



# Personalbokslut år 2016 för socialförvaltningen

---

Postadress	Besöksadress	Telefon/telefax	Postgiro/bankgiro	Dokumentnamn	Beteckning	Sidor
861 82 TIMRÅ	Köpangatan 14	tel 060- 16 31 00 fax 060- 16 31 04	pg 3 39 23-4 bg 5672-9387	kkdi0x4q.f5g.DOC		1(9)



## PERSONALBOKSLUT ÅR 2016 FÖR SOCIALFÖRVALTNINGEN

Varje år sammanställs ett personalbokslut till socialnämndens sammanträde.

Syftet är att ge en samlad helhetsbild inom socialförvaltningens personalområde över vad som skett under 2016. Uppgifterna i den personalekonomiska redovisningen har hämtats från personalsystemet Qlick View.

Personalbokslutet ska vara en informationskälla för det fortsatta arbetet med att trygga personalförsörjningen och Timrå kommuns ställning som en attraktiv arbetsgivare. Som arbetsgivare är det viktigt att ha en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik. Detta för att både kunna behålla kompetent personal samt kunna rekrytera ny.

### 1. Personalförsörjningen

Den 1 november 2016 hade socialförvaltningen 575 tillsvidareanställda (550 2015) och arbetsmarknadsenheten 59 tillsvidareanställda (50 2015).

Antalet tillsvidareanställda fördelade per åldersgrupp framgår av nedanstående:

20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 och över
51 st	96 st	156 st	192 st	80 st
(42st 2015)	(88 st 2015)	(167 st 2015)	(175 st 2015)	(78 st 2015)

#### 1.1 Personalsituationen under året

##### 1.1.1 Individ och Familjeomsorgen

HVB-hem för ensamkommande barn/ungdomar (EKB) och Barn och familj (BoF) har under året tillsatt tjänsten som specialistsocionom. Enheten EKB har utökats till fyra handläggare, en specialist samt en administratör. Rekryteringsarbetet till EKB och BoF har gått bra trots det kärva läget i länet. Alla tjänster är tillsatta och inga vakanser finns.

Ny tjänst har inrättats på försörjningsstöd i slutet av 2016, utifrån ett visat behov av förebyggande arbete kring avhysning, uppföljning av stödkontakter och utredningar kring dessa.

Ny tjänst, specialistsocionom tillsattes under hösten 2016 för att bli en stärka vuxenenheten (missbruk och försörjningsstöd) processarbete i handläggning, att vara operativ expert inom enhetens område.

Totalt tre specialistsocionomer anställdes inom IFO och generellt handlar deras uppdrag om att vägleda och handleda medarbetarna i operativa frågor och det dagliga arbetet och har också ansvar för inskolning av nya medarbetare. Att representera enheterna vid intern och extern samverkan. Att i samverkan med områdeschefer hålla sig uppdaterad inom aktuell lagstiftning och forskning inom ämnesområdet. Att tillsammans med arbetsledning förmedla och implementera nya kunskaper i det dagliga arbetet samt utveckla arbetssätt och metoder som bygger på evidensbaserat synsätt. Att självständigt utreda samt verkställa i komplicerade



ärenden, alternativt bistå medarbetarna i svårare ärenden. Finansieringen görs med stöd av statliga medel.

### 1.1.2 Arbetsmarknadsenheten

Feriearbete ordnades till 264 ungdomar (211 2015) av arbetsmarknadsenheten till arbetsplatser inom kommunen och till föreningslivet. Fördelningen var 132 pojkar (85 2015) och 132 flickor (80 2015).

Sommarlovsentreprenörer anordnades inom ramen för feriearbete. Fem företag var i gång under sommaren:

Emmas sommarcafé

Nisses Cykelverkstad

Crazy Hoster.com

Toms Vildmarksdelikatesser

Turist info med fika

Dessa ungdomar fick en startpeng och sedan möjlighet att driva företaget under tre veckor.

Första veckan ingick utbildning hur man driver ett företag.

### 1.1.3 Äldreomsorgen

Inom äldreomsorgen har det varit ett mycket besvärligt rekryteringsläge när det gäller leg sjuksköterskor. Inga sommarvikarier kunde anställas vilket innebar att en hyrsjuksköterska jobbade inom äldreomsorgen hela sommaren. Även två specialistundersköterskor anställdes under sommaren för att kunna utföra vissa arbetsuppgifter på delegation av distriktssköterskorna ute i hemsjukvården. Inga sökande till kortare eller längre vikariat innebär att äldreomsorgen måste öka grundbemanningen för att klara av att hantera semesterperioder och annan frånvaro.

För arbetsterapeuter och fysioterapeuter har äldreomsorgen lyckats tillsätta alla tillsvidare tjänster men även inom dessa områden finns tendenser att det börjar bli bristområden.

Under sommarmånaderna anställdes 269 vikarierande omvårdnadspersonal (237 2015), 54 män (33 2015) och 215 kvinnor (204 2015). Av de 269 vikarierna var 68 st undersköterskeutbildade,

25 % (under 2015 237 vikarierna var 66 st undersköterskeutbildade, 28 %). Korttidsfrånvaron har även inneburit att det av och till har varit ansträngt med vikaretillgången under sommaren. Eftersom det var många nya vikarier gjorde vi ett nytt upplägg vad gäller introduktion med flera praktiska övningar i kombination med föreläsningar vilket blev en succé.

Tre områdeschefer har rekryterats under året varav vid det senaste rekryteringstillfället lockade över 20 sökande. Inom HSL området anställdes en rehabsamordnare, som på 50 % arbetat med utvecklingsfrågor. En demenssjuksköterska anställdes i september med uppdrag att utbilda och handleda i första hand baspersonal både inom hemtjänst och boende.

Fem undersköterskor tog i juni examen som specialistundersköterskor. Detta är en satsning på karriärmöjligheter för undersköterskor på samma sätt som den tidigare satsningen på



förflyttningsinstruktörer inom kommunen. Under hösten har vi startat upp och anställt fyra specialistundersköterskor som på del av tjänst har ett specifikt utvecklingsuppdrag. Undersköterskorna tillträder sina nya jobb efter årsskiftet.

#### 1.1.4 Funktionshinderområdet

Inom funktionshinderområdet har en ny befattningsgrupp inrättats där områdeschefstjänsten för socialförvaltningen avgifts- och biståndshandläggning kombineras med att arbeta som socialförvaltningens projektledare.

Socialförvaltningen har vid annonsering av lediga tjänster använt sociala media i större utsträckning vilket har underlättat rekryteringsarbetet.

#### 1.2 Insatser för att trygga det framtida personalbehov

De närmaste 10 åren avgår 149 personer (175 2015) inom socialförvaltningen inkl arbetsmarknadsenheten, förutsatt att de arbetar till 65 års ålder.

För att säkerställa personalbehovet i framtiden inom vård och omsorg har samverkansformen, Vård och Omsorgscollege, VoC, fortsatt sitt arbete under året.

En arbetsgrupp med representanter från länets kommuner startade under hösten upp ett arbete för att marknadsföra vård och omsorg. Arbetet utgår från att ta tillvara erfarenheterna från det arbete som upplevelseverkstäderna har genomfört, identifiera goda ambassadörer och göra en plan för framtidens attraktionsarbete. Arbetet utgår från tre områden:

**Före:** Hur når vi unga som ännu inte påbörjat utbildning

**Under:** Unga och vuxna som påbörjat och genomför utbildning

**Efter:** Unga och vuxna som avslutat utbildning inom vård och omsorg och/eller arbetar i branschen.

Under året har 2 praoveckor anordnats för elever i årskurs 9. En gemensam satsning Timrå och Sundsvall. En dag i Timrå och en dag i Sundsvall kombinerat med tre dagar som landstinget anordnar. Vi har fångat in elever som är intresserad av att få se hur det är att jobba i vården. I Timrå fick eleverna träffa på yrkesverksamma och fick själv pröva på hur det är att jobba inom vården och omsorgen. Förflyttningsinstruktörerna berättade om sitt arbetsområde och de fick information av en undersköterska som utbildat sig till specialistundersköterska för att få information om att det finns karriärvägar inom vården.

Det har jobbats med att tydliggöra ”en väg in” för vikarier och att det är en områdeschef som samordnar praktikplatserna och APL-platserna. 64 undersköterskestuderande har varit hos oss på arbetsplatslärande (APL).

Fördelningen av praktikplatserna får på så sätt spridning inom de olika områdena och hos områdeschefen finns all information samlad om praktikplatserna och att fånga in praktikanterna för framtida arbete i kommunen. Handledarskapet är viktigt för att introducera praktikanter och vikarier och förmedla en positiv/rättvisande bild av att arbeta inom vård och omsorg. Sju personal har under 2016 påbörjat handledarutbildningen.

Medarbetare från bemanningsenheten har deltagit under mässan ”Karriär och Framtid” i en gemensam monter tillsammans med övriga kommuner i länet för att marknadsföra yrket inom



vård och omsorg. ”Karriär och Framtid” är Norrlands största jobb och utbildningsmessa som vänder sig till unga vuxna.

Marianne Boberg som arbetar som undersköterska på Tallnäs Äldreboende har utsetts till årets handledare i Timrå kommun. I samband med hennes ansvar som handledare sprider hon inspiration och kunskap vidare till våra nya medarbetare och nästa generation.

Socialnämndens stipendium till studerande vid omvårdnadsprogrammet Västermalms Gymnasium har tilldelades två Timråelever under året. Stipendier delas ut till elever som varit goda representanter för utbildningen samt goda representanter för yrket.

Ett arbete påbörjades under hösten för att öka attraktiviteten för individ och familjeomsorgen. I landet är det brist på socionomer som vill arbeta inom kommunernas individ och familjeomsorg och i Timrå finns en ambition att utveckla yrket med en mer strukturerad kompetensutveckling. Att överlag se till att personal trivs och utvecklas för att säkerställa att vi kan tillsätta alla tjänster. Att arbetet och synsättet från oss som arbetsgivare ska genomsyras av en professionellt synsätt vilket förhoppningsvis ska leda till att medarbetarna ser stora fördelar med att arbeta inom Timrås individ och familjeomsorg.

Timrå Kommun är tillsammans med representanter i Sundsvallsregionen med i ett Traineeprojekt. Under fyra månaders breddningsperiod hade socialförvaltningen en trainee inom HR som hade sin basplacering i Sundsvalls kommun. Breddningsperioden ledde till en tillsvidareanställning inom verksamhetsutveckling.

## 2. Medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten genomfördes på samma sätt som under 2015 i oktober månad för att besvaras av samtliga medarbetare i kommunen. Inom socialförvaltningen gick enkäten ut till 621 medarbetare och svarsfrekvensen var 64 % (66 % 2015).

Avisningar för det fortsatta arbetet med handlingsplan för att arbeta med resultatet från medarbetarenkäten har utarbetats till samtliga förvaltningar. Det viktiga är att det tas fram en handlingsplan, och det kan göras samlat för strategiskt arbetsmiljöarbete och för åtgärder med anledning av medarbetarenkäten.

## 3. Arbetsmiljö och hälsofrämjande arbete

En upphandling har skett under 2016 som innebär att ett nytt avtal har tecknats där Previa företagshälsovård kommer att säkerställa kommunens behov av företagshälsovård och stödja och komplettera kommunens egna resurser inom arbetsmiljöområdet.

Insatser för att öka hälsan på arbetsplatsen inriktas på tre perspektiv:

**Främjande insatser:** Är inriktade på att bibehålla och utveckla hälsan. Fokus på friskfaktorer istället för riskfaktorer. Att lyfta och förstärka de faktorer som förstärker hälsan.

**Förebyggande insatser:** Är inriktade på att undvika risker och ohälsa



**Efterhjälpande/rehabiliterande insatser:** Är inriktade på att behandla och lindra den skada som redan skett.

Socialförvaltningen har under året använt 909 844:- för företagshälsovård. 742 490:- har varit efterhjälpande insatser och 167 354:- har gått till främjande/förebyggande insatser. Flest insatser inom efterhjälpande insatser har varit konsultation och därefter stödsamtal. Förebyggande är flest insatser inom förebyggande för grupp.

Utbildning har skett i den nya föreskriften ”organisatorisk och social arbetsmiljö” som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreläsare var psykolog från företagshälsovården. Utifrån den nya föreskriften har ”vägledande råd och bestämmelser för arbetsmiljö” omarbetats där de särskilda kraven, ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling, tydliggjorts.

Företagshälsovården hade under året utbildning till samtliga chefer och handledare i ”Bemötande och kommunikation”. Syftet med utbildningen var att medarbetare blir alltmer aktivt ansvarstagande i sin arbetsmiljö och tillsammans med chef kan vi påverka och förbättra arbetssituationen. Både som chef och som handledare är vi viktiga kuggar i vårt bemötande på arbetsplatsen.

De grupper som tidigare deltagit i det förebyggande hälsoprojekt hade visat så positiva resultat att nya grupper fortsatte med hälsoprojektets upplägg. Projektet var ett led i att förebygga sjukskrivning och öka värdeskapandet hos medarbetaren. Vid starten mäts hälsan via ett testvärde – kondition och olika hälsoaktiviteter inom fysisk aktivitet genomförs under projektets gång. De nya grupperna som pågick under 2016 var samtliga medarbetare inom individ och familjeomsorgen, områdescheferna inom äldreomsorgen och Bergsgatan inom funktionshinderområdet.

För de medarbetare som har mycket korttidssjukfrånvaro startade ett projekt upp under hösten 2015 och fortsatte under 2016. Genom att utveckla sin hälsa och sin livsstil var målsättningen att leda till minskad sjukfrånvaro. Nio medarbetare från äldreomsorgen deltog i projektet där en personlig handlingsplan utarbetades och handlingsplanen handledes av en beteendevetare/psykolog med KBT inriktning. Syftet var att få öka insikten om hur man kan stärka sin egen motivation och välbefinnande och att träna sin förmåga att sätta individuella mål och precisera måluppfyllelse.

Förflyttningsinstruktörerna har fortsatt sitt arbete med att instruera och underlätta för personal och brukare i förflyttningsituationer.

Två arbetsgrupper på Strandbo har startat upp att arbeta utifrån ett mer strukturerat arbetssätt som bygger på en uppdelning av ansvaret på boendet. Det har hittills varit mycket positivt och upplevelsen hos personalen är mer struktur mindre stress och nöjdare brukare.

Friskvårdsbidraget är på 750 kronor per år och anställd. Friskvårdsbidraget har betalats ut till en kostnad av 135 000:- (101 400:- under 2015).

### 3.1 Sjukfrånvaro och övertid/mertid

Postadress	Besöksadress	Telefon/telefax	Postgiro/bankgiro	Dokumentnamn	Beteckning	Sidor
861 82 TIMRÅ	Köpmangatan 14	tel 060- 16 31 00 fax 060- 16 31 04	pg 3 39 23-4 bg 5672-9378	kkdi0x4q.f5g.DOC		6(9)



Av den totala arbetstiden 1 294 349 timmar under 2016 var 9,5 % av timmarna sjukfrånvaro (8,2 % 2015). Skillnaden mellan åldrarna vad gäller sjukfrånvaron 7,0 % upp till 29 år (5,8 % 2015), 8,5 % mellan åldern 30-49 år (8,4 % 2015) och 11,4 % över 50 år (8,6 % 2015).

Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under en 12 månaders period. Sammanlagt hade 74 personer haft sex sjuktillfällen eller mer under 2016 (53 personer 2015). Långtidssjuka 60 dagar och mer utifrån det totala antalet sjuktimmor har däremot minskat till 45,6 % (48,2 % 2016).

Det totala antalet övertidstimmar var under 2016, 9 861 timmar (0,8 % av ordinarie arbetstid) (9 868 timmar under 2015) och mertidstimmar var 8 076 timmar (0,6 % av ordinarie arbetstid) (7 097 timmar under 2015).

#### **4. Löne- och medarbetarsamtal**

Under våren hade samtliga chefer tillsammans med sina medarbetare lönesamtal förutom med kommunals yrkesgrupper där lönesamtalet skedde efter sommaren. Nya underlag har utarbetats för medarbetarsamtal, individuell utvecklingsplan och lönesamtal med nya lönekriterier. Cheferna hade under hösten medarbetarsamtal och upprättade en individuell utvecklingsplan som ett steg i medarbetarens och verksamhetens utveckling. Att samtliga medarbetare skulle ha en individuell utvecklingsplan var nytt för 2016 som ska matcha verksamhetens behov och individens intresse. De nya övergripande lönekriterierna kommer att samverkas med arbetsgruppen innan lönesamtalen startar upp.

#### **5. Kompetensutveckling**

Kompetensutveckling är ett viktigt medel för att uppnå socialnämndens målsättning för sina olika verksamheter. I en lärande organisation är målsättningen att ta tillvara all den kunskap och erfarenhet som finns i organisationen.

Nedanstående sammanställning visar vilka utbildningsåtgärder som skett under 2016:

##### **5.1 Sundsvallsregionens ledarutvecklingsprogram**

Inom ramen för Sundsvallsregionen arbetar kommunerna för att bedriva gemensam ledarutveckling. Sundsvallsregionen är samlingsnamnet för det samarbete som Hudiksvall, Härnösand, Nordanstig, Sundsvall, Timrå och Ånge kommun bedriver. Det gemensamma programmet består av sju utbildningsblock. Inom socialförvaltningen har under året 2 områdeschefer deltagit i ledarutveckling, 4 områdeschefer har deltagit i kompetensbaserad rekrytering och 3 områdeschefer har deltagit i praktisk arbetsrätt.

##### **5.2 Äldreomsorgen**

Under 2016 har äldreomsorgen avslutat utbildning i nutrition vid ett tillfälle för 40 undersköterskor. Extern föreläsare har utbildat baspersonal, sjuksköterskor på boende, rehabgrupp och områdeschefer boende i demens vid två tillfällen. Utbildning i basala hygienrutiner och förflyttningsteknik har genomförts.



Alla sjuksköterskor, områdeschefer och baspersonal på vård och omsorgsboende har fått utbildning i inkontinens i samband med att vi startat upp ett utvecklingsprojekt.

Uppföljningsdag gällande BPSD har genomförts med områdeschefer och baspersonal. Tre områdeschefer har varit på Äldreomsorgsdagar och två sjuksköterskor har deltagit på Norrländska demensdagen i Umeå.

Vid ett tillfälle har vi haft utbildning i demens för våra timvikarier som arbetar mot boende, en specialistundersköterska deltog i den utbildningen och berättade om sitt examensarbete.

Rehabgrupp har deltagit i en utbildningsdag med inriktning mot demens. Sjuksköterskegruppen har fått utbildning i läkemedel, demens och även varit på en utbildningsdag – SÄBO.

Utvecklingen vad gäller e-learning går framåt och många kortare utbildningar kan nu genomföras via webben.

En sjuksköterska studerar till ”äldresjuksköterska” och tar enligt planen examen till våren. En sjuksköterska i hemsjukvården blev klar med sin distriktssköterskeutbildning i oktober i år.

### **5.3 Omsorgen om funktionshindrade**

Under hösten har fyra anställda inom omsorgen om funktionshindrade utbildats till vägledare i Delaktighetsmodellen (DMO). Delaktighetsmodellen innebär att den utbildade personalen stödjer och övar brukares förmåga att uttrycka och formulera behov och önskemål tillsammans med andra brukare som de delar dagen med. Delaktighetsmodellens delaktighetsslingor är en metod att underlätta brukarnas väg till empowerment och involvera personalen i denna utveckling.

## **6. Jämställdhet och mångfald**

Fördelningen män/kvinnor är ojämn inom socialförvaltningen. Av socialförvaltningens 575 medarbetare är det 528 kvinnor och 47 män. Inom arbetsmarknadsenhetens 59 medarbetare är det 22 kvinnor och 37 män.

Utifrån styrtalet ”Mångfalden bland sökanden ökar genom att annonsutformningen attraherar mångfalden av antalet sökanden” har under året en samlad analys & bedömning gjorts vid två tillfällen av 30 slumpmässigt uttagna jobbannonser. Alla förvaltningar hade inte rekryteringsannonser som blivit bedömda utan tyngdpunkten blev inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen. Målsättningen har varit att vi ska dra nytta av och ta med oss hur vi skriver på ett inkluderande sätt.

### **6.1 Föreningssamordnare**

Arbetsmarknadsenheten har varit först i länet att anställa en samordnare riktad mot alla de ensamkommande flyktingbarn/ungdomar i kommunen. Syftet är att tillsammans med föreningarna i kommunen hitta aktiviteter för att snabbare slussa in ungdomarna i samhället. Detta har gjorts i samverkan med Västernorrlands idrottsförbund.

### **6.2 Paragraf 37 medel**

Postadress	Besöksadress	Telefon/telex	Postgiro/bankgiro	Dokumentnamn	Beteckning	Sidor
861 82 TIMRÅ	Köpmangatan 14	tel 060- 16 31 00 fax 060- 16 31 04	pg 3 39 23-4 bg 5672-9378	kkdi0x4q.f5g.DOC		8(9)





Kommunen har tillsammans med Storöringens fiskeklubb gjort en ansökan hos Länsstyrelsen av paragraf 37 medel för att spela in en film om Allemansrätten.

Ansökan blev beviljad med 128 000 kr så arbetet har startat och kommer att pågå till våren 2017. I ansökan ingår även att fyra gånger anordna utflykter för nyanlända den så kallade naturbussen.

Socialförvaltningen 2017-01-28

Elisabeth Dahlin Westberg  
HR-strateg