

Svar på interpellation från Anette Bergdahl (S)

av Lenita Birath (M), socialnämndens ordförande



## Svar på omsättning av personal och chefer på hemtjänsten

Svar på interpellation från Anette Bergdahl ställd till kommunfullmäktige 2024-02-19. Frågor i kursiv och svar under.

- *Hur jobbar socialnämnden med att lösa omsättningen på chefer i Hemtjänsten och på våra boenden?*

Socialförvaltningen arbetar tillsammans med HR att utveckla introduktionsprogrammet för nya chefer och erbjuder kompetensutveckling inom flera områden. Socialförvaltningen har nu anställt två chefer på hemtjänsten, två chefer på Linden och det finns sedan tidigare två chefer på Oxelgården som alla har delat ledarskap inom sitt respektive verksamhetsområde. När alla nya chefer är på plats efter sommaren så finns för första gången förutsättningar för att klara verksamheternas utmaningar och möjligheter att utveckla verksamheterna i stället för som det har varit under många år där chefen endast har kunnat hanterat akuta frågor i verksamheten och släckt bränder. Det har varit en tuff arbetssituation på hemtjänsten för en ensam chef och verksamheten har allt fler komplexa ärenden då kommuninvånare bor hemma längre i hemmet. Detta ställer högre krav på både chefer och medarbetare. Det behövs chefer med erfarenhet av den komplexitet och de krav som finns inom hemtjänstens verksamhet och som har tidigare erfarenhet av ledarskap på boenden med personal, daglig drift och att arbeta med budgetansvar. Verksamheten har utöver detta haft byte av planerare med anledning av bland annat pensionsavgång som har försvårat chefernas arbetssituation och chanser att lyckas och detta tillsammans med arbetsgrupper i förändring som har haft flera chefsbyten har lett till konflikter i arbetsgrupperna och självledarskap som nu måste hanteras. Olika livssituationer har gjort att chefer har lämnat Lekebergs kommun men det är också ett fritt val att gå till något annat arbete. Socialförvaltningen lever i ett arbetsliv i förändring som vi har att hantera framöver inom förvaltningen.

- *Hur jobbar ovanstående nämnd med att få slut på personalomsättningen, framför allt på hemtjänsten?*

Socialförvaltningen har anställt två chefer i varje verksamhet som nu kommer att ha ett delat ledarskap och helt andra förutsättningar till ett nära ledarskap än tidigare. Detta har även genomförts för att skapa en bra arbetsmiljö för cheferna. Ett nära ledarskap hoppas förvaltningen ska leda till en minskad personalomsättning. Sedan vet vi att det är naturligt med en viss

personalomsättning, då det sker saker i människors liv som gör att man väljer att byta anställning.

Cheferna arbetar med att stabilisera arbetssätt och rutiner samt se över scheman, bemanning och grafer för att få kontinuitet och förutsägbarhet för medarbetarna. Lekebergs kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare och chefer och medarbetare arbetar med Sunt arbetsliv, friskfaktorer och gör regelbunden pulsmätning varannan månad för att känna av stämningen i arbetsgrupperna för att snabbt kunna arbeta med åtgärder och kulturen på arbetsplatsen. Lekebergs kommun erbjuder friskvårdsbidrag om 2000 kr via Epassi, förmånscykel och semesterväxling (ej kommunals avtalsområde) och möjlighet till flexibel arbetstid för de medarbetare som har kontorsarbete. Medarbetare får hjälp och stöd via Regionhälsan om behov finns gällande dåligt mående som uppstår på arbetet. Cheferna deltar på jobbmässor för att locka ung arbetskraft och visa upp och marknadsföra kommunen. I samverkan med VIA utbildar nu socialförvaltningen servicemedarbetare och det finns planer att fortsätta att fortsätta denna utbildningssatsning för vårdbiträden och undersköterskor. Socialförvaltningen, tillsammans med HR, gör lönekartläggningar för att få jämlika löner och tydlighet i lönesättningen. Åtgärden med att tillsätta chefer med delat ledarskap skapar bättre förutsättningar för att möta medarbetarna i vardagen, hålla medarbetarsamtal, lönesamtal och rehabiliteringssamtal och detta ger medarbetare en tryggare och stabilare arbetsplats som förhoppningsvis leder till att de vill stanna och arbeta i Lekebergs kommun. Arbetet med kompetensförsörjningsplaner är en del av förvaltningens långsiktiga arbete. I kompetensförsörjningsplanerna identifieras nuvarande behov av personal och hur behovet förväntas att vara inom 2 och 5 år. Aktiviteter för att möta upp förväntat GAP skapas också i dessa planer.

- *Hur ser den långsiktiga planen ut för att personalförsörja/kompetens höja alla socialnämndens verksamheter med utbildad personal tex undersköterskor, stödpedagoger och sjuksköterskor?*

Alla yrkesgrupper som räknades upp men även arbetsterapeuter, socionomer, vårdbiträden, enhetschefer och boendestödjare erhåller utbildningar vid behov och exempelvis när lagändringar träder i kraft som påverkar verksamheternas arbete. Utbildningar genomförs redan idag via Yrkesresan som Lekebergs kommun är med i tillsammans med de flesta kommuner i Sverige. Några exempel på vad som genomförs redan idag: Kastanjen utbildar i teckenspråk på folkhögskola, Hasselbacken får utbildning gällande NPF-diagnoser och lågaffektivt bemötande som bekostas via omställningsfonden. Kommunen genomför internt kontinuerligt olika utbildningar som exempelvis lyftutbildning och hygienutbildning för samtliga medarbetare med detta behov. Det finns idag möjligheter att utbilda sig till undersköterska och specialistundersköterska via äldreomsorgslyftet, inriktningar geriatrik, sårvård och psykiatri ger lönetillägg. Socialförvaltningen har kvalitetsundersköterskor i verksamheterna som stöttar övriga medarbetare och detta är ett internt lärande. Erforderliga utbildningar till socialsekreterare och biståndshandläggare erbjuds löpande när förutsättningar och lagkrav ändras.

- *Finns planer på att utbilda i egen regi?*

I samverkan med VIA utbildar nu socialförvaltningen servicemedarbetare och det finns planer att fortsätta denna utbildningssatsning för vårdbiträden och nästa steg kommer att bli undersköterskor. Även utbildningar i yrkessvenska och språkbud ges i egen regi. Socialförvaltningen utbildar och kompetensutvecklar medarbetare via Äldreomsorgslyftet och via Vård- och omsorgscollege där även

valideringsprocessen ingår. Socialförvaltningen samarbetar idag tillsammans med Vuxenutbildningen med gott resultat och planer finns att vidare utveckla detta samarbete under 2024 och 2025. EPA-burna ungdomar som ska arbeta i hemtjänsten sommaren 2024 är en politisk satsning i budget för att locka unga att arbeta i vården och utbilda sig inom detta område. Utbildningsinsatser görs kontinuerligt för att skapa medarbetare som är "fortsatt anställningsbara", dvs. det sker ibland förändrade förutsättningar som gör att det behöver göras särskilda insatser för att skapa de bästa förutsättningarna för medarbetare så vi kan ge våra medborgare den bästa hjälpen, stödet och vården. Exempel på dessa insatser är Äldreomsorgslyftet, servicemedarbetare, utbildningar via Omställningsfonden avseende teckenspråksutbildning, utbildning i NPF, utbildning i lågaffektivt bemötande etcetera.

Vänliga hälsningar

Lenita Birath (M), socialnämndens ordförande