

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-03-03

Diarienummer N166-0266/23

Handläggare

Anna Malmcrona

Telefon: 072 525 53 71

E-post: anna.malmcrona@socialhisingen.goteborg.se

Kompetensförsörjning med fokus på hållbar arbetsmiljö - Socialförvaltningen Hisingen

Förslag till beslut

1. Socialnämnd Hisingen antecknar mottagandet av redovisningen över förvaltningens arbete gällande kompetensförsörjning med fokus på hållbar arbetsmiljö till protokollet.

Sammanfattning

Förvaltningen hade år 2022 en högre personalomsättning än året innan och även sjukfrånvaron har ökat mellan dessa år. Dessa faktorer i kombination gör att chefen behöver använda en större del av vardagen till att rekrytera och introducera samt prioritera arbetsuppgifterna på enheten. Arbetsgruppernas kompetens påverkas vilket kan skapa sämre verksamhet för invånarna. En hög personalomsättning eller sjukfrånvaro kan även påverka gruppens sammanhållning med risk för en sämre arbetsmiljö.

Förvaltningens bedömning är att kompetensförsörjningen är avgörande för att uppfylla uppdraget och ser mycket allvarligt på problematiken. Förvaltningen arbetar med flera åtgärder för att öka stabiliteten. Det är många faktorer som tillsammans kan påverka situationen i rätt riktning och förvaltningen arbetar på bred front för att skapa bättre organisatoriska förutsättningar för medarbetare och chefer.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Personalomsättning och sjukfrånvaro kostar stora summor pengar för förvaltningen varje år i kostnader för sjuklön, rehabiliteringskostnader och den tid det tar för exempelvis enhetschefer att rekrytera. För den enskilde som är sjukskriven är det dessutom ett personligt lidande som är svårt att sätta en summa för och vårdens insatser i den medicinska rehabiliteringen är också kostsam. Den som är sjukskriven har en lägre ersättning i sjuklön än vad lönen är vilket kan få stora ekonomiska följder på lång sikt.

Om konsulter behövs som ersättning för ordinarie personal innebär det en högre kostnad.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Förvaltningen har ett uppdrag gentemot invånarna vilket förutsätter medarbetare som arbetar i en god arbetsmiljö och har tid och kompetens att utföra sitt uppdrag. Med en hög personalomsättning och en ökande sjukfrånvaro finns risken att uppdraget tar längre tid om det inte finns personal som är tillräckligt introducerad i arbetsuppgifterna. Detta påverkar i så fall dem förvaltningen är till för, invånare som är i behov av samhällets stöd.

Samverkan

Information har skett på förvaltningsgemensam samverkansgrupp (FSG) den 21 mars 2023.

Ärendet

Syftet med denna skrivelse är att ge nämnden en bred och övergripande inblick i förvaltningens nuläge och planerade aktiviteter kopplat till de förutsättningar som medarbetare och chefer arbetar i. Förvaltningen är angelägen om att alla ska uppfatta sin arbetsplats som trygg och inspirerande med möjlighet till egen utveckling samtidigt som verksamhetens uppdrag utförs på ett bra sätt. Denna skrivelse beskriver olika delar som påverkar medarbetare och chefer i sin vardag på arbetet och hur förvaltningen tar sig an dessa. Kompetensförsörjningen har fler påverkande faktorer vilket gör att frågan är mångfacetterad.

Rapporten ger en övergripande bild av förvaltningens sammansättning gällande personal och därefter en beskrivning av olika delar som påverkar arbetsmiljön och förutsättningarna för en god verksamhet, utan inbördes ordning. Förvaltningens bedömning är att det inte finns en eller få universallösningar för att skapa ett hållbart arbete, det är många samverkande faktorer som tillsammans skapar goda förutsättningar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår löpande i hela förvaltningen på arbetsplatserna och i samverkan med fackliga parter. Det är förvaltningens ambition att systematiken utvecklas så aktiviteterna integreras i den dagliga verksamheten.

Med tanke på att förvaltningen startade den 2021-01-01 finns jämförelsesiffror för år 2021 och 2022.

Personalens sammansättning

Anställda personer i tjänst i december 2022 var 699 personer. Av dessa var 78 procent medarbetare som arbetar direkt med medborgare och klienter, 22 procent var i handläggare, administratörer eller chefer. År 2021 var motsvarande 679 anställda varav 79 procent och 21 procent. Då förvaltningen under år 2022 har gjort en satsning för att öka stödet till chefer och medarbetare har andelen stödjande personal ökat något. Hela denna satsning på kommer att synas i statistiken under 2023 då alla har startat sina tjänster. Syftet med det ökade stödet till medarbetare och chefer är att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för att på så sätt möjliggöra för dem att mer fokuserat kunna rikta in sig på verksamhetens uppdrag gentemot invånare och klienter.

Den allra största andelen medarbetare består av socialsekreterare (464) följt av medarbetare inom fritid (63) och handläggare (68) samt administratörer (39). Förvaltningen har 43 chefer inklusive förvaltningsledningen.

