

Granskning av personal- och kompetensförsörjning inom hemtjänsten

Karlstads kommun

Juni 2020

Anders Törnqvist

Sara Sommarin



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning	3
Metod	3
Övergripande om organisation och resurser	4
lakttagelser och bedömningar utifrån granskningens revisionsfrågor	5
Säkerställer vård- och omsorgsnämnden att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen inom hemtjänsten?	5
lakttagelser	5
Bedömning	6
Vilka aktiviteter genomförs?	6
lakttagelser	6
Bedömning	8
Genomför vård- och omsorgsnämnden uppföljningar avseende personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?	9
lakttagelser	9
Bedömning	10
Revisionell bedömning	11

Sammanfattning

Revisorerna i Karlstads kommun har utifrån en väsentlighets- och riskanalys funnit det relevant att granska vård- och omsorgsnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning inom hemtjänsten.

Syftet med granskningen är att bedöma om vård- och omsorgsnämndens åtgärder avseende personal- och kompetensförsörjning inom hemtjänsten är ändamålsenliga.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Säkerställer vård- och omsorgsnämnden att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen inom hemtjänsten?
- Vilka aktiviteter genomförs?
- Genomför vård- och omsorgsnämnden uppföljningar avseende personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?

En handlingsplan för kompetensförsörjning för koncernen Karlstad finns upprättad som omfattar åren 2018 - 2020. Syftet med planen är att ha en gemensam strategi för att klara koncernens framtida kompetensförsörjningsbehov. Den koncernövergripande handlingsplanen utgör grund för handlingsplaner som utformas på respektive förvaltning och bolag. Vård- och omsorgsförvaltningen har med utgångspunkt i koncernens handlingsplan utarbetat en egen handlingsplan.

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns mål och strategier för personal- och kompetensförsörjningen inom nämndens ansvarsområden, men specifika mål för hemtjänsten finns inte formulerade.

Vi konstaterar att en rad aktiviteter genomförs på nämnd-/förvaltningsnivå i syfte att säkerställa framtida kompetens. Mycket av de aktiviteter som genomförs handlar om att ändra på attityder och synsätt på yrket. Det pågår löpande marknadsföringsinsatser i syfte att informera och attrahera till yrken inom vård- och omsorgsområdet.

Utifrån redovisningen som vi tagit del av bedömer vi att vård- och omsorgsnämnden följer upp aktiviteter och resultat för kompetensförsörjningsinsatser i tillräcklig grad. Nämnden får vid varje sammanträde en verksamhetsuppföljningsrapport som bland annat innehåller uppgifter om sjukfrånvaro. Rapportering sker även i samband med delårsbokslut och årsredovisning.

Utifrån svaren på revisionsfrågorna är vår samlade bedömning att vård- och omsorgsnämndens åtgärder avseende personal- och kompetensförsörjning är ändamålsenliga.

Inledning

Bakgrund

Under de senaste tio åren har Sveriges kommuner i snitt rekryterat 60 000 nya medarbetare varje år enligt uppgift från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). De demografiska förändringarna med bland annat ett ökande antal äldre innebär att behoven av att rekrytera nya medarbetare kommer att öka än mer framöver. Mot denna bakgrund blir personal- och kompetensförsörjning ett område som blir allt viktigare för kommunerna för att klara leveransen av välfärdstjänster inom bl a vård- och omsorgsområdet.

För att möta utmaningarna krävs att kommunen är attraktiv som arbetsgivare både för att attrahera nya medarbetare men även för att behålla de medarbetare som redan är anställda. En viktig grund för arbetet är att det finns ett tydligt ansvar inom organisationen för personal- och kompetensförsörjningen, att det finns strategier att utgå ifrån samt mål. Strategierna ska sedan omsättas i aktiviteter som löpande följs upp.

Revisorerna i Karlstads kommun har utifrån en väsentlighets- och riskanalys funnit det relevant att granska vård- och omsorgsnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning inom hemtjänsten.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om vård- och omsorgsnämndens åtgärder avseende personal- och kompetensförsörjning inom hemtjänsten är ändamålsenliga.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Säkerställer vård- och omsorgsnämnden att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen inom hemtjänsten?
- Vilka aktiviteter genomförs?
- Genomför vård- och omsorgsnämnden uppföljningar avseende personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?

Revisionskriterier

Revisionskriterierna mot vilka granskningens bedömningar görs består av beslutade styrdokument så som policys, mål och strategier.

Avgränsning

Granskningen avgränsas till hemtjänsten och vård- och omsorgsnämndens ansvar.

Metod

Genomgång av förekommande styrdokument, protokoll och uppföljningar.

Intervju har gjorts med HR-specialist inom kompetensförsörjning. Då verksamheten inom vård- och omsorgsområdet är kraftigt påverkad och tyngd av den rådande Corona-situationen har ytterligare intervjuer inte genomförts.

