

Revisionsrapport

Vikariehantering inom socialnämnd och utbildnings- nämnd

Kalix kommun

Linda Marklund
Revisionskonsult

Christer Marklund
Revisionskonsult

November 2015

Innehållsförteckning

1.	Sammanfattning	1
2.	Inledning	2
2.1.	Bakgrund	2
2.2.	Syfte och kontrollmål	2
2.3.	Revisionskriterier	2
2.4.	Metod och avgränsning	2
3.	Attraktiv arbetsgivare, AAG	3
3.1.	Socialförvaltningen.....	3
3.2.	Utbildningsförvaltningen	3
4.	Granskningsresultat	4
4.1.	Ansvars- och arbetsfördelning avvikariehanteringen.....	4
4.1.1.	Ansvar på politisk nivå.....	4
4.1.2.	Ansvar på förvaltningsnivå	4
4.1.3.	Organisation och arbetsfördelning.....	4
4.1.3.1.	Socialnämnden	4
4.1.3.2.	Utbildningsnämnden	5
4.2.	Strategisk styrning och åtgärder avvikariehantering/AAG	7
4.2.1.	Socialnämnden	7
4.2.2.	Utbildningsnämnden	8
4.3.	Uppföljning och utvärdering inom området	9
4.3.1.	Socialnämnden	9
4.3.2.	Utbildningsnämnden	10

1. **Sammanfattning**

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kalix kommun har PwC genomfört en granskning av vikariehanteringen inom socialnämnden och utbildningsnämnden. Granskningen syftar till att bedöma om socialnämndens och utbildningsnämndens vikariehantering sker på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll.

Granskningen har resulterat i följande iakttagelser och bedömningar:

- *Ansvarsfördelningen* avseende vikariehantering bedöms vara ändamålsenlig. Bedömningen baseras på att kommunens styrdokument i rimlig grad reglerar ansvarsfrågan inom personalområdet. Ansvarsfördelningen upplevs även ändamålsenlig ute i verksamheterna.
- *Arbetsfördelningen* bedöms i begränsad utsträckning vara ändamålsenlig inom socialnämndens verksamheter medan vi bedömer att den till övervägande är ändamålsenlig inom utbildningsnämndens verksamheter.
- Den strategiska *styrningen och vidtagna åtgärder* bedöms till övervägande del var tillräcklig inom såväl socialnämnden som utbildningsnämnden.
- Socialnämndens *uppföljning och utvärdering* av vikariehanteringen bedöms i begränsad utsträckning vara tillräcklig.
- Inom utbildningsnämnden bedömer vi att *uppföljning och utvärdering* av vikariehanteringen till övervägande del är tillräcklig.

Vår sammanfattande revisionella bedömning är att socialnämndens och utbildningsnämndens vikariehantering till övervägande del sker på ett ändamålsenligt sätt. Vi bedömer dock att det finns vissa brister i den interna kontrollen, främst inom socialnämnden.

För att utveckla vikariehanteringen lämnas följande rekommendationer:

- Att bemanningsenhetens arbetssätt tydliggörs. Detta är av yttersta vikt för att vikariehanteringen ska kunna ske på ett effektivt sätt.
- Att socialnämnden säkerställer finansiering av fortsatt utveckling av AAG (projektet Attraktiv ArbetsGivare) och kontinuerligt följer upp effekterna av de åtgärder som beslutats.
- Att socialnämnden säkerställer att nämndens kvalitetsledningssystem implementeras i verksamheten.
- Att utbildningsnämnden även fortsättningsvis säkerställer att vikariepoolen inom grundskolan fungerar på avsett vis och fortsätter vidta åtgärder för att säkerställa tillräcklig korttidsbemanning inom samtliga verksamheter.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Kommunens revisorer har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det angeläget att göra en granskning av vikariehanteringen inom socialnämnden samt utbildningsnämnden.

Tillgång till kompetent personal i tillräcklig omfattning är väsentligt för en god kvalitet i kommunal verksamhet. Om vikariehanteringen inte fungerar finns risk för brist på kontinuitet, försämrad kvalitet och ökade kostnader.

Kommunen redovisar ökad sjukfrånvaro och såväl socialnämnden som utbildningsnämnden redovisar höga kostnader för vikarier.

Revisionsobjekten i denna granskning är socialnämnden samt utbildningsnämnden.

2.2. Syfte och kontrollmål

Granskningen syftar till att bedöma om socialnämndens och utbildningsnämndens vikariehantering sker på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll.

- Finns en ändamålsenlig ansvars- och arbetsfördelning när det gäller vikariehantering?
- Är nämndernas strategiska styrning tillräcklig? Fokus mot mål, riktlinjer och strategier. Tillämpas i så fall fastställda mål, riktlinjer och strategier på avsett vis?
- Vidtar nämnderna ändamålsenliga åtgärder (personalplanering och bemanning) för att säkerställa en effektiv och stabil personalförsörjning?
- Sker en tillräcklig uppföljning och utvärdering inom området?

Revisionsobjekten i denna granskning är socialnämnden samt utbildningsnämnden.

2.3. Revisionskriterier

Kommuninterna beslut och riktlinjer

2.4. Metod och avgränsning

Granskningen genomförs genom analys av kommunintern dokumentation inom området. Därutöver genomförs intervjuer med nyckelpersoner: personalchef, processledare AAG, systemförvaltare Time Care, ekonom socialtjänst, socialnämndens ordförande, socialchef, områdeschef äldreomsorg, skolchef, ekonom utbildningsförvaltningen samt frågor till ett urval rektorer och förskolechefer.

Granskningen avgränsas till socialnämnden och utbildningsnämnden. I tid avgränsas granskningen huvudsakligen till år 2015.

3. Attraktiv arbetsgivare, AAG

Kalix kommun har beslutat att bli den mest attraktiva arbetsgivaren i Norrbotten och kännetecknas av delaktighet, trygghet och goda arbetsförhållanden. Projektet attraktiv arbetsgivare, AAG, ses som ett strategiskt viktigt beslut för att:

- i framtiden attrahera arbetskraft
- visa att kommunen prioriterar och tycker att medarbetare är den viktigaste resursen

3.1. Socialförvaltningen

Projektets mål är att Kalix kommun ska erbjuda kommunens samtliga tillsvidareanställda möjlighet att:

- Jobba heltid
- Inte arbeta ofrivilliga delade turer
- Endast jobba två helger per fem-veckors period

Planering och implementering ska ske under en tvåårsperiod inom socialförvaltningen. Projektet är efter beslut av kommunstyrelsens arbets-och personalutskott 2015-02-02, förlängt ett år till 2016-12-31. För att kunna genomföra processen kring AAG med en god kvalitet samt med större kontroll över de ekonomiska konsekvenserna bedömer utskottet att implementeringstiden måste förlängas med ett år.

Förväntat ekonomiskt resultat efter att AAG implementeras på samtliga arbetsplatser inom socialförvaltningen har inför implementeringen prognosticerats motsvara cirka 9 mnkr/år i kostnadsökning.¹

Det finns sedan 2015-05-21 ett lokal avtal mellan arbetsgivaren Kalix kommun, socialförvaltningen och arbetstagarorganisationen Kommunal avseende attraktiv arbetsgivare. Av avtalet framgår att bemanningskravet efter implementering ska motsvara samma nivå som innan verksamheten gick in i AAG, samt att avtalet syftar till att minska användningen av tidsbegränsade vikariat.

3.2. Utbildningsförvaltningen

Avsikten är att nästa förvaltning där implementering av AAG ska ske är utbildningsförvaltningen. Implementeringen skulle redan ha varit genomförd men av intervjuer framgår att arbetet inte har påbörjats vid granskningstillfället. Orsaken uppges bl.a. vara att genomförandet inneburit höga kostnader för socialnämnden och att utvärdering ska genomföras av arbetsgivarenheten innan eventuell implementering påbörjas inom utbildningsnämndens verksamheter.

¹ Uppgiften bygger på en beräkning utifrån en teoretisk modell. Utfallet är dock beroende på hur väl befintliga resurser nyttjas.

4. Granskningsresultat

I följande avsnitt presenteras resultatet från genomförd granskning. Respektive avsnitt avslutas med en revisionell bedömning kring de iakttagelser som gjorts.

4.1. Ansvars- och arbetsfördelning av vikariehanteringen

4.1.1. Ansvar på politisk nivå

Kommunstyrelsen har arbetsgivaransvaret för alla anställda i kommunförvaltningen. Kommunstyrelsen har möjlighet att delegera beslutsbefogenheter inom personalområdet, t ex ingående och avslutande av anställningsförhållanden.

