Handledare/Beteendevetare	13+8
Lokalplanerare	1
Kock	5
Vaktmästare	1

Tabell över antal tillsvidareanställda fördelat på befattningar, december 2017

Kön fördelning	Antal
Totalt	464
Kvinnor	357
Män	107

Tabell över antal tillsvidareanställda fördelat på kön, december 2017

Ålder och köns fördelning	Kvinnor	Män	Totalt
<=29	60	14	75
30-39	80	25	105
40-49	102	31	133
50-54	39	8	47
55-59	37	16	53
60-64	35	8	43
>=65	3	5	8

Tabell över antal tillsvidareanställda fördelat på ålder och kön, december 2017

Pensionsavgångar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt	7	5	9	8	16	8
Kvinnor	3	4	7	7	16	7
Män	4	1	2	1	0	1

Tabell över antal tillsvidareanställda gällande pensionsavgångar, pensionsålder beräknad på 65 år, december 2017

Personalomsättning	Socialförvaltningen totalt	Ensamkommande barn och unga	Individ och familjeomsorg	Ledning och administration
Avgångar	91	41	46	5
-extern avgångsväg	40	12	25	3
-intern avgångsväg	53	29	22	2
Nyanställda	130	42	85	7
-extern rekrytering	37	6	29	4
-intern rekrytering	92	35	56	3
Omsättning avgångar	19,59%	31,66%	15,01%	17,54%
Omsättning nyanställningar	27,99%	32,43%	27,73%	24,56%

Tabell över personalomsättning för tillsvidareanställda, december 2017



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef

Datum
2018-02-15

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, den största utmaningen Socialnämnden ser är att rekrytera erfarna socialsekreterare. Detta beror till viss del på en ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Skälet till att behovet av välfärd ökar är att det blir fler äldre och fler barn i befolkningen.

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.

Under 2018 kommer Socialnämnden att behöva fortsätta anpassa område Ensamkommande barn och unga till förändringar i regelverket. Under året kommer även den organisationsöversyn som påbörjades 2017 att träda i kraft. Den stora förändringen i översynen är att områdena på förvaltningen förändras från att ha varit område Individ och familjeomsorg och område Ensamkommande barn och unga. Till att bli område IFO Barn och unga och område IFO Vuxna över 18 år.

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 utbildningsnivån bland medarbetarna återigen höjas. Detta görs främst genom att ställa krav på högskoleutbildning vid nyrekryteringar. Under 2017 har en stor insats genomförts med att kompetensutveckla befintlig personal inom exempelvis krishantering, psykisk ohälsa och samtalsmetodik, då främst Motiverande samtal (MI). Under 2018 kommer denna kompetensutveckling fortgå.

I och med att samhället förändras så förändras även brukarbilderna. De mer komplexa utredningarna ökar, och det genererar ett annat brukarbehov som ställer ökade krav på kompetenser inom bland annat psykisk ohälsa och funktionsvariationer, men även utifrån barnkonventionen och Socialtjänstlagen. Detta leder till ökade krav på 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



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef

Datum
2018-02-15

det som tidigare efterfrågats. Det efterfrågas därför i allt större utsträckning medarbetare med en annan kulturell bakgrund, annan språklig kompetens samt ett annat förhållningssätt 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 byggdes upp. Vidare har nyanställning av personal gjorts inom både utrednings- och resursenheter för att möta upp det stora behovet. Under slutet av 2017 genomfördes en stor omställning av område Ensamkommande barn och unga, området behövde anpassa sig till det nya regelverket kring ersättning samt det minskade antalet ungdomar. Detta ledde till att 70 medarbetare från området ställdes om till andra placeringar inom Eskilstuna kommun.

En stor utmaning framöver är att fortsätta sänka sjukfrånvaron samt att stärka arbetsmiljöarbetet. Genom fortsatt satsning av 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 socialassistent och metodutvecklare. Syftet är att frigöra arbetstid för utredningsarbetet för socialsekreterare och som en effekt av detta få en förbättrad arbetsmiljö.

Eskilstuna kommun har ett brett utbildningspaket som behöver synliggöras dels för att attrahera nya medarbetare, dels för att engagera och behålla befintliga medarbetare.

Eskilstuna kommun erbjuder alla medarbetare de obligatoriska utbildningarna modigt medarbetarskap, uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor, brandskydd på arbetsplatsen, uppdrag miljösmart samt en introduktion för nya medarbetare där de får lära känna Eskilstuna som kommun och som organisation. Det finns även ett utbildningspaket för nya chefer inom kommunen. Alla chefer får första året gå utbildningar inom modigt ledarskap, modiga idéer, avtal, arbetsrätt och lönebildning. Samt en utbildning hur kommunen arbetar med ekonomi och inköp, samverkan och arbetsmiljö. Det ingår också första året en inspirationsfilm om internportalen. Uppdrag miljösmart och arbetsinriktad rehabilitering är två utbildningar



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adern HR-chef

Datum
2018-02-15

som du som chef ska ha gått inom tre år. Utöver dessa utbildningar finns bland annat erbjudanden om fördjupad utbildning vid behov kring rekrytering, grupputveckling, utvecklingssamtal och mediarelationer. Inom Socialnämnden finns många verksamhetsspecifika utbildningar som vi erbjuder våra anställda. Inom området samtalsmetodik erbjuder vi en utbildning, Motiverande samtal (MI), för samtliga medarbetare. Medarbetare på Socialförvaltningen också en vidare utbildning, uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor, utöver den kommungemensamma utbildning som finns.

Barns Behov i Centrum (BBIC) samt Therapeutic Management of Aggression (TERMA) erbjuds till alla medarbetare som arbetar barn. Vi erbjuder en utbildning för medarbetare som arbetar med vuxna inom missbruk inom beroende tillstånd för medarbetare med spetskompetens inom beroendeproblematik samt ASI (Addiction Severity Index) eller evidensbaserad psykiatri.

Familjebehandlare får kompetensutveckling utifrån den målgrupp som de arbetar med.

Under 2018 ska nämnden påbörja arbetet med att se över om möjlighet finns att ha en kompetenstrappa där det är specificerat vad en chef, teamledare och medarbetare ska gå för utbildningar år 1, år 2 och år 3. En utbildning Socialförvaltningen ser behov av att Eskilstuna kommun ska erbjuda i sitt obligatoriska utbildningspaket är systemteoretisk grund.

En arbetsmiljöinsats som stärker medarbetarna i det dagliga arbetet är att erbjuda handledning till Socialsekreterare kontinuerligt. En arbetsmiljöinsats är även att se över olika modeller med arbetssättet kring det akuta ärendeflödet. 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 föreskrift gällande behörighet i utredningsarbete. Socialnämnden har idag 28 medarbetare som har annan examen än Socionomexamen, dock kommer eventuellt inte alla dessa beröras då det kan bli så att de som arbetade med myndighetsutövningen innan 140701 per automatik blir behöriga. Går detta förslag igenom har Socialnämnden 13 medarbetare som berörs.

82% av Socialförvaltningens tillsvidareanställda är registrerade i systemet Rätt kompetens. Detta ger en ökad överblick för närmsta chef över sina medarbetares kompetenser.



Socialnämnden
Socialförvaltningen
HR- och Administration
Lena-Marie Adèrn HR-chef

Datum
2018-02-15

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 2018. 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.

Ett arbete pågår under 2018 med en pilotprocess för internrekryteringen av Socialsekreterare för 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				
	En förvaltningsövergripande handlingsplan för att minska sjukfrånvaron ska tas fram 2018. Den ska bygga på kartläggning och analys av sjukfrånvaron gjord 2018.	HR	Ökad kunskap	Minskad sjukfrånvaro och minska personalomsättning
	Samtliga enheter ska under 2018 ta fram en handlingsplan utifrån resultatet från medarbetarenkäten som genomförs under hösten 2018.	Chef	Ökad kunskap och förbättrad arbetsmiljö. Behålla medarbetare. Ökat engagemang.	Stärkt arbetsmiljö samt friskare medarbetare. Sänka personalomsättning.
Systematiskt kompetensarbete				
	Chefer och medarbetare ska gå de obligatoriska utbildningarna som Eskilstuna kommun erbjuder i sitt utbildningspaket	Chef	Ökad kompetens	Systematisk kompetensförsörjning
	Verkttyglådan 2018	HR	Möjlighet att prova nya arbetssätt	Säkra kompetensförsörjning
	Intern rörlighet	KLK HR/HR SF/Rekryteringsenheten	Pilotprojekt för Socialsekreterare påbörjad med en förenklad process för interna sökanden, interna karriärvägar och ökad intern rörlighet	Attraktiv arbetsgivare, karriärmöjligheter
	Medarbetarintroduktion	Chef	Introducera	Behålla

			medarbetare	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.
	Anpassa organisationen efter Socialstyrelsens behörighetskrav (SOSFS 2014:7)	Områdeschef	Kompetensutveckla utifrån föreskriftens krav, ställa om kompetens.	Attraktiv arbetsgivare, stärka bemanningen
	Arbeta systematiskt med att kunna uppfylla åtaganden vad gäller arbetsmarknadsinsatser såsom exempelvis 150-jobb och extra tjänster.	Chef	Ta tillvara på kompetens.	Sänka arbetslösheten i Eskilstuna kommun
Attraktiv arbetsgivare				
	VFU-samordnare	HR Vård- och omsorgsförvaltningen/HR SF/HR AVF	Bättre mottagande för socionomstudenter	Attraktiv arbetsgivare
	Socionomstudenter – Verksamhetsförlagd utbildning. Ta emot 10 studenter/termin	Chef/HR	Synliggöra Socialnämndens bredd på befattningar och innehåll	Kompetensförsörjning
	Tidigt synliggöra de interna utbildningar som Eskilstuna kommun erbjuder medarbetare och chefer. Både i annonser, rekryteringsförfarande, introduktionen samt till befintliga medarbetarna.	Chef/rekryteringsenhet	Attrahera kompetens	Attraktiv arbetsgivare, behålla medarbetare