LOMMA KOMMUN

Uppföljning intern kontroll 2019

Socialnämnden

Innehållsförteckning

1 Inledning **3**

2 Sammanfattning **3**

3 Uppföljning **4**

3.1 Personal 4

Risk för hög personalomsättning som bidrar till bristande kontinuitet och ökad arbetsbelastning. *4*

Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. *5*

Risk för fortsatt hög sjukfrånvaro representerat av vissa grupper inom IFO, HSL samt LSS verksamheter. *6*

3.2 Lokaler och kontor 7

Risk för bristande säkerhet med anledning av icke ändamålsenliga samtalsrum för möten med klienter. *7*

4 Analys av uppföljningsarbetet **8**

1 Inledning

Enligt kommunallagen 6 kap 6 § skall nämnden tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande mål, riktlinjer och föreskrifter. Detta brukar benämnas intern kontroll.

Kommunfullmäktige har vid sammanträde 2015-10-11 § 82 fastställt reviderat reglemente för intern kontroll och kommunstyrelsen har vid sammanträde 2015-09-23 § 151 beslutat om anvisningar till reglemente för intern kontroll. Reglemente och anvisningar är senast reviderat 2018-09-26.

Enligt anvisningarna framgår bland annat att respektive nämnd ska anta internkontrollplan för innevarande år senast i mars månad. Av reglementet framgår också att nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. Den enskilda nämnden har därvid att tillse att:

- En organisation ska upprättas för den interna kontrollen.
- Plan för intern kontroll, som bygger på en riskanalys, antas för varje kalenderår

Av reglementet framgår att den interna kontrollen med rimlig grad av säkerhet ska säkerställa att följande uppnås:

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet.
- Tillförlitlig ekonomisk rapportering och information om verksamheten.
- Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm.
- Eliminering av risker för korruption och ekonomisk svindel

Planen baseras på en risk- och väsentlighetsanalys av processer och rutiner som bedömdes särskilt viktiga att granska. Resultatet av uppföljningen ska, med utgångspunkt för antagen plan, rapporteras till nämnden senast februari månad. Uppföljningsrapporten ska redovisa de resultat som årets kontroller gett samt de åtgärder som ska vidtas vid avvikelse.

2 Sammanfattning

Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Resultat	Åtgärd
Personal	Risk för hög personalomsättning som bidrar till bristande kontinuitet och ökad arbetsbelastning.	Följa upp personalomsättning.	Mindre avvikelse	Förvaltningen tar fram en långsiktig kompetensförsörjningsplan samt insatser för att vara en attraktiv arbetsgivare.
	Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.	Granskning av hur stor andel som anställs utan önskvärd kompetens.	Mindre avvikelse	Förvaltningen tar fram kompetensförsörjningsplan.
		Granska antal sökande per tjänst.	Större avvikelse	Förvaltningen tar fram kompetensförsörjningsplan
	Risk för fortsatt hög sjukfrånvaro representerat av vissa grupper inom IFO, HSL samt LSS verksamheter.	Granska sjukstatistik per verksamhet.	Mindre avvikelse	Förebyggande arbete
Lokaler och kontor	Risk för bristande säkerhet med	Kontrollera att åtgärderna är	Ingen avvikelse	Åtgärda brister utifrån Arbetsmiljöverkets

Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Resultat	Åtgärd
	anledning av icke ändamålsenliga samtalsrum för möten med klienter.	genomförda enligt plan.		inspektion.

3 Uppföljning

3.1 Personal

Risk:
Risk för hög personalomsättning som bidrar till bristande kontinuitet och ökad arbetsbelastning.

Riskbedömning

12. Allvarlig

Kontrollaktivitet:
Följa upp personalomsättning.

Resultat

Mindre avvikelse

Kontrollansvarig

Avdelningschefer rapporterar underlag till Kvalitetsstrateger

Kommentar

Vid granskning av personalomsättningen på socialförvaltningen kan vi se att den totala personalomsättningen för 2019 har ökat från 2018, från 20% till 25%. Den största anledningen till ökningen är bland annat att kommunen den 1 mars 2019 tog över hemtjänsten i egen regi och ett hundratal nya medarbetare tillkom. Övertagandet av hemtjänsten innebar en viss personalomsättning. I förhållande till genomsnittet för kommunen har socialförvaltningen en högre omsättning. IFO-verksamheten hade en hög personalomsättning under året. Förklaringen är bland annat avvecklingen av kommunens HVB-hem, nedskärningar inom integrationsverksamheten samt chefsbyten i de olika enheterna. Inom HVO är det hög personalomsättning inom framförallt HSL-verksamheterna i såväl Lomma som Bjärred. Ny chefstjänst har tillkommit på enheten för myndighetsutövning och pensionsavgångar i korttidsverksamheten är också förklaringar till personalomsättningen inom HVO. LSS-verksamheten har en något lägre personalomsättning och omsättningen är framförallt inom gruppbostäderna, ledsagar- och avlösarservice samt enhetschef för boende enligt LSS.

Under 2019 har det fortsatt vara relativt stor omsättning av chefer i samtliga chefsled och olika verksamhetsområden i socialförvaltningen.

29 personer har besvarat den exitenkät som skickats ut till medarbetare som av olika anledningar avslutar sin tjänst i Lomma kommun. Av dem har 4 personer avslutat sin tjänst för att gå i pension. Av de svarande svarar 62% att de är ganska eller mycket nöjda med sin tid i Lomma kommun. Den främsta anledningen till att de svarande valt att avsluta sin tjänst är ledarskapet och den psykiska arbetsmiljön. Det som de varit mest nöjda med under sin anställning var kollegorna, arbetstiderna och inflytandet. Konsekvenser av fortsatt hög

personalomsättning kan vara att kunskap går förlorad samt att chefer får ägna mycket resurser på rekrytering vilket tar tid från verksamheten. För att stävja detta kommer förvaltningen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Planen togs inte fram som planerat under 2019 men kommer göras under 2020.

Risk:
Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.

Riskbedömning

12. Allvarlig

Kontrollaktivitet:
Granskning av hur stor andel som anställs utan önskvärd kompetens.

Resultat

Mindre avvikelse

Kontrollansvarig

Avdelningschefer

Kommentar

Inom IFO är bedömningen att det enbart har anställts personal med relevant och önskvärd kompetens under året. Inom LSS är bedömningen att det huvudsakligen har anställts personal med önskvärd kompetens. Undantaget är i enskilt fall där den nyanställde saknar erfarenhet av LSS men istället innehar erfarenhet av andra sociala verksamheter som bedömdes tillräcklig för uppdraget. Inom HVO bedöms att samtliga som anställts inom HSL-verksamheterna och korttiden under året har haft önskvärd kompetens. I hemtjänsten bedöms däremot att ca 85% av de som anställts under året har anställts med önskvärd kompetens. Av timvikarier och sommarvikarier bedöms att ungefär 50% anställdes med önskvärd kompetens. Förvaltningen har inte som planerat tagit fram en kompetensförsörjningsplan under 2019, planen kommer istället att tas fram under 2020.

Kontrollaktivitet:
Granska antal sökande per tjänst.

Resultat

Större avvikelse

Kontrollansvarig

Kvalitetsstrateger

Kommentar

Under året har 77 tjänster utannonserats med 0-116 sökande på tjänsterna. År 2018 utannonserades 97 tjänster. Medelvärdet för 2019 är 28 sökande per tjänst, vilket är en ökning jämfört med förra året då medelvärdet var 19 sökande per tjänst. Av de utannonserade tjänsterna hade 24 av dem 10 eller färre sökande, vilket är 31% av annonserna. Av dessa

tjänster är majoriteten av dem inom LSS och HSL-verksamheterna. De tjänster som under året hade flest ansökningar var Behandlare med inriktning beroende till ny satsning (116 sökande), Vårdbiträden och undersköterskor till hemtjänst (107 sökande), och verksamhetsadministratör (94 sökande). De som hade minst antal sökande var Distriktsköterska/sjuksköterska (0 sökande), Stödassistent till gruppbostad inom LSS (0 sökande) och Legitimerad sjuksköterska (1 sökande).

Förvaltningen behöver arbeta långsiktigt för att locka till sig arbetskraft i bristyrken och få fler att vilja söka sig till Lomma kommun. Socialnämnden har satt ett mål att Lomma kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Avdelningarna och enheterna har tagit fram aktiviteter kopplade till målet. Insatser för att bli en mer attraktiv arbetsgivare kommer vara en del av förvaltningens kompetensförsörjningsplan som ska tas fram under 2020.

Risk:
Risk för fortsatt hög sjukfrånvaro representerat av vissa grupper inom IFO, HSL samt LSS verksamheter.

Riskbedömning

9. Kännbar

Kontrollaktivitet:
Granska sjukstatistik per verksamhet.