Socialnämnden ansvarar för att fullgöra kommunens åtaganden inom socialtjänstområdet och utbildningsnämnden ansvarar för kommunens uppgifter inom det offentliga skolväsendet. Kommunfullmäktige tilldelar nämnderna årligen resurser för att fullgöra detta uppdrag. Nämnderna ansvarar för att dimensionera verksamheten utifrån tilldelade resurser. Detta gäller bl.a. inom personalområdet.

Ansvar för implementering av AAG inom socialförvaltningen flyttades enligt muntliga uppgifter från kommunstyrelsen till socialnämnden i mars 2015. Något beslut på politisk nivå som styrker detta har inte presenterats för oss.

4.1.2. Ansvar på förvaltningsnivå

Av kommunstyrelsens delegationsordning framgår att förvaltningschef, avdelningschef eller arbetsledare (enhetschef) har personal- och arbetsmiljöansvar för all underställd personal.

Av kommunstyrelsens delegationsordning framgår att beslut om ingående av anställningsförhållande fattas av förvaltningschef, avdelningschef eller arbetsledare (enhetschef)

Av kommunstyrelsens delegationsordning framgår att personalchef och respektive arbetsledare (enhetschef) beslutar om intermittenta anställningsavtal².

4.1.3. Organisation och arbetsfördelning

4.1.3.1. Socialnämnden

Socialförvaltningen har 2012-10 fastställt rutiner för hantering vid tillsättande av vikariat 6 månader och längre, samt vakanta tjänster vårdbiträden/undersköterskor.

² Beslut om anställning < 14 dgr. Beslut om anställning 14 dgr – 6 mån.

Från och med maj 2015 ska samtliga vikarier inom socialnämndens verksamheter alltid beställas via kommunens bemanningsenhet. Vi noterar att rutiner och system för att stödja detta arbetssätt är under utveckling.

Respektive enhetschef inom socialförvaltningen är ansvarig för vikarietillsättningen inom sin enhet. Vikarier har sin anställning inom den verksamhet där arbetet utförs. På vissa enheter inom äldreomsorgen har själva beställningen av vikarien, via bemanningsenheten, delgerats till en medarbetare. Detta framgår av förvaltningens beskrivning av rollen samordnare hemtjänst SoL. Det kan inte styrkas att arbetsfördelningen mellan bemanningsenheten och enhetschef finns dokumenterad.

Närmaste chef ansvarar för uppföljning av vikariens arbetsprestation innan denne når företräde eller inlasning/inkonvertering³ enligt lag om anställningsskydd. Närmaste chef ansvarar även för bevakning av vikariens overtidsarbete. Det kan inte styrkas att arbetssättet är dokumenterat.

Samstämmighet saknas gällande av chefer förväntat respektive erhållet stöd från bemanningsenheten. Vi noterar att vikarier inte anställs utifrån någon särskild prioriteringsordning, utöver vad som framgår av lokalt kollektivavtal.

Varken av kommunstyrelsens eller socialnämndens delegationsordning framgår att beslutsbefogenheter har delegerats till bemanningsenheten eller socialförvaltningens medarbetare (baspersonal) i personalärenden.

4.1.3.2. Utbildningsnämnden

Granskningen visar att *dokumenterade rutiner* för tillvägagångssätt vid vikariehantering inte har upprättats.

Respektive förskolechef/rektorer är *ansvarig för vikarietillsättningen* inom sin enhet och denne *ansvarar för uppföljning* av vikariens arbetsprestation innan vikarien når företräde eller inlasning/inkonvertering⁴ enligt LAS. Förskolechefer/rektorer får information från arbetsgivarenheten när det gäller anställningstider mm och samarbetet med arbetsgivarenheten i denna fråga upplevs, enligt förvaltningschefen, fungera bra.

Utbildningsnämnden har, 2013-02-08, beslutat att på försök inrätta en *vikariepool inom förskolan* och 2015-09-28 beslutat att permanenta poolen. Poolen omfattar 3 årsanställda och syftet är att åstadkomma kontinuitet när det gäller korttidsvikariat (upp till 2 veckor).