Övergripande om organisation och resurser

Vård- och omsorgsförvaltningen ger vård och omsorg till äldre och personer med funktionsnedsättning i kommunen. Underställd vård- och omsorgsdirektören har förvaltningsledningskontoret det övergripande ansvaret för ledning/styrning och stöd till förvaltningens hela verksamhet. Här återfinns ekonomistab, HR-stab, utvecklingsstab samt kommunikationsstab.

Biståndskontoret ansvarar för myndighetsutövning, beställning, upphandling och tillsyn.

Utförarverksamheten är indelad i fem områden:

- Hälsa- och sjukvård
- Hemtjänst
- Vårdboende
- Trygghetsboende
- Funktionsstöd

Inom förvaltningskontoret återfinns HR-staben som leds av HR-chefen. I HR-staben arbetar sex HR-specialister, en HR-administratör och fyra löneadministratörer. Därutöver finns två projektledare och även en friskvårdssamordnare och fem friskvårdskonsulenter.

Varje verksamhetsområde har en uttalad HR-specialist att tillgå som har i uppdrag att stötta verksamhetens chefer och medarbetare. Arbetsområdena omfattar bland annat lön/avtalsfrågor, rehabilitering, friskvård, arbetsmiljö samt kompetensförsörjning.

Iakttagelser och bedömningar utifrån granskningens revisionsfrågor

Säkerställer vård- och omsorgsnämnden att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen inom hemtjänsten?

Iakttagelser

Kommunens styrmodell bygger på en strategisk plan som styr arbetet mot visionen. Den strategiska planen är kommunövergripande och nämnden bidrar med mål och indikatorer inom utpekade områden.

Av vård- och omsorgsförvaltningens verksamhetsplan för år 2020 framgår att den röda tråden för år 2020 är att fortsätta det utvecklingsarbete som påbörjats mot det som benämns "Modern organisation" och som innefattar tre områden; det personcentrerade arbetssättet, attraktiv arbetsgivare samt välfärdsteknik och digitalisering.

Av verksamhetsplanen framgår vidare att förvaltningen ska bidra till koncernens gemensamma utveckling i de strategier/handlingsplaner som upprättas bland annat avseende kompetensförsörjning. Inom området "En attraktiv arbetsgivare" finns kommunövergripande mål formulerade som konkretiserats i nämndmål. Till nämndmålen finns indikatorer kopplade för uppföljning och bedömning av måluppfyllelse. Se tabell nedan.

Övergripande mål	Nämndmål	Indikatorer
Karlstads kommun ska ha bra ledarskap och medarbetarskap	Verksamheten ska präglas av goda strukturer för rekrytering, kompetensutveckling och intern rörlighet	<ul style="list-style-type: none">• Arbetssätt för Breddat basuppdrag ska tas fram• Genom Modern bemanningsstrategi ska den interna rörligheten öka• En förstudie om att tillskapa ett kunskapscenter för medarbetare ska utvecklas vid Resurscentrum
Karlstads kommun ska arbeta för jämställdhet och mångfald	Mångfald ska tas tillvara för att skapa attraktiva arbetsplatser	<ul style="list-style-type: none">• Medarbetare som är handledare för studerande ska genomgå en utbildning i mångfald
Karlstads kommun ska ha en god arbetsmiljö	Medarbetare ska vara delaktiga i arbetets utformning så att förutsättningar för trivsel, stolthet och hög frisknärvaro skapas	<ul style="list-style-type: none">• Genom det personcentrerade arbetssättet och samverkan i teamet skapas förutsättningar för stolthet• Vi ska genom riktade insatser, information och piloter skapa förutsättningar för medarbetare att ta till sig och utveckla verk-

		<p>samheten med stöd av nya metoder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det samlade frisktalet förvård- och omsorgsförvaltningen ska öka
Karlstads kommun ska ha en god arbetsmiljö	Medarbetare ska ges bättre möjligheter att påverka sina arbetstider	<ul style="list-style-type: none"> • Genom Modern bemanningsstrategi skapas hälsosamma scheman • Genom piloter i Modern organisation skapas olika arbetstidsmodeller

Bedömning

Vi bedömer att mål och strategier finns för personal- och kompetensförsörjningen inom nämndens ansvarsområden men specifika mål för hemtjänsten finns inte formulerade. Vi bedömer dock att revisionsfrågan i allt väsentligt är uppfylld.

Vilka aktiviteter genomförs?

lakttagelser

En handlingsplan för kompetensförsörjning för koncernen Karlstad finns upprättad som omfattar åren 2018 - 2020. Syftet med planen är att ha en gemensam strategi för att klara koncernens framtida kompetensförsörjningsbehov. Den koncernövergripande handlingsplanen utgör grund för handlingsplaner som utformas på respektive förvaltning och bolag. Nedan framgår vård- och omsorgsförvaltningens handlingsplan. De markerade åtgärderna ska hanteras inom respektive förvaltning, övriga är förvaltningens egna.

Följande uttrycks inom området "Attrahera framtida medarbetare":

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
Få ännu fler att se oss som en attraktiv arbetsgivare	<p>Utveckla samarbetet mellan chefer, HR och kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR deltar på ledningsteam • Skapa gemensamma forum mellan HR och kommