

Kallelse till sammanträde med Vård- och omsorgsnämnden

Datum och tid: 2021-10-20, klockan 16:00

Plats: Sahlin-Möller Stadshuset, Eslöv

Förhinder anmäls till Helena Nilsson, helena.nilsson2@eslov.se, 0413-621 71

Ordförande

Tony Hansson (S)

1. Val av protokolljusterare

- 2. Ekonomisk månadsrapport 2021 (VoO.2021.0002)** Johanna Elfsberg, chef ekonomi och administration *16:00*

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Ekonomisk månadsrapport för september 2021
- Ekonomisk månadsrapport september 2021

- 3. Yttrande över kommunrevisionens granskningsrapport av kommunens hantering av riktade statsbidrag (VoO.2021.0267)** Johanna Elfsberg, chef ekonomi och administration, Lennart Jönsson, redovisningsekonom *16:20*

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; yttrande gällande hantering av riktade statsbidrag
- Missiv. Kommunrevisionens granskning av kommunens hantering av riktade statsbidrag
- Revisionsrapport. Kommunrevisionens granskning av kommunens hantering av riktade bidrag

- 4. Yttrande över kommunrevisionens granskning av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten (VoO.2021.0250)** Negar Jalilpour, verksamhetschef funktionsnedsättning *16:35*

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Yttrande över kommunrevisionens granskningsrapport av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten
- Missiv. Kommunrevisionens granskning av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten
- Granskningsrapport. Kommunrevisionens granskning av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten

5. **Välfärdsteknologisk plan för vård- och omsorgsnämnden 2021-2022 (VoO.2021.0121)** Ann-Britt Lind, utvecklingschef, Lone Mathiasson, utvecklingsledare
16:50

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Välfärdsteknologisk plan för vård- och omsorgsnämnden 2021-2022
- Förslag till Välfärdsteknologisk plan 2021-2022

6. **Yttrande över motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun (VoO.2021.0195)** Sofia Persson, verksamhetschef äldreomsorgen *17:10*

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Yttrande över motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom vården
- Kommunfullmäktiges beslut §84, 2021. Remittering av motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun
- Motion. Remittering av motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun

7. **Yttrande över motion från Fredrik Ottesen (SD) m.fl. om att införa språkkrav i välfärden (VoO.2021.0200)** Sofia Persson, verksamhetschef äldreomsorgen

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Yttrande över motion från Fredrik Ottesen (SD) m.fl om att införa språkkrav i välfärden
- Kommunfullmäktiges beslut § 85, 2021 Remittering av motion från Fredrik Ottesen (SD) m fl om att införa språkkrav i välfärden
- Motion. Remittering av motion från Fredrik Ottesen (SD) m fl om att införa språkkrav i välfärden

8. **Sammanträdestider för vård- och omsorgsnämnden 2022 (VoO.2021.0290)**

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Sammanträdestider för vård- och omsorgsnämnden 2022

9. Val av ledamot och ersättare till Rådet för Hälsa och Trygghet (VoO.2021.0284)

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Val av ledamot och ersättare till Rådet för hälsa och trygghet

- 10. Information från verksamheten (VoO.2021.0031)**
- Josef Johansson,
förvaltningschef, Ingrid
Westerlund,
verksamhetschef hälsa
och bistånd

11. Borttagen på grund av sekretess (VoO.2021.0006)

Borttagen på grund av sekretess

12. Anmälningar för kännedom

- VoO.2021.0247-2 Förvaltningsrätten i Malmös avgörande avseende överklagat beslut om ekonomiskt bistånd
- VoO.2021.0276-1 Överklagan avseende beslut om ekonomiskt bistånd
- VoO.2021.0277-1 Överklagan avseende beslut enligt SoL
- VoO.2021.0280-1 Överklagan avseende beslut om ekonomiskt bistånd
- VoO.2021.0291-1 Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens beslut § 170, 2021 Remittering av förslag till riktlinjer för resor och möten

- VoO.2021.0298-1 Överklagan avseende beslut om ekonomiskt bistånd
- VoO.2021.0250-3 Kommunstyrelsens beslut § 207, 2021. Yttrande över revisionsrapport "Granskning av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten

Ekonomisk månadsrapport 2021

2

VoO.2021.0002

2021-10-15

Johanna Elfsberg

+4641362168

johanna.elfsberg@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; Ekonomisk månadsrapport för september 2021

Ärendebeskrivning

Förvaltningen har upprättat en ekonomisk månadsrapport för september 2021 innehållande resultatrapport, driftredovisning och verksamhetsmått. Kommentarer till ekonomiskt utfall baseras på de siffror som redovisas samt information från budgetuppföljning med enhetschefer och statistik över beslutade insatser från myndigheten.

Beslutsunderlag

Ekonomisk månadsrapport för september, daterad den 15 oktober 2021

Tjänsteskrivelse, daterad den 15 oktober 2021

Beredning

Resultatet för september i förhållande till budget ligger på -10,2 mnkr (-7,9 mnkr, delårsresultatet). Nämnden har äskat 13,6 mnkr i delårsrapporten för Covid-19-relaterade kostnader samt 3 mnkr gällande ökat försörjningsstöd.

I ”Delårsrapport för Eslövs kommun inklusive kommunkoncern 2021” (KS.2021.0004) har vård- och omsorgsnämnden blivit beviljade följande medel för 2021:

13,6 mnkr Covid-19 2021

3 mnkr Försörjningsstöd

1,5 mnkr Valfärdsteknologi.

0,25 mnkr nystart Karidal

0,15 mnkr felaktiga utbetalningar (FUT)

Dessa medel på totalt 18,5 mnkr är inkluderat i redovisat resultat.

Äldreomsorgen redovisar ett resultat på -10,2 mnkr fördelat 2,6 mnkr på vård-och omsorgsboende, -11,5 mnkr på hemvården, 0,2 mnkr på rehab och -2,4 för

Vård och Omsorg

Postadress: 241 80 Eslöv | Besöksadress: Stadshuset, Gröna torg 2

Telefon: 0413-620 00 | E-post: vard.och.omsorg@eslov.se | www.eslov.se

sjuksköterske-enheten. Ett visst överskott redovisas på externa placeringar inom äldreomsorgen, 0,9 mnkr.

Inom vård –och omsorgsboende varierar resultatet från 1,5 mnkr på Ölycke till -1,5 mnkr på Gjutaregården. Ölyckes överskott är förväntat då enbart 14 platser av 20 är öppna.

Hemvården hade i snitt 383 brukare med omvårdnadsinsatser under 2020. Snittet under 2021 ligger på 404 brukare. För september redovisas 418 brukare.

Myndigheten redovisar ett underskott på 4,3 mnkr, vilket kan härledas till volymökningen. Inom hemvården varierar resultatet mellan de geografiska områdena, från -0,1 mnkr i Norr till -3,7 mnkr i Ytter.

Sjuksköterske-enheten har stora kostnader gällande bemanningspersonal, 10,7 mnkr.

Verksamhet funktionsnedsättning har ett positivt resultat på 4,2 mnkr. Personlig assistans ökar sitt underskott till -4,0 mnkr. LSS-boendena redovisar ett sammantaget överskott på 2,8 mnkr. Daglig verksamhet har ett överskott på 0,9 mnkr. Barn- och ungdomsverksamheten har en volymökning inom tillsyn och korttidsvistelse och redovisar ett underskott på 0,8 mnkr. Socialpsykiatri redovisar nu ett positivt resultat på 0,4 mnkr. Övergripande finns pottor och vakanta tjänster som generar ett överskott på 4,9 mnkr.

Socialtjänsten över 18 år redovisar ett resultat på -2,2 mnkr. Både LVM-dygn och dygn i skyddat boende ligger över budgeterad nivå. Även boendegruppen har ett negativt resultat, -0,9 mnkr.

Enheten för ekonomiskt bistånd redovisar ett resultat på -6,5 mnkr. Försörjningsstöd ligger 7,2 mnkr över budgeterad nivå. Intäkter från Migrationsverket ligger 2,3 mnkr under budgeterad nivå. Kostnader gällande bl.a. lokalhyra, IT och tolktjänster ligger för närvarande under budgeterad nivå.

Centralt redovisas ett överskott på 4,6 mnkr.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden beslutar att godkänna upprättad ekonomisk rapport för september 2021 och översända den till kommunstyrelsen.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Handläggare

Carl-Josef Johansson
Förvaltningschef

Johanna Elfsberg
Ekonomisk och administrativ chef

EKONOMISKT BISTÅND	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September
Antal nya ärenden ekonomiskt bistånd	35	36	45	48	57	53	33	44	42
Antal avslutade ärenden	24	48	41	49	35	56	32	54	69
Avslutade med avslutsorsak arbete	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avslutade med avslutsorsak studier	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antal hushåll som beviljats ekonomiskt bistånd	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antal pågående ärenden	551	562	621	572	543	557	493	489	532
Antal ärenden, ej registrerad händelse innevarande månad	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antal beviljade beslut	584	504	621	572	543	557	493	489	532
Antal avslagsbeslut	215	209	235	211	233	240	199	189	210
Kostnad, beviljat ekonomiskt bistånd	3 968 082 kr	3 329 396 kr	4 224 628 kr	3 678 653 kr	3 587 524 kr	3 678 746 kr	3 265 574 kr	3 613 481 kr	3 785 242 kr
Genomsnittskostnad per hushåll									
Boendegruppen, antal kontrakt	140	145	145	144	140	126	128	123	124
Hushållets storlek									
MIGRATION									
Intäkt, migrationsverket (schablon)	-820 855	-776 310	-959 615	-734 400	-524 540	-1 569 908	-568 712	-685 140	-893 660
Intäkt, migrationsverket (eftersökning)	-98 896	0	0	-241 269	0	0	0	0	-65 910
Bosatta									
Anvisade									
BUDGET -OCH SKULDRÅDGIVNING									
Antal nytillkomna ärenden:	15	7	25	10	12	14	6	10	
Antal avslutade ärenden:	0	0	0	0	0	0	0	0	
Antal skuldsaneringsansökningar:	3	3	1	4	2	5	4	3	
Beviljade skuldsaneringar:	2	2	2	2	4	3	1	1	
DÖDSBOANMÄLAN									
Antal dödsboanmälningar	1	1	3	2	3	3	2	2	3

Månadsrapport Vård och Omsorg

2021-10-15

Personalnyckeltal jan 2021-aug 2021

Andel heltidsanställda

Anställning	Timavlönade	- 50 %	51 - 74 %	75 - 99 %	100 %	Total
Övriga	-	-	2,6%	71,1%	26,3%	100,0%
Tillsvidareanställda	-	1,4%	2,3%	16,6%	79,7%	100,0%
Timavlönade	100,0%	-	-	-	-	100,0%
Visstidsanställda	-	-	10,1%	44,9%	44,9%	100,0%

Fördelning utbildad personal i %

sep-21

Andel utb personal	ÄO	Tillsvidare	96,2%
Andel utb personal	ÄO	Visstid	33,0%
Andel utb personal	LSS	Tillsvidare	95,4%
Andel utb personal	LSS	Visstid	54,1%
Andel utb personal	Totalt	Tillsvidare	95,9%
Andel utb personal	Totalt	Visstid	42,5%

Hälsotal VoO 2021	
Månad	Hälsotal %
Januari	87,6
Februari	89,2
Mars	89,6
April	90,3
Maj	90,4
Juni	91,1
Juli	94,2
Augusti	92
September	91,9
Oktober	
November	
December	

90,7

Hälsotal VoO 2020	
Månad	Hälsotal %
Januari	90,2
Februari	89,6
Mars	90,1
April	91,1
Maj	90,5
Juni	91,5
Juli	93,1
Augusti	91,4
September	89,2
Oktober	90,2
November	89,8
December	89,3

90,5

Timavlönade aug-21	
Antal timavlönade utan ledsagare/avlösare	397
Antal timavlönade med ledsagare/avlösare	484

Arbetade timmar av timavlönade (med och utan ledsagare/avlösare) aug- 21			
Antal timavlönade	257	Antal timavlönade inkl ledsagare/avlösare	303
Arbetade timmar	16189,7	Antal arbetade timmar inkl ledsagare/avlösare	19 217,80
Arbetade tim i snitt	62,9	Arbetade timmar i snitt inkl ledsagare/avlösare	63,4

**Yttrande över kommunrevisionens
granskningsrapport av kommunens hantering
av riktade statsbidrag**

3

VoO.2021.0267

2021-10-07

Carl-Josef Johansson

+4641362748

josef.johansson@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; yttrande gällande hantering av riktade statsbidrag

Ärendebeskrivning

Eslövs kommuns förtroendevalda revisorer har i granskning av riktade bidrag bedömt att kontrollen över hanteringen av riktade bidrag kan stärkas. Det finns ett etablerat arbetssätt inom de granskade nämnderna men arbetet behöver systematiseras. Detta för att minska risken för en personberoende hantering och tydliggöra ansvarsfördelningen.

Revisorerna önskar svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av vad som framkommit i granskningen och de rekommendationer som lämnas. För var och en av rekommendationerna ska svar lämnas om vilka åtgärder som kommer att vidtas och när åtgärderna kommer att vidtas. Svar senast den 9 november 2021.

Beslutsunderlag

Missiv. Kommunrevisionens granskning av kommunens hantering av riktade statsbidrag, daterad den 9 augusti 2021

Revisionsrapport. Kommunrevisionens granskning av kommunens hantering av riktade bidrag, daterad augusti 2021

Tjänsteskrivelsen, daterad den 8 oktober 2021

Beredning

Eslövs kommuns revisorer har granskat om kommunen har en tillräcklig kontroll över hanteringen av riktade statsbidrag, från identifiering av möjligheten att söka bidrag till återrapportering av utförda prestationer och eventuell återbetalning. I granskningen besvarades följande frågor:

- Har nämnderna/styrelsen tillräckliga rutiner för identifiering av vilka riktade statsbidrag som finns att söka inom respektive område?
- Har nämnderna/styrelsen ändamålsenliga rutiner för att söka och återsöka riktade statsbidrag?

- Säkerställer nämnderna/kommunstyrelsen att de riktade statsbidragen används på ett ändamålsenligt sätt?
 - Sker det tillräcklig återrapportering till kommunstyrelsen och ansvarig nämnd?
 - Återspeglar redovisningen av medlen hur statsbidragen använts och vilka satsningar som de kopplats till.
- Säkerställer kommunstyrelsen sitt övergripande ansvar vad gäller hanteringen av statsbidrag?

Den sammanfattande bedömningen är att kontrollen över hanteringen av riktade bidrag kan stärkas. Det konstateras att det finns ett etablerat arbetssätt inom de granskade nämnderna men att arbetet behöver systematiseras för att säkerställa en ändamålsenlig hantering samt förebygga risker för en personberoende hantering. Bidragen står för en väsentlig del av nämndernas budget vilket kräver ett systematiskt arbetssätt. Mot bakgrund av granskningens iakttagelser lämnas nedan rekommendationer.

Kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden, barn- och familjenämnden och gymnasie-och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- Fastställa en process för hanteringen av bidragen i sin respektive nämnd.
- En processkartläggning är planerad hösten 2021 för att säkerställa att relevanta statsbidrag rekvireras inom utsatt tid samt att nämnden får information om relevanta statsbidrag som en del av budget- och bokslutsrapporten.

Därtill rekommenderas vård- och omsorgsnämnden att:

- Upprätta en årlig sammanställning över vilka bidrag som har sökts i verksamheterna.
- En årlig sammanställning av statsbidrag 2022, inklusive tilltänkt användningsområde, har inkluderats i ramyttrandet för 2022. Vidare kommer en återkoppling av rekvirerade statsbidrag för 2021 samt bokförda kostnader bifogas årsbokslut 2021.
- Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.
- Delegationsordningen kommer att justeras för att inkludera ansökan av statsbidrag och EU-bidrag. Ett beslutsärende planeras i nämnden hösten 2021.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden antar förvaltningens förslag till yttrande som sitt eget och översänder detta till kommunrevisionen.

Beslutet skickas till

Kommunrevisionen

Josef Johansson
Förvaltningschef

Johanna Elfsberg
Ek/adm chef

2021-08-09

Revisionen

För yttrande till:

Kommunstyrelsen

Vård- och omsorgsnämnden

Barn- och familjenämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningen

För kännedom till:

Kommunfullmäktige

Granskning av kommunens hantering av riktade statsbidrag

Eslövs kommuns förtroendevalda revisorer har i granskning av riktade bidrag bedömt att kontrollen över hanteringen av riktade bidrag kan stärkas. Det finns ett etablerat arbetssätt inom de granskade nämnderna men arbetet behöver systematiseras. Detta för att minska risken för en personberoende hantering och tydliggöra ansvarsfördelningen.

Kommunstyrelsen rekommenderas att:

- ▶ Se över behovet av att ta fram kommunövergripande riktlinjer för hanteringen av riktade statsbidrag.

Kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden, barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Fastställa en process för hanteringen av bidragen i sin respektive nämnd.

Därtill rekommenderas vård- och omsorgsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Upprätta en årlig sammanställning över vilka bidrag som har sökts i verksamheterna.
- ▶ Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.

Barn- och familjenämnden rekommenderas att:

- ▶ Säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återsäkras.
- ▶ Stärka den interna kontrollen avseende redovisning av riktade bidrag.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.
- ▶ Säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återsäkras.
- ▶ Stärka den interna kontrollen avseende redovisning av riktade bidrag.

Revisorerna önskar svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av vad som framkommit i granskningen och de rekommendationer som lämnas. För var och en av

rekommendationerna ovan ska svar lämnas om vilka åtgärder som kommer att vidtas och när åtgärderna kommer att vidtas. Svar önskas senast den 9 november 2021.

På uppdrag av Eslövs kommuns revisorer

Gunilla Gulam
Ordförande revisionen

Eslövs kommun

Granskning av kommunens hantering av
riktade statsbidrag



Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
1.1. Bakgrund.....	4
1.2. Syfte och revisionsfrågor	4
1.3. Genomförande och avgränsning	4
1.4. Ansvarig nämnd	4
1.5. Revisionskriterier.....	4
2. Granskningsresultat	6
2.1. Omfattning av riktade bidrag	6
2.2. Identifiering och beslut att söka	6
2.3. Användning av bidragen.....	8
3. Bedömningar och rekommendationer	12
Bilaga 1 - Källförteckning.....	15
Bilaga 2 - Sammanställning av bidrag	16

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Eslövs kommun genomfört en granskning kring kommunens hantering av riktade bidrag. Granskningen har undersökt om kommunen har en tillräcklig kontroll över hanteringen av riktade bidrag, från identifiering av möjligheten att söka bidrag till återrapportering av utförda prestationer och eventuell återbetalning.

Vår sammanfattande bedömning är att kontrollen över hanteringen av riktade bidrag kan stärkas. Vi konstaterar att det finns ett etablerat arbetssätt inom de granskade nämnderna men att arbetet behöver systematiseras för att säkerställa en ändamålsenlig hantering samt förebygga risker för en personberoende hantering. Bidragen står för en väsentlig del av nämndernas budget vilket kräver ett systematiskt arbetssätt. Mot bakgrund av granskningens iakttagelser lämnas nedan rekommendationer.

Kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden, barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Fastställa en process för hanteringen av bidragen i sin respektive nämnd.

Därtill rekommenderas vård- och omsorgsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Upprätta en årlig sammanställning över vilka bidrag som har sökts i verksamheterna.
- ▶ Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.

Barn- och familjenämnden rekommenderas att:

- ▶ Säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporteras.
- ▶ Stärka den interna kontrollen avseende redovisning av riktade bidrag.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.
- ▶ Säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporteras.
- ▶ Stärka den interna kontrollen avseende redovisning av riktade bidrag.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

De riktade statsbidragen har ökat i antal och i ekonomisk omfattning under 2000-talet. Under 2019 fanns det 197 riktade statsbidrag till kommunsektorn med ett värde om cirka 109 miljarder kronor.

Den stora omfattningen av riktade statsbidrag för olika verksamheter ställer höga krav på huvudmännen i form av rutiner, strukturer och kompetens för att hantera bidragen, från identifiering av sökbara bidrag till redovisning och uppföljning. En angelägen fråga är även i vilken utsträckning bidrag kan användas i planerat eller pågående utvecklingsarbete och i vilken mån bidragen styr kommunens prioriteringar. Ytterligare en viktig aspekt att ta hänsyn till är att det i vissa fall förekommer ett krav på medfinansiering från huvudmannens sida.

Mot bakgrund av ovanstående har de förtroendevalda revisorerna beslutat att genomföra en granskning av kommunens hantering av riktade statsbidrag.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om kommunen har en tillräcklig kontroll över hanteringen av riktade statsbidrag, från identifiering av möjligheten att söka bidrag till återrapportering av utförda prestationer och eventuell återbetalning.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Har nämnderna/styrelsen tillräckliga rutiner för identifiering av vilka riktade statsbidrag som finns att söka inom respektive område?
- ▶ Har nämnderna/styrelsen ändamålsenliga rutiner för att söka och återsöka riktade statsbidrag?
- ▶ Säkerställer nämnderna/kommunstyrelsen att de riktade statsbidragen används på ett ändamålsenligt sätt?
 - Sker det tillräcklig återrapportering till kommunstyrelsen och ansvarig nämnd?
 - Återspeglar redovisningen av medlen hur statsbidragen använts och vilka satsningar som de kopplats till.
- ▶ Säkerställer kommunstyrelsen sitt övergripande ansvar vad gäller hanteringen av statsbidrag?

1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen har skett genom intervjuer med utvalda nyckelpersoner (se källförteckning) och dokumentstudier. I granskningen ingår även en stickprovsundersökning där ett antal sökbara riktade statsbidrag inom respektive nämnds verksamhetsområde kontrolleras avseende om bidraget har sökts samt om kommunen ansökte om fullbidragsram.

Granskningen omfattar inte riktade statsbidrag till följd av coronapandemin.

1.4. Ansvarig nämnd

Granskningen avser barn- och familjenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, vård- och omsorgsnämnden. Urvalet har gjorts med utgångspunkt i verksamhetsområdena med flest riktade statsbidrag. Därutöver granskas kommunstyrelsens utifrån uppsiktsplikten och sitt övergripande ansvar.

1.5. Revisionskriterier

Kommunallagen (2017:725)

Enligt 6 kap. 1 § ska styrelsen ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet.

Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten.

De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning

Enligt 1 kap. 4 § ska bokföring och redovisning fullgöras på ett sätt som överensstämmer med god redovisningssed.

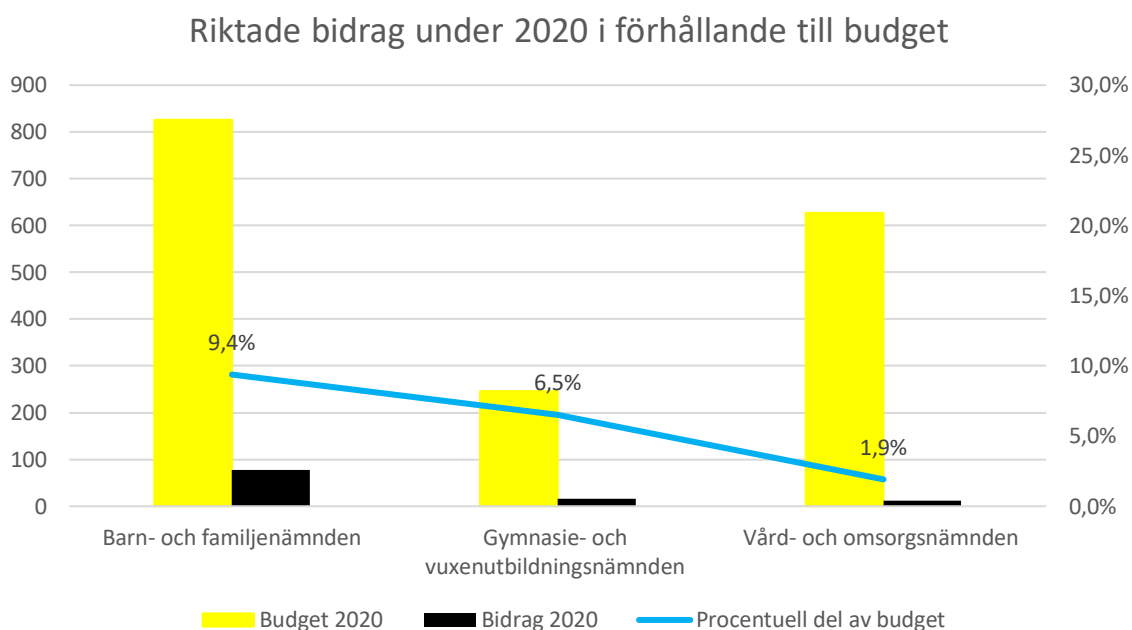
I Rådet för kommunal redovisning (RKR)¹ rekommendation framgår att EU- och statsbidrag ska redovisas enligt det aktuella bidragets villkor och restriktioner. Statsbidrag kan vara generella, riktade eller ges i form av kostnadsersättningar. Kostnadsersättningar är ersättning för kostnader som kommunen har med anledning av en statligt beslutad skyldighet att utföra eller tillhandahålla något.

¹ RKR är normgivande organ inom kommunal redovisning och har till uppgift att utveckla god redovisningssed enligt Lagen om kommunal bokföring och redovisning

2. Granskningsresultat

2.1. Omfattning av riktade bidrag

I nedanstående tabell framgår respektive nämnds budget för 2020 samt summan av de erhållna riktade bidragen under året. Vissa av bidragen inom barn- och familjenämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden utbetalas läsårsvis vilket medför att det finns en viss felmarginal i jämförelsen. Kommunstyrelsen erhöll ett riktat bidrag under 2020. Bidraget avsåg ersättning för merkostnader kopplat till coronapandemin.



Bidragen för 2020 motsvarade 9,3 procent av barn- och familjenämndens budget, 6,5 procent av gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens budget och 1,9 procent av vård- och omsorgsnämndens budget. Se bilaga 2 för en fullständig förteckning över samtliga bidrag inom de tre nämnderna.

Det finns ingen politiskt beslutad målsättning eller uttalat förhållningsätt om hur nämnderna ska förhålla sig till sökbara bidrag. Vid intervju beskriver representanter för kommunledningsförvaltningen att verksamheterna ska söka alla bidrag som ligger i linje med verksamhetens inriktning. En av de intervjuade förvaltningarna beskriver att de har uppfattat det som att nämnderna ska söka samtliga bidrag inom verksamhetens inriktning.

2.2. Identifiering och beslut att söka

Vård- och omsorgsnämnden

Ansvar för identifiering och ansökan av riktade bidrag är fördelat mellan flera tjänstepersoner inom förvaltningens verksamhetsområden. Bidrag identifieras genom SKR:s funktion för sökbara bidrag samt genom representation i olika nätverk. Bidrag bevakas även genom Socialstyrelsens och Migrationsverkets hemsida. Förvaltningschefen fördelar ansvaret för att söka bidragen till ansvarig inom den aktuella verksamheten. Verksamhetschefer sammanställer därefter ansökan som förvaltningens redovisningsekonom eller controllers därefter skickar in.

Förvaltningens redovisningsekonom ansvarar för att sammanställa vilka bidrag som har sökts samt bevakar viktiga datum. Förvaltningen har en sammanställning över vem som ansvarar

för respektive bidrag samt sista datum för återsökning och återrapportering. Det finns ingen dokumenterad rutin eller processbeskrivning för hanteringen av riktade bidrag. Vård- och omsorgsnämndens delegationsordning omfattar inte riktade bidrag.

Barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Ansvar för identifiering och ansökan av riktade bidrag är fördelat mellan flera tjänstepersoner i förvaltningen. Respektive avdelning inom barn- och utbildningsförvaltningen ansvarar för att bevaka vilka riktade bidrag som kan sökas. Merparten av nämndernas bidrag utbetalas av Skolverket. Dessa bidrag bevakas genom Skolverkets statsbidragskalender och nyhetsbrev. Motsvarande gäller för Socialstyrelsen som har en egen statsbidragskalender. Bidrag inom vuxenutbildningen samt från Kulturrådet bevakas av två särskilt utsedda tjänstepersoner. Förvaltningsekonomen har en samordnande roll i arbetet och stöttar verksamheterna i frågor om riktade bidrag.

Avdelningschefer och verksamhetscontrollers på förvaltningens fyra avdelningar sammanställer underlagen som behövs i ansökan. Kommunen ingår tillsammans med tolv andra skånska kommuner i en samverkan som upprättar gemensamma ansökningar för bidrag till vuxenutbildningen (SSSV). Ansvaret för att upprätta ansökningarna fördelas mellan kommunerna utifrån ett rullande schema.

Barn- och familjenämndens delegationsordning tydliggör vem som kan besluta om ett bidrag ska sökas eller inte. Enligt delegationsordningen får:

- ▶ förvaltningschef besluta om att ansöka om riktade bidrag till ett belopp om högst 20 basbelopp i varje enskilt fall
- ▶ arbetsutskottet besluta om bidrag till ett belopp om högst 40 basbelopp i varje enskilt fall

Samtliga ansökningar inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden undertecknas av förvaltningschefen. Vem som ska underteckna ansökningar inom barn- och familjenämnden styrs av delegationsordningen.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens delegationsordning omfattar inte riktade bidrag. Vid enstaka tillfällen har barn- och familjenämnden beslutat att inte söka ett identifierat bidrag. Ett sådant beslut avsåg bidrag om lärarassistenter där det bedömdes finnas en för stor osäkerhet kopplat till medfinansiering och rekrytering av nya tjänster. Bidraget har sökts för 2021 men mot bakgrund av osäkerheten kommer förvaltningen inte rekvirera hela den tilldelade ramen.

Det finns ingen processbeskrivning eller dokumenterade rutiner för hanteringen av riktade bidrag. Vid intervju uppges att villkoren och processen för bidragen skiljer sig åt vilket är bakgrunden till att det inte har tagits fram rutiner. Det finns ingen samlad förteckning över ansökningsdatum eller vem som ansvarar för respektive bidrag inom barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Kommunstyrelsen

Det finns ingen central funktion inom kommunen som ansvarar för att bevaka bidrag på en kommunövergripande nivå. Vid intervju uppges att SKR:s lista över sökbara bidrag och myndigheternas nyhetsbrev ger tillräckliga förutsättningar för att identifiera bidragen. Det uttrycks inte finnas något behov av att köpa tjänster för en samlad statsbidragsportal². I SKR:s

² Det finns tjänster som samlar samtliga sökbara bidrag från myndigheter, EU-bidrag, stiftelser osv. Tjänsterna sammanställer även vilka bidrag som har sökts, vem som är ansvarig, och till vilka belopp.

lista över sökbara bidrag framgår att "Tabellen är inte heltäckande, det kan saknas bidrag, det kan finnas bidrag som upphört, ändrat namn eller belopp."

Från och med 2021 framgår större sökbara bidrag inom respektive nämnds verksamhet i kommunens budget. Detta beskrivs vara en del i att stärka planeringen och uppmärksamheten kring bidragen.

2.3. Användning av bidragen

Vård- och omsorgsnämnden

Respektive verksamhetschef ansvarar för att bidragen används i enlighet med villkoren. I samband med att bidraget utbetalas anordnas ett uppstartsmöte för att planera hur bidraget ska användas. Förvaltningens redovisningsekonom påminner verksamhetscheferna när bidragen ska återredovisas och i samband med detta görs en uppföljning av hur bidraget har använts. I förvaltningens sammanställning över samtliga bidrag framgår när respektive bidrag ska återrapporteras. Det finns ingen processbeskrivning som beskriver hur verksamheterna ska följa upp att bidragen används i enlighet med villkoren.

Under 2020 uppgick återbetalning av riktade bidrag inom vård- och omsorgsnämnden till 408 046 kronor. Återbetalningen avser oförbrukat statsbidrag för 2019 års habiliteringsersättning. Bidraget för 2019 uppgick sammanlagt till cirka 2,5 mnkr.

Barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Respektive avdelningschef, rektor eller enhetschef ansvarar för att bevaka att användningen av bidragen överensstämmer med det som framgår av villkoren. Skolverkets bidrag Likvärdig skola beskrivs som ett bidrag med omfattande belopp samtidigt som det finns stort tolkningsutrymme i villkoren för hur det kan användas. Mot bakgrund av detta har nämnden antagit en plan som definierar vilka satsningar som ska göras, hur stor del av bidraget som ska gå till respektive satsning samt vilken skolform som avses. Det finns ingen processbeskrivning som beskriver hur verksamheterna ska följa upp att bidragen används i enlighet med villkoren. Enligt uppgift ska detta göras i samband med uppföljningen och återrapporteringen av bidragen.

Under 2020 gjordes inga återbetalningar av riktade bidrag inom barn- och familjenämnden. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden återbetalade ca. 2,5 mnkr under 2020³. Återbetalningarna avser (tkr):

Statsbidrag för yrkes vux och yrkes SFI	1 902
Statsbidrag för introduktionsprogram	350
DUA – korta jobbspår	136
Jobb för unga	95
Totalt	2 483

Återbetalningarna inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beskrivs ha uppstått genom att utbildningarna inte har kunnat fylla samtliga erbjudna platser. Detta till följd av att personer har anmält sig till en utbildning utan att påbörja den. SSSV (samverkansforumet som upprättar ansökningarna) omfördelar bidraget mellan de tretton kommunerna två gånger per år för att försöka kompensera för volymförändringarna.

³ Sammanlagt erhöll gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ca. 16 mnkr under 2020.

Stickprovsundersökning

Inom ramen för granskningen har tre riktade bidrag granskats. Granskningen avser från ansökan till redovisning av bidraget. Granskarna har tagit del av en sammanställning över samtliga sökta bidrag under 2020, se bilaga 2. Efter sammanställning av iakttagelser från intervjuer och dokumentstudier gjordes ett urval av vilka bidrag som skulle ingå i stickprovsundersökningen. Urvalet gjordes med hänsyn till iakttagelserna och belopp, utbetalande myndighet samt om det är ett nytt bidrag.

Vård- och omsorgsnämnden - Äldreomsorgslyftet

Äldreomsorgslyftet ska stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig till vårdbiträden eller undersköterskor på arbetstid. Kommunen ersätts för de kostnader som uppstår när personalen är frånvarande på grund av utbildningen. Bidraget utbetalas av Socialstyrelsen.

Äldreomsorgslyftet	
Anvisningar för att rekvidera bidraget publiceras	15 juni
Rekvirerades	26 juni 2020
Belopp	1 393 413 kr
Förbrukade medel under 2020	263 492 kr
Återrapporteras senast 15 mars 2021	Återrapporterades 11 mars 2021
Återbetalning	1 129 921 kr

Under 2020 har inga anställda påbörjat utbildning med hjälp av bidraget. I återrapporteringen till Socialstyrelsen framgår att den korta tidsramen omöjliggjorde att initiera, planera, starta och genomföra utbildning. Förvaltningen påbörjade en kartläggning av utbildningsbehovet inom förvaltningen och det fanns inga personer som skulle hinna studera färdigt till undersköterska under bidragsperioden.

Vård- och omsorgsnämnden har rekviderat 10,2 mnkr för 2021. Vid tidpunkt för granskningen genomför 24 personer en utbildning till undersköterskor parallellt med det ordinarie arbetet.

Granskarna har tagit del av ett utdrag ur huvudboken som visar vilka kostnader som har redovisats på projektkoden för bidraget. Summan överensstämmer med uppgifterna i återrapporteringen till Socialstyrelsen.

Barn- och familjenämnden – Kvalitetssäkrannde åtgärder

Bidraget för kvalitetssäkrannde åtgärder riktas mot förskola, fritidshem och pedagogisk omsorg. Bidraget ska syfta till kvalitetssäkrannde åtgärder och kan användas till kostnader för personal i verksamheterna eller åtgärder som höjer kompetensen hos förskollärare, fritidspedagoger och barnskötare. Bidraget utbetalas av Skolverket.

Kvalitetssäkrannde åtgärder	
E-tjänst för ansökan av bidrag öppnade	15 januari 2020
Rekvirerades	6 februari 2020
Belopp	1 723 239 kr
Förbrukade medel under 2020	1 723 239 kr
Återrapporteras senast 2 november 2020	Återrapporterades 28 oktober 2020
Återbetalning	0 kr

Nämnden rekviderade full bidragsram⁴. Bidraget har använts till specialpedagog, biträdande rektor, IKT-pedagog samt en pedagog med ansvar för kreativt lärande. Därutöver har bidraget använts till föreläsningar, seminarium och kollegiala nätverksträffar med fokus på undervisning och implementering av läroplanen.

160 000 kr av bidraget har fördelats till fristående huvudmän i kommunen. Enligt Skolverkets hemsida kan bidraget bara sökas av kommuner, men pengarna kan användas för åtgärder både inom kommunala och fristående förskolor och fritidshem.

I utdraget från huvudboken framgår att 1,53 mnkr har redovisats på projektkod. Avvikelsen uppges bero på att det finns kostnader som inte har redovisats på projektkod och att dessa kostnader eventuellt är redovisade på förvaltningens enheter.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden – Korta jobbspår.

Bidraget utbetalas av delegationen för unga och nyanlända till arbete (DUA) och syftar till att skapa utbildningsinsatser hos arbetsgivare med akuta rekryteringsbehov. Bidraget skapades mot bakgrund av covid-19 pandemins konsekvenser för arbetsmarknaden.

Korta jobbspår	
Beviljat bidrag	300 000 kr
Förbrukade medel under 2020 enl. återredovisning till DUA.	163 711 kr
Återrapporteras senast 30 november 2020	Återrapporterades 17 november 2020
Återbetalning	136 000 kr

Bidraget utbetalades den 6 juni 2020. I ansökan till DUA framgår att kommunen planerade för 100 deltagare fördelade på 5 utbildningsomgångar inom vård- och omsorgsarbete. Utbildningen skulle vara 10 veckor lång och genomfördes i samarbete med vuxenutbildningen i Hörs kommun.

Under 2020 deltog 0 personer i satsningen. Sammanlagt förbrukades 163 711 kr under 2020 i form av lönekostnader. I redovisningen till DUA framgår att utbildningen marknadsfördes vid flera tillfällen via Arbetsförmedlingen och aktörer som arbetar med matchning på arbetsmarknaden.

Utdrag från huvudboken visar att 207 360 kr har redovisats på projektkod. Det har därmed varit högre kostnader för bidraget än vad som återredovisades till DUA. Återbetalningen av oförbrukade medel borde därför varit 92 640 kr istället för 136 000 kr.

Återrapportering till nämnden av bidrag

Vård- och omsorgsnämnden

Det görs ingen samlad redovisning till nämnden över samtliga erhållna bidrag. Det har förekommit att riktade bidrag har diskuterats inom ramen för den månadsvisa ekonomiska uppföljningen.

Barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

I nämndernas interna kontrollplaner för 2019 utgjordes ett av kontrollområdena av att nämnden skulle få uppföljning av erhållna statsbidrag. I redovisningen av den interna kontrollen framgår:

- ▶ information om de olika bidragen
- ▶ hur bidragen har använts

⁴ Myndigheterna fastställer hur mycket bidrag som respektive kommun kan ansöka om/rekvrirera. Kommunerna kan därefter välja om de vill rekvrirera hela beloppet eller delar av det.

- ▶ eventuell återbetalning
- ▶ om bidraget finns att söka nästkommande år

Vid intervju framkommer att nämnderna har uttryckt en önskan om att kunna följa hur bidragen används. Mot bakgrund av detta har en årlig uppföljning, motsvarande den i interna kontrollen, införts i nämndernas årsplanering. Statsbidragen för 2020 redovisades för nämnderna i mars respektive april 2021. Därutöver får nämnderna löpande uppföljning om sökta bidrag via anmälda delegationsbeslut. Ledamöterna har möjlighet att ställa frågor om de riktade bidragen i samband med de ekonomiska månadsuppföljningarna under sammanträdena.

Kommunstyrelsen

Det finns inga övergripande processbeskrivningar eller riktlinjer för hur kommunens verksamheter ska återrapporera bidragen.

I samband med budgetberedningen informeras kommunstyrelsens presidium om vilka bidrag som kommer tas bort under året samt vilka större bidrag som planeras att sökas inom verksamheterna. Diskussioner om riktade bidrag ingår även i ekonomichefens uppföljningar med förvaltningarna inför delårsrapport och årsredovisning. Diskussionerna under budgetberedningen uppges ge en övergripande bild över vilka bidrag som söks och erhålls av verksamheterna. Kommunstyrelsen får ingen samlad uppföljning från nämnderna om vilka riktade bidrag som har sökts, beviljats och eventuellt återbetalats.

Det har förekommit att nämnder har tilldelats en utökad budgetram för att kompensera för minskade intäkter när bidrag har tagits bort och därmed inte längre går att söka.

Redovisning av kostnader

Vård- och omsorgsnämnden

Samtliga kostnader kopplat till riktade bidrag redovisas på specifika projektkoder.

Barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Kostnader för riktade bidrag bokförs på projektkoder i de fall som den utbetalande myndigheten efterfrågar en detaljerad redovisning. Kostnader kopplat till lärarlönelyftet, karriärtjänster och bidrag till vuxenutbildningen bokförs exempelvis på projektkoder.

Vissa bidrag används till tjänster som delas mellan flera enheter. Dessa redovisas inte på projektkoder då det uppges innebära mycket merarbete till följd av kontofördelningar samt att det varierar från månad till månad hur bidragen används.

Kommunstyrelsen

Enligt intervju ska projektkoder användas i de fall som de utbetalande myndigheterna efterfrågar det. Det finns ingen uttalad rutin om att kostnader inom samtliga riktade bidrag ska redovisas på projektkod.

3. Bedömningar och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning är att kontrollen över hanteringen av riktade bidrag kan stärkas. Vi konstaterar att det finns ett etablerat arbetssätt inom de granskade nämnderna men att arbetet behöver systematiseras för att säkerställa en ändamålsenlig hantering samt förebygga risker för en personberoende hantering. Bidragen står för en väsentlig del av nämndernas budget vilket kräver ett systematiskt arbetssätt.

Nämndernas process för identifiering och ansökning av bidrag finns inte dokumenterat, vilket enligt vår bedömning medför en risk för personberoende hantering. Vi har en förståelse för att ansökningsprocessen skiljer sig åt bidrag emellan. Det är ändå vår bedömning att det finns fördelar med att fastställa processen för hanteringen av bidragen på en övergripande nivå. I nuläget är det inte fullt ut tydligt vem som ansvarar för identifiering av bidrag, att ansökningshandlingarna tas fram, att ansökan skickas in samt vilka kontroller och uppföljningar som ska göras.

Vi bedömer att det är en brist att barn- och familjenämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden inte har en dokumenterad sammanställning som visar vem som ansvarar för respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporteras. En sammanställning skulle enligt vår mening skapa förutsättningar för att kontinuerligt kunna följa arbetet med riktade bidrag samt minska risken för att viktiga datum missas vid exempelvis oväntat personalbortfall.

Däremot bedömer vi att barn- och familjenämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden får en god insyn i de riktade bidragen inom verksamheterna genom de årliga rapporteringarna. Vi konstaterar att motsvarande rapportering saknas för vård- och omsorgsnämnden vilket medför att vi bedömer att nämnden inte har tillräckliga former för uppföljning av bidragen.

Vi konstaterar att det finns en kontinuerlig bevakning av riktade bidrag från bl.a. Skolverket, Socialstyrelsen och Migrationsverket. Nämnderna och styrelsen förlitar sig därvidlag på SKR:s bidragskalender. Vi vill poängtera att dessa bevakningar inte nödvändigtvis ger en heltäckande bild för samtliga bidrag som är möjliga för en kommun att söka. Kommunstyrelsen och nämnderna bör därför beakta risken att kommunen kan gå miste om bidrag de är berättigade till.

Genomförd stickprovsundersökning visar att bidragen har sökts och återrapporteras inom tidsramen. Vår bedömning är att bidragen har använts i enlighet med villkoren. I de fall där endast delar av bidraget har förbrukats bedöms det finnas förklaringar som motiverar agerandet/resultatet. Däremot konstaterar vi att gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har återrapporterat lägre kostnader för bidraget i stickprovsundersökningen än vad som har redovisats på projektkoden. Vidare finns det en osäkerhet i vilka kostnader som är knutna till det granskade bidraget inom barn- och familjenämnden. En tillräcklig ekonomisk kontroll och uppföljning är en del i att säkerställa att verksamheten tar del av den summan som de är berättigade till. Av denna anledning är det vår bedömning att barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden behöver stärka den interna kontrollen i redovisningen av bidragen för att minimera riskerna.

Vård- och omsorgsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens delegationsordning tydliggör inte vem som kan besluta om ett bidrag ska sökas eller inte. Enligt vår bedömning kan de båda nämnderna med fördel inkludera statsbidrag i delegationsordningen för att säkerställa en löpande återrapportering av sökta bidrag.

Revisionsfråga	Svar
Har nämnderna/styrelsen tillräckliga rutiner för identifiering av vilka riktade statsbidrag som finns att söka inom respektive område?	Delvis. Det finns ett etablerat arbetssätt inom de granskade nämnderna men arbetet behöver systematiseras. Nuvarande former för bevakning av riktade bidrag ger nödvändigtvis inte en heltäckande bild över samtliga bidrag som är möjliga för en kommun att söka.
Har nämnderna/styrelsen ändamålsenliga rutiner för att söka och återsöka riktade statsbidrag?	Delvis. Det finns ett etablerat arbetssätt men vi bedömer att processen kan stärkas. Det är en brist att barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden inte har en dokumenterad sammanställning som visar vem som ansvarar för respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporeras.
Säkerställer nämnderna/kommunstyrelsen att de riktade statsbidragen används på ett ändamålsenligt sätt? ▶ Sker det tillräcklig återrapporering till kommunstyrelsen och ansvarig nämnd? ▶ Återspeglar redovisningen av medlen hur statsbidragen använts och vilka satsningar som de kopplats till.	Delvis. Vård- och omsorgsnämnden får ingen samlad redovisning över vilka bidrag som har sökts i verksamheten. Det finns inte en tillräcklig intern kontroll i redovisningen av bidragen inom barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.
Säkerställer kommunstyrelsen sitt övergripande ansvar vad gäller hanteringen av statsbidrag?	Ja.

Kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden, barn- och familjenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Fastställa en process för hanteringen av bidragen i sin respektive nämnd.

Därtill rekommenderas vård- och omsorgsnämnden att:

- ▶ Upprätta en årlig sammanställning över vilka bidrag som har sökts i verksamheterna.
- ▶ Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.

Barn- och familjenämnden rekommenderas att:

- ▶ Säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporeras.

- ▶ Stärka den interna kontrollen avseende redovisning av riktade bidrag.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderas att:

- ▶ Inkludera statsbidrag i nämndens delegationsordning.
- ▶ Säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporeras.
- ▶ Stärka den interna kontrollen avseende redovisning av riktade bidrag.

Eslöv den 9 augusti 2021

Linus Aldefors

EY

Certifierad kommunal revisor

Anna Färdig

EY

Bilaga 1 - Källförteckning

Intervjuer

- ▶ Ordförande kommunstyrelsen
- ▶ Förste vice ordförande kommunstyrelsen
- ▶ Ekonomichef
- ▶ Kommundirektör
- ▶ Förvaltningschef barn och utbildning
- ▶ Förvaltningsekonom barn- och utbildning
- ▶ Förvaltningschef vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ Redovisningsekonom vård- och omsorgsförvaltningen

Dokument

- ▶ Intern kontrollplan med tillhörande uppföljning 2019 för barn- och familjenämnden
- ▶ Intern kontrollplan med tillhörande uppföljning 2019 för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
- ▶ Plan för statsbidraget Likvärdig skola 2021
- ▶ Uppföljning av statsbidrag 2019 och 2020 barn- och familjenämnden
- ▶ Uppföljning av statsbidrag 2019 och 2020 gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
- ▶ Delegationsordning barn- och familjenämnden
- ▶ Budget 2021 samt flerårsplan 2022 till 2025, fullmäktige 2020-12-14
- ▶ Delegationsordning för vård- och omsorgsnämnden, senast reviderad 2020

Bilaga 2 - Sammanställning av bidrag

Barn- och familjenämnden		
Statsbidrag	Erhållet statsbidrag	Bidragsgivare
Skapande skola	Läsår 19-20: 430 tkr Läsår 20-21: 700 tkr	Kulturrådet
Läxhjälp	3 370 tkr	Skolverket
Lågstadiesatsningen	Läsår 19-20: ca 6 537 tkr	Skolverket
Likvärdig skola	17 298 tkr	Skolverket
Specialpedagogik för lärande	Läsår 20-21: 272 tkr	Skolverket
Högskolestudier i specialpedagogik	VT-20: 438 tkr HT-20: 456 tkr	Skolverket
Omsorg på kvällar, nätter och helger	354 tkr	Skolverket
Bättre språkutveckling i förskolan	351 tkr	Skolverket
Kvalitetssäkrande åtgärder	1 723 tkr	Skolverket
Maxtaxa	7 366 tkr	Skolverket
Mindre barngrupper	Läsår 19-20: 9 945 tkr Läsår 20-21: 6 053 tkr	Skolverket
Personalförstärkning inom elevhälsa och specialpedagogik	382 tkr	Skolverket
Stärka insatserna för barn och unga med psykisk ohälsa	331 tkr	Socialstyrelsen
Stärkt bemanning inom den sociala barn- och ungdomsvården	497 tkr	Socialstyrelsen
Insatser inom psykisk hälsa (PRIO)	982 tkr	SKR
Karriärtjänster	VT-20: 1 507 tkr	Skolverket

	HT-20: 1 399 tkr	
Lärlärlönelyftet	VT-20: 3 533 tkr HT-20: 3 747 tkr	Skolverket
Lovskola	312 tkr	Skolverket
Statsbidrag för ensamkommande flyktingbarn	8 242 tkr <i>varav en del avser 2019</i>	Migrationsverket
Lärarassistenter	VT-20: 386 tkr HT-20: 941 tkr	Skolverket
Totalt	77 552 tkr	

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden		
Statsbidrag	Erhållet statsbidrag	Bidragsgivare
Karriärtjänster	VT-20: 374 tkr HT-20: 335 tkr	Skolverket
Lärlärlönelyftet	VT-20: 624 tkr HT-20: 572 tkr	Skolverket
Lovskola	43 tkr	Skolverket
Statsbidrag för skolkostnader asylsökande elever	524 tkr	Migrationsverket
Yrkesförarutbildningen för vuxna	388 tkr	Skolverket
Statsbidrag för yrkes vux och yrkes SFI	5 400 tkr <i>kommer delvis betalas tillbaka</i>	Skolverket
Utbildning inom hälso- och sjukvård	276 tkr	Skolverket
Statsbidrag för introduktionsprogram	3 000 tkr	Skolverket

	<i>varav 350 tkr kommer betalas tillbaka</i>	
Statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning	VT-20: 1 220 tkr HT-20: 712 tkr	Skolverket
Samverkan lärcentrum: webbsvenska och vägledning	696 tkr	Tillväxtverket via Region Skåne
Ung kompetens i Eslöv	1 054 tkr	ESF-rådet
DUA – korta jobbspår	300 tkr <i>varav 136 tkr återbetalades</i>	Delegationen för unga och nyanlända till arbete
Jobb för unga	520 tkr <i>varav 95 tkr förväntas återbetalas</i>	Arbetsförmedlingen
Totalt	16 038 tkr	

Vård- och omsorgsnämnden		
Statsbidrag	Erhållet statsbidrag	Bidragsgivare
Habiliteringsersättning	1 779 tkr	Socialstyrelsen
Utvecklingsmedel för arbete mot våld i nära relationer	261 tkr	Socialstyrelsen
Motverka ensamhet bland äldre och ökad kvalitet i vården och omsorgen om personer med demenssjukdom	1 887 tkr	Socialstyrelsen
God och nära vård	1 964 tkr	Kommunförbundet Skåne
Äldreomsorgslyftet	1 393 tkr	Socialstyrelsen
Välfärdsteknik	498 tkr	Kammarkollegiet
Ny vårdform psykiatri	982 tkr	Sveriges Kommuner och Regioner
Ansökan om ersättning för hemtjänst nyanlända	200 tkr/år	Migrationsverket
Ansökan om ersättning för ekonomiskt bistånd för nyanlända sjuka och funktionshindrade	1 000 tkr/år	Migrationsverket
Ansökan om ersättning för förjärningsstöd för gymnasiestuderna unga	250 tkr/år	Migrationsverket
Ansökan om ersättning för betydande extraordinära kostnader ensamkommande barn	100 tkr/år	Migrationsverket
Ansökan om ersättning för ersättning av vissa initiala kostnader för kvotflyktingar	100 tkr/år	Migrationsverket
Ansökan om ersättning för tomhyror	100 tkr/år	Migrationsverket
Ansökan om ersättning för vårdkostnad, nyanlända	300 tkr	Migrationsverket
Statsbidrag personligt ombud	403 tkr	Länsstyrelsen
Lärlingsersättning	600 tkr	Skolverket
Kompetensutveckling inom hälso- och sjukvård	116 tkr	Kammarkollegiet
Kompetensutv inom schema	40 tkr	Omställningsfonden
Totalt	11 974 tkr	

**Yttrande över kommunrevisionens granskning
av bemanning och kompetensförsörjning inom
vård- och omsorgsverksamheten**

4

VoO.2021.0250

2021-10-07

Negar Jalilpour

+4641362403

negar.jalilpour@eslov.se

Ange beslutsinstans

Förslag till beslut; Yttrande över kommunrevisionens granskningsrapport av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten

Ärendebeskrivning

Eslövs kommuns förtroendevalda revisorer har i granskning av vård- och omsorgsnämndens bemanningsrutiner och kompetensförsörjning bedömt att detta arbete inte sker ändamålsenligt. De brister som framkommer i granskningen är främst att nämnden inte har sammanställt kartläggningar över nuvarande eller framtida kompetensförsörjningsbehov. Nämnden har inte heller en aktuell kompetensförsörjningsplan och det finns en otydlighet kring ansvarsfördelningen för arbetet med kompetensförsörjning.

Beslutsunderlag

Kommunrevisionens missiv, 2021-06-14

Kommunrevisionens granskningsrapport om bemanning och kompetensförsörjning inom vård och omsorgsverksamheten i Eslövs kommun, juni 2021

Beredning

Eslövs kommuns revisorer har granskat kommunens bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten i Eslövs kommun. I granskningen besvarades följande frågor:

1. Har nämnden ändamålsenliga rutiner vad gäller personalbemanning?
2. I vilken grad använder sig nämnden av bemanningsföretag och vilka merkostnader genererar det?
3. Vilka mål och handlingsplaner har arbetats fram för att säkerställa kompetensförsörjning av personal?
4. Hur följs dessa upp?

Den sammanfattande bedömningen är att nämnden inte har säkerställt ändamålsenliga bemanningsrutiner och kompetensförsörjning.

Av de brister som framkommer i granskningen är de främsta att nämnden inte har sammanställt kartläggningar över nuvarande eller framtida kompetensförsörjningsbehov. Nämnden har inte heller en aktuell kompetensförsörjningsplan och bedömningen är att finns en otydlighet kring ansvarsfördelningen för arbetet med kompetensförsörjning.

Vad avser kommunstyrelsens samordnande roll och uppsiktsplikt bedömer kommunens revisorer det som en brist att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att nämnden inte antagit en kompetensförsörjningsplan. En kontinuerlig uppföljning och dialog som utgick från en befintlig plan hade också kunnat undanröja eventuella oklarheter kring ansvarsfördelning och stöd från HR i kompetensförsörjningsarbetet.

Det finns dock ett aktivt arbete avseende bemanning och kompetensförsörjning ute på enheterna inom förvaltningen vilket innebär att förvaltningen arbetar med olika insatser för att tillgodose såväl nuvarande som kommande kompetensförsörjningsbehov.

Granskningen har lyft fram följande rekommendationer gällande vård- och omsorgsnämnden:

- Löpande ta fram samlade kartläggningar utifrån nuvarande och framtida kompetensförsörjningsbehov.
- Ta fram och besluta om en kompetensförsörjningsplan.
- I dialog med kommunstyrelsen tydliggöra rådande oklarheter kring ansvarsfördelning avseende HR-funktioner.

Vård och Omsorg förstår de slutsatser och rekommendationer som granskningen lyfter fram. Vård och Omsorg kommer med anledning av rapporten att kartlägga nuvarande och framtida kompetensförsörjningsbehov samt till vård- och omsorgsnämnden ta fram ett förslag till kompetensförsörjningsplan. Förvaltningen kommer även föra en dialog med HR-avdelningen på Kommunledningskontoret angående förtydligande av ansvarsfördelningen mellan HR-funktionerna och förvaltningen samt behovet av stöd i kompetensförsörjningsarbetet.

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden antar förvaltningen yttrande som sitt eget och överlämnar det till Kommunrevisionen.

Beslutet skickas till

Kommunrevisionen
kommunstyrelsen
Kommunledningskontoret

Carl-Josef Johansson
Förvaltningschef

Negar Jalilpour
Verksamhetschef

2021-06-14
Revisionen

För yttrande till:
Kommunstyrelsen
Vård- och omsorgsnämnden

För kännedom till:
Kommunfullmäktige

Granskning av bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten

Eslövs kommuns förtroendevalda revisorer har i granskning av vård- och omsorgsnämndens bemanningsrutiner och kompetensförsörjning bedömt att detta arbete inte sker ändamålsenligt. De brister som framkommer i granskningen är främst att nämnden inte har sammanställt kartläggningar över nuvarande eller framtida kompetensförsörjningsbehov. Nämnden har inte heller en aktuell kompetensförsörjningsplan, och det finns en otydlighet kring ansvarsfördelningen för arbetet med kompetensförsörjning.

Vi rekommenderar vård- och omsorgsnämnden att:

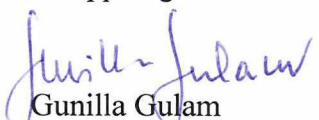
- ▶ Löpande ta fram samlade kartläggningar utifrån nuvarande och framtida kompetensförsörjningsbehov.
- ▶ Ta fram och besluta om en kompetensförsörjningsplan enligt kommunfullmäktiges kompetensförsörjningsstrategi.
- ▶ I dialog med kommunstyrelsen klargöra ansvarsfördelningen avseende HR-funktionen.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- ▶ Fullfölja sin uppsiktsplikt genom att årligen följa upp nämndernas kompetensförsörjningsplaner samt utifrån dessa föra dialog med nämnderna kring deras samlade kompetensförsörjningsbehov.
- ▶ I dialog med övriga nämnder klargöra ansvarsfördelningen avseende HR-funktionen.

Revisorerna önskar svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av vad som framkommit i granskningen och de rekommendationer som lämnas. För var och en av rekommendationerna ovan ska svar lämnas om vilka åtgärder som kommer att vidtas och när åtgärderna kommer att vidtas. Svar önskas senast den 1 oktober 2021.

På uppdrag av Eslövs kommuns revisorer



Gunilla Gulam
Ordförande revisionen

Eslövs kommun

Granskning av bemanning och
kompetensförsörjning inom vård- och
omsorgsverksamheten



Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor	3
1.3. Genomförande	3
1.4. Revisionskriterier.....	4
2. Iakttagelser	6
2.1. Kompetensförsörjningsbehov	6
2.2. Mål, rutiner och planer för kompetensförsörjning	8
2.3. Rekrytering och bemanning.....	13
3. Sammanfattande bedömning	17
Källförteckning	19

Sammanfattning

Den sammanfattande bedömningen är att nämnden inte har säkerställt ändamålsenliga bemanningsrutiner och kompetensförsörjning. Av de brister som framkommer i granskningen är de främsta att nämnden inte har sammanställt kartläggningar över nuvarande eller framtida kompetensförsörjningsbehov. Nämnden har inte heller en aktuell kompetensförsörjningsplan, och bedömningen är att finns en otydlighet kring ansvarsfördelningen för arbetet med kompetensförsörjning.

Gällande användandet av bemanningsföretag ser vi att kompetensförsörjningsbehovet avseende vissa yrkesgrupper, såsom sjuksköterskor, varit välkänt och påtagligt under flera års tid. Vi bedömer inte att det funnits ett samlat kompetensförsörjningsarbete för nämnden. Användandet av bemanningsföretag orsakar påtagliga merkostnader för nämnden och riskerar att påverka verksamhetens kvalitet.

Vad avser kommunstyrelsens samordnande roll och uppsiktsplikt bedömer vi det som en brist att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att nämnden inte antagit en kompetensförsörjningsplan. En kontinuerlig uppföljning och dialog som utgick från en befintlig plan hade också kunnat undanröja eventuella oklarheter kring ansvarsfördelning och stöd från HR i kompetensförsörjningsarbetet.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi vård- och omsorgsnämnden att:

- ▶ Löpande ta fram samlade kartläggningar utifrån nuvarande och framtida kompetensförsörjningsbehov.
- ▶ Ta fram och besluta om en kompetensförsörjningsplan.
- ▶ I dialog med kommunstyrelsen tydliggöra rådande oklarheter kring ansvarsfördelning avseende HR-funktioner.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Fullfölja sin uppsiktsplikt genom att årligen följa upp nämndernas kompetensförsörjningsplaner samt utifrån dessa föra dialog med nämnderna kring deras samlade kompetensförsörjningsbehov.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Covid-19 har från år 2020 gett kommunerna förändrade förutsättningar att bedriva verksamhet och stort fokus läggs på att undvika smittspridning i kommunens verksamheter. Särskilt utsatta grupper observeras inom kommuners verksamhet för vård och omsorg.

Revisionen genomförde under 2020 en granskning avseende krisledningen inom vård- och omsorgsnämnden, där det framkom att det finns en utmaning avseende kompetensförsörjningen av sjuksköterskor. Bemanningsföretag får därför användas i stor utsträckning. Samtidigt konstateras det nationellt att personalomsättning och otillräckliga rutiner avseende bemanning inom vård- och omsorgsverksamheten i hög grad bidragit till smittspridningen, då det i många fall är personalen som spridit smittan vidare.

Kommunens revisorer har därför i sin risk- och väsentlighetsanalys prioriterat att genomföra en fördjupad granskning med fokus på bemanning och kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om vård- och omsorgsnämnden har säkerställt ändamålsenliga bemanningsrutiner och en ändamålsenlig kompetensförsörjning.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Har nämnden ändamålsenliga rutiner vad gäller personalbemanning, med särskild vikt på smittskyddsrutiner? Detta inkluderar även användandet av bemanningsföretag.
- ▶ I vilken grad använder sig nämnden av bemanningsföretag och vilka merkostnader genererar det?
- ▶ Sker kartläggningar av såväl nuvarande som framtida kompetensförsörjningsbehov?
- ▶ Vilka mål och handlingsplaner har arbetats fram för att säkerställa kompetensförsörjning av personal? Hur följs dessa upp?

1.3. Genomförande

Granskningen är genomförd mellan mars till maj 2021. Den grundas på dokumentstudier och intervjuer med ett urval av tjänstepersoner inom såväl vård- och omsorgsförvaltningen som kommunstyrelsens förvaltning. Därtill har vård- och omsorgsnämndens presidium intervjuats. Dokument kring bland annat tidigare och nuvarande kompetensförsörjningsstrategier och planer, rådande personalläge samt kostnader för bemanningspersonal har samlats in och sammanställts.

1.4. Revisionskriterier

1.4.1. *Kommunallagen (2017:725) 6 kap*

Kommunallagens 6 kap 1§ redogör för kommunstyrelsens uppgifter. Där framgår att kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter. Därutöver framgår av 11§ att kommunstyrelsen ska följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning.

Övriga nämnder ska enligt 6 kap 6§ inom sitt ansvarsområde se till att verksamheten bedrivs i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer, samt i enlighet med lagar och författningar som gäller för verksamheten. Nämnderna ska se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett tillfredställande sätt.

1.4.2. *Reglemente för kommunstyrelsen*

I kommunstyrelsens reglemente, reviderat av kommunfullmäktige den 30 mars 2020, framgår att styrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan och har ett övergripande ansvar för utvecklingen av hela den kommunala verksamheten. Kommunstyrelsen leder och samordnar planeringen och uppföljningen av kommunens ekonomi och verksamheter.

1.4.3. *Reglemente för vård- och omsorgsnämnden*

I vård- och omsorgsnämndens reglemente, reviderat av kommunfullmäktige den 30 mars 2020, framgår att nämnden fullgör kommunens uppgifter bland annat inom lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade, socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen som gäller för äldre och handikappade samt psykiskt sjuka.

Det framgår vidare av reglementet att nämnden ska ansvara för att verksamheten inom nämndens område bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnden bör vid fullgörandet av sina uppgifter, på lämpligt sätt och i den omfattning som behövs, samråda med övriga kommunala nämnder och andra myndigheter m.fl. inom sitt verksamhetsområde. Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs på ett också i övrigt tillfredsställande sätt.

1.4.4. *Kompetensförsörjningsstrategi för Eslövs kommun*

Kompetensförsörjningsstrategin är kommunövergripande och antogs av kommunfullmäktige 2018-09-28. Strategin riktar sig mot chefer. Strategin utgår ifrån kompetensförsörjningsmodellen ARUBA (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta). Det finns 16 strategier inom de respektive delarna i ARUBA-modellen, vilka är följande:

Attrahera

1. Eslövs kommun ska erbjuda meningsfulla och stimulerande arbeten med goda anställnings- och arbetsvillkor
2. Arbeta för att dagens studerande är morgondagens medarbetare
3. Marknadsföra Eslövs kommun som arbetsgivare och våra yrken på ett positivt sätt

Rekrytera

4. Arbeta professionellt med rekrytering för goda kandidatupplevelser
5. Arbeta med god introduktion
6. Använda krafter i mångfald

Utveckla

7. Arbeta med kompetensplanering med sikte på framtiden
8. Medarbetare ska få använda sin kompetens, få möjlighet att utvecklas, växa och ta på sig mer ansvar
9. Med fokus på resultat och goda prestationer når vi våra mål
10. Satsa på ledarskap

Behålla

11. Arbeta för en god arbetsmiljö och hälsa som gör att medarbetare trivs och presterar bra
12. Arbeta för att alla känner delaktighet och inflytande
13. Uppmärksamma de goda prestationerna
14. Fortsätta utvecklingen mot större lönespridning så att medarbetare får lön efter uppnått resultat

Avsluta

15. Att avsluta medarbetare på ett professionellt sätt ökar möjligheten till att medarbetare slutar som en god ambassadör för Eslövs kommun
16. Arbeta med kompetensöverföring för att säkra att vi inte förlorar kompetens vid avslut

För var av de 16 strategiska punkterna ovan finns i strategin en utvecklad beskrivning kring vad punkten innebär. Av dokumentet framgår vidare att respektive förvaltning ska arbeta fram en kompetensförsörjningsplan som bygger på denna strategi.

1.4.5. Kommunens handlingsprogram

I kommunens politiska handlingsprogram för 2019-2022 finns fyra inriktningsmål under området "verksamhet och medarbetare":

- ▶ En kommun som genom nyskapande tar till sig nya arbetssätt och ny teknik
- ▶ Attraktiv arbetsgivare
- ▶ Mötet med kommunen ska skapa tillit och vara rättssäkert och effektivt
- ▶ Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten

Inriktningsmålet om attraktiv arbetsgivare har fyra effektmål, som följs upp i kommunens personalbokslut:

- ▶ Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka
- ▶ Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens
- ▶ Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska öka
- ▶ Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god

Det framgår vidare av handlingsprogrammet (s.10) att:

"Samverkan med andra kommuner och aktörer är av stor vikt. Kommunen behöver också göra satsningar på kompetensförsörjning och arbeta aktivt med ledarutveckling. Medarbetarnas delaktighet i arbetsuppgifter, utvecklings- och förändringsarbete ska tas tillvara."

2. Iakttagelser

2.1. Kompetensförsörjningsbehov

Vi har inte mottagit en sammanställning över vård- och omsorgsnämndens övergripande kompetensförsörjningsbehov, varken det nuvarande eller över sikt. Intervjuade HR-funktioner är inte heller medvetna om det gjorts någon kompetenskartläggning inom förvaltningen för att se vilka behov som finns. Intervjupersoner, såsom enhetschefer, uppger dock att de har en god överblick inom sin egen enhet. I sakkontrollen framhålls att förvaltningen i samband med budgetäskande har samlat in verksamhetens behov av personalförstärkning, dock finns dessa behov inte sammanställda.

I intervju med HR framkommer att det finns en kompetensmodul i ett IT-system. Modulen ska vara till stöd för att se vilken kompetens som finns i kommunen och enklare göra sammanställningar kring kompetenstillgång och därmed kompetensbehov inom olika verksamhetsområden. Modulen uppges inte fungera tillfredsställande och har därför inte kunnat användas än. I modulen finns registrerat vilka som är undersköterskor på vård- och omsorgsförvaltningen. Tanken med modulen är att registrera vilken kompetens som finns och vilken som behövs i framtiden.

Vid intervju hänvisas till att Skånes kommuner ska göra en kartläggning av kompetensen inom vård- och omsorgsverksamheten i kommunerna. Arbetet har vid tidpunkten för granskningen inte påbörjats.

2.1.1. Behovskartläggning under pandemin

Vård- och omsorgsförvaltningen har under pandemin arbetat med en kartläggning av aktuell bemanning på de olika enheterna. Kartläggningen vi tagit del av sträcker sig mellan den 17 mars 2020 till den 24 mars 2021, då dokumentet överlämnades. I kartläggningen används fyra olika kategorier med olika färgmarkeringar:

- ▶ *God förmåga*: verksamheten fortsätter i stort sett som normalt
- ▶ *Vissa brister*: verksamheten fortsätter med mindre störningar
- ▶ *Bristfällig*: verksamheten fortsätter bedrivas med stora störningar
- ▶ *Mycket bristfällig*: verksamheten kan bedrivas med stora störningar eller avstannar helt

För i stort sett samtliga enheter har det periodvis förekommit vissa brister under perioden. Flera enheter har haft markeringen "bristfällig" i långa perioder, därav sjuksköterskeenheten och rehabenheten. Sjuksköterskeenheten har därefter övergått till markeringen "mycket bristfällig" fram till och med dokumentets slutdatum vid överlämnande.

2.1.2. Utökning av tjänster

Vård- och omsorgsnämnden tog i december 2020 beslut om en förstärkning av hälso- och sjukvårdsorganisationen motsvarande 7,8 mnkr för sjuksköterskor, specialist-undersjuksköterskor och rehabpersonal. Nämnden beslutade också att höja bemanningen på vård- och omsorgsboendena med 0,04 anställda per plats, vilket motsvarar 6,5 mnkr.

I intervjuer framgår att problematiken ligger i att det inte finns motsvarande tillgång av sjuksköterskor att anställa, vilket innebär att avsatta medel inte kan förbrukas som tilltänkt. Det framhävs även att detta är ett nationellt problem och inte unikt för Eslöv.

2.1.3. Äldreomsorgslyftet

Innehållet i detta avsnitt ingår även i granskning av statsbidrag, genomförd av revisionen under motsvarande period som denna granskning.

Äldreomsorgslyftet ska stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig till vårdbiträden eller undersköterskor på arbetstid. Kommunen ersätts för de kostnader som uppstår när personalen är frånvarande på grund av utbildningen. Bidraget utbetalas av Socialstyrelsen. I faktagranskning framkommer att HR-avdelningen varit behjälpliga i att utforma strategier kring hur statsbidraget ska användas.

Äldreomsorgslyftet	
Anvisningar för att rekquirera bidraget publiceras	15 juni
Rekvirerades	26 juni 2020
Belopp	1 292 413 kr
Förbrukade medel under 2020	263 492 kr
Återrapporteras senast 15 mars 2021	Återrapporterades 11 mars 2021
Återbetalning	1 129 921 kr

Under 2020 hade inga anställda påbörjat utbildning med hjälp av bidraget. I återrapporteringen till Socialstyrelsen framgår att den korta tidsramen omöjliggjorde att initiera, planera, starta och genomföra utbildning. Förvaltningen påbörjade en kartläggning av utbildningsbehovet inom förvaltningen och det fanns inga personer som skulle hinna studera färdigt till undersköterska under bidragsperioden.

Vård- och omsorgsnämnden har rekviderat 10,2 mnkr för 2021. Vid tidpunkt för granskningen genomför 24 personer en utbildning till undersköterskor parallellt med det ordinarie arbetet. Granskarna har tagit del av ett utdrag ur huvudboken som visar vilka kostnader som har redovisats på projektkoden för bidraget. Summan överensstämmer med de uppgifterna i återrapporteringen till Socialstyrelsen.

I faktagranskning framkommer att det finns beslut i kommunen om att enbart tillsvidareanställa utbildade undersköterskor, vilket har bidragit till att ca 95 procent av alla undersköterskor i kommunen har adekvat utbildning. Detta är också något som förklarar varför förvaltningen inte kunde använda en större andel av äldreomsorgslyftets medel under 2020 då dessa enbart fick användas för att vidareutbilda tillsvidareanställd utbildad personal inom äldreomsorgen.

2.1.4. Kompetensförsörjningsbehov avseende sjuksköterskor

I utkast till kompetensförsörjningsstrategi för sjuksköterskeenheter och rehabenheten framgår en problematisering kring nuvarande kompetensförsörjningssituation för enheternas personal (se vidare kring strategin i avsnitt 2.2.4). Av strategin framgår att det finns svårigheter för enheterna att säkra kompetensen av sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Det är också svårt att behålla yrkesgrupperna. Svårigheterna att rekrytera härleds till att det finns få utbildade inom yrkesgrupperna, men också att nyutexaminerade väljer andra arbetsgivare än Eslövs kommun. Vårdtagarna är idag i behov av mer avancerad vård i hemmet än tidigare. Därför är det svårt att erbjuda nyutbildade sjuksköterskor tjänster om det inte finns erfarenhet och kompetens kvar i verksamheten. Detta riskerar att leda till att enheterna inte kan utföra sina uppdrag, vilket kan äventyra patientsäkerheten.

Av intervju framgår att nuvarande enhetschef för sjuksköterskeenheter tillträdde i maj 2019. Redan då var flera sjuksköterskor på väg in i pension och det saknades sjuksköterskor. Det fick användas timanställda för att täcka upp grundbemanningen.

Sjuksköterskeorganisationen är uppdelad i en så kallad husdel och en distriktsdel. I husdelen finns en kväll- och nattorganisation. Det är inom denna del som behovet av sjuksköterskor är som störst, men enligt uppgift saknas sjuksköterskor över lag. Det skulle enligt bedömning behövas runt 30 sjuksköterskor, men vid granskningens tidpunkt fanns enbart 24 tillgängliga sjuksköterskor och tre annonser låg ute. Rekrytering av en sjuksköterska tar enligt uppgift fyra till sex månader, och är därmed en utdragen process. Varje distriktssköterska har i nuläget mellan 20-40 patienter, vilket enligt verksamhetens bedömning är alldeles för mycket.

För att lösa den brist som föreligger tas bemanningssjuksköterskor in (se vidare i avsnitt 2.3.3). Därtill får sjuksköterskor arbeta ensamma vissa dagar, trots att det önskas att det är två sjuksköterskor på plats.

2.1.5. Bedömning

Vår bedömning är att det är en brist att vård- och omsorgsnämnden inte har sammanställt kartläggningar över vare sig nuvarande eller framtida kompetensförsörjningsbehov. Trots att respektive enhet har överblick över sina kompetensförsörjningsbehov bedömer vi inte detta som tillräckligt, särskilt då det för verksamheten sedan en lång tid tillbaka har varit välkänt att vård- och omsorgsverksamheten står inför utmaningar vad gäller kompetensförsörjning (se vidare i avsnitt 2.2.3). Det är dock positivt att förvaltningen löpande följt vilka personalbehov som finns på respektive enhet under pandemin.

Vi ser också allvarligt på de kompetensförsörjningsbehov som föreligger inom sjuksköterskeenheten och rehabenheten, då de riskerar att påverka såväl arbetsbelastningen som patientsäkerheten, vilket också framkommer i enheternas egna beskrivningar.

2.2. Mål, rutiner och planer för kompetensförsörjning

2.2.1. Mål kring kompetensförsörjning

Det finns för vård- och omsorgsnämnden ett inriktningsmål kring attraktiv arbetsgivare, med ett antal tillhörande effektmål. De mål som berör medarbetarna redovisas i nedanstående tabell, med tillhörande indikatorer och senaste resultat, vilket avser 2020. Orange färgmarkering anger när resultatet understiger målet. Ett av effektmålen handlar om andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens. I detta effektmål följs enligt uppgift också upp de rekryteringar där anställning inte kunnat ske, till exempel på grund av att utbildad personal ej sökt tjänsten. För vård- och omsorgsnämnden hamnar utfallet för 2020 på 86 procent, vilket understiger målvärdet på 90 procent.

Inriktningsmål	Effektmål	Indikator	Eslövs kommun		
			VOO	totalt	Mål
Attraktiv arbetsgivare	Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	Mål för mandatperioden 90 % av alla tillsvidarerekryteringar.	86%	77%	90%
		Utbildning/legitimationskrav	100%	90%	90%
		Erfarenhet	86%	87%	90%
	Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	Mål för mandatperioden 100 %. Följs upp i medarbetarenkät	69%	76%	100%
		Hypergenesultat:	88%	90%	100%
	Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska öka	Mål för mandatperioden medelvärde 4 i medarbetarenkäten	4,13	4,22	4
		Hälsotal 95 % - sjukstatistik	89,1	91,4	95
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	OSA-mål?			100
		HME index 83 - medarbetarenkät	82	83	83
	Våra arbetsplatser arbetar efter värderingarna	Mål för mandatperioden medelvärde 4 i medarbetarenkäten	4,24	4,29	4
	Våra chefer är förebilder för värderingarna	Mål för mandatperioden medelvärde 4 i medarbetarenkäten	4,14	4,26	4

2.2.2. Kompetensförsörjningsstrategi för kommunen

Kompetensförsörjningsstrategin beslutades av kommunfullmäktige i september 2018 och redogörs för under avsnitt 1.4.3.

Av intervjuer framgår att det under 2019 hölls en workshop för varje förvaltning där man utifrån den kommunövergripande strategin skulle arbeta vidare lokalt. Detta skulle omsättas i en plan för respektive förvaltning, som skulle tas i nämnden. I intervjuer med HR-chef och kommunchef framkommer att uppföljning ej skett kring huruvida nämnderna och förvaltningarna tagit fram lokala kompetensförsörjningsplaner.

Det finns ingen utförligare beskrivning tillhörande strategin kring hur uppföljning ska ske eller vilket ansvar som ligger på respektive förvaltning.

2.2.3. Kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorgsförvaltningen

Den senaste kompetensförsörjningsplanen som finns tillgänglig för vård- och omsorgsförvaltningen är för åren 2017-2018. Det är inte möjligt att utläsa av planen när den är upprättad eller vem som har beslutat om den. Vid intervjuer uppges att arbetet med planen genomfördes med stöd av HR-strategen. I arbetet med framtagandet av planen genomfördes bland annat workshops med chefer och ledningsgrupp.

Av planen framgår att vård- och omsorgsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare som ska attrahera rätt medarbetare, men också behålla och utveckla dem genom möjligheter till utveckling samt goda anställningsvillkor. Det framgår även att kompetensförsörjning är en av vård- och omsorgsförvaltningens kommande stora utmaningar.

Vid upprättandet av dåvarande plan hade kommunen ett kompetensförsörjningsmål: "Eslövs kommun ska ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 %." Planen upprättades i enlighet med detta mål.

Det finns vidare en aktivitetsplan utifrån områdena i ARUBA-modellen. Inom respektive område har strategier med tillhörande aktiviteter fastställts. Uppföljningen kring aktiviteterna är daterad till att vara genomförda under 2017 eller 2018. Vid sakkontroll uppges att uppföljning har skett i ledningsgruppen samt att nya aktiviteter har initierats. Dock har det inom ramen för granskningen inte framkommit underlag som styrker detta.

I intervju med förvaltningschef framkommer att planen inte längre anses vara aktuell. Att planen inte uppdaterats efter 2018 härleder förvaltningschef till centralisering av HR-funktionen och att det varit mycket att göra. I sakkontroll framkommer dock att HR-funktionen centraliserades redan 2016. Eftersom planen inte är uppdaterad ännu saknas planer för hur förvaltningen ska arbeta framgent med kompetensförsörjningen. Enligt förvaltningschef bör det vara HR-strategens uppdrag att hjälpa förvaltningen hålla samman processen i att ta fram en ny kompetensförsörjningsplan. Vid sakkontrollen framkommer att det finns olika uppfattningar kring var ansvaret för framtagande av kompetensförsörjningsplanen ligger, men att HR kan vara behjälplig med facilitering och att hålla samman processen om förvaltningen initierar och efterfrågar.

2.2.4. Kompetensförsörjningsstrategi för rehab- och sjuksköterskeenheten

Som tidigare nämnt finns det ett utkast till en kompetensförsörjningsstrategi för rehab- och sjuksköterskeenheten, framtagen av enhetschef tillsammans med en arbetsgrupp bestående av controller, HR-konsult och verksamhetsutvecklare inom vård och omsorg. Enligt uppgift påbörjades arbetet med strategin 2019 och färdigställdes i mars 2020, då ett färdigt utkast lämnades in till förvaltningens ledningsgrupp. Anledningen till att strategin inte antagen uppges vara på grund av rådande pandemi. I intervjuer framkommer dock att enheten redan i så hög grad som möjligt arbetar efter innehållet i utkastet. Enligt inskickad dokumentation i samband med faktagranskning har vård- och omsorgsförvaltningens ledningsgrupp återkopplat kring de strategier som är framtagna för att hantera utmaningarna (se nedan).

Vi har inte fått underlag som beskriver huruvida enheterna ska ta fram egna kompetensförsörjningsstrategier och hur detta hänger ihop med det förvaltningsövergripande arbetet. Vi har dock inte fått kompetensförsörjningsstrategier för andra enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen.

Strategin innehåller information om nuläge och utmaningar, strategier för att hantera utmaningarna samt uppföljning. Strategier för att hantera utmaningarna bygger på följande delar:

- 1) *Vara en attraktiv arbetsgivare inom vård- och omsorg:*
 - ▶ Bevaka marknadsmässiga löner
 - ▶ Förlänga arbetslivet: möjligheter till deltid, friskvård och hälsokontroller
 - ▶ Verka för trivsel på den fysiska arbetsplatsen
- 2) *Utbildningsmöjligheter:*
 - ▶ Respektive enhet ska ha en fortbildningsplan
 - ▶ Erbjuda vidareutbildningspaket för sjuksköterskor
- 3) *Arbeta i tvärprofessionella team:*
 - ▶ Ge förutsättningar och stöd för tvärprofessionella team, till exempel genom handledning och grupputveckling
- 4) *Komplettera befintliga yrkeskategorier:*
 - ▶ Införa/utveckla rollen "HSL-undersköterska" i sjuksköterskeorganisationen. Dessa biträder och kompletterar sjuksköterskor och avlastar på så vis. Det innebär samtidigt en karriärmöjlighet för undersköterskor.
 - ▶ Införa/utveckla rollen som rehabassistent inom rehabenheten. Denna biträder, kompletterar och avlastar fysioterapeut, arbetsterapeut och hjälpmedelsassistent.
- 5) *Attrahera studenter*

Uppföljning föreslås ske genom att följa personalomsättningen per år, vilket ska redovisas i verksamhetsberättelser.

Vissa delar av strategin har som tidigare nämnt redan realiserats. Till exempel har enheterna börjat anställa HSL-undersköterskor¹ med lång erfarenhet. Sex HSL-sjuksköterskor börjar inom organisationen den 1 maj 2021 och är vid tiden för granskning under upplärning.

Under 2020 har det också pågått ett arbete kring marknadsmässiga löner och att ge vissa professioner en bättre löneutveckling. Enheterna undersöker även möjligheterna till att förlänga arbetslivet, då de vill behålla de som önskar ett deltidsarbete även efter pension. Enheten undersöker vidare möjligheten att erbjuda vidareutbildningspaket till grundutbildade sjuksköterskor, men har enligt uppgift inte fått klartecken kostnadsmässigt för att genomföra detta.

2.2.5. Organisation och ansvar

HR-avdelningen är placerad under kommunstyrelsen. Avdelningen leds av en HR-chef och består av HR-strateger, HR-konsulter och rekryteringssamordnare. Det finns tre HR-strateger, varav en har ett kommunövergripande uppdrag kring kompetensförsörjning. Uppdraget är till stor del kopplat till det kommunövergripande målet om att vara en attraktiv arbetsgivare. Strategens uppgifter handlar därmed bland annat om rätten till heltid, kommunens marknadsföring och hur de arbetar med rekrytering. Därtill finns fyra rekryteringssamordnare, som alla arbetar mot vård- och omsorgsförvaltningen. Utanför pandemitider uppges dessa medarbetare också frekvent vara ute på olika typer av mässor för att marknadsföra vård- och omsorgsyrsken.

Deras uppdrag består främst i att rekrytera timvikarier till verksamheterna. HR-avdelningen har vidare fem HR-konsulter som arbetar stödjande gentemot förvaltningarna, varav två ska vara riktade mot vård- och omsorgsförvaltningen. Vid tidpunkten för granskningen är dock den ena tjänsten vakant.²

Det finns i den centrala HR-avdelningen inga detaljkunskaper om vård- och omsorgsförvaltningens samlade arbete med kompetensförsörjning eller bemanning. Det finns inte heller kännedom om det gjorts uppföljningar på huruvida förvaltningarna skapat kompetensförsörjningsplaner kopplade till den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen.

Det framgår olika uppfattningar kring var ansvaret för kompetensförsörjningsplanen ligger. Inom vård- och omsorgsförvaltningen hänvisar intervjuade till central HR-funktion, men inom HR uppges att ansvaret ligger på förvaltningen. Vård- och omsorgsnämndens presidium uppges i intervju att kontakten med HR försämrats efter att en centralisering av HR:s mål och arbete skett under de senaste åren.

Enligt uppgift har det nyligen startats upp en grupp med HR-konsult och rekryteringssamordnare på vård- och omsorgsförvaltningen för att se vad som gjorts och vad som görs framöver avseende kompetensförsörjning på respektive enhet. HR-strategen är sammankallande. Vid granskningens genomförande har HR-konsult för vård- och omsorg

¹ HSL står för hälso- och sjukvårdslagen.

² Det framkommer i faktan granskning att just i samband med revisionens genomförande rekryterade vård- och omsorgsförvaltningen den HR-konsult som vikarierar för föräldraledig medarbetare till en chefstjänst inom äldreomsorgen. Detta ledde till ett glapp på några månader innan den föräldralediga medarbetaren kommer tillbaka till arbetet, en lösning som gjorts i samförstånd mellan förvaltningen och HR-avdelningen. De övriga fyra HR-konsulterna anställda inom kommunstyrelsens förvaltning har varit tillgängliga för kvalificerat HR-stöd för förvaltningens berörda chefer.

påbörjat ett arbete i att kartlägga utifrån dialog med enhetschefer på enheter där det är störst brist på arbetskraft, dvs sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

2.2.6. Övriga insatser avseende kompetensförsörjning

I intervjuer lyfts en rad övriga insatser avseende kompetensförsörjning. Det är avdelningarna och enheterna själva som arbetar med dessa, tillsammans med stöd från HR. Insatserna är:

- ▶ Vård- och omsorgscollege. Detta är ett samarbete mellan arbetslivet, skolan och facket inom den privata och offentliga vården och omsorgen i Skåne. Syftet är att ge elever och studerande en modern utbildning som leder till anställningsbarhet med tydliga karriärvägar. Vård- och omsorgscollege Skåne organiseras och administreras genom Skånes Kommuner och finansieras av de lokala VO-collegen. Det finns ett lokalt VO-college för kommunerna Eslöv, Hörby och Höör, där arbetsgivare och utbildnings-anordnare samverkar med fackförbundet Kommunal. Arbetet leds av en lokal styrgrupp där deltagarna representerar arbetsliv och utbildning. Styrgruppen är också länken till Skånes regionala styrgrupp.
- ▶ Praktikplatser erbjuds till de som går vårdutbildning för att få dem intresserade av Eslövs kommun. En vecka om året finns även event för alla som går i årskurs åtta i kommunen för att inspirera till att välja vårddyrket. Detta är ett långsiktigt arbete.
- ▶ Marknadsföringsarbete, till exempel medverkan vid arbetsmarknadsdagar på medicinska fakulteten, för att möta elever som exempelvis läser till fysioterapeut eller sjuksköterska. Det har även varit konferenser med Skånes Kommuner.

I sakgranskning lyfts även ett antal ytterligare insatser fram, som HR-avdelningen bistår med:

- ▶ Arbete med att öka hälsotalen, i syfte att ha friska medarbetare på plats som kan arbeta. HR-strateg och HR-konsulter har utfört ett aktivt arbete med både förebyggande och reaktiva insatser för att minska sjukfrånvaron. Kommunstyrelsen har också en särskild insats som kallas Hälsomiljonen, där pengar är centralt avsatta för förebyggande insatser för att motverka ohälsa. En stor del av dessa medel har, tillsammans med arbetstid av HR-avdelningen, gått till insatser inom vård- och omsorgsförvaltningen.
- ▶ Lönesatsningar för personalgrupper inom vård- och omsorgsförvaltningen (bland annat sjuksköterskor, rehabpersonal och undersköterskor) i ett antal löneöversyner under de senaste åren.
- ▶ Satsning på att öka antal medarbetare som arbetar heltid, där HR-avdelningen avsatt flera resurser som arbetat tillsammans med förvaltningen och fackförbundet Kommunal.
- ▶ HR har under senaste året utvecklat stödet till chefer i annonsskrivande och första urval i rekryteringsprocesser för att underlätta och professionalisera kompetensförsörjningen genom ett förbättrat rekryteringsarbete.
- ▶ Såväl HR-chef som HR-strateg har haft löpande, kontinuerliga diskussioner med förvaltningsledningen om utmaningar, möjligheter och lösningar inom området. De uppfattar att dialogen varit god och har fört arbetet framåt på förvaltningen.
- ▶ HR-samordnarna har tillsammans med förvaltningens avdelningschefer utvecklat en förbättrad process för introduktion och välkomnande av nya vikarier i syfte att minska genomströmningen av antalet vikarier och förbättra attraktiviteten.

2.2.7. Bedömning

Vi bedömer det som en brist att vård- och omsorgsnämnden inte har en aktuell kompetensförsörjningsplan. Vi ser särskilt allvarligt på detta av flera anledningar:

- ▶ Dels har nämnden sedan länge ett välkänt behov av utmaningar vad gäller kompetensförsörjning, särskilt gällande vissa professioner, såsom sjuksköterskor. Därför hade en kompetensförsörjningsplan kunnat vara av stor betydelse för att på ett samlat vis planera resurser och arbeta samlat och systematiskt för en strategisk och långsiktig kompetensförsörjning.
- ▶ Dels har nämnden genom att inte anta en kompetensförsörjningsplan underlåtit att följa den av kommunfullmäktige beslutade kompetensförsörjningsstrategin (se 1.4.4).
- ▶ Slutligen ser vi att det finns en otydlighet kring ansvarsfördelningen avseende arbetet med kompetensförsörjning, där förvaltningen hänvisar till HR och HR hänvisar tillbaka till förvaltningen.

Vi ser dock att det sker ett aktivt arbete avseende kompetensförsörjning ute på enheterna inom förvaltningen, samt att HR-avdelningen bistår i flertalet insatser, vilket innebär att tjänstemännen arbetar med olika insatser för att tillgodose såväl nuvarande som kommande kompetensförsörjningsbehov. Bland annat finns utkast till kompetensförsörjningsstrategi framtaget för sjuksköterskeenheten och rehabenheten. Vi bedömer det dock otydligt hur denna enskilda strategi hänger ihop med hela förvaltningens kompetensförsörjningsarbete och huruvida respektive enhet ska ta fram en egen strategi. Vi bedömer det också som bristfälligt att utkastet varit färdigställt under en längre tid utan att antas.

Vad avser kommunstyrelsens samordnande roll och uppsiktsplikt bedömer vi det som en brist att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att nämnden inte antagit en kompetensförsörjningsplan. Vi bedömer att kommunstyrelsen därmed har brustit i sin uppsiktsplikt. Vi ser dock att det funnits dialog mellan kommunstyrelsens förvaltning (HR-avdelningen) och vård- och omsorgsförvaltningen kring ett antal frågor och insatser kopplade till kompetensförsörjning.

2.3. Rekrytering och bemanning

De rekryteringssamordnare som arbetar mot vård- och omsorgsförvaltningen rekryterar löpande in timvikarier för att säkerställa att det finns en tillgänglig vikariebank. Enheterna gör beställningar till rekryteringssamordnarna som försöker fylla deras behov av personal. Det finns en stående intresseanmälan ute för timvikarier. Det uppges dock att många som får timvikarietjänster saknar utbildning i vårddyrken. Enligt rutin ska en utbildad person som söker en timvikarietjänst kontaktas inom 24 timmar. Enheterna ansvarar själva för introduktion för nyanställda.

Av intervju med verksamhetschefer framgår att de i rekryteringsprocessen är beroende av utbudet av utbildad arbetskraft. Det är många sökande till äldreomsorgen och där finns därmed inga utmaningar gällande kvantiteter i att anställa tillräcklig arbetskraft. Dock uppges i sakkontrollen att de sökande inte alltid är kvalificerade av olika anledningar, vilket minskar omfattningen av sökande som är lämpliga för anställning.

Under hösten påbörjas enligt uppgift rekrytering inför nästkommande sommar. Det uppges finnas en god samverkan mellan kommunikationsenheten, rekryteringsenheten och enhetscheferna. Varje höst görs uppföljning av hur rekryteringen slog ut under sommaren, där det framgår hur många som ansökt till tjänsterna och hur många som anställts.

Under målet "attraktiv arbetsgivare" görs en enkät för att se om förvaltningarna fått sökande med rätt kompetens vid samtlig rekrytering. För vård- och omsorgsnämnden låg utfallet 2020 på 86 procent, vilket är under målvärdet på 90 procent (se tabell i avsnitt 2.2.1).

2.3.1. Bemanningshandbok inom äldreomsorgen

Det finns en bemanningshandbok med ramar och rutiner för bemanning inom äldreomsorgen i Eslövs kommun. Handboken antogs av vård- och omsorgsnämnden 2021-01-20 och riktar sig till medarbetare inom äldreomsorgen. I faktagranskning framkommer att HR-avdelningen varit behjälpliga i utarbetandet av handboken och att syftet med den bland annat är att hitta arbetssätt så att fler personaltimmar utgörs av tillsvidareanställd och utbildad personal, skapa en god arbetsmiljö och en budget i balans.

Handboken innehåller bland annat information om bemanningsprocessen: roller och ansvar, bemanning och planering, schema och schemaläggning, riktlinjer för schemaläggning och en checklista. Handboken är främst orienterad mot kortsiktig planering av bemanning med fokus på praktiska aspekter såsom schemaläggning och samplanering.

I handboken finns en beskrivning av tillvägagångssätt när bemanningskravet inte täcks, det vill säga underkapacitet uppstår. Det anges att det vid god bemanningsplanering endast ska vara i undantagsfall som sådant behov uppstår.

Tillvägagångssättet beskriver att eventuell överkapacitet hos annan enhet ska användas i första hand. Därtill ska önskemål om ledigheter och planerade aktiviteter, såsom utbildningar, värderas för att se om underkapaciteten kan minskas. Därefter sker bemanning utifrån timanställda. Om enheten inte lyckats bemanna på något av dessa sätt övergår ansvaret till chef. Chefen har då möjlighet att bedöma om det finns möjlighet att omdisponera i verksamheten, gå ner på minimibemanning (dvs lägsta möjliga bemanning för att bedriva nödvändig verksamhet) alternativt beordra in personal.

2.3.2. Användning av bemanningsföretag

Användningen av bemanningsföretag rör främst inhyrda sjuksköterskor för sjuksköterskeenheter. Bemanningsundersköterskor har även använts från december 2020 till mars 2021 på grund av ett utbrott av covid-19 på ett äldreboende, där stora delar av personalen sjukskrevs. Undersköterskor från bemanningsföretag har stöttat upp verksamheten inom särskilda boenden, där kohortavdelningar har upprättats (se även avsnitt 2.3.3). I övrigt har det funnits tillräckligt med personal i denna yrkesgrupp.

Den 1 april 2020 började ett nytt avtal för bemanningssjuksköterskor gälla med 38 leverantörer. Avrop skickas vid behov till samtliga, men endast 10 av bemanningsföretagen uppges användas aktivt, då det är dessa som kan bistå med sjuksköterskor. Verksamheten ser helst att en sjuksköterska kan ta hela avropet för att det inte ska vara för många sjuksköterskor som kommer och går. Det uppges vidare i intervju att det finns en ojämn kvalitet avseende bemanningssjuksköterskornas kompetens, och att vissa har fått avslutas på grund av detta.

I intervju uppges att det för många sjuksköterskor kan ses som mer attraktivt att arbeta inom bemanningsföretag än inom den kommunala organisationen. Detta då lön och villkor är bättre inom bemanningsbranschen.³ Detta uppges vara en utmaning för sjuk- och hälsovården. Det

³ Det framkommer i faktagranskning att marknadsmässiga löner regelbundet kartläggs av kommunledningskontoret, framförallt i samband med den årliga löneöversynen. Bilden som framkommer där, och som förs fram i arbetet med löneöversynen av Vårdförbundet, är att Eslövs kommun står sig väl i jämförelsen med såväl skånska kommuner som region Skåne. Däremot delar kommunledningskontoret bilden av att det är viktigt att upprätthålla marknadsmässiga och attraktiva

uppges också finnas en misstanke om de bemanningsföretag som går till konkurrenter som kommunen inte har avtal med för att hämta sjuksköterskor därifrån, vilket anses som problematiskt såväl ur upphandlings- som kvalitetsaspekt.

Av de sammanställningar vi tagit del av kring kostnader för inhyrd vårdpersonal framkommer att kostnaderna år 2020 uppgick till cirka 7,3 mnkr. Mellan januari 2021 och 19 mars 2021 har kostnaderna för inhyrd vårdpersonal uppgått till cirka 4,7 mnkr. Målet är att inte ha några bemanningsföretag alls. Bemanningsföretag är ingen ny företeelse utan har använts även före pandemin.

Av intervju med HR-chef framgår att det inte görs kommuncentrala uppföljningar över kostnader för bemanningsföretag. Kostnaderna som tillkommit under pandemin har redovisats i arbetsgivarutskottet.

2.3.3. Smittskyddsrutiner

Avseende smittspridning uppges i intervjuer att cheferna inom vård- och omsorg arbetar med utbildning i basala hygienrutiner och skyddsutrustning samt att minimera att personal går mellan boenden och enheter. Det finns inte en uppfattning kring att det är vikarier som främst för in smitta i verksamheterna. Vid smittspårning har det framkommit att smitta uppkommit från såväl vikarier som fast anställda, där personalen vid tidpunkten inte uppvisat symptom.

I maj 2020 öppnade en kohortavdelning som bemannades upp med bemanningssjuksköterskor och undersköterskor. Avseende smittskydd uppges kohortavdelningen fungerat väl. Merparten av bemanningspersonalen har trivts och velat stanna under hela avropet, vilket har varit gynnsamt för verksamheten. För varje ny individ krävs det en introduktion till alla system och rutiner, därav har de helst sett en förlängning för de bemanningssjuksköterskor som redan arbetat i verksamheten.

Särskilda demenssjuksköterskor är ansvariga för vaccineringen på särskilda boenden. Arbetet uppges ha fungerat väl, utöver att vaccineringen inte kunnat genomföras snabbt nog på grund av brist på såväl vaccin som läkare från primärvården.

Provtagningen uppges vara det som är mest resurskrävande. I december 2020 genomfördes cirka 250 provtagningar, som vardera tog runt en timme. I snitt uppges arbetet med smittspårning och provtagning inneburit 150–160 timmar per månad för sjuksköterskorna. Detta har också medfört stora kostnader.

2.3.4. Bedömning

Avseende om nämnden har ändamålsenliga rutiner för personalbemanning bedömer vi att sådana finns på plats, då det finns en tydlig rutin för bemanning i bemanningshandbok och det finns rekryteringssamordnare för bemanning av timvikarier. Dock kan vi se att det varit problematiskt att följa handbokens riktlinjer till fullo, då bemanning saknats utifrån rådande rekryteringsproblematik.

Avseende användandet av bemanningsföretag bedömer vi att detta är en brist. Bedömningen grundar vi på att kompetensförsörjningsbehovet avseende vissa yrkesgrupper, såsom sjuksköterskor, varit välkänt och påtagligt under flera års tid och det inte funnits ett samlat kompetensförsörjningsarbete för nämnden. Användandet orsakar påtagliga merkostnader för nämnden och riskerar att påverka verksamhetens kvalitet. Det är också ekonomiska medel

löner och har initierat särskilda satsningar i central löneöversyn under flera år med syfte att behålla och rekrytera sjuksköterskor.

som i ett långsiktigt arbete istället hade kunnat användas för att öka attraktiviteten för sjuksköterskor, till exempel genom i ännu högre grad konkurrenskraftiga löner och arbetsvillkor.

3. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att vård- och omsorgsnämnden inte har säkerställt ändamålsenliga bemanningsrutiner och en ändamålsenlig kompetensförsörjning. Vi grundar vår bedömning på ett antal identifierade brister:

- ▶ Nämnden har inte sammanställt kartläggningar över vare sig nuvarande eller framtida kompetensförsörjningsbehov.
- ▶ Nämnden har inte antagit en aktuell kompetensförsörjningsplan.
- ▶ Det finns en otydlighet kring ansvarsfördelningen för arbetet med kompetensförsörjning.

Gällande användandet av bemanningsföretag ser vi att kompetensförsörjningsbehovet avseende vissa yrkesgrupper, såsom sjuksköterskor, varit välkänt och påtagligt under flera års tid. Vi bedömer inte att det funnits ett samlat kompetensförsörjningsarbete för nämnden. Användandet av bemanningsföretag orsakar påtagliga merkostnader för nämnden och riskerar att påverka verksamhetens kvalitet.

Vad avser kommunstyrelsens samordnande roll och uppsiktsplikt bedömer vi det som en brist att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att nämnden inte antagit en kompetensförsörjningsplan. Vi bedömer att kommunstyrelsen därmed har brustit i sin uppsiktsplikt. En kontinuerlig uppföljning och dialog som utgick från en befintlig plan hade också kunnat undanröja eventuella oklarheter kring ansvarsfördelning och stöd från HR i kompetensförsörjningsarbetet.

Revisionsfrågor	Svar
Har nämnden ändamålsenliga rutiner vad gäller personalbemanning, med särskild vikt på smittskyddsrutiner? Detta inkluderar även användandet av bemanningsföretag.	Ja. Det finns en bemanningshandbok samt rekryteringssamordnare för bemanning av timvikarier. Dock kan vi se att det varit problematiskt att följa rutinerna till fullo, då bemanning saknats på grund av rekryteringsproblematik.
I vilken grad använder sig nämnden av bemanningsföretag och vilka merkostnader genererar det?	Användandet av bemanningsföretag generar påtagliga merkostnader, vilket vi bedömer som en brist – i ljuset av att ett samlat kompetensförsörjningsarbete saknas.
Sker kartläggningar av såväl nuvarande som framtida kompetensförsörjningsbehov?	Nej, inte som vi fått in i dokumentation. Vid tid för granskningens genomförande har en kompetenskartläggning i Region Skåne påbörjats. Kommunen har dock inte gjort någon egen kompetenskartläggning.
Vilka mål och handlingsplaner har arbetats fram för att säkerställa kompetensförsörjning av personal? Hur följs dessa upp?	Det saknas en aktuell kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorgsförvaltningen. Det finns ett utkast framtaget för kompetensförsörjningsstrategi för rehabenheten och sjuksköterskenheten, dock är detta inte antagit trots att det färdigställdes för över ett år sedan. Anledningen uppges vara kopplad till pandemin.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi vård- och omsorgsnämnden att:

- ▶ Löpande ta fram samlade kartläggningar utifrån nuvarande och framtida kompetensförsörjningsbehov.
- ▶ Ta fram och besluta om en kompetensförsörjningsplan.
- ▶ I dialog med kommunstyrelsen tydliggöra rådande oklarheter kring ansvarsfördelning avseende HR-funktioner.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Fullfölja sin uppsiktsplikt genom att årligen följa upp nämndernas kompetensförsörjningsplaner samt utifrån dessa föra dialog med nämnderna kring deras samlade kompetensförsörjningsbehov.

Eslöv den 14 juni 2021

Sara Shamekhi
EY

Emmy Lundblad
EY

Källförteckning

Intervjuade funktioner:

- ▶ Vård- och omsorgsnämndens presidium
- ▶ Kommundirektör
- ▶ Förvaltningschef vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ HR-strateg
- ▶ Rekryteringssamordnare
- ▶ HR-konsult mot vård- och omsorg
- ▶ HR-chef
- ▶ Enhetschef sjuksköterskeenheten
- ▶ Verksamhetschef för äldreomsorgen
- ▶ Verksamhetschef för funktionsnedsättning

Skriftliga svar:

- ▶ Enhetschef för Kärråkra Demensboende avdelning 1 +2 samt Algegårdens dagverksamhet

Dokument:

Organisation och uppdrag

- ▶ Presentation organisationsbild
- ▶ Reglemente för vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ Reglemente för kommunstyrelsen

Planer, strategier och handböcker

- ▶ Kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorgsförvaltningen 2017–2018
- ▶ Kompetensförsörjningsstrategi för rehab och sjuksköterskeenheten
- ▶ Kompetensförsörjningsstrategi Eslövs kommun
- ▶ Bemanningshandbok inom äldreomsorg Eslövs kommun

Kartläggningar

- ▶ Dagens och morgondagens kompetensbehov inom vård- och omsorgssektorn i Skåne
- ▶ Projekt Kartläggning av kompetensförsörjning/kompetensutveckling Skånes kommuner

Personalbokslut och ekonomi

- ▶ Budget 2021 för Eslövs kommun
- ▶ Handlingsprogram 2019-2022 för Eslövs kommun
- ▶ Sammanträdesprotokoll 2020-12-16 vård- och omsorgsnämnden § 106 "Internbudget 2021"
- ▶ Internbudget 2021 (powerpoint)
- ▶ Internbudget 2021 (tabell)
- ▶ Lista över bemanningsföretag
- ▶ Inhyrd vårdpersonal 2020 (excel)
- ▶ Inhyrd vårdpersonal januari 2021 – 19 mars 2021 (Excel)
- ▶ Statusrapport förvaltningar (excel)

- ▶ Personalbokslut 2020
- ▶ Personalbokslut 2019
- ▶ Personalekonomi – ledningsgrupp 2019-01-28
- ▶ Tilldelningsbeslut – Upphandling av bemanningstjänster sjuksköterskor samt arbets- och fysioterapeuter

**Välfärdsteknologisk plan för vård- och
omsorgsnämnden 2021-2022**

5

VoO.2021.0121

2021-10-08

Ann-Britt Lind

+4641362292

ann-britt.lind@eslov.se

Vård- och omsorgsämnden

Förslag till beslut; Valfärdsteknologisk plan 2021-2022

Ärendebeskrivning

Upprättad välfärdsteknologisk plan för Vård och omsorg, verksamhetsåren 2021 – 2022, redogör för mål och syfte men också vilken välfärdsteknik som finns idag och vad som är planerat tillsammans med verksamheten under de kommande verksamhetsåren. Planen visar också vilka volymer av välfärdsteknik som finns i verksamheten, vilket kan vara till hjälp vid måluppfyllelse.

Beslutsunderlag

Förslag till Valfärdsteknologisk plan för vård- och omsorgsnämnden 2021-2022

Beredning

Vård och omsorg står inför stora utmaningar med en åldrande befolkning som kommer att behöva mer av de tjänster som äldreomsorgen idag tillhandahåller. Dessutom en ökad andel patienter/brukare inom HSL, LSS och SOL. Det kommer att medföra ökade kostnaderna i verksamheten och utmaningar i att hitta medarbetare med rätt kompetens. Vi ser även att det gångna året med pandemin har satt sina spår och kraven på digitalisering har ökat.

Med begreppet välfärdsteknik menar vi kunskapen om och användandet av teknik på ett smart sätt för att effektivisera och stödja arbetsprocesserna. Kompetensen hos medarbetarna behöver stärkas och utvecklas så att vi kan stödja användandet av välfärdsteknik. Valfärdsteknik ger både brukare, anhöriga och medarbetare nya möjligheter som underlättar vardagen, höjer livskvalitén och ökar valfriheten. Den stärker även integriteten och underlättar för ett självständigare liv.

Planen redogör för verksamhetens behov, de utmaningar för implementering som vi står inför. Den stödjer sig på kommunens handlingsplan, de politiskt tagna målen och kommunens värdegrund.

Sammanfattningsvis behöver vi utöka digitaliseringen inom Vård och omsorg för att tillgodose de utmaningar vi står inför för att öka kvalitén, valfriheten och för att frigöra resurser.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden beslutar att godkänna upprättad välfärdsteknologisk plan.

Beslutet skickas till

Vård och Omsorg

Josef Johansson
Förvaltningschef

Ann-Britt Lind
Utvecklingschef

VÄLFÄRDSTEKNOLOGISK PLAN VÅRD OCH OMSORG

Plan för utveckling av välfärdsteknik inom Vård och Omsorg i Eslövs kommun 2021 – 2022. Planen ska ge en bild av nuläge och planerad utveckling.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Uppdrag	4
Syfte och mål	4
Vård och omsorgs utvecklingsenhet.....	5
Utvecklingschef.....	5
Utvecklingsledare	5
Systemförvaltare.....	6
Systemadministratör	6
Enhetschef	6
Medarbetare	6
Medborgare.....	6
Fokusområden	7
Trygghet	7
Aktivitet.....	7
Delaktighet	7
Självständighet	7
Ökad effektivitet.....	7
Värdegrund.....	8
Informationssäkerhet	8
Omvärldsbevakning	8
Digital inkludering	9
Kommunikation internt och externt	9
Tillgång till nätverk	10
Avtal	10
Var befinner vi oss idag	11
Införande av nytt verksamhetssystem	11
Wifi.....	11
Städrobot.....	11
Tovertafel och Bikearound JDome.....	11
Informationsskärmar.....	12

2-Faktorsinloggning	12
Appar	12
E-Learning.....	12
Virtual Reality	13
Digitala möten	13
E-tjänst.....	13
Utbyte av IT-arbetsplatser	13
Antal digitala enheter i vår verksamhet.....	14
Kommande utvecklingsarbete.....	15
Lifecare.....	15
E-tjänst.....	15
IT-arbetsplatser.....	15
Hantering av mobila enheter	16
Surfplattor.....	16
Virtual reality.....	16
360-kamera	16
Träffar för att stärka den digitala delaktigheten	16
ErgoNova Gungstolen	16
GPS-klockor	17
Spol- och torktoalett	17
Fallsensorer.....	17
Demensområdet.....	17
Interaktiva skärmar	17
E-Learning.....	18
Smarta enheter	18
Test i liten skala för utvärdering.....	18
Sammanställning av antal välfärdsteknik	19

Sammanfattning

Vård och omsorg står inför stora utmaningar inom en nära framtid. En åldrande befolkning som kommer att behöva mer av de tjänster som äldreomsorgen idag tillhandahåller. Dessutom en ökad andel patienter/brukare inom HSL, LSS och SOL. Det i sin tur kommer att medföra ökade kostnaderna i verksamheterna och utmaningar i att hitta medarbetare med rätt kompetens. Vi ser även att det gångna året med pandemin har satt sina spår och kraven på digitalisering har ökat och att personal och brukare har tvingats att bli mer digitaliserade. Med det som bakgrund ser vi att samhället är föränderligt och klarar förändring.

Med begreppet välfärdsteknik menar vi kunskapen om och användandet av teknik på ett smart sätt för att effektivisera och stödja arbetsprocesserna. Kompetensen hos medarbetarna behöver stärkas och utvecklas så att vi kan stödja användandet av välfärdsteknik. Välfärdsteknik ger både brukare, anhöriga och medarbetare nya möjligheter som underlättar vardagen, höjer livskvaliteten och ökar valfriheten. Den stärker även integriteten och underlättar för ett självständigare liv.

Uppdrag

I kommunens handlingsprogram kan vi läsa att en av de viktigaste uppgifterna när det gäller samhällsservice är socialtjänst och äldreomsorg. En stor del av det ligger i att utveckla verksamheterna med att införa både ny teknik och nya arbetssätt. Målet är att öka kvaliteten och valfriheten men även frigöra resurser.

Kommunens inriktningsmål är bland annat att vara en kommun som genom nyskapande tar till sig nya arbetssätt och ny teknik där engagemang och nyskapande är viktiga värdeord och där uppdraget bland annat är att satsa på digitalisering och nya arbetssätt och på så sätt verka för digitalt innanförskap.

Syfte och mål

Välfärdsteknologiska planens syfte är att dels skapa en samlad bild av nuläge och pågående arbete och dels ge en bild av den planerade utvecklingen med fokus på användarbehovet och medverkan. Planen är utformad i samarbete med verksamheten inom vård och omsorg där de har bidragit med material och information, både muntligt och skriftligt, utifrån vad de har för behov och önskemål.

Målet är att genom modern teknik och smarta tekniska lösningar göra Vård och Omsorg till en mer attraktiv arbetsplats genom bättre, flexiblare och säkrare arbetssätt. Och på samma gång stärka brukarens livskvalitet med hjälp av tekniska lösningar med syfte att förbli trygga, aktiva, självständiga och delaktiga samhällsmedborgare.

Målet är också att genom att införa modern teknik på sikt kunna skapa en god kostnadseffektivitet.

Digitalisering tillåter en effektivare och säkrare informationshantering där aktuell information finns på rätt plats och tid vilket medger bättre underlag för kvalitetsuppföljningar.

Digitalisering av verksamhetens processer säkerställer effektiva informationsflöden och frigör medarbetarens tid för mer värdeskapande och kvalitetshöjande arbete som bidrar till att skapa yrkesstolthet och välbefinnande på arbetsplatsen.

Vård och omsorgs utvecklingsenhet

Utvecklingsarbetet ska främst styras av de politiskt tagna målen.

Utvecklingschefen har ett övergripande ansvar för utvecklingsarbetet. I utvecklingsenheten finns stödfunktioner som utvecklingsledare, systemförvaltare och systemadministratör. I utvecklingsenheten finns även stödfunktioner för verksamhetsutveckling, kvalitetsutveckling och socialt ansvarig samordning.

Utvecklingschef

Utvecklingschef har ett övergripande ansvar för allt utvecklingsarbete inom vård och omsorg. Utvecklingschef rapporterar till ledningsgruppen och till politikerna.

Utvecklingsledare

Utvecklingsledaren ansvarar för att ta fram en årlig plan för välfärdsteknologi. Hen ska delta i kommunens digitaliseringsråd i syfte att samarbeta över förvaltningsgränserna och vara delaktig i olika digitala satsningar som sker inom kommunen. Utvecklingsledaren ska också arbeta nära kommunens IT-avdelning för att förmedla och samarbeta kring teknik som krävs för att utveckla vård och omsorg. Vidare ska utvecklingsledaren delta i nätverk med andra kommuner för att få idéer och inspiration. Hen ska omvärldsbevaka och delta på olika mässor och föreläsningar inom digitaliseringsområdet. Utvecklingsledaren ska leda och vara delaktig i innovation, framtagande och implementering av digitala system och tjänster. Utvecklingsledaren arbetar i nära samarbete med systemförvaltare och systemadministratör för utveckling i vård och omsorgs digitala system.

Systemförvaltare

Systemförvaltare har god kunskaper i våra system och handhar drift och förvaltning tillsammans med kommunens IT-avdelning och leverantörer. Hen arbetar övergripande i systemfrågor och samordnar tjänster i systemet som även rör andra förvaltningar i kommunen. Vidare gör hen upp en plan för utbildning i verksamhetssystemet för att säkerställa att personalen har tillräcklig kunskap för att arbeta i systemet. Systemförvaltaren arbetar i nära samarbete med systemadministratören för att lösa problemställningar i systemen för att säkerställa den dagliga driften. Hen sammankallar till kontinuerliga avstämningar med verksamheten och även till avstämningar med systemansvariga och superanvändare inom förvaltningen. Systemförvaltaren deltar i nätverk för att fånga upp förbättringsområden och tillsammans med utvecklingsledaren arbetar utvecklande inom området.

Systemadministratör

Systemadministratören har goda kunskaper och färdigheter i verksamhetssystemet och andra system som ligger under hens ansvarsområde. Systemadministratören ansvarar för att systemen fungerar så att medarbetarna kan arbeta i dem och deltar aktivt i de utbildningar som systemförvaltaren initierar. Systemadministratören deltar också aktivt i de möten där systemförvaltaren är sammankallande. Hen ska delta i nätverk med andra kommuner som använder sig av samma system som Eslövs kommun. Systemadministratören ska tillsammans med utvecklingsledaren och systemförvaltaren se över vilka förbättringsområden som finns och arbeta utvecklande inom området.

Enhetschef

Enhetscheferna är de som ska hantera de operativa frågorna i det digitala arbetet och ska inneha goda kunskaper och färdigheter om system och välfärdsteknisk utrustning som används i verksamheten.

Medarbetare

För att lyckas med förändringsarbete och införande av smarta och moderna digitala lösningar är det viktigt att engagera medarbetaren och att hen känner sig motiverad. Medarbetaren är en viktig resurs. De digitala lösningarna ska vara ett stöd i medarbetarens vardag. Medarbetaren ska kunna vara delaktig i innovation.

Medborgare

Medborgaren är kommunens kund. Digitaliseringen ska utgå från individens behov och upplevelser och genom att arbeta nära kunden får vi en förståelse för dennes behov. Genom digitala kanaler ska medborgaren enkelt få en överblick över sina ärenden i kommunen och se var i processen det befinner sig.

Fokusområden

Vi tänker att det finns fem fokusområden när vi pratar om välfärdsteknik. Dessa är trygghet, aktivitet, delaktighet, självständighet och ökad effektivitet.

Trygghet

Trygghet är en känsla där vi känner ett välbefinnande och är en förutsättning för att vi ska kunna vara aktiva, delaktiga och självständiga.

Trygghetsskapande teknik kan vara digitala trygghetslarm, fall- och GPS-sensorer m.m. Fysisk närvaro kan ibland vara fördel men kan t.ex. ersättas av fjärrtillsyn nattetid om det skapar mervärde för brukaren.

Aktivitet

Aktivitet innebär utförande av en uppgift eller en handling. Digital utrustning som t.ex. VR-teknik och surfplattor med appar för träning, underhållning och kommunikation kan ge stöd till både fysisk, social och mental aktivitet i ett förebyggande arbete.

Delaktighet

Delaktighet innebär att individen är involverad i sin egen livssituation. Det är av vikt att individen kan ta del av aktiviteter i samhället. Vanliga tjänster så som bankärenden, nyhetsbevakning, försäljning av tåg- och parkeringsbiljetter är idag till stor del digitaliserade. Om man inte har möjlighet att ta del av dessa tjänster så ökar utanförskapet vilket kan leda till ensamhet och isolering.

Självständighet

Självständighet innebär att en individ, så långt det är möjligt, kan och vill ta ansvar för sitt eget liv. Även om en individ är beroende av andras stöd ska individen ändå ha valfrihet och rätt att fatta beslut, inom ramen för vad denne har förmåga att fatta beslut om. Digitala lösningar så som automatiska medicindoserare, mobila trygghetslarm m.m. kan öka känslan av självständighet.

Ökad effektivitet

Utveckling av välfärdsteknik kan förväntas leda till frigörande av resurser, ökad brukarnöjdhet samt kostnadseffektivitet på sikt. Det kräver dock både personella och ekonomiska insatser. Resurser som kan frigöras är t.ex. minskade personalkostnader, minskade kostnader för resor till och från brukare, minskade kostnader för utskifter och dubbeladministration m.m.

Effekter av ovan nämnda resursbesparingar kan vara att frigöra tid för personalen att tillbringa mer tid med brukaren, vilket i sin tur kan leda högre livskvalité för brukaren. De digitala lösningarna kan öka aktivitet och självständigheten och den kan även minska ensamheten.

Värdegrund

Verksamhetens arbete inom området välfärdsteknik ska återspegla kommunens värdegrund. Vi bidrar med vår kompetens och erfarenhet och är inte rädda att testa nya vägar för att utveckla verksamheten. Alla har en roll att spela och vi respekterar varandra i både med- och motgångar. Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde är vår ledstång.

Informationssäkerhet

Eftersom utveckling av välfärdsteknik möjliggör nya potentialer och arbetsprocesser så utmanas traditionella arbetsmetoder och informationshantering. Detta ställer i sin tur höga krav på informationssäkerheten. Information, personuppgifter och andra känsliga uppgifter ska hanteras på ett säkert sätt så att information och den personliga integriteten skyddas.

Utvecklingsenheten ska samarbeta med leverantörer, kommunens IT-avdelning, digitaliseringsstrateg och dataskyddsombud för att minimera de risker digitaliseringen kan medföra. All personal inom vård och omsorg ska ha grundläggande kunskaper om informationssäkerhet.

Omvärldsbevakning

Som en del i digitaliseringsresan är omvärldsbevakning viktigt. Dels för att ta till sig om ny välfärdsteknologi och ta del av nya iakttagelser om till exempel artificiell intelligens. Det är också viktigt att ta del av och nätverka i hur andra kommuner resonerar och arbetar med digitalisering och för att vara en del i detta är öppenhet och samarbete två nyckelord. För att det ska finnas en mottagare av resultatet står verksamhetens behov i fokus inte bara utifrån deras uttalade behov utan också där vi kan se att ny välfärdsteknologi skulle kunna vara av godo och till nytta för personal och medborgare.

Under pandemin har vi fått lära oss att omvärldsbevaka digitalt och det har varit nyttigt men inte alltid så lätt att få till det sociala samtalet och få ”klämma och känna” på de olika tekniska produkterna. Det är en förhoppning av vi fortsättningsvis ska kunna omvärldsbevaka båda digitalt och fysiskt utifrån vilka behoven är.

Digital inkludering

Idag bidrar digitaliseringen till att fler kan vara delaktiga i det digitala samhället. I enlighet med MFD (myndigheten för delaktighet) finns det en grupp människor som inte har möjlighet att ta del av digitaliseringen. Det kan t.ex. handla om digital kompetens eller att man inte tillgång till digital teknik. Det kan också röra sig om ekonomiska faktorer. Då är det positivt om den drabbade har någon närstående som kan vara behjälplig men kommunen har också ett ansvar i att underlätta för digital inkludering.

Diskussionen behöver vara levande på högsta nivå och ner i alla led i kommunen. Vi behöver fundera på hur digitalisering påverkar medborgaren och i mötet med kommunen måste det alltid finnas ett alternativ för dem som känner ett digitalt utanförskap. Vi som kommun behöver också vara behjälpliga i att lyfta medborgarens digitala kompetens och tillhandahålla hjälp och digital teknik i offentliga miljöer.

Kommunikation internt och externt

På grund av pandemin har vi blivit tvungna att bli mer digitala i vårt arbetssätt och det har även ställt krav på de programvaror som används för kommunikation både internt i kommunen men även med externa parter. IT-avdelningen och kommunledningen tittar på andra programvaror än Skype, som inte har samma funktionalitet som t.ex. Teams. Det har också visat sig vara ganska stora problem att ingå i samarbetsytor som externa parter bjuder in till, det kan vara ytor som är skapade i Teams eller Zoom där enda sättet att medverka är att använda sina privata kanaler eftersom det inte finns avtal med leverantörerna i kommunen.

Vård och omsorg har ett stort behov av ett annat, modernare, verktyg som kan användas för samarbets- och delningsytor. Där man kan bygga upp utstickgrupper för grupparbete inom det egna mötet. Det är också väldigt viktigt att ytorna blir lättillgängliga och kan nås från alla sorters enheter. Vi avvaktar kommunledningens beslut i frågan.

Tillgång till nätverk

För att möjliggöra den digitalisering som vi ser att verksamheten efterfrågar erfordras en utveckling/påbyggnad av kommunens nätverk. Nätverket är i första hand byggt för medarbetarnas interna arbete, där det finns hög säkerhet mot exempelvis intrång utifrån. Efterfrågan på smarta digitala enheter är stor men de går inte att sätta i drift i kommunens nät utan att äventyra kommunens interna säkerhet. Vi behöver tänka i ett bredare perspektiv och samtal med kommunledning, IT-avdelning och andra förvaltningar är ett måste för att vi ska kunna förverkliga behovet.

Vi ser även behov av att utöka befintligt nät i våra fastigheter. Idag finns tillgång till wifi i allmänna utrymmen, detta behöver byggas ut så att wifi finns i alla utrymmen. Signalen från accesspunkterna behöver vara så stark att den även når in i brukarnas lägenheter då de bor i någon form av serviceboende eller vård- och omsorgsboende. Vi kommer inledningsvis att starta med att personalen arbetar via 4G-nätet. Vi ser över kostnaderna för utbyggnad under hösten 2021 och utifrån kostnaden tittar vi på hur mycket som är möjligt att bygga ut under 2022.

Vårt mål är att vara mobila och att dokumentationen kan ske direkt i samtal med brukare/klient/patient och att kunna använda hjälpmedel för att kommunicera och stimulera där och då. Vi vill ta till vara den aktuella händelsen som kan ge god effekt både för den enskilde och för personalen.

Avtal

Utvecklingsenheten kommer att ta ett omtag och ta ansvar för alla avtal inom digitalisering i vård och omsorg. På så sätt kommer vi att få bättre översyn och även större möjlighet att utveckla utifrån innehåll i avtalen. Samarbetet och kommunikation med kommunledningskontorets upphandlingsenhet kommer även att bli lättare då en enhet ansvarar för alla digitaliseringsavtal.

Var befinner vi oss idag

Sedan den tidigare välfärdsteknologiska planen togs fram så har en hel del digitalisering skett och upplevelserna och återkoppling har till stor del varit positiva. Dock har något planerat digitaliseringsprojekt med kroppsnära utrustning och arbete i grupp blivit inställt på grund av pandemin.

Införande av nytt verksamhetssystem

Vi har sedan hösten 2019 gått från verksamhetssystemet Treserva till Lifecare. Lifecare är ett modernt system som täcker alla områden inom vård och omsorg och IFO. Nu finns kopplingar mellan alla delar och även möjlighet till ett mer mobilt arbetssätt genom att systemet är byggt på ett sådant sätt att det anpassar sig efter vilken sort enhet du använder, det är alltså fullt möjligt att använda både med surfplattor och smartphone. En del av verksamheten har också möjlighet att använda mobila appar som är byggda i integrering med Lifecare.

Vi räknar med att systemet ska vara helt infört till sommaren 2021, eventuellt med några få mindre restpunkter kvar. Införandet har krävt betydande arbete för alla inblandade och många gånger tvingat verksamheten att tänka om och ändra sitt arbetssätt. I det stora hela ser vi positivt på bytet av system.

Wifi

Vi har gjort satsningar med hjälp av stimulansmedel och erbjudanden om gratis accesspunkter från kommunens IT-avdelning så att alla vård och omsorgs allmänna lokaler har kunnat få wifi.

Städrobot

Med hjälp av digitaliseringsmiljonen via kommunledningskontoret köpte funktionsnedsättning in en robot för dammsugning och våttorkning av golv. Det är samma typ av robot som används i vanliga hushåll. Det har varit svårt att göra en bra utvärdering på grund av att brukarnas behov har förändrats under tiden. Men sammantaget upplever personalen att de har fått mer tid för brukarna när roboten utför en del av deras arbete. Vi avvaktar deras utvärdering för att se om det är något som kan vara aktuellt på fler boenden.

Tovertafel och Bikearound JDome

Under 2019 placerades en Tovertafel och en Bikearound på demensboendet Kärråkra. Utrustningen gav god effekt för brukarna och därför har vi, med hjälp av kommunens överskott, köpt in ytterligare en Bikearound till Bergagården och en till Socialpsykiatri. Med samma medel har vi även köpt in en till Tovertafel som är placerad på Trollsjögården.

Det finns också en mobil variant av Tovertafel, Mobii komiAktiv, som är en interaktiv projektor för golv och bord. Den är idag placerad på Lapplandsvägen 11B.

Informationsskärmar

I ett samarbete med Ebo sattes informationsskärmar upp på de vård- och omsorgsboende som ägs av Ebo. Vi har sedan med hjälp av medel ur kommunens överskott utökat med fler skärmar på Gjutaregården och Bergagården. Idag har alla kommunens vård- och omsorgsboende informationsskärmar och de finns även skärmar på några av LSS boenden. Vi har försett skärmarna med digital fjärrstyrning vilket innebär att man kan skjuta ut information till skärmana från annan plats. De har varit en god tillgång under pandemin där viktiga meddelande och händelser har kunnat läggas ut på skärmarna. Nu pågår ett arbete tillsammans med kommunledningens kommunikationsavdelning för att planera vilken sorts information som ska finnas på skärmarna och vem som ska kunna lägga ut information. Utifrån utvärdering av användandet tas beslut om utökning. Hemvården har också informationsskärm stående på Kvarngatan men har valt en annan lösning.

2-Faktorsinloggning

För att säkra upp informationen vid användandet av appar som är kopplade till verksamhetssystemet så krävs en 2-faktorsinloggning. Kommunen har avtal för att medborgare ska kunna logga in mot kommunens tjänster och de håller även på att jobba med en ny upphandling gällande 2-faktors inloggning för personal som behöver denna typ av inloggning i våra system. Vi har, så länge, löst det med att hyra tjänsten genom vår leverantör av verksamhetssystemet.

Appar

Till vårt verksamhetssystem Lifecare finns två appar, Lifecare mobil omsorg (LMO) och Säbo-appen. LMO används av hemvården och har en direkt koppling till planerings- och utförardelen i verksamhetssystemet. Säbo-appen kan användas av alla typer av boende där brukarens rutiner läggs in och hanteras dagligen. Denna är också direkt kopplad till utförardelen i Lifecare. Apparna används i mobiltelefon med androidsystem.

Det finns en stor vilja att testa och utvärdera olika appar i verksamheten. Vi ställer oss positiva till det men uppmanar verksamheten att tänka på säkerhet och den personliga integriteten och rekommenderar samtal med kommunens dataskyddsombud vid osäkerhet kring användandet.

E-Learning

Med leveransen av verksamhetssystemet ingick även E-Learning i delarna handläggning, utförare och LMO. Det har varit till stor hjälp för personalen i införandet av systemet där de, återkommande, har kunnat träna och testa sig i systemets funktioner.

Virtual Reality

Vi inledde ett projekt ”Hälsa med virtuell verklighet” under början av 2020. Projektets syfte är att använda VR för att motivera och stimulera personer med funktionsnedsättning till ökad rörelse/fysisk aktivitet. Tyvärr satte pandemin stopp för fortsatt arbete med projektet men vi planerar att starta det igen så fort folkhälsomyndigheten och kommunen ger klartecken.

Digitala möten

Under årsskiftet 2019/2020 beviljades utvecklings- och ekonomienheten pengar ur klimtväxlingsfonden för att köpa in utrustning för digitala möten. Utbildning för personalen var planerad och även en förberedelse gällande att se hur många färre arbetsresor som utfördes var klar. Men pandemin ändrade projektet och med hjälp av varandra så har de digitaliserade mötena blivit en vardag utan utbildning. Vi tog också ett helhetsgrepp för HSL verksamheten och köpte in utrustning till dem för att möjliggöra deras digitala mötesvardag.

Så gott som alla möten sker nu digitalt och det har också skett en mognad bland personalen att använda den digitala vägen för möten.

E-tjänst

Vi har gjort en förändring gällande E-tjänsten för synpunkter och klagomål. Den är nu delvis ansluten till verksamhetssystemet vilket innebär att synpunkten eller klagomålet automatiskt hamnar i systemet och går direkt till berörd chef och kan på så sätt få en snabbare hantering. Möjlighet att lämna en mer allmän synpunkt eller klagomål finns också och dessa ärenden går till kommunens Kontaktcenter som sedan skickar ärendet till berörd chef. SAS (socialt ansvarig samordnare) stöttar Kontaktcenter vid behov. Synpunkter och klagomål når man genom kommunens webbplats, det går även att lämna in ett skriftligt ärende via Kontaktcenter.

Utbyte av IT-arbetsplatser

Stor del av vård och omsorgs datorpark var föråldrad och behövdes bytas ut och under 2019 användes en del av stimulansmedlen för detta.

Under 2020 fick vi ta del av kommunens överskott och gjorde en större satsning och kunde då byta ut alla datorer där garantitiden på fyra år hade gått ut. Vi har helt och hållet satsat på bärbart för att vi ser en vinst, både för den enskilde och personalen, att kunna vara mobil i sitt arbetssätt. Det är av stor vikt, att i aktuell stund, kunna dokumentera och ta fram information vilket vi inte har upplevt varit möjligt med stationära datorer. Personalen har istället skrivit stödord på lappar för att vid dagens slut försökt sammanfatta sina anteckningar vid datorn.

Antal digitala enheter i vår verksamhet

Inköp av IT-utrustning sker inte centralt utan varje enhetschef har sin egen budget där inköp ingår. För att få en överblick har vi med hjälp av IT-avdelningen och genom att gå ut med frågor till de olika verksamheterna tagit fram antalet enheter inom vård och omsorg.

IT-avdelningen har ändrat sitt sätt att registrera datorer i sitt system och det har blivit lättare att följa och även se när de är inköpta, vilket är till fördel för att bland annat säkerställa garantitiden. När det gäller surfplattor och telefoner så fungerar inte registreringen lika bra. Men vi tror att införande av MDM-verktyget kommer att göra att vi kommer att ha bättre kontroll framöver. Den verksamhet som idag hanterar många mobila enheter är hemvården och där skulle MDM vara en verklig tillgång på många sätt.

Det finns också ett antal tillsynskameror i verksamheten, både inom hemvården och vård- och omsorgsboenden. Med hjälp av kamerorna kan personalen göra tillsyn utan att störa brukaren. Med tanke på brukarens integritet så finns det alltid ett avtal om när personalen får göra tillsyn. Kamerorna som finns på vård- och omsorgsboendena används i första hand nattetid.

Antalet enheter är föränderligt men under oktober 2021 ser antalet ut enligt nedan:

Stationära datorer:	146 st.
Bärbara datorer:	356 st.
Mobiltelefoner (android)	397 st.
Mobiltelefoner (ios)	80 st.
Surfplattor	110 st.
Tillsynskameror VoO-boende:	19 st.
Tillsynskameror hemvården:	11 st.

Kommande utvecklingsarbete

Att digitalisera och arbeta utvecklande inom välfärdsteknologi är ett ständigt pågående arbete. Det som vi ser som prioriterade områden för 2021 – 2022 är följande:

Lifecare

Utveckling och förbättring av vårt verksamhetssystem Lifecare är en stående punkt. För att möjliggöra effektivisering blickar vi framåt och fokuserar på möjliga lösningar för verksamheten. Vi bevakar Tietos roadmap som är en planering med hållpunkter då olika delar i Lifecare ska vara klara. Vi kommer också framöver boka in oss för kontinuerliga samverkansmöten med verksamheten för att tillsammans planera utvecklingspunkter och förbättringar.

E-tjänst

För att underlätta för både medborgare och personal så är vi på gång med att införa medborgartjänster. Medborgartjänster är e-tjänster som är knutna till vårt verksamhetssystem och används för sökande av hjälpinsats och ekonomiskt bistånd. När medborgaren söker via medborgartjänsten hamnar all information automatiskt i vårt verksamhetssystem, ingen handpåläggning krävs.

Vi kommer även att införa automatisk beräkning till medborgartjänsten ekonomiskt bistånd vilket menas att när medborgaren söker ekonomiskt bistånd så räknar systemet själv ut hur mycket bistånd, utifrån olika parametrar, som medges om ansökan blir beviljad.

När det gäller e-tjänsten för ekonomiskt bistånd planerar vi att införa RPA (robotisering) för att göra den helt automatiskt och på så sätt frigöra mycket tid för personalen. Idag pågår ett arbete från kommunledningen med att upphandla leverantör av mjukvara och tjänst. Vi avvaktar deras arbete för att sedan, med hjälp av konsult, sätta igång ”bygget av roboten” för ekonomiskt bistånd.

IT-arbetsplatser

För att upprätthålla kvalitén på IT-arbetsplatserna krävs att enhetscheferna är uppmärksamma och byter ut utrustning när garantin efter 4 år går ut. Här är det även av vikt att de tänker mobilitet när bytet sker. I möjligaste mån ska vi inte köpa stationära datorer som hindrar mobiliteten. Vi har framfört till kommunledningen och till IT-avdelningen att vårt önskemål är att IT-avdelningen ska äga alla datorer och att verksamheten hyr utrustningen av dem. Då kommer de att ombesörja utbyte när garantin går ut. På så sätt kommer vi inte att behöva tänka på eller oroa oss för att utrustningen inte klarar av den digitalisering som pågår varje dag.

Hantering av mobila enheter

Allt eftersom vi utökar med mobila enheter i form av mobiltelefoner och surfplattor kommer vi att behöva hantera dessa på ett bättre och lättare sätt. Kommunen har implementerat ett MDM-verktyg som heter Lightspeed där man centralt kan installera appar på många enheter på en gång. Det går även att söka efter telefonen exempelvis vid stöld och även stänga av den från centralt håll. Vi planerar att testa systemet och se om det är lämpligt för vår verksamhet.

Surfplattor

Vårt nya verksamhetssystem Lifecare är byggt så att det fungerar med både surfplattor och mobiltelefoner. För att underlätta för personal så som exempelvis sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal kommer vi att köpa in ett antal surfplattor för att sedan utvärdera hur bra effekten av användandet är.

Virtual reality

Vi planerar att införa VR inom äldreomsorgen. Tanken är att skapa social interaktion mellan deltagarna både innan och efter upplevelsen. Vid användandet tänker vi att vi har flera VR-glasögon som använder samma plattform och alla deltagare får samma upplevelse och på så sätt skapar vi interaktion mellan deltagarna. Naturligtvis går det också att vara enskild deltagare och själv bestämma vilken sorts upplevelse man vill ha.

360-kamera

För att kunna filma för att få en mer verklighetsnära upplevelse planerar vi att börja använda 360 kamera. Filmerna är tänkta att användas både i utbildningssyfte men även som en upplevelse med tanke på VR från miljöer där den enskilde känner igen sig och känner trygghet.

Träffar för att stärka den digitala delaktigheten

För att stärka delaktigheten i digitaliseringens snabba takt planerar vi att med hjälp av mötesplats Karidal ta fram träffar där vi har genomgång/utbildning av de mest basala appar och verktyg för att sköta dagliga händelser så som bankärenden, besök på olika myndigheter, boka tågbiljetter m.m. Träffarna kommer att vända sig till medborgare i Eslövs kommun Vi tänker också presentera andra appar som kan vara till hjälp i vardagen utifrån medborgarens behov.

ErgoNova Gungstolen

En gungstol är placerad på vård- och omsorgsboendet Gjutaregården och en på boende med särskild service inom funktionsnedsättning. Syftet med gungstolen är att minska oro och aggressiva beteenden och för att förbättra välbefinnandet och livskvaliteten hos brukaren. Ett positivt sidospår är att personalen kan få en bättre arbetsmiljö. Gungstolen är under utvärdering.

GPS-klockor

Med hjälp av rehabiliteringspersonal och hemvården kommer ett projekt startas hösten 2021 där avsikten är att testa GPS-klockor. Projektplan är under uppbyggnad och projektet ska genomföras under en begränsad period för att sedan utvärderas. Syftet med projektet är att göra kommuninvånarna mer självständiga, trygga och mindre hjälpberoende.

Spol- och torktoalett

På Ölycke korttidsboende finns en toalett installerad för utvärdering. Toaletten tvättar och torkar brukaren vid toalettbesök. Toaletten kan eventuellt utmynna i en bostadsanpassning och därmed spara hemtjänsttimmar.

Fallsensorer

Rehabiliteringsenheten har testat fyra stycken fallsensorer av märket Snubblometern. Sensorerna är leasade under 6 månader och har utvärderas under tiden. Sensorn fästes på brukarens lår. Den registrerar rörelser och ger information om när personen ändrar sitt aktivitetsmönster. På så sätt kan den varna personalen när det är risk att personen är på väg att falla.

Projektet är avslutat och utvärderingen visar att det är svårt att avläsa objektiv data så som väsentliga mätpunkter för vilken tidpunkt det är på dagen, om brukaren står, sitter eller ligger. Det visade också att det är svårt för brukaren att själv klara av handhavandet av Snubblometern vilket gjort att personalen har fått vara på plats vid fler tillfällen än vad som var planerat. Beslut är taget att inte köpa in Snubblometern men vi fortsätter att omvärldsbevaka nyheter inom fallsensorer.

Demensområdet

Demenslotsen är en digital vägvisare för anhöriga till personer med demens. Den hjälper till med råd och tips beroende på var de närstående befinner sig i sitt sjukdomsförlopp. Demenslotsen bygger på erfarenheter och kunskap från anhöriga och medarbetare. Vi kommer att undersöka användbarheten av demenslotsen hos de kommuner som idag använder den och om utfallet är positivt kommer vi även att införa den i Eslövs kommun, i första hand under en testperiod.

Andra områden inom demens som vi skulle vilja utveckla är t.ex. levnadsberättelsen där personalen jobbar utifrån hur brukaren har levt sitt liv och implementerar saker i det dagliga som brukaren upplever som positivt. Och på så sätt minska bl.a. aggression, medicinering och få en positiv påverkan på personalens arbetsmiljö. Vi avser att samarbeta med verksamheten och hitta en digital väg för att på ett bra sätt kunna dokumentera brukarens levnadsberättelse så att den alltid ska kunna finnas till hand för personalen.

Interaktiva skärmar

Det finns en efterfrågan av interaktiva skärmar för att stimulera och aktivera. Skärmarna är ganska stora och finns i olika utförande. De som verkar mest intressant är de som är mobila och som man kan ha stående eller liggande för att utnyttja apparna fullt ut. Idag finns några skärmar av märket Clevertouch och Yetitablet placerade inom LSS och socialpsykiatri. Vi följer upp och ser om det är intressant för fler verksamheter.

E-Learning

Vård och omsorg har upphandlat en plattform för E-Learning, Kunskapsboken, där det finns färdiga och kvalitetssäkrade webbutbildningar inom vård- och omsorgsområdet. Tjänsten kan användas med både dator, surfplatta och smartphone. Personalen kan ta del av den när helst behov och möjlighet finns. I kunskapsboken finns möjlighet för chefen att få en överblick över sina medarbetares genomgångna utbildningar samt att på digital väg påminna medarbetare om att genomgå viss utbildning.

I plattformen finns också möjlighet att lägga upp egna utbildningar. De kan vara egenproducerade men också färdiga utbildningar som erbjuds av t.ex. socialstyrelsen och färdiga steg för steg utbildningar i verksamhetssystemet Lifecare.

Efter hand som Tieto utvecklar sitt verksamhetssystem Lifecare släpper de nya utbildningar i form av E-learning. Vårt senaste inköp av utbildning är E-learning för HSL personalen. Den släpps innan sommaren och kommer att underlätta och vara till nytta när ny personal anställs och när befintlig personal vill uppdatera sina kunskaper.

Smarta enheter

Vi ser ett ökat intresse för smarta enheter i samhället och vi skulle vilja testa och se hur dessa skulle kunna användas i vår verksamhet. Men som vi har nämnt tidigare i detta dokument så krävs det en förändring av kommunens nätverk för att det ska bli möjligt.

Test i liten skala för utvärdering

Under våra samtal med verksamheten har det framkommit önskemål om många digitala produkter och vi ser positivt på att det finns ett intresse för utveckling och för att underlätta för både den enskilde och för personalen. Det finns en hel del utrustning på marknaden och vi tänker att vi omvärldsbevakar och köper in för att kunna testa i liten skala utifrån sådant som vi tror kan ha en positiv effekt. Efter användande och utvärdering kan vi sedan ta beslut om det är något vi ska gå vidare med.

Ölyckes korttidsboende är en enhet där vi i samarbete kan utvärdera en hel del produkter och de produkter som vi i första hand skulle vilja testa och titta lite mer på är bland annat enkel kommunikation med ljud och bild, avläsningsenheter för rum och digitalisering av medicinförråd.

Sammanställning av antal välfärdsteknik

Teknik:	Antal:	Placering:
Stationära datorer	146	Verksamhet VoO
Bärbara datorer	356	Verksamhet VoO
Surfplattor	110	Verksamhet VoO
Mobiltelefoner	477	Verksamhet VoO
Tillsynskameror	19	VoO-boende
Tillsynskameror	11 (installerade)	Ordinärt boende
Personliga trygghetslarm	810 (installerade)	Ordinärt boende
Verksamhetssystem Lifecare	1	Verksamhet VoO
Tovertafel	2	• Kärråkra • Trollsjögården
Mobii komiAktiv	1	• Lapplandsvägen 11B
Bikearound	3	• Kärråkra • Bergagården • Socialpsykiatri Remmarlövsvägen
Robot golvstädare	1	• Kvarngatan 14C
Informationsskärmar	13	• Alla voo-boende • Hemvården • Luggudevägen • Bjärevägen • Bastugatan
E-Learning	1 plattform	• Verksamhet VoO
Virtual reality	1	• Karidal
Ergonova gungstol	2	• Gjutaregården • Lapplandsvägen 11A
Aktivitetsskärmar	2	• Aktivitetshuset • Datakontorsgruppen • Kugghjulet • Tröskevägen • Vasagatan 3
E-tjänster	2	• Via Lifecare • Via kommunens plattform
Spol- och torktoalett	1	• Ölycke

**Yttrande över motion från Bertil Jönsson (C)
angående avskaffande av delade turer inom
äldreomsorgen i Eslövs kommun**

6

VoO.2021.0195

2021-10-06
Sofia Persson
+4641362713
sofia.persson2@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; Yttrande över motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom vården

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade den 31 maj 2021, § 84, att till vård- och omsorgsnämnden remittera en motion från Bertil Jönsson (C) om att avskaffa delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun. I motionen föreslås följande:
- Att kommunfullmäktige beslutar att avskaffa delade turer inom äldreomsorgen.
Remissvar ska ha lämnas till Kommunfullmäktige senast 9 november 2021.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges beslut § 84, 2021
Motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun

Beredning

En ”delad tur” är ett arbetspass som delas upp med minst ett obetalt uppehåll i arbetspasset som uppgår till mer än en normalt förekommande rast (det vill säga mer än 60 minuter).

Inom hemvården i Eslövs kommun förekommer inga delade turer. På fyra av kommunens vård- och omsorgsboende förekommer det delade turer. På två av boendena är det schemalagt en (1) delad tur var fjärde vecka per anställd och på de andra två boendena är det en (1) delad tur var tredje vecka per anställd. I bemanningshandboken för äldreomsorgen framgår att antalet delade turer ska minskas vilket också har skett.
För att helt ta bort delade turer krävs det utökad grundbemanning på våra vård- och omsorgsboenden vilket det idag inte finns ekonomiska förutsättningar för.

Förvaltningen föreslår därmed vård- och omsorgsnämnden att motionen ska anses besvarad.

Vård och Omsorg

Postadress: 241 80 Eslöv | Besöksadress: Stadshuset, Gröna torg 2
Telefon: 0413-620 00 | E-post: kommunledningskontoret@eslov.se | www.eslov.se

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden föreslår Kommunfullmäktige att motionen ska anses besvarad.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Josef Johanson
Förvaltningschef

Sofia Persson
Verksamhetschef äldreomsorgen

Kommunfullmäktige

§ 84

KS.2021.0288**Remittering av motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun****Ärendebeskrivning**

Bertil Jönsson (C) har inkommit med en motion om avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun.

I motionen föreslås följande:

- Att kommunfullmäktige beslutar att avskaffa delade turer inom äldreomsorgen.

Beslutsunderlag

- Motion från Bertil Jönsson (C) angående avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun

Beslut

- Motionen remitteras till vård- och omsorgsnämnden med begäran om yttrande senast den 9 november 2021.

Beslutet skickas till

Vård- och omsorgsnämnden

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Till kommunfullmäktige i Eslövs kommun

Motion ang. avskaffande av delade turer inom äldreomsorgen i Eslövs kommun.

Frågan om förbättrade arbetsvillkor för vårdanställda har varit flitigt diskuterat i samband med pandemin -covid-19. Vi i Centerpartiet vill ge bättre villkor till personal inom äldreomsorgen och borttagande av delade turer är då en åtgärd i rätt riktning. Delade turer är fortfarande vanligt på våra vårdboende.

Delade turer får stora negativa effekter för den enskilde, då det innebär att arbetsdagen blir upphackad i två delar och med en flera timmar låg obetald rast mitt på dagen. Det uppehållet upplevs som arbetstid för den anställde då det är svårt att använda tiden till sitt privata liv.

För kommunerna är avskaffandet av delade turer ofta en kostnadsfråga. Att det förekommer delade turer beror för det mesta på att grundbemanningen inte är tillräckligt hög för att ge en sammanhållen arbetstid. Den anställdes tid blir då uppdelad för att anpassas till topparna under dagen. Eftersom det oftast är kvinnor som arbetet inom vården har detta arbetssätt inte på allvar ifrågasatts. Under den lediga tiden utgår ingen lön eller ersättning. Hade det varit delade turer på en utpräglad manlig arbetsplats hade det inte varit ens möjligt att föreslå ett sådant arbetssätt.

Delade turer är fortfarande vanlig i mer än hälften av landets kommuner och Eslövs kommun är inget undantag. Dock har flera kommuner de senaste åren slopat de delade turerna i syfte att förbättra arbetsvillkoren och göra arbetsplatserna mer attraktiva. Det är viktigt att slopandet av delade turer inte kommer innebära inbesparing på andra områden inom äldreomsorgen. För den anställde blir det oftast positivt att delade turer försvinner och då skapa mindre frånvaro.

Att skjuta till ekonomiska medel måste bli en prioriteringsfråga i budgetsammanhang för att kunna genomföra avskaffandet. Riksdagen beslutade i april om en extra satsning på 4,35 miljarder till äldreomsorgen. Pengarna ska bl.a. förstärka satsningar på att förbättra personalens villkor. Eftersom nuvarande statsministern sagt att Sverige skall ha världens bästa äldreomsorg kan vi förvänta ytterligare en ökning av statsbidragen till kommunerna för att kunna genomföra förbättringar inom äldreomsorgen.

Med hänvisning till ovan nämnda föreslås

att kommunfullmäktige beslutar att avskaffa delade turer inom äldreomsorgen

För Centerpartiet

Bertil Jönsson, ledamot av kommunfullmäktige för Centerpartiet



**Yttrande över motion från Fredrik Ottesen (SD)
m.fl. om att införa språkrav i välfärden**

7

VoO.2021.0200

2021-10-04
Sofia Persson
+4641362713
sofia.persson2@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; Yttrande över motion från Fredrik Ottesen (SD) m.fl om att införa språkkrav i välfärden

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade den 31 maj 2021, § 85, att remittera en motion från Fredrik Ottesen (SD) m.fl. om att införa språkkrav i välfärden. I motionen föreslås följande:

- Att införa och utveckla språkkrav i välfärden.
- Att införa en nollvision om språkförbistringar i välfärden orsakade av bristande svenskkunskaper hos berörd personal.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges beslut § 85, 2021

Motion från Fredrik Ottesen m.fl. om att införa språkkrav i välfärden

Beredning

Språk och kommunikation är av stor vikt för att garantera en god vård och omsorg samt för att upprätthålla patientsäkerheten. Inom vård och omsorg är skriftlig och muntlig dokumentation grundläggande förutsättningar för en fungerande verksamhet.

Idag arbetar förvaltningen med kompetensbaserad rekrytering. Lägsta utbildningsnivå för anställning inom Vård och Omsorg är undersköterska. För att bli antagen till undersköterskeutbildning måste behörighetskraven avseende svenska språket uppfyllas. Legitimerad personal måste uppfylla språkkrav enligt Europarådets referensram för språk, nivå C1. Några sådana krav finns inte för omvårdnadspersonal. Eftersom språkförståelsen är avgörande i mötet med medborgaren läggs stor vikt vid språkkunskaper under rekryteringsprocessen samt vid delegeringsutbildningen.

I rekryteringsprocessen vid nyanställning samt även i introduktionsutbildningen ingår olika moment som kräver att man behärskar svenska språket i både tal och skrift för att komma vidare i processen. Den anställda ska dels kunna hantera de

dokumentationskrav som ställs samt kunna kommunicera med brukare och kollegor. Bristande kompetens i svenska språket kan därmed fångas upp under denna process.

Det har dock blivit allt svårare att rekrytera personal till vården och omsorgen. Under sommaren anställs därför en viss del utbildad personal för att klara bemanningen. Det är även här en viktig parameter att dessa klarar språkraven som ställs. Ambitionen är att de genom sommarvikariat får upp intresset att utbilda sig inom vård och omsorg. Detta gör kanske att vård och omsorg bättre kan klara av kommande rekryteringsutmaningar.

När det trots kraven ovan uppdagats brister gällande svenska språket har åtgärder satts in för att minimera risker samt säkra kvalitet och säkerhet.

Verksamheterna idag speglar bilden av Eslövs kommuns befolkningsstruktur. Med en ökande äldre befolkning och utmaningar att rekrytera personal till vård- och omsorgen kommer kompetens gällande språk vara en viktig del i kompetensförsörjningsplanen som vård- och omsorgsnämndens håller på att ta fram.

För att möta framtidens behov med en ökande äldre befolkning och rekrytering är det en utmaning att sätta en nollvision vid språkförbistringar men av största vikt att i kompetensförsörjningsplanen sätta språk som en väldigt viktig parameter.

Förvaltningen föreslår vård- och omsorgsnämnden att, genom ovan beskrivna språkrav, anse motionen besvarad.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden föreslår Kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Josef Johansson
Förvaltningschef

Sofia Persson
Verksamhetschef äldreomsorgen

Motion om att införa språkrav i välfärden

De som byggt vårt land har rätt till en trygg omsorg på ålderns höst. Då måste all personal kunna tala god svenska. Detsamma gäller de som tar hand om våra barn på förskolan. Det är inte minst viktigt för att minska språkklyftan för de barn som inte talar svenska hemma.

Det kan låta självklart, men på grund av välfärdens akuta personalbrist finns det risk för att Eslövs kommun under lång tid anställt människor med otillräcklig kunskap i svenska. Det är inte okej. Som omsorgstagare ska du kunna kommunicera enkelt med den som kommer hem till dig, ger dig dina mediciner eller hjälper dig duscha. Som förälder ska du kunna lita på att personalen förstår dig och ditt barn fullt ut. Varje språkförbistring i välfärden kan skapa oro och förvirring och i värsta fall kan de även bidra till alvarliga säkerhetsbrister. Språkförbistringar riskerar också att sänka tilliten till den personal som man inte kan kommunicera obehindrat med.

Därför vill vi införa språkrav för anställning i äldreomsorgen, förskolan och andra verksamheter där behovet anses finnas. Befintlig personal med bristande svenska ska gå obligatorisk språkträning.

Eslövs kommun bör även införa en nollvision om språkförbistringar i välfärden orsakade av bristande svenskkunskaper hos berörd personal.

Eslövs kommun behöver ta fram verktyg för att säkerställa språkkompetens vid nyrekrytering. Med ett verktyg för att säkerställa kompetens i det svenska språket kan kompetens bedömas utifrån läsförståelse, skriftlig förmåga samt även sakkunskaper inom aktuella arbetsområden. Den muntliga förmågan bedöms utifrån intervjuutillfället. För även om språkrav redan finns skulle det behöva kompletteras med framtagna arbetsprover.

Runtom i Sverige finns redan goda exempel på hur man kan säkerställa att språkrav i välfärden slår väl ut och dessa kan Eslövs kommun ta lärdom av.

Med hänvisning till ovan föreslås kommunfullmäktige besluta

- Att införa och utveckla språkrav i välfärden
- Att införa en nollvision om språkförbistringar i välfärden orsakade av bristande svenskkunskaper hos berörd personal.

För Sverigedemokraterna Eslöv

Fredrik Ottesen

Ted Bondesson

Cvetanka Bojcevska

Håkan Jölinsson

Ronny Thall

Marlen Ottesen

Kari Kajén

Bo Broman

Thomas Bondesson

Dennis Larsen

Jimmie Ramquist

Mats Andersen

Kommunfullmäktige

§ 85**KS.2021.0250****Remittering av motion från Fredrik Ottesen (SD) med flera om att införa språkrav i välfärden****Ärendebeskrivning**

Fredrik Ottesen (SD) med flera har inkommit med en motion om att införa språkrav i välfärden.

I motionen föreslås följande:

- Att införa och utveckla språkrav i välfärden.
- Att införa en nollvision om språkförbistringar i välfärden orsakade av bristande svensk-kunskaper hos berörd personal.

Beslutsunderlag

- Motion från Fredrik Ottesen (SD) med flera om att införa språkrav i välfärden

Beslut

- Motionen remitteras till kommunstyrelsen, barn- och familjenämnden samt vård- och omsorgsnämnden med begäran om yttrande senast den 9 november 2021.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Barn- och familjenämnden

Vård- och omsorgsnämnden

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

**Sammanträdestider för vård- och
omsorgsnämnden 2022**

8

VoO.2021.0290

2021-10-04

Helena Nilsson

+4641362171

helen.nilsson2@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; Sammanträdestider för vård- och omsorgsnämnden 2022

Ärendebeskrivning

Vård- och omsorgsnämnden har att besluta om sammanträdestider för år 2022.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse - sammanträdestider för vård- och omsorgsnämnden 2022, 2021-10-04

Beredning

Vård och Omsorg föreslår vård- och omsorgsnämnden att sammanträdena i likhet med tidigare år hålls på onsdagar med start kl. 16.00.

Sammanträdesdagar för 2022 föreslås enligt följande; 19 januari, 16 februari, 16 mars, 20 april, 18 maj, 15 juni, 24 augusti, 21 september, 19 oktober, 16 november och 14 december.

Förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag till sammanträdesdagar och sammanträdestid.

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret

Josef Johansson
Förvaltningschef

Helena Nilsson
Nämndsekreterare

**Val av ledamot och ersättare till Rådet för Hälsa
och Trygghet**

9

VoO.2021.0284

2021-10-04

Helena Nilsson

+4641362171

helen.nilsson2@eslov.se

Vård- och omsorgsnämnden

Förslag till beslut; Val av ledamot och ersättare till Rådet för hälsa och trygghet

Ärendebeskrivning

Vård- och omsorgsnämnden har att utse en ledamot och en ersättare till Rådet för hälsa och trygghet fram till och med 31 december 2022.

Beslutsunderlag

Denna tjänsteskrivelse

Beredning

Vid vård- och omsorgsnämndens sammanträde den 11 december 2019 utsågs en ledamot och en ersättare till Rådet för hälsa och trygghet. Vanligtvis utses representanter för hela mandatperioden men av någon anledning utsågs dessa endast på ett år, fram till och med 31 december 2020.

På grund av pandemin har Rådet för hälsa och trygghet inte hållit sammanträde på mer än ett år. Det har därför inte uppdagats förrän nu att det inte utsetts representanter från alla kommunens nämnder avseende resterande del av mandatperioden.

Förslag till beslut

- NN utses som ledamot i Rådet för trygghet och hälsa fram till och med 31 december 2022.
- NN utses som ersättare i Rådet för trygghet och hälsa fram till och med 31 december 2022.

Beslutet skickas till

Rådet för hälsa och trygghet

Josef Johansson
Förvaltningschef

Helena Nilsson
Nämndsekreterare