Resultat

Mindre avvikelse

Kontrollansvarig

Avdelningschefer

Kommentar

Socialförvaltningens sjukstatistik har ökat något från 2018 då sjukfrånvaron totalt uppgick till 5,7% jämfört med 6,3% 2019. Förvaltningen anser att det inte är en stor ökning med anledning av det stora antal medarbetare som tillkom under 2019 då hemtjänsten togs över i kommunal regi. Den totala sjukfrånvaron för socialförvaltningen är högre än kommunens genomsnitt som uppgick till 5,4%. Männen som arbetar i förvaltningen har en högre sjukfrånvaro än motsvarande för kvinnor, 6,8% respektive 6,1%. Detta skiljer sig från verksamheterna i övriga kommunen där kvinnor generellt har en högre sjukfrånvaro än män. Den är också männen i socialförvaltningen som i högre andel är långtidssjukskrivna. Vid granskning av långtidssjukskrivningarna konstateras dock att frånvaron i flertalet fall inte är arbetsrelaterad.

För att sjukfrånvaron ska minska kommer förvaltningen arbeta förebyggande. Ambitionen är ett mer närvarande ledarskap i verksamheterna och att minska behovet av övertidsarbete. Verksamheterna ska satsa på en god arbetsmiljö, såväl den fysiska som psykiska.

3.2 Lokaler och kontor

Risk:
Risk för bristande säkerhet med anledning av icke ändamålsenliga samtalsrum för möten med klienter.

Riskbedömning

16. Mycket Allvarlig

Kontrollaktivitet:
Kontrollera att åtgärderna är genomförda enligt plan.

Resultat

Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Förvaltningschef

Kommentar

Den 20 februari 2019 genomförde arbetsmiljöverket en inspektion i kommunhuset med fokus på de lokaler som socialförvaltningens personal arbetar i. Vid inspektionen identifierades ett antal brister och krav på åtgärdande av dessa. Det konstaterades bland annat att av de tre besöksrum som socialförvaltningen har att tillgå var endast ett av dem utformat och utrustat för att ge en betryggande säkerhet för medarbetarna. En arbetsgrupp sattes samman som undersökte och riskbedömde medarbetarnas arbetssituation vid arbete som genomförs såväl i som utanför kommunens lokaler. Efter genomförd riskbedömning togs en handlingsplan fram innehållande åtgärder.

Risker identifierades bland annat inom följande områden: besök i kommunhuset, larm, hembesök och resor samt hot på arbetsplatsen och fritiden. Några av de åtgärder som utförts gäller den fysiska utformningen av besöksrummen. Besöksrummen Styrbord och Babord har bland annat försetts med dörrar med glaspartier för att möjliggöra insyn i rummen. Gemensamma rutiner har tagits fram i samarbete med kommunens Kontaktcenter då de ofta möter klienterna först, och det är i Kontaktcenter som klienterna vistas innan de hämtas upp av handläggarna. En översyn har gjorts av larmsystemet samt rutin för detta för att öka kännedomen om larmens funktionalitet i verksamheten. Verksamheten har sedan tidigare en föreskrift över hot och våld som har setts över och uppdaterats. Bland annat har tillägg gjorts som gäller resor med klienter i bil samt hembesök.

Samtliga åtgärder är genomförda förutom två. De åtgärder som kvarstår är att genomföra en övning av agerande vid larm som utlöses i kontorsrum samt besöksrum. Övningen ska genomföras i samarbete med leverantören av larmen. Den andra åtgärden som är kvar att genomföra är att ta fram en enkel lathund över larmens funktionalitet som ska finnas på varje kontor i socialförvaltningens korridor. Åtgärderna är planerade under första halvåret 2020.

4 Analys av uppföljningsarbetet

Uppföljningsarbetet har delvis gjorts i grupp då förvaltningens ledningsgrupp tillsammans med kvalitetsstrateg har följt upp kontrollaktiviteterna. Uppföljningarna har också gjorts i dialog med förvaltningens enhetschefer. Analysarbetet bör utvecklas genom att kontinuerligt arbeta med plan för intern kontroll löpande under året.

Inom tre av fyra områden som granskades finns mindre avvikelser. Avvikelserna är inom samma områden som tidigare år, det vill säga personalomsättning och svårigheter att rekrytera. Sedan 2017 har dessa områden funnits i socialnämndens plan för intern kontroll, och avvikelser kvarstår även om de bedöms vara mindre än tidigare år.