³ Tvåårsregeln, inlasning eller inkonvertering som det också brukar kallas, är den regel i LAS som reglerar hur länge ett vikariat eller allmän visstidsanställning får fortlöpa. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning automatiskt

⁴ Tvåårsregeln, inlasning eller inkonvertering som det också brukar kallas, är den regel i LAS som reglerar hur länge ett vikariat eller allmän visstidsanställning får fortlöpa. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning automatiskt

Av intervjuer framgår att de 3 årsanställda är placerade på 3 förskolor inom de tre geografiska förskoleområdena och nyttjas av rektor på den förskola inom respektive område, där de för tillfället bäst behövs.

Utbildningsnämnden har, 2014-05-19, även beslutat att inrätta en *vikariepool inom grundskolan*. Nämnden har, 2015-09-28, beslutat att poolen ska behållas. Syftet är att poolen ska täcka minst 50 % av det totala vikariebehovet men även beakta framtida behov av lärare med tanke på pensionsavgångar. Av intervjuer framgår dock att det i dagsläget inte finns någon anställd i poolen. Detta beroende på att de som tidigare arbetat i poolen nu har anställning i verksamheterna och att det råder brist på utbildad personal att anställa i poolen.

Övriga korttidsvikarier ska beställas, av förskolechef/rektor, via kommunens bemanningsenhet. När det gäller stöd från *bemanningsenheten* framgår av intervjuer att det ursprungliga syftet med bemanningsenheten var att vikarier skulle kunna nyttjas mellan olika verksamhetsområden (t ex skola/äldreomsorg). Detta har dock inte fungerat i praktiken. Det finns i dagsläget därför endast ett fåtal vikarier som tillhandahålls från bemanningsenheten.

Respektive förskolechef/rektor har några personer som de kan använda för korttidsvikariat. Av intervjuer framgår att denna sistnämnda grupp totalt omfattar ca 10 personer. Förskolechef/rektor träffar dessa personer ungefär 1 gång/månad i syfte att utbilda och informera dessa för att säkra kvaliteten och hålla en god kontakt med vikarierna.

Revisionell bedömning 4.1.

Ansvarsfördelningen avseende vikariehantering bedöms vara ändamålsenlig. Bedömningen baseras på att kommunens styrdokument i rimlig grad reglerar ansvarsfrågan inom personalområdet. Ansvarsfördelningen upplevs även ändamålsenlig ute i verksamheterna.

Arbetsfördelningen bedöms i begränsad utsträckning vara ändamålsenlig inom socialnämndens verksamheter. Bedömningen baseras på att arbetsfördelning och arbets sätt som ska tillämpas för att stödja beslutad ansvarsfördelning inte kan styrkas.

Arbetsfördelning inom utbildningsnämndens verksamheter bedöms till övervägande vara ändamålsenlig. Bedömningen baseras på att vikarietillsättning sker av rektorer och förskolechefer, vilka också har ekonomi- och personalansvar inom sina verksamheter. Utifrån våra intervjuer gör vi tolkningen att arbetsfördelningen även upplevs ändamålsenlig.

Vi uppmärksammar att bemanningsenheten i dagsläget har svårt att svara upp mot de förväntningar och behov som verksamheterna (såväl social- som utbildningsverksamheterna) uttrycker. Det saknas dokumenterade rutiner som beskriver arbetsfördelning mellan bemanningsenhet och övriga verksamheter.

Vi rekommenderar att bemanningsenhetens arbetsätt tydliggörs. Exempelvis bör det beslutas vilka tjänster bemanningsenheten ska erbjuda. Därigenom kan tydlighet skapas gällande förväntat respektive erhållet stöd. Detta är av yttersta vikt för att vikariehanteringen ska kunna ske på ett effektivt sätt.

4.2. Strategisk styrning och åtgärder avvikariehantering/AAG

Genom de dokument som granskats och intervjuer som genomförts framgår följande när det gäller nämndernas strategiska styrning och åtgärder avseende vikariehanteringen respektive projektet attraktiv arbetsgivare:

4.2.1. Socialnämnden

I socialnämndens måldokument för år 2015 finns följande målsättningar inom området vikariehantering:

- Vi deltar i och initierar utvecklings- och forskningsprojekt.
- Frisknärvaro ska öka respektive sjukfrånvaro minska.
- Vi ska säkerställa framtidens personalbehov genom strategisk kompetensförsörjnings arbete.

I socialnämndens ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete är delprocessen ”säkerställa personalförsörjning och personalens kompetens och lämplighet” identifierad. Delprocessen aktiviteter är identifierade. Det kan inte styrkas att socialnämndens ledningssystem är implementerat i verksamheten.

För att säkerställa en effektiv och stabil personalförsörjning har socialnämnden implementerat AAG sedan 2014. 2015 omfattas cirka 400 medarbetare inom socialförvaltningen. Fullt implementerat omfattas cirka 600 medarbetare. Processen har hittills generat en utökning motsvarande cirka 60-65 årsarbetare tillsvidareanställd personal⁵, fullt implementerat kommer cirka 80-90 årsarbetare tillsvidareanställd personal ha genererats. I dessa siffror inräknas, förutom rekrytering av nya arbetare, även utökad sysselsättningsgrad hos befintliga medarbetare.

Socialnämnden beslutade 2015-03-24 att implementeringen av AAG behöver revideras för att maximera ett effektivt arbetsätt. Nämnden har beslutat om tillfälligt halt i processen i syfte att utvärdera och kvalitetssäkra tidigare genomfört arbetet. Vidare gav socialnämnden 2015-03-24 förvaltningen i uppdrag att lämna förslag på besparingar mot bakgrund av att AAG kommer medföra merkostnader.

Socialnämnden beslutade 2015-05-21 att inrätta en styrgrupp bestående av politiska företrädare samt företrädare från förvaltningen i syfte att maximera effekten av AAG. Vi noterar att nämnden beslutat om 14 åtgärder för att minska kostnaderna för AAG under 2015, t ex:

- Samtliga externa vikarieanskaffningar ska särredovisas orsak och timmar
- Verksamheter, enhetschefer och personal ska få stöd i processen där behov finns
- Återkommande information ges till nämnd

⁵ Ökad sysselsättningsgrad samt nya tjänster (för att avskaffa delade turer samt inför 2 av 5 helgtjänstgöring)

Socialnämnden har i budget 2015 avsatt 300 tkr, motsvarande 50 procent lönekostnad för AAG-samordnare. Nämndens övriga kostnader relaterade till AAG utgörs bl.a. av kostnader för ökad sysselsättningsgrad samt nytillsatta tjänster p.g.a. ändrad helgbemanning. Det kan inte styrkas att nämnden fattat beslut om någon särskild strategi för att säkerställa finanseringen av AAG fullt ut under 2015.

Socialnämnden har 2015-09-17 beslutat anta rekvisition av statliga stimulansmedel för ökad bemanning inom äldreomsorgen. Satsningen bedöms gå i linje med projektet AAG inom förvaltningen.

Ett planeringssystem används inom äldreomsorgen i syfte att skapa förutsättningar för ett effektivt nyttjande av ekonomiska och personella resurser. Någon resursfördelningsmodell⁶, som tar hänsyn till brukarnas vårdtyngd tillämpas inte idag.

4.2.2. Utbildningsnämnden

Inom utbildningsnämndens verksamheter råder stor *brist på vikarier*, såväl behöriga som obehöriga korttidsvikarier. Bristen är störst inom grundskolan och gymnasiet men märks även tydligt i de övriga verksamheterna.

Utbildningsnämndens beslutade *målsättningar* i medarbetarperspektivet (2012-02-10) omfattar inte vikariehantering.

Nämnden har inför ansökan om statsbidrag, 2015-08-28, godkänt en *rekryteringsstrategi*. Av rekryteringsstrategin framgår bl.a. att syftet är att vid en eventuell tilldelning av statsbidrag utöka antalet lärare/förskollärare. Granskningen visar att rekryteringsstrategin bl.a. innehåller nämndens aktiviteter för att öka intresset för arbete inom skolan samt hur verksamheten ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Som tidigare nämnts (avsnitt 4.1.3) har nämnden beslutat att inrätta vikariepooler inom förskola och grundskola. Granskningen visar att dessa beslut är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och syftet var att behålla de som för tillfället var övertaliga eller anställda på deltid i verksamheterna, då behov av personal på lång sikt finns. De förskolechefer/rektorer vi har tillfrågat känner dock en osäkerhet över om dessa åtgärder kommer att vara tillräckliga eftersom det i dagsläget upplevs vara mycket svårt att få tag på vikarier i tillräcklig omfattning.

Av intervjuer framgår att kommunen inom kort kommer att utforma en kommungemensam annons där vikarier söks. Inom utbildningsnämndens verksamheter kommer personer att sökas till grundskolan, för kortare och längre vikariat. Syftet är att utöka tillgången till inarbetade korttidsvikarier.

Revisionell bedömning 4.2.

Socialnämndens strategiska styrning och åtgärder bedöms till övervägande del tillräcklig. Bedömningen baseras på att nämnden i rimlig grad kan verifiera att den utövat tillräcklig styrning inom området.

⁶ Modell för att säkerställa relevant tilldelning av resurser till verksamheten

Vi rekommenderar dock att socialnämnden säkerställer finansiering av fortsatt utveckling av AAG. Vi rekommenderar också att socialnämnden säkerställer att nämndens kvalitetsledningssystem implementeras i verksamheten. Vi rekommenderar även att nämnden ser över behovet av en resursfördelningsmodell som tar hänsyn till brukarnas vårdtyngd.

Även utbildningsnämndens strategiska styrning bedöms till övervägande del vara tillräcklig. Nämndens strategi och åtgärder kommer främst till uttryck i beslutad rekryteringsstrategi och beslut om inrättande av vikariepooler. Nämnden fokuserar i dessa beslut på att öka grundbemanningen och säkerställa långsiktig personalförsörjning. Vi rekommenderar dock att nämnden även fortsättningsvis säkerställer att vikariepoolen inom grundskolan fungerar på avsett vis och att nämnden fortsätter vidta åtgärder för att säkerställa tillräcklig korttidsbemanning inom samtliga verksamheter.

4.3. Uppföljning och utvärdering inom området

Genom de dokument som granskats och intervjuer som genomförts framgår följande när det gäller uppföljning och utvärdering:

4.3.1. Socialnämnden

Utvärdering av AAG ska enligt projektplanen ske när samtliga har fått heltid och detta är implementerat i hela kommunen. Utvärderingen ligger sedan till grund för en slutrapport. Ekonomiska eller kvalitativa effekter av AAG har inte ännu till fullo utvärderats då projektet inte är fullt implementerat.

Socialnämnden fick 2015-09-17 muntlig information om AAG, nuläge i projektet och vilka problem som behöver lösas⁷. Nämnden beslutade ta del av informationen.

Socialnämnden behandlade 2015-09-17 delårsrapport per augusti. Av prognos 2015 framgår att nettokostnad förvaltning för AAG uppgår till – 2,2 mnkr⁸. Nämnden konstaterar att AAG varit otillräckligt finansierad under 2015. Underskottet förväntas täckas av överskott från övriga verksamheten. Nämnden prognostiserar budget i balans 2015. Vi noterar att AAG och dess ekonomiska effekt är en osäkerhetsfaktor då projektet ännu inte är fullt implementerat. Ökade kostnader för sjukfrånvaro är också en faktor som kan påverka resultatet.

Socialnämnden fick 2015-05-21 en nulägesrapport om AAG innehållande arbetsätt, ekonomi samt planering framåt. Nämnden har beslutat att den ska informeras kontinuerligt om hur arbetet med att maximera effektiviteten av AAG fortskrider.

Socialnämnden behandlade 2015-05-21 helårsprognos. Nämndens bruttokostnad för AAG prognostiseras till 14,9 mnkr (5 mnkr 2014) under året, varav 2,5 mnkr finansieras av kommunstyrelsen. Av helårsprognosen framgår att:

⁷ T.ex. kvalitetssäkra system, handhavande, statistik, arbeta med genomförande på de utsedda enheterna samt följa upp de problem som uppstår i nära relation till medarbetarna och enhetscheferna.

⁸ AAG enligt status idag, befarad kostnad - 14,9 mnkr, KS tillägg 2,5 mnkr, AFA-medel +8 mnkr, stimulansmedel socialstyrelsen (bemanning inom AO) +2,2 mnkr.

- Processen AAG och dess ekonomiska effekt är en stor osäkerhetsfaktor då projektet ännu inte är fullt implementerat och kräver en markant ökad flexibilitet inom personalgrupperna. Satsningen är i ett processkede och utvärdering, såväl verksamhetsmässig som ekonomisk, sker löpande. Det är också osäkert hur vikariebehovet inför sommarperioden påverkar ekonomin. I prognosen räknar förvaltningen med att enheternas respektive vikariebudget delfinansiera AAG-resurserna, men vikariebudgeten är begränsad varför risk finns att sommarperioden genererar ett än större underskott.

För att säkerställa personalförsörjning och personalens kompetens och lämplighet ska förvaltningen genomföra följande egenkontroll enligt socialnämndens ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete:

- Arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, brukarenkät, avvikelser, säkra legitimationskontroller.
- Det kan inte styrkas att egenkontrollen har genomförts.

Som en del av egenkontrollen ska förvaltningens enhetschefer månadsvis rapportera hur personalresurser nyttjas, nyttjad och tillgänglig resurstid samt timvikariat. Vi noterar att uppföljningen inte är implementerad i förvaltningen.

Vikariehantering finns inte upptaget i socialnämndens internkontrollplan för år 2015.

På förfrågan har förvaltningen redovisat utvecklingen av sjuklöner, övertids- och fyllnadstidsersättning till tillsvidareanställda samt löner till timanställda till styrgruppen för AAG. I jämförelse med föregående år, perioden januari-augusti, har kostnaderna⁹ för:

- Sjuklön ökat med 23 procent (cirka 900 tkr)
- Övertid- och fyllnadslön minskat med 12 procent (cirka 400 tkr)
- Löner för timanställda inkl. semester minskat med 19 procent (cirka 3 mnkr)

4.3.2. Utbildningsnämnden

Vikariehantering finns inte upptaget i utbildningsnämndens internkontrollplan för år 2015. Nämnden har inte i övrigt beslutat hur uppföljning av vikariesituationen ska ske. Av intervjuer framgår dock att nämnden är väl insatt i problematiken som verksamheten upplever när det gäller svårigheterna att rekrytera behörig personal inom verksamheterna.

När det gäller vikariehantering (korttidsvikariat) har nämnden under det senaste året erhållit rapportering av genomförd utvärdering av personalpool inom såväl förskola som grundskola (2014-10-03 och 2015-09-28). Av nämndens underlag framgår bl a att rektorsgruppen upplever en stress p g a att bristen på lärarvikarier kvarstår.

Nämnden har även, via delårsrapport 2015, mottagit viss information om personalläget inom förskolan (2015-09-28). Av informationen framgår att det råder övertalighet inom förskolan p g a minskat antal barn.

⁹ Exkl. sociala avgifter.

Av delårsrapporteringen framgår att nämnden prognostiserar ett mindre överskott (800 tkr) för 2015. Grundskolan och gymnasiet prognostiserar dock mindre underskott (400 tkr respektive 900 tkr). Förskoleverksamheten prognostiserar ett överskott (800 tkr) p g a minskat barnantal. Dock framgår inte orsakerna till de ekonomiska över-/underskotten av rapporteringen.

I övrigt kan det inte styrkas att nämnden har erhållit information om vikariesituationen (t ex påverkan på kostnader och kvalitet) i verksamheterna.

Vi har efterfrågat uppgifter om utvecklingen av sjuklöner, övertids- och fyllnadstidsersättning till tillsvidareanställda samt löner till timanställda. I jämförelse med föregående år, perioden januari-augusti, har kostnaderna för:

- Sjuklön ökat med 37 procent (cirka 461 tkr)
- Övertid- och fyllnadslön minskat med 17 procent (cirka 80 tkr)
- Löner för timanställda inkl. semester ökat med 2 procent (cirka 69 mnkr)

Revisionell bedömning 4.3.

Inom socialnämnden är uppföljning och utvärdering av vikariehanteringen är i begränsad utsträckning tillräcklig. Bedömningen baseras på att det inte i tillräcklig grad kan styrkas om fastställda mål, riktlinjer och strategier tillämpas på avsett vis. Vi rekommenderar att nämnden kontinuerligt följer upp effekterna av de åtgärder som beslutats. Vi rekommenderar att socialnämnden säkerställer att egenkontroll inom personalområdet genomförs.

Inom utbildningsnämnden bedömer vi att uppföljning och utvärdering av vikariehanteringen till övervägande del är tillräcklig. Vi uppmärksammar att nämnden följt upp besluten att inrätta vikariepooler och även beslutat att permanenta dessa efter genomförd uppföljning. Nämnden har även informerats om att det även fortsättningsvis råder brist på vikarier inom grundskolan. Vi rekommenderar att nämnden kompletterar sin uppföljning med information om det ekonomiska utfallet för beslutade åtgärder.

2015-11-02

Linda Marklund

Projektledare

Hans Forsström

Uppdragsledare