

2023-10-11

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: SOCN-2023-00273

Revisionskrivelse och revisionsrapport 7, 2023 – Granskning av personal- och kompetensförsörjning Nacka kommun

Yttrande till kommunfullmäktiges revisorer

Förslag till beslut

Socialnämnden antar föreslaget yttrande över revisorernas granskning av personal- och kompetensförsörjning Nacka kommun.

Sammanfattning

Ernst and Young, EY, har på uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer genomfört en granskning för att bedöma om processen för personal- och kompetensförsörjning är ändamålsenlig. Den samlade bedömningen är att personal- och kompetensförsörjningen i huvudsak är ändamålsenlig. Utifrån granskningsresultatet rekommenderar EY socialnämnden att säkerställa en tillräcklig kommunikation med kommunstyrelsen kring bedömningar av personal- och kompetensbehoven inom respektive verksamhet och specifika yrken. Socialnämnden bedömer att ett förslag på en modell för personal- och kompetensförsörjning med tillhörande analys bör tas fram som ett led i att kommunicera enheternas behov både på kort och lång sikt med kommunstyrelsen.

Ärendet

Ernst and Young, EY, har på uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer genomfört en granskning för att bedöma om processen för personal- och kompetensförsörjning är ändamålsenlig. Granskningen avser kommunstyrelsen, miljö- och byggnadsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden och nämnden för arbete och försörjning. Den samlade bedömningen är att personal- och kompetensförsörjningen i huvudsak är ändamålsenlig. Granskningen visar på att det saknas tydliga analyser över nämndernas behov gällande personal- och kompetensförsörjning. Det finns data på personalförhållanden men saknas en djupgående analys av behovet, både på kort och lång sikt. Utifrån granskningsresultatet rekommenderar EY socialnämnden att säkerställa en tillräcklig kommunikation med kommunstyrelsen kring bedömningar av personal- och kompetensbehoven inom respektive verksamhet och specifika yrken.

Kompetensförsörjning inom socialnämndens område

Att hitta rätt kompetens är en av välfärdens största utmaningar. Det kommer inte räcka att anställa fler personal, vi behöver även hitta nya arbetsätt och kunna tillvarata och utveckla kompetensen hos den personal socialnämnden har. Många nya medarbetare behövs de närmaste tio åren för att möta både befolkningsutvecklingen och pensionsavgångar. Konkurrensen om kompetent personal på hela arbetsmarknaden är hård och många branscher efterfrågar personal. Därutöver finns kompetenskrav inom social barnvård som måste vara uppfyllda för att bedriva myndighetsutövningen. Sveriges kommuner och regioner, SKR, har med anledning av arbetsförsörjningen tagit fram nio strategier för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att bli en attraktiv arbetsgivare genom att

- Använda kompetensen rätt
- Förlänga arbetslivet
- Rekrytera bredare
- Stärka ledarskapet
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Stödja medarbetares utveckling
- Söka nya samarbeten
- Utnyttja tekniken smart
- Öka heltidsarbetet

Med hjälp av dessa strategier bör socialnämnden ta fram en modell för personal- och kompetensförsörjning, innehållande analysmetod för att på kort och lång sikt kunna se hur behoven ser ut inom de olika verksamheterna och yrkeskategorierna. För att kunna följa behoven kan modellen användas i till exempel tertialrapporter till socialnämnden samt i mer långsiktiga mål- och budgetdokument.

Om samsjuklighetsutredningen och huvudmannaskapsutredningen kring personlig assistans i lagen (1993:387) om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade går igenom kommer det påverka bemanningen, arbetsuppgifter kommer att tas från socialtjänsten och läggas på andra huvudmän. Om lagstiftningen ”Ett fönster av möjligheter” träder i kraft kommer detta leda till att bemanningen behöver öka för att möta nya arbetsuppgifter i samband med placering av våldsutsatta och deras barn i skyddat boende.

Barn- och familjeenheten och omsorgenheten

Att anställa och behålla medarbetare med rätt erfarenhet och kompetens är en stor utmaning.

I tertiärrapporter efterfrågas endast sjukfrånvaro. Personalomsättning och antal sökande till aktuella tjänster tillsammans med behov av kompetensutveckling skulle kunna redovisas i dessa rapporter.

Ekonomiska konsekvenser

Att se över socialnämndens personal- och kompetensförsörjning på både kort och lång sikt bör leda till positiva ekonomiska konsekvenser. Fokus bör ligga på att behålla den personal som rekryteras till enheterna genom att vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda löpande kompetensutvecklingsmöjligheter.

Konsekvenser för barn

Barnkonventionens grundprincip enligt artiklarna 3 och 12 barnets bästa ska beaktas i alla beslut som rör barn och alla barn har rätt sin mening och få den respekterad. Det ställs också särskilda kompetenskrav för myndighetsutövning inom social barnavård. För att kunna göra det är det av yttersta vikt att den personal som möter våra barn och unga i de svåra situationer de befinner sig i är kompetent och får möjlighet till kompetensutveckling.

Bilagor

Bilaga 1. Revisionsskrivelse B 2023-06-15 Granskning av Personal- och kompetensförsörjning i Nacka kommun

Bilaga 2. Revisionsrapport 7, 2023 Granskning av personal- och kompetensförsörjning Nacka kommun

Bilaga 3. Förslag till yttrande

Karin Kollberg
Social- och äldredirektör
Stadsledningskontoret

Pernilla Majlöv
Kvalitetsutvecklare, Kvalitet IFO
Barn- och familjeenheten