



Vård- och omsorgsnämnden

Sammanträdesdatum

17 juni 2021

Paragraf

§ 10

Diarienummer VON-2021/320.109

Revisionsrapport: Granskning av rekrytering och bemanning inom vård och omsorg - remissvar

Vård- och omsorgsnämndens beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2021-05-10, överlämnas till Huddinge kommuns revisorer som svar på revisionsskrivelsen Granskning av rekrytering och bemanning inom vård och omsorg.

Sammanfattning

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att bedöma om vård- och omsorgsnämnden har säkerställt att rekryterings- och bemanningsprocessen inom vård- och omsorgsverksamheten sker på ett likartat sätt och i enlighet med gällande rutiner. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2020.

Revisionen har överlämnat rapporten till kommunstyrelsen och nämnderna för yttrande senast 30 juni 2021 och för kännedom till kommunfullmäktige.

Granskningen har synpunkter inom tre områden:

- ansvarsfördelning och rutiner
- arbetsmiljön för vikarierna
- hur vikarierna uppfattar Huddinge kommun som arbetsgivare.

Förvaltningen har genomfört en del åtgärder och planerar att vidta ytterligare åtgärder för att säkerställa att rekryterings- och bemanningsprocessen fungerar. Projektet för bättre bemanning inom socialförvaltningens egen regi arbetar med att förtydliga ansvarsfördelningen, processer och rutiner. Förvaltningen har förtydligat chefernas arbetsmiljöansvar för bland annat intermittent anställda vikarier i den vidarefördelning som görs inom kommunen. Vikariernas uppfattning om Huddinge kommun som arbetsgivare kommer att undersökas, med start sommaren 2021.

Överläggning

I ärendet yttrar sig Karl Henriksson (KD) och Niklas Bougt (V). Därefter förklaras överläggningen avslutad.

Protokollsanteckningar

Niklas Bougt (V) anmäler protokollsanteckning för Vänsterpartiet, se bilaga till detta protokolls § 10.



Vård- och omsorgsnämnden

Sammanträdesdatum

17 juni 2021

Paragraf

§ 10 forts.

Diarienummer VON-2021/320.109

Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorer

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning, Pekka Pöljö



Huddinge kommun
Vård- och omsorgsnämnden
2021-06-17

Protokollsanteckning

Ärende 10

Revisionsrapporten ger en tydlig bild av hur verksamheten och bemanningsbehovet ser ut. Förvaltningens svar på de frågor som revisionerna menar att förvaltningen bör arbeta med ger en bild av att arbete som krävs är på väg. Det finns från Vänsterpartiets sida en förståelse på ett stort ökat behov av bemanning under 2020 varför vissa åtgärder inte hunnits implementeras och vi ser positivt på att detta nu är på gång. Vi vil särskilt lyfta behovet om att stärka tydligheten kring arbetsmiljöansvar då bemanning har en stark påverkan på arbetsmiljön både för bemanningspersonal och befintlig personal.

I revisionsrapporten ser vi dock flera orosmoment som inte adresseras varken av tjänsteutlåtandet från förvaltningen eller revisorerna. Det finns en önskan från de anställda att enheterna skall få större kontroll på vilka som täcker upp luckor genom en egen bemanningspool. Detta skulle leda till ökad kontinuitet samt minskat dubbelarbete men även en tryggare miljö för våra äldre. Vi ser även att antalet övertidstimmar för ett normalår (2019) uppgick till över 9000 och fyllnadstimmar uppgick till nästan 11 000 för äldreomsorgen. Det här sätts då i perspektiv på och visar på en underbemanning och behov av flera heltidstjänster samtidigt som den borgliga budgeten leder till hyvlingar inom SÄBO i kommunen istället. Ekvationen med dessa siffror och den fakta som finns går inte ihop med påståendet att Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Niklas Bougt



Handläggare
Johanna Berglund
08-535 31267
Johanna.Berglund@huddinge.se

Vård- och omsorgsnämnden

Revisionsrapport: Granskning av rekrytering och bemanning inom vård och omsorg – remissvar

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2021-05-10, överlämnas till Huddinge kommuns revisorer som svar på revisionsskrivelsen Granskning av rekrytering och bemanning inom vård och omsorg.

Sammanfattning

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att bedöma om vård- och omsorgsnämnden har säkerställt att rekryterings- och bemanningsprocessen inom vård- och omsorgsverksamheten sker på ett likartat sätt och i enlighet med gällande rutiner. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2020.

Revisionen har överlämnat rapporten till kommunstyrelsen och nämnderna för yttrande senast 30 juni 2021 och för kännedom till kommunfullmäktige.

Granskningen har synpunkter inom tre områden:

- ansvarsfördelning och rutiner
- arbetsmiljön för vikarierna
- hur vikarierna uppfattar Huddinge kommun som arbetsgivare.

Förvaltningen har genomfört en del åtgärder och planerar att vidta ytterligare åtgärder för att säkerställa att rekryterings- och bemanningsprocessen fungerar. Projektet för bättre bemanning inom socialförvaltningens egen regi arbetar med att förtydliga ansvarsfördelningen, processer och rutiner. Förvaltningen har förtydligat chefernas arbetsmiljöansvar för bland annat intermitterant anställda vikarier i den vidarefördelning som görs inom kommunen. Vikariernas uppfattning om Huddinge kommun som arbetsgivare kommer att undersökas, med start sommaren 2021.

Beskrivning av ärendet

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att bedöma om vård- och omsorgsnämnden har säkerställt att rekryterings- och bemanningsprocessen



inom vård- och omsorgsverksamheten sker på ett likartat sätt och i enlighet med gällande rutiner. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2020.

Revisorernas sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att vård- och omsorgsnämnden inte har säkerställt att rekryterings- och bemanningsprocessen inom vård- och omsorgsverksamheten sker på ett likartat sätt och i enlighet med gällande rutiner. Revisorerna anser att rutiner och samarbete mellan enheterna och Bemanningscenter behöver stärkas för att säkerställa att rutinerna fungerar på ett tillfredsställande sätt när det gäller rekrytering och bemanning av timanställda.

Revisionen genomfördes under 2020 när Bemanningscenter tog över ansvaret för vikarier inom särskilda boenden för äldre och hemtjänsten i egen regi. Det innebär att alla rutiner och processer inte var på plats och inte heller blivit fullt ut implementerade.

Granskningen har synpunkter inom tre områden

- ansvarsfördelning och rutiner
- arbetsmiljön för vikarierna
- vikariernas uppfattning om Huddinge kommun som arbetsgivare.

Förvaltningens synpunkter

Bemanningscenter ansvarade tidigare för att bemanna funktionshinderområdets verksamheter vid korttidsfrånvaro. Under 2020 tog Bemanningscenter över ansvaret för att rekrytera vikarier och bemanna korttidsfrånvaro inom hemtjänst och särskilda boenden för äldre inom egen regi, samtidigt som pandemin drabbade äldreomsorgen och funktionshinderområdet hårt.

När äldreomsorgens verksamheter gick över till Bemanningscenter ökade beställningarna av vikarier snabbt. Det berodde dels på att äldreomsorgens verksamheter är större, dels på att sjukfrånvaron ökade med en ökad smittspridning och nya restriktioner. I januari 2020 tog Bemanningscenter emot 588 beställningar, i december 2020 då man tog emot 4949 beställningar – en ökning med 841 procent. Äldreomsorgen står nu för ungefär 75 procent av beställningarna till Bemanningscenter.

Bemanningscenter hade periodvis en mycket hög arbetsbelastning under 2020 och för att klara uppdraget fick man öka antalet bemanningsassistenter och rekryterare. Bemanningscenter fick under pandemins första fas också stöd från övriga kommunen genom att tjänstemän från socialförvaltningen och andra förvaltningar gick in och arbetade som rekryterare och bemanningsassistenter.

Organisationen växte snabbt och rutiner som fungerat med normalt inflöde av beställningar och för de väsentligt mindre verksamheterna inom funktionshinderområdet fick snabbt ses över. Nya processer och arbetssätt togs fram samtidigt som man utbildade chefer och beställare i nya arbetssätt och system och tog emot vikarierna. Arbetet med att implementera nya rutiner och processer pågår fortfarande, framförallt på enheterna.



I ett särskilt projekt arbetar Egen regi för att förbättra bemanningen. Projektet ska bidra till att brukare och kunder får insatser av god kvalitet genom att bemanningen präglas av hög kontinuitet och kunniga medarbetare. Egen regi ska också vara en attraktiv arbetsgivare för vikarier. Projektet omfattar hela processen; från grundbemanning på enheterna, rekrytering av vikarier och företrädesrätten, till beställning och uppföljning av vikarier. I projektet arbetar egen regis stab tillsammans med Bemanningscenter, enheterna och HR-enheten med att revidera och ta fram nya processer och rutiner, klargöra ansvarsfördelningen samt med att identifiera frågor som behöver lösas för att skapa förutsättningar för en bättre bemanning.

Bemanningscenters uppgift är att rekrytera vikarier, bemanna vid korttidsfrånvaro och rekrytera semestervikarier. Med en centraliserad vikariehantering får Egen regi en större likvärdighet i bemötandet av vikarierna till exempel när det gäller introduktion, lön, möjligheter att få pass och månadsvikariat. Som framkommer i revisionen finns det många önskemål från enhetscheferna och alla kommer inte att kunna tillgodoses.

Förvaltningens svar på revisorernas rekommendationer redovisas nedan.

Ansvarsfördelning och rutiner

Ansvarsfördelningen mellan Bemanningscenter och verksamheterna dokumenteras. Vi menar att man här kan använda sig av ett serviceavtal för att tydliggöra de olika rollerna.

Egen regi kommer att förtydliga ansvarsfördelningen mellan Bemanningscenter i enheterna i de processer och rutiner som finns i ledningssystemet, så att det följer den struktur för styrning som förvaltningen arbetar efter i övrigt.

Rutiner för rekrytering och bemanning av timvikarier tas för alla verksamheter.

Rutinen för särskilda boenden och Bemanningscenter kommer att utökas och omfatta alla verksamheter inom egen regi. Under en tid med hög arbetsbelastning bedömde egen regi att det skulle gå snabbare att ta fram samarbetsrutiner med den största verksamheten först, för att sedan komplettera rutinen med det som särskiljer för de olika verksamheterna. Det är ett arbete som pågår nu.

Rutiner finns för uppföljning mellan enheterna och Bemanningscenter när det gäller hur rekrytering och bemanning fungerar.

Att Bemanningscenter och enheterna gemensamt följer upp hur rekryteringen och bemanningen fungerar är ett viktigt utvecklingsområde, både i det löpande arbetet och på en mer övergripande nivå. Båda dessa perspektiv finns med i de processer som nu tas fram. I rutinen för de särskilda boendena och Bemanningscenter finns också ett avsnitt om samverkan.

Tydliggöra vem som ansvarar för de olika delarna i introduktionen av timanställda och hur det ska dokumenteras.

Projektet för bättre bemanning kommer särskilt att utreda hur ansvaret för introduktion av vikarier ska fördelas.



Kommunen har idag inte något lämpligt IT-stöd för dokumentation kring vikarierna, det gäller så väl den löpande dokumentationen som dokumentation av introduktionsutbildning och kompetens. Detta kommer att utredas vidare av förvaltningen.

I flera av egen regis verksamheter krävs att vikarien har delegering för uppgifter inom hälso-och sjukvård för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Förvaltningen delar inte synen att problemet med delegering har uppstått under den tid som Bemanningscenter har ansvarat för vikarierna. Det har även tidigare funnits strukturella problem på grund av tidigare omorganisation och stor personalomsättning bland sjuksköterskor. Nu pågår ett arbete med att implementera den nya processen och förslag till förbättringar utreds.

Arbetsmiljö för vikarier

Bemanningscenter och enheterna klargör hur de ska säkerställa en god arbetsmiljö även för timanställd personal.

I blanketten för vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter till enhetschef har förvaltningen gjort ett förtydligande om i de fall en medarbetare helt eller delvis utför arbetsuppgifter på en annan än den enhet medarbetaren är anställd på ska mottagande chef samverka i frågor som rör medarbetarens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Detta berör exempelvis timvikarier, rehabpersonal, sjuksköterskor och praktikanter. Alla enhetschefer kommer att få en uppdaterad vidarefördelning från sina sektionschefer.

I rutinen för särskilda boenden och Bemanningscenter (som kommer att omfatta alla verksamheter) finns också ett avsnitt som beskriver just ansvarsfördelningen för arbetsmiljön.

Vikariernas uppfattning om Huddinge kommun som arbetsgivare

Ta fram rutiner för att följa upp även hur de timanställda uppfattar Huddinge kommun som arbetsgivare.

Förvaltningen har lyft frågan till kommunstyrelseförvaltningen. En förvaltningsövergripande arbetsgrupp kommer att utreda hur kommunen ska undersöka vikariernas uppfattning av kommunen som arbetsgivare.

Följa upp hur semestervikarierna uppfattat Huddinge kommun som arbetsgivare

Egen regi planerar att följa upp hur semestervikarierna uppfattar Huddinge kommun som arbetsgivare med start sommaren 2021.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Förvaltningens förslag till beslut innebär inga ekonomiska eller juridiska konsekvenser.



Lotta Wigen
Socialdirektör

Malin Svahn Schenström
Verksamhetschef

Bilagor

1. Revisionsskrivelse: Granskning av rekrytering och bemanning inom vård och omsorg
2. Revisionsrapport: Granskning av rekrytering och bemanning inom vård och omsorg

Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorer
Kommunstyrelsen
Kommunstyrelsens förvaltning, Pekka Pöljö