

Granskning av kompetensförsörjning inom socialtjänsten

Sammanfattande bedömning

Revisionskontoret har på revisorsgruppens uppdrag granskat kompetensförsörjning inom socialtjänsten. Revisionskontorets samlade bedömning är att socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst arbetar aktivt med frågan om kompetensförsörjning genom att inkludera risken för personalbrist i sina samlade riskbilder och genom att lyfta kompetensförsörjning av socialsekreterare som en väsentlig avvikelse i sina årsrapporter för 2022. Verksamheterna genomför också en mängd aktiviteter för att komma till rätta med de kompetensförsörjningsproblem som finns. I granskningen identifieras ett antal utvecklingsområden.

Rapportsammandraget baseras på rapporten *Granskning av kompetensförsörjning inom socialtjänsten* som finns på www.goteborg.se/stadsrevisionen.

Granskningens utgångspunkter

Göteborgs Stad är med cirka 56 000 anställda i över 100 yrken en av landets största arbetsgivare. Att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens är en stor utmaning för flera verksamheter.

Socialtjänsten har det yttersta ansvaret för att medborgarna får det stöd och den hjälp de behöver. För att kunna leva upp till sitt ansvar och ge medborgarna rätt stöd i rätt tid behövs socialsekreterare som utreder och bedömer behov och beslutar om bistånd och insatser. Stadens fyra regionala socialnämnder rapporterar samtliga *kompetensförsörjning av socialsekreterare* som en väsentlig avvikelse i sina årsrapporter för 2022. Under året har personalomsättningen ökat i de fyra socialförvaltningarna och det har blivit svårare att rekrytera och behålla socialsekreterare. För att nämnderna ska kunna vidta rätt åtgärder för att komma till rätta med sina kompetensförsörjningsbehov är det viktigt att arbetet bedrivs på ett systematiskt sätt. Det finns annars risk att de åtgärder som vidtas inte får avsedd effekt.

Syftet med granskningen är att bedöma om socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst bedriver ett systematiskt och strategiskt kompetensförsörjningsarbete.

Granskningen har fokuserat på kompetensförsörjning på en övergripande, strategisk nivå.

lakttagelser och bedömningar

Revisionskontoret samlade bedömning är att de granskade nämnderna arbetar aktivt med frågan om kompetensförsörjning genom att inkludera risken för personalbrist i sina samlade riskbilder och genom att lyfta kompetensförsörjning av socialsekreterare som en väsentlig avvikelse i sina årsrapporter för 2022. De olika socialförvaltningarna genomför också en rad aktiviteter för att komma till rätta med de kompetensförsörjningsproblem som finns. I granskningen identifieras dock ett antal utvecklingsområden.

Bedömningar och analyser av kompetensförsörjningsbehoven

I stadens styrande dokument för styrning, uppföljning och kontroll samt kompetensförsörjning anges att nämndernas verksamheter ska styras och följas upp på ett systematiskt sätt. Mer specifikt anges att nämnder och styrelser systematiskt ska planera och följa upp att verksamheten har rätt kompetens i förhållande till verksamhetens innehåll och utveckling.

Granskningen visar att samtliga nämnder anger risker kopplade till kompetensförsörjning i sina samlade riskbilder. Nämnderna använder bland annat resultaten från medarbetarenkäter och avgångssamtal för att identifiera förbättringsområden knutna till kompetensförsörjning. Revisionskontorets bedömning är att samtliga nämnder brister i systematik i sitt arbete med att analysera kompetensförsörjningsbehovet, framför allt på lång sikt.

De granskade nämnderna har inte på ett tillräckligt systematiskt sätt bedömt sina kompetensförsörjningsbehov och analyserat dess orsaker.

Organisering och planering av kompetensförsörjningsarbetet

I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare anges att stadsledningskontoret ansvarar för att leda, samordna och följa upp programmet för hela staden. Nämnder och styrelser ansvarar i sin tur för att genomföra programmets mål och strategier i den egna verksamheten. Intervjuer med verksamheterna visar att ansvarsfördelningen i olika HR-processer, som till exempel det systematiska arbetsmiljöarbetet och rekrytering, upplevs vara tydlig. Däremot beskrivs ansvarsfördelningen för det *strategiska* kompetensförsörjningsarbetet i staden som mindre tydlig.

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap ska nämnderna systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens i relation till verksamhetens utveckling. Granskningen visar att planeringen av nämndernas kompetensförsörjning framför allt sker inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering. Utifrån den information som redovisas på olika nivåer går det inte att få en samlad, aggregerad bild av verksamheternas utmaningar och planerade åtgärder på kompetensförsörjningsområdet.

Identifierade och genomförda åtgärder

De granskade nämnderna har vidtagit en rad åtgärder för att adressera kompetensförsörjningsproblem inom verksamheterna. Planerade och vidtagna åtgärder framgår även i nämndernas delårs- och årsrapporter samt i samlade riskbilder och interna kontrollplaner,

och uppföljningar av dessa. Förvaltningarna samarbetar kring frågan så till vida att de genomför vissa åtgärder i samverkan.

Uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet

Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll anger att nämnder och styrelser styrning, uppföljning och kontroll ska vara systematisk, förebyggande, utvecklingsinriktad och bland annat säkerställa att verksamheten bedrivs ändamålsenligt och effektivt. Enligt förvaltningarna sker uppföljningen av nämndernas kompetensförsörjningsåtgärder både inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning och genom medarbetarenkäter och medarbetar- och avgångssamtal. När det gäller uppföljning av enskilda åtgärder och vilken effekt de har haft har revisionskontoret i granskningen inte sett att förvaltningarna har någon systematisk, strukturerad uppföljning av detta.

Revisionskontorets bedömning är att den uppföljning som sker av vidtagna åtgärder inte är tillräcklig för att kunna bedöma deras effekt på kort och lång sikt.

Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser lämnar revisionskontoret två rekommendationer.

Revisionskontoret rekommenderar samtliga granskade nämnder att utveckla analysen av vilka kompetensförsörjningsbehov som finns på kort och lång sikt.

Revisionskontoret rekommenderar samtliga granskade nämnder att utveckla uppföljningen av effekten av de åtgärder som vidtas för att säkerställa nämndernas kompetensförsörjning.