



Grundläggande
granskning
2017

Socialnämnden

Sammanfattning

I rapporten sammanfattas resultat från granskning av personalens arbetssituation. Granskningens syfte är att undersöka och bedöma förutsättningarna för måluppfyllelsen. De väsentligaste iakttagelserna är följande:

Nämnden har beslutat om prioriterade områden som ska hjälpa till att komma tillrätta med höga sjuktal och hög arbetsbelastning. Genomfört projekt med 6 timmars arbetsdag (mars – aug 2016) har gett positiva effekter för arbetsmiljön och har bidragit till utvecklade arbetssätt. Medarbetare inom myndighetsutövningen erbjuds 35 timmars vecka från och med hösten 2017. Några effekter på sjukfrånvaron har inte kunnat utläsas då projektet pågick kort tid.

Ett processinriktat arbetssätt för aktiviteter/åtgärder har redovisats, både på operativ och strukturell nivå. Sjukfrånvaron har minskat enligt senaste delårsrapport och bedömningar görs om att måluppfyllelse inte kommer att nås i prognosen. Analyser kring effekter av vidtagna åtgärder behöver utvecklas för bedömningar om åtgärderna är tillräckliga.

Vi bedömer att förutsättningar för måluppfyllelsen är tillfredsställande med mindre iakttagelser. Vi rekommenderar nämnden att intensifiera arbetet med att minska sjukfrånvaron för att nå måluppfyllelse.

Måluppfyllelse

Personalens arbetssituation



Bedömningen grundas enligt följande

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

Personalens arbetssituation 2017

Granskning	Resultat
Mål/måluppfyllelse	<p>Nämnden redovisade brist på socionomer, hög arbetsbelastning och ökande sjuktal inom myndighetsutövningen (främst område barn, ungdom, vuxen) i senaste årsredovisningen. I delårsrapporten, aug 2017, redovisas minskad sjukfrånvaro och bedömningar görs om att måluppfyllelse inte kommer att nås för helåret i prognosen.</p>
Aktiviteter/åtgärder	<p>Nämnden har beslutat om prioriterade områden som ska hjälpa till att komma tillrätta med höga sjuktal och hög arbetsbelastning. Det handlar bland annat om att främja möjligheter till återhämtning och stimulera till nya arbetssätt. Nyckelområdena är rekrytering, introduktion samt arbetsmiljö. Förvaltningen har gått från vikariat till tillsvidareanställningar och rekryteringssituationen har kunnat förbättras. Förvaltningen arbetar mera med övergripande strukturerad introduktion till nyanställda samt med individuella introduktionsplaner vid respektive arbetsplats. Under närmaste sexmånadersperioden kommer medarbetare att erbjudas 35 timmars arbetsvecka i myndighetsutövningen. Antalet tillfällen för enskild ärendegenomgång med närmaste chef utökas fr o m hösten 2017. Chefer har ett nära samarbete med HR. Genom tidig upptäckt kan man tillsammans stötta en enskild medarbetare för att minska risken för sjukfrånvaro. Samtliga medarbetare som är sjukskrivna har en rehabiliteringsplan.</p>
Projekt 6 tim arbetsdag	<p>Genomförandet och utvärdering av projektet 6 timmars arbetsdag ledde till att medarbetarna nu erbjuds 35 timmars arbetsvecka (se ovan). Resultaten visade på förbättringar i arbetsmiljön och att det till viss del bidrog till att man prövat nya effektivare arbetssätt. Projektet pågick under för kort tid (mars-aug 2016) för att kunna utläsa eventuella effekter på sjukfrånvaron.</p>

Personalens arbetssituation 2017

Granskning	Resultat
Riskbedömningar	Vid förändringar i verksamheten ska riskbedömningar genomföras. Mall för dokumentationsstöd finns upprättad. Kontinuerliga riskbedömningar i verksamhetsutövandet görs vid tillfällen för fördelning av ärenden, ärendegenomgångar, teamträffar, medarbetarsamtal samt vid arbetsplatsträffar enligt uppgifter. Några exempel på dokumentation från nämnda tillfällen har inte förevisats.
Systematiskt arbetsmiljöarbete	<p>Undersökning av arbetsmiljön sker kontinuerligt via medarbetarsamtal, skyddsronder, arbetsplatsträffar, risk – och konsekvensanalyser etc. Utifrån vad som framkommer i undersökningarna åtgärdas eventuella brister. Det som inte går att åtgärda omedelbart hanteras via handlingsplan. Av den framgår vad som ska åtgärdas, vem som är ansvarig samt när åtgärden ska vara genomförd. Uppföljningar av handlingsplaner tidsätts inom ram för ordinarie budgetuppföljningar.</p> <p>Resultat från uppföljningar föredras för berörda medarbetare och fackliga representanter. Förfarandet följer rutinen för informationer vid händelser som besparingsåtgärder/ effektiviseringsinsatser.</p>
Återrapport	Uppföljningen av handlingsplaner på strukturell nivå görs i nämnden och följer gängse rapporteringsrutin. Aktiviteter som exempelvis projekt, med grund i nämndbeslut, utvärderas och återredovisas i nämnd.