Uppdelningen mellan antal medarbetare per chef varierar då verksamheternas förutsättningar och uppdrag kan skilja åt. Verksamheter som arbetar direkt med invånare och klienter har i snitt 18 medarbetare per chef.

Sjukfrånvaro

Den ackumulerade sjukfrånvaron för helår 2022 på socialförvaltning Hisingen har ökat från 6,1 procent till 7,1 procent jämfört med föregående år. Det är främst inom avdelningarna Barn och unga Myndighet och avdelningen för Försörjningsstöd där ökningen har skett. Uppdelat på korttidssjukfrånvaro (sjukfrånvaro från dag 1 till dag 14) och långtidssjukfrånvaro (sjukfrånvaro från dag 15) är ökningen 0,7 procent respektive 0,2 procent. Gällande korttidssjukfrånvaron har ökning skett på samtliga avdelningar

medan det för långtidssjukfrånvaro har skett både ökningar och minskningar på avdelningarna. Utifrån sjukfrånvaron månad för månad visas en mycket hög sjukfrånvaro i januari samt december månad. Den visar också att en ökning av långtidssjukfrånvaron sker från augusti till december månad. I jämförelse med de andra socialförvaltningarna i Göteborgs Stad står socialförvaltningen Hisingen för den högsta ökningen gällande sjukfrånvaron och socialförvaltning Hisingen har näst högst sjukfrånvaro av socialförvaltningarna. Ingen av socialförvaltningarna har sänkt sin sjukfrånvaro.

Arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering sker i första hand i dialogen mellan medarbetare och chef. Utöver detta sker ett nära samarbete med HR, Försäkringskassan, medarbetarens fackliga representant, sjukskrivande läkare och i vissa fall även med företagshälsovården. De senare kan kopplas in i de fall som sjukskrivningen kan tänkas bero på arbetsrelaterade faktorer. Som arbetsgivaren ansvarar förvaltningen för den arbetsrelaterade rehabiliteringen och vården för den medicinska. Processen följer rutiner som staden utarbetat som i sin tur följer arbetsmiljölagstiftningen. Förvaltningens chefer har en mycket god bild av de medarbetare som av olika anledningar är i behov av rehabilitering på sina respektive enheter. Företagshälsovården har en aktiv del i förvaltningens arbete och de kan bland annat bidra med samtalsstöd, ergonomiska undersökningar, arbetsförmågebedömningar och arbetsmiljökartläggningar. Beställningar till företagshälsovården sker av arbetsgivaren.

Under 2022 har förvaltningen köpt företagshälsovård för ca 620 000 kr där de största posterna är insatser för arbetsmiljökartläggning, kränkingsutredning och arbetsförmågebedömning. Den kategori som nyttjas mest är beteendevetare som står för 39 procent av kostnaden.

Personalstöd

I Göteborgs Stad har vi Falck medarbetarstöd där medarbetare erbjuds kostnadsfri vägledning i både arbetsrelaterade och privata frågor. Alla samtal som sker är opartiska och tystnadsplikt gäller. På socialförvaltning Hisingen har det under 2022 hanterats 72 ärenden varav 40 procent är arbetsrelaterade ärenden och 60 procent är privatrelaterade ärenden. Under 2021 hanterades 110 ärenden varav 27 procent var arbetsrelaterade ärenden och 73 procent var privatrelaterade ärenden.

Förvaltningens ambition är att arbetsrelaterade ämnen helst ska hanteras i dialog med medarbetaren och chef och kanske med stöd av företagshälsovården men samtal via Falck kan vara ett sätt för medarbetaren att själv få hjälp att sortera var vilka ämnen hör hemma. Stödet är ett bra komplement till företagshälsovården och uppskattas av dem som har berättat att de nyttjat möjligheten. Förvaltningen genomför löpande kommunikationsinsatser för att informera om att personalstödet finns.

Frisknärvaro

Socialförvaltningen Hisingen har 39,7 procent i frisknärvaro 2022 jämfört med föregående då frisknärvaron var 54,6 (frisknärvaro är ett mått på personal som haft 0 till 4 dagars sjukfrånvaro de senaste 12 månaderna). Jämfört med de andra socialförvaltningarna i Göteborgs Stad har socialförvaltning Hisingen den lägsta frisknärvaron där skillnaden ligger från 0,8 procent till 4,2 procent. Alla

socialförvaltningar har sänkt sin frisknärvaro. Frisknärvaro har en direkt koppling till sjukfrånvaron, främst korttidssjukfrånvaron.

Personalomsättning

År 2021 var personalomsättningen 15 procent i hela förvaltningen. I den stora medarbetargruppen socialsekreterare var personalomsättningen 15 procent. Där fanns en variation mellan avdelningarna som sträckte sig mellan 7,5 och 21 procent.

Målet för år 2022 var en övergripande personalomsättning på 10 procent men den ökade till nästan 25 procent. Socialsekreterarnas personalomsättning ökade till 29 procent. Variationen mellan avdelningar var mellan 12 och 34 procent.

Det har skett en betydlig ökning av personalomsättningen i förvaltningen under 2022. Personalomsättningen ser lite olika ut beroende på avdelning och ökningen är i varierande omfattning men har skett i samtliga delar av verksamheten och i synnerhet i gruppen socialsekreterare. Utvecklingen sammanfaller med att flera verksamheter har utökat sin verksamhet vilket påverkar men ökningen är betydlig även med detta i beräkningen.

Förvaltningen ser mycket allvarligt på personalomsättningen i kombination med sjukfrånvaron och arbetar intensivt med analys och åtgärder för att öka stabiliteten. Vad gäller orsaker till sjukfrånvaron kan förvaltningen påverka de faktorer som identifieras till arbetet och i övrigt arbeta aktivt med återgången tillsammans med den berörde medarbetaren. En hög personalomsättning leder till en negativ spiral, att invånarna kan få sämre service, medarbetare och chefer lämnar förvaltningen och erfarna medarbetare behöver hela tiden lära upp nyanställda. Att rekrytera kostar inte bara tid och energi i processen utan också i lägre produktivitet, högre belastning på dem som är kvar som kan leda till ökad sjukfrånvaro på grund av oro över arbetsuppgifter som inte hinns med om man saknar kollegor.

Medarbetarenkät och chefsenkät

För medarbetarenkäten 2022 på socialförvaltning Hisingen var svarsfrekvensen 79 procent jämfört med staden som hade en svarsfrekvens 70 procent. Resultat som sticker ut från snittet i Göteborgs stad och de andra socialförvaltningarna i staden är frågeområdet lön där socialförvaltning Hisingen har ett högre resultat än andra. Gällande resultatet för frågeområdet organisatorisk tillit har socialförvaltning Hisingen ett lägre resultat än snittet för Göteborgs stad och de andra socialförvaltningarna i staden. Föregående år var medarbetarenkäten en förkortad version jämfört med 2022 som var en fullskalig enkät. På de frågeområden där det finns jämförelsetal mellan år 2021 och år 2022 har socialförvaltningen Hisingens resultat ökat på samtliga frågeområden. Ett annat resultat som sticker ut är att socialförvaltning Hisingen jämfört med de andra socialförvaltningarna i staden har ett klart lägre resultat gällande frågan om medarbetare att varit utsatta för våld eller hot om våld i sitt arbete.

För chefsenkäten 2022 på socialförvaltning Hisingen var svarsfrekvensen 90 procent vilket är snittet för svarsfrekvensen i Göteborgs stad. Generellt sett är resultaten för samtliga frågeområden lägre än snittet i Göteborgs stad. Gällande resultatet för frågeområdet organisatorisk tillit har socialförvaltning Hisingen ett lägre resultat än

snittet för Göteborgs stad och de andra socialförvaltningarna i staden. Föregående år var även chefsenkäten en förkortad version jämfört med 2022 som var en fullskalig enkät. På de frågeområden där det finns jämförelsetal mellan år 2021 och år 2022 har socialförvaltningen Hisingens resultat minskat på samtliga frågeområden.

Analys på förvaltningsnivå kommer att ske i samverkan med fackliga parter i FSG (förvaltningsövergripande samverkansgrupp) senare i vår då underlag också kommit in från de olika enheterna och avdelningarnas analyser.

Resultatet av enkäterna integreras i förvaltningens arbetsmiljöarbete och under våren ska varje enhet genomföra arbetsmiljörund, där enkätresultatet bildar en del av handlingsplanen för åtgärder. Handlingsplanerna tas sedan upp i samverkansforum där fackliga deltar. Det är angeläget att berörda får möjlighet att både ta del av resultaten men även delta i dialogen kring vilka åtgärder som kan behövas för att förbättra medarbetares och chefers hållbara arbetssituation.

Förvaltningen har en partssammansatt arbetsgrupp för arbetsmiljö där mer ingående dialog kan ske kring möjliga åtgärder. Gruppen är inrättad av FSG och återskärter till dit.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön för alla medarbetare. Arbetsmiljön ska vara god och fri från risk för ohälsa. Arbetsmiljön regleras bland annat i arbetsmiljölagen (AML) och dess författningar som detaljreglerar vissa delar av arbetsmiljön som har bedömts som mest riskfyllda. Lagstiftningen är aktiv vilket medför att en arbetsgivare ska agera utifrån det som identifierats och i möjligaste mån arbeta främjande och förebyggande. Lagstiftningen identifierar tre roller som har särskilda uppdrag. Arbetsgivaren (chefer) ansvarar för sin enhet eller avdelning (enligt organisationen). Medarbetaren ska delta i arbetsmiljöarbetet och vara en aktiv del i att identifiera och förbättra arbetsmiljön. Skyddsombudet har en specifik roll i att ha särskild kunskap i arbetsmiljön och deltar aktivt på de arenor som finns. Skyddsombudet kan också begära specifika handlingsplaner av arbetsgivaren och stoppa arbetet om det innebär allvarlig fara för en medarbetare eller en grupp av medarbetare.

För att lyckas i arbetet behöver de som deltar ha kunskap i vad arbetsmiljö är och vilka faktorer som påverkar. Den som har arbetsmiljöuppgifter fördelat till sig behöver veta vilka dessa är och hur de kan åtgärdas. För att tydliggöra detta finns en skriftlig fördelning. En del av denna är nämndens fördelning av uppgifter till direktören. Direktören fördelar sedan vidare vissa arbetsuppgifter till avdelningscheferna som i sin tur fördelar till enhetschefer. Om fördelningen inte görs är det den högre upp i hierarkin som ansvarar. Vid en händelse går fördelningen igenom för att säkerställa att den var "logisk" och att det fanns tillräckliga resurser att agera med. Om detta inte varit fallet lyfts ansvaret, oberoende av om det fanns en skriftlig fördelning eller inte. Detta är anledningen till att det är angeläget att säkerställa både kompetens, resurser, rutiner och medvetenhet hos alla medarbetare.

Staden har en väl utarbetad process för arbetsmiljöarbetet och kollektivavtalet Samverkan Göteborg visar på strukturen för det praktiska arbetet. Utöver det har förvaltningen en

lokal struktur för arbetet. Denna revideras årligen och för förvaltningen kommer detta att ske under våren.

Enligt Samverkansavtalet ska det allra mesta av arbetet ske på respektive enhet på APT där alla medarbetare deltar. Mer övergripande aktiviteter hanteras i samverkansgrupper. Oberoende på vilken arena som arbetsmiljöarbetet sker så är det respektive chef som ansvarar för sin del.

Händelser arbetsmiljön – riskidentifiering, tillbud, skador, otillåten påverkan

En viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att dokumentera, följa upp och förebygga risker och olyckor på arbetsplatsen. Samtliga medarbetare och chefer hänvisas till att göra IA-anmälan vid alla händelser och risker som har eller kan leda till en skada både fysiskt och psykosocialt. IA är ett digitalt system som samtliga medarbetare kan nå genom personalingången. Samma gäller ansvariga chefer som genom samma tillvägagångssätt kan nå systemet och följa upp anmälningarna. Enligt rutin följer chef upp händelserna tillsammans med skyddsombud och medarbetare där syftet är att utreda och eventuellt sätta in lämpliga åtgärder för att förebygga att händelserna återkommer.

År 2022 hade Socialförvaltningen Hisingen 322 anmälda händelser i IA. Av dessa var:

- 200 tillbud
- 69 riskobservation
- 30 olycksfall
- 14 färdolycksfall
- 9 arbetssjukdom

Vid anmälan finns funktionen att ange skadeorsak/risk till händelserna. Några exempel på angivna orsaker/risker år 2022 var:

- Hot och våld (ca 75 anmälda)
- Psykosocial påverkan (ca 42 anmälda)
- Arbetsbelastning ohälsa, stress m.m. (ca 34 anmälda)

Socialförvaltningen Hisingen har ökat medvetenheten och kunskapen om otillåten påverkan genom ett antal föreläsningar och samtal på arbetsplatserna. År 2022 kom det in 88 anmälningar rörande otillåten påverkan i jämförelse med föregående år då det kom in 76.

Fördelningen av anmälda händelser rörande otillåten påverkan inom Socialförvaltningen Hisingen år 2022 såg ut som sådan:

- Försörjningsstöd 62
- Barn och unga myndighet 14
- Vuxen 1
- Valfärd och Fritid 1

IA är ett viktigt verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet som ser till att förvaltningen kan upprätthålla en god arbetsmiljö och förebygga samt åtgärda risker. Andra delar i arbetet är att föra en dialog om arbetsmiljön under APT och att utföra samt följa upp arbetsmiljöronder. Ytterligare en del är att diskutera medarbetarenkäten som kan

signalera om ohälsa och brister i arbetsmiljön som kanske inte alltid anmäls i IA. Medarbetarenkäten som utfördes 2022 visade exempelvis att inom förvaltningen har:

- 21 procent upplevt mobbning på arbetsplatsen
- 16 procent upplevt hot och våld
- 10 procent upplevt kränkningar p.g.a. diskriminering
- 4 procent upplevt sexuella trakasserier

Medarbetarenkäten kan belysa om det finns problemområden i arbetsmiljön som behöver lyftas. För att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö är det däremot viktigt att förvaltningens medarbetare fortsätter att anmäla händelser för att på sätt direkt kunna hantera och åtgärda problemen. Att erbjuda en god arbetsmiljö är en väsentlig del i förvaltningens arbete mot att vara en attraktiv arbetsgivare och att behålla kompetens.

Organisationskultur

Uppdraget att bedriva en effektiv och ändamålsenlig förvaltning som skapar värde för dem vi finns till för kräver att förvaltningen inkluderar medarbetare inom organisationen oavsett nivå eller uppdrag. Förvaltningens devis ”vi är ett starkare ord än jag” är ett uttryck för att det är med gemensamma krafter och tillsammans som arbetet kan bedrivas för att utveckla och förbättra verksamheterna. Det är när vi agerar som en förvaltning med ett medvetet fokus på kvalitetssäkra processer där vi sätter dem vi finns till för i centrum som arbetet kan bedrivas för en kvalitativ och effektiv verksamhet där medarbetare trivs, kan påverka och utvecklas inom ramen för sin profession.

Kompetensförsörjning och Employer branding

Vad gäller personalomsättning och bemanning i en större bemärkelse arbetar förvaltningen inom begreppet ARIUBA som är ett sätt att beskriva de faktorer som påverkar kompetensförsörjningen. ARIUBA används av staden som helhet och står för attrahera-rekrytera-introducera-utveckla-behålla-avsluta. Med tanke på att socialsekreterarna är den största delen av förvaltningens medarbetare och att de har en hög personalomsättning och sjukfrånvaro är det denna grupp som är mest i fokus. Förvaltningens arbete sker också i nära samarbete med de övriga tre socialförvaltningarna eftersom dessa är en väsentlig del av den arbetsmarknad som socionomerna har. Vi har gemensamt identifierat att personalomsättningen bland annat finns mellan de fyra socialförvaltningarna och det är positivt ur den bemärkelsen att medarbetarna då stannar inom staden. Samtidigt medför varje förändring på en enhet att någon ska rekryteras och introduceras med risk för en tid av vakans med högre belastning på övriga medarbete.

Socialförvaltningarna stödjer varandra i arbetet bland annat genom att beskriva sina respektive framgångsrika åtgärder så att övriga kan ta del av dem och att eventuellt identifiera vad som kan göras gemensamt framåt.

Förvaltningen har ett antal övergripande aktiviteter som pågår inom ARIUBA och många av dem överlappar varandra. Verksamheterna arbetar med flera aktiviteter sedan förut och ambitionen är att mer systematiskt kunna bredda dessa till fler verksamheter och ta vara på de goda exempel som finns. Ett exempel är yrkesresan som Göteborgs regionens samverkansförbund (GR) erbjuder som är inriktad på medarbetare inom barn och unga.

Motsvarande upplägg skulle kunna användas inom fler verksamheter i förvaltningen. Det pågår också ett arbete som syftar till att var och en av avdelningarna i förvaltningen dokumenterar vilka åtgärder som de har för att säkra kompetensförsörjningen och hur dessa kan bidra till att minska personalomsättningen.

Ytterligare ett sätt att beskriva arbetet med att skapa den goda arbetsplatsen för att säkra kompetensförsörjningen är employer branding, vilket syftar på arbetsgivarvarumärket. Employer branding handlar om att bygga och stärka Socialförvaltningen Hisingens arbetsgivarvarumärke mot potentiella jobbsökare, anställda och tidigare medarbetare. Förvaltningen har stora utmaningar gällande kompetensförsörjningen idag och framför oss, behovet av att anställa och behålla personalen är stort. Från förvaltningens sida handlar det om att systematisera, samordna och förenkla för chefer och medarbetare.

Staden använder sig av begreppet ARIUBA som grund för sitt arbetsgivarvarumärke, ARIUBA står för attrahera, rekrytera, introducera, utveckla, behålla och avveckla.

För att attrahera nya potentiella medarbetare deltar vi i mässor och vi har under år 2022 deltagit i Yrkes och kunskapsmässan och nu under våren 2023 ska vi vara med på den digitala mässan Framtidsmässan.

Samarbetet med Göteborgs universitet (GU) utvecklats och nyligen startade ett VFU-center upp (verksamhetsförlagd utbildning) på Hisingen. Det innebär att de 12 studenter som gör sin VFU här på orten Hisingen med olika arbetsgivare samlas i våra lokaler varannan vecka under vägledning av lärare från GU. Förvaltningen kommer att bidra med ett antal föreläsningar och information om förvaltningen som sådan. Studenterna är en betydelsefull rekryteringsingång för oss i framtiden och vi har möjlighet att presentera oss som arbetsgivare. När studenterna har gjort sin VFU är målet att vi ska kunna studentanställa dem om de skriver sin uppsats inom förvaltningen och på så sätt skapas också en lång introduktions- och nyanställningsfas. Studentanställning innebär en tidsbegränsad deltidsanställning parallellt med studier.

En väl genomarbetad introduktion där den nyanställde förstår vad organisationen står för, får en kontext och ett sammanhang samt nätverk med andra inom förvaltningen kan vara ett sätt att öka chanserna att medarbetare stannar över tid. I mars startar förvaltningens gemensamma introduktion för nyanställda, oberoende av befattning, och ytterligare tre tillfällen planeras under våren och fler till hösten. Parallellt med detta sker introduktion till befattningen på respektive enhet. Även dessa ses över för möjlig övergripande samordning. Det finns redan nu en stadenintroduktion för socionomer där förvaltningens nyanställda deltar och förvaltningen deltar även som föreläsare.

För att utveckla och behålla medarbetare erbjuds våra medarbetare utbildningar i angelägna ämnen, dessa erbjuder Hisingen specifikt. Som ett exempel kan nämnas Hisingensintroduktionen. Utöver detta marknadsförs de utbildningar som staden erbjuder och alla chefer och medarbetare uppmanas att regelbundet söka efter och anmäla sig till relevanta utbildningar i utbildningsportalen. Portalen presenterar de utbildningar som finns aktuella och som ett komplement till detta utarbetar och tydliggör förvaltningen en palett – ”Hisingspaletten” – där vi kommer presentera utbildningar, kompetenshöjande inslag, föreläsningar och liknande som exempelvis socialsekreterare, administratörer eller chefer ska delta på. Under 2023 är temat Interkulturell kompetens med olika föreläsningar. Föreläsningarna kommer att erbjudas främst via teams i syfte att det ska

vara enkelt för många att delta, men även fysiska föreläsningar. Information om de olika föreläsningarna sker både på intranätet men även direkt till chefer så de kan planera för och uppmana medarbetare att delta. Förvaltningen arbetar i denna stund med detaljplanering och inom ett par veckor kommer den intresserade att kunna anmäla sig till de kommande föreläsningarna. Paletten kommer att tydliggöra vilka kurser och föreläsningar som olika befattningshavare förväntas genomgå över en kortare eller längre period. Där kommer exempelvis de olika möjligheter chefer har att vidareutvecklas att tydliggöras. Staden har ett brett utbud av kurser och föreläsningar men dessa behöver kommuniceras för bättre nyttjande och en ökad kompetens inom förvaltningen.

I det dagliga arbetet finns både metodstöd och handledning för många yrkesgrupper. Båda är bra verktyg för att erbjuda rätt verksamhet till invånarna och även som del av den personliga och kompetenshöjande utvecklingen inom yrket. Förvaltningen har tydliggjort att det finns möjlighet till reflexion och handledning via psykologenheten kopplat till dem som utsätts för otillåten påverkan i sin yrkesutövning.

Inom ramen för samverkansavtalet och utvecklingssamtalet har det initierats ett förändringsarbete för att mer tydligt planera för den enskildes utveckling. Det kan leda till att medarbetare stannar kvar inom förvaltningen längre då den egna yrkesutövningen kan utvecklas och även förbättra och förlänga arbetslivet innan och inför pension. Med tanke på behovet av att introducera nya medarbetare kan seniora och äldre medarbetare ha detta som en av sina arbetsuppgifter.

Med tanke på svårigheten att rekrytera utbildade socionomer pågår ett arbete med att kartlägga vilka andra examina som skulle kunna vara aktuella för förvaltningens olika verksamheter. Det skulle också kunna finnas möjlighet att underlätta validering till motsvarande socionomexamen med hjälp av omställningsstöd. Arbetet är i sin tidiga linda och kommer att ske i samarbete mellan bland annat övriga socialförvaltningar och SLK (stadsledningskontoret).

För att få information om varför medarbetare slutar skickar förvaltningen ut anonyma avgångsenkäter till dem som sagt upp sig och lämnat förvaltningen. Av de som svarat finns det flera som uppger att organisationsförändringar och ledarskap samt även lön gör att man vill byta jobb. Förvaltningen poängterar att svarsunderlaget inte kan anses statistiskt säkerställt men ger ändå en indikation på behov av åtgärder. Dessa stöds även av resultaten i medarbetarenkäten. I enkäten ställs även en fråga kring vad de har uppskattat i arbetet och det har av flera beskrivits som uppdraget som sådant och gemenskapen i arbetsgruppen.

Personalförmåner

Anställda i Göteborgs stad har flera förmåner och flera av dem är samlade i förmånsportalen Benify. Alla månadsanställda har tillgång till förmånsportalen och de timavlönade hanteras manuellt och erbjuds vissa av förmånerna. Förmånerna är bland annat friskvårdsbidrag 1500 kronor, cykelbidrag 500 kronor, leasing av cykel, köp av årskort på Västtrafik och Hallandstrafiken, personalstöd Falck, tjänstepension, försäkringar, tillägg till föräldraförsäkringen, löneväxling till tjänstepension via pensionsvalet, Lifeplan pensionsrådgivningstjänst, rabatter på Lisebergskort och teater. Under 2022 betalades drygt 542 000 kr ut i friskvårdsbidrag och nyttjades av 374 medarbetare, 40 medarbetare nyttjar leasingcykel och 80 medarbetare köpte

västtrafikkort. Information om de olika förmånerna görs regelbundet och förvaltningens ambition är att fler ska nyttja de olika förmånerna. Alla medarbetare erbjöds en julklapp och denna kan tas ut till och med mars månad via portalen.

Det kommer regelbundet upp frågan om friskvårdstimme och förvaltningen har precis börjar utreda frågan. Friskvårdstimme innebär traditionellt sett att medarbetare har möjlighet att nyttja en timme (baserat på arbetstid om 40 timmar/vecka) varje vecka på en friskvårdsaktivitet. Den kan läggas upp som hel timme eller kanske en kvart fyra dagar i veckan. Förvaltningen utreder frågan och nästa steg är dialog i förvaltningsledningen, detta sker under våren 2023.

Lönebildning

När förvaltningen startade upp januari 2021 hade förvaltningen en medianlön på 35 275 kr/mån, och för gruppen socialsekreterarna låg den på 35 300 kr/mån. Dessa siffror för januari 2022 var 36 500 kr/mån och 36 100 kr/mån, och januari 2023 var de 37 475 kr/mån och 36 800 kr/mån. Medianlönen har höjts totalt med cirka 2 200 kr på helheten och för socialsekreterare med 1500 kronor. Den höga personalomsättningen bland socialsekreterare har påverkat förändringarna.

En översyn gjordes av befattningar under hösten 2021 för att se hur många befattningar som fanns i förvaltningen. Resultatet visade att förvaltningen hade 101 olika kombinationer av befattningar, där 84 var i grupper med färre än 5 medarbetare. Utifrån detta resultat påbörjades ett arbete för kvalitetssäkra så att rätt befattning används, och i januari 2023 hade antalet befattningar minskat till 51 befattningskombinationer och av dem var 35 i grupper med färre än 5 medarbetare.

Utfallet i löneöversynen 2021 blev 2,51 procent för hela förvaltningen, och för socialsekreterare BAS G och BAS H blev resultatet 2,91 procent respektive 2,14 procent. Prioriteringar gjordes i översynen på yrkesgruppen socialsekreterare, både i syfte att höja den generella nivån och att jämna ut eventuella löneskillnader som kommit med från de tre stadsdelsförvaltningarna vid sammanslagningen.

BAS är det system som används för att kategorisera vilken komplexitet som en befattning har, i faktorerna ingår bland annat utbildningskrav och beslutsnivå.

Löneöversyn 2022 landade för förvaltningen på 2,55 procent, och grupperna Socialsekreterare BAS G och BAS H fick 2,55 procent respektive 2,53 procent. Även i detta års löneöversyn gjordes en extra satsning på socialsekreterare, med focus på Ekonomiskt bistånd och socialsekreterare i BAS H, och även gruppen Fritidsledare var inkluderad som en prioriterad grupp.

Förvaltningen har löpande arbetat med att analysera och kartlägga förvaltningens löner, och det har varit påtagligt att yrkesgrupperna som jobbar med kärnverksamheten i förvaltningen ligger en bra bit under stadens lönemålbild. Vid analys går det att se att förvaltningens Socialsekreterare glidit efter Göteborgs stads lönemålbild. När förvaltningen startade januari 2021 låg medianlönen för en Socialsekreterare i BAS G på 35 000 kr/mån och 35 800 kr/mån i BAS H, vilket motsvarade 96,0procent respektive 90,2procent av stadens målbild. I januari 2023 var medianlönen för en socialsekreterare i

BAS G 36 575 kr/mån och 37 000 kr/mån i BAS H, vilket är 94,9 procent respektive 88,1 procent av stadens målbild.

De aktiviteter som gjorts inom lönebildningen har bland annat varit en partsgemensam lönebildningsutbildning med Akademikerförbundet SSR och Vision i oktober 2022 för alla lönesättande chefer. Förvaltningen har startat upp ett arbete för att ta fram förvaltnings- och verksamhetsspecifika bedömning- och lönekriterier i syfte att säkerställa att de matchar verksamheternas utformning och behov. Det genomförs löpande samtal och kartläggningar med stöd av förvaltningens avdelningar för att säkerställa behov och struktur för att uppnå en god lönebild. HR har bjudits in till verksamheternas APT för att diskutera lönebildning med medarbeterna för att öka deras förståelsen till sin lön.

Sedan hösten 2021 har förvaltningen haft ett lönenätverk med de övriga tre socialförvaltningar för att se över och försöka få en samsyn i lönebildningen och jobba för att ensa de befattningar som används inom våra verksamheter.

Förvaltningen har konstaterats att det sker en viss löneglidning då medarbetare flyttar mellan de fyra socialförvaltningarna. Det är förstås positivt för den enskilde medarbetaren men bidrar inte till den medvetna lönesättning som förvaltningen vill uppnå och kan i sig skapa en ökad personalomsättning.

Förvaltningens lönebild ligger på tok för lågt i förhållande till stadens målbild inom vissa yrkesgrupper. Förvaltningen arbetar lönebilden både i förhållande till målbild och den så kallade 100-statistiken vilken är den faktiska lönen för de befattningar med minst 100 personer. Utöver detta sker ett mycket nära samarbete med de fyra socialförvaltningarna där lönebild och åtgärder diskuteras. Samtidigt har var och en av förvaltningarna sina förutsättningar och prioriteringar och beslutar ensidigt för sin förvaltning. Med tanke på den låga lönenivån i förhållande främst till målbilden kommer de fyra socialförvaltningarna gemensamt att lägga fram verksamhetsnominering för 2023 kopplat till lönebilden.

Förvaltningens diarium får in ett stort antal HR-relaterade förfrågningar varje vecka. Dessa förfrågningar berör främst frågor om anställning- och löneuppgifter, men kan även vara frågor om rekryteringar eller antalet personalärenden som hanterats i förvaltningen.

Rekrytering och annonsering

Utvecklingen i personalomsättningen kan ses i rekryteringsarbetet där annonsering av tjänster har ökat med 35 procent under 2022 jämfört med året innan.

Utbildningsbakgrunden för den stora personalgruppen socialsekreterare i förvaltningen är socionomexamen då det är den önskade utbildningen för ett flertal av våra befattningar. I den gruppen är ökningen av annonser 80 procent (från 74 till 133). Det finns flera anledningar till det där ökade behov på grund av personalomsättning kan ses som en stor del. Förvaltningen har även sett att antal inkomna ansökningar per annons har minskat med 37 procent från ca 44 till 27 per annons, vilket gör det svårare att hitta rätt kompetens i rekryteringsprocessen. Det leder till att fler rekryteringsprocesser misslyckas och då får göras om vilket ökar annonseringsantalet och förlänger processen.

Tittar förvaltningen närmare på rekrytering av socialsekreterare så publicerades 49 annonser under 2021 med sammanlagt 70 lediga tjänster varav 64 tillsattes. Antal ansökningar var i snitt ca 34. Under år 2022 ökade antalet annonser till 70 med sammanlagt 90 tjänster varav 60 tillsattes. Antal ansökningar var i medeltal 22. Det betyder att under 2021 tillsattes 64 tjänster via 49 annonser vilket täckte 91 procent av rekryteringsbehovet. Under 2022 tillsattes 60 tjänster via 70 annonser vilket täckte 67 procent av rekryteringsbehovet.

År 2021 hade vi 8 rekryteringsprocesser för chefer varav en var på avdelningschefsnivå och övriga var enhetschefer. År 2022 hade vi 15 processer där samtliga var för enhetschefer. Detta är nästan en dubbling men jämförelsen blir missvisande då flera av dessa processer inte är ersättningar utan beror på att vi utökat verksamheten och samtidigt har vi haft en del pensionsavgångar.

Ansökningsantal var 2021 i snitt 20 per annons och ligger kvar på samma nivå under 2022. En skillnad är dock att under 2022 har vi processer inom administration och fritid med stora antal ansökningar och dessa roller fanns inte med 2021. Tar man bort dessa är snittantalet sökanden 13 vilket är en minskning på 32 procent.

Rekrytering kräver mycket tid och fokus från rekryterande chefer och när antalet annonser ökar så ökar även belastningen på chefer. Detta har lyfts från chefsgruppen och förvaltningen gör en extra satsning för att avlasta chefer i detta arbete och utökat med en extra resurs på HR som arbetar med rekryteringsstöd. Under 2023 kommer det dels att ge mer stöd till chefer och frigör deras tid, dels bidra det till fortsatt kvalitativ utveckling och modernisering av våra rekryteringsprocesser som kan leda till att antalet processer minskar. Exempel på utveckling är att implementera ett automatiserat referenstagningsverktyg som höjer kvalité och minskar tidsåtgång för chefer samt samannonsering mellan chefer eller enheter som i sin tur minskar sårbarheten och behovet av annonsering.

Konsultanvändning

För att täcka tillfälliga och akuta brister i bemanning används konsulter i verksamheten. Användningen under år 2022 motsvarar cirka 5 heltidstjänster. Det är en ökning från 2021 där kostnaden för konsulter var ca 1/3 av vad det kostat år 2022 vilket motsvarar cirka 1,3 heltidstjänst. Förvaltningen har under 2022 arbetat för att tydliggöra och förbättra rutiner för konsultköp för att öka kvalité och minska risker för fel vid inköp vilket också bidrar till bättre kontroll över inköpsprocess och överblick kring användandet av konsulter.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen arbetar intensivt med att skapa goda arbetsförhållanden för medarbetare och chefer. En säkrad kompetensförsörjning är en vital del av förvaltningens framgång och arbetet med detta pågår på bred front i förvaltningen och i samverkan med andra förvaltningar i staden.

Christina Alvelin

Anna Malmcrona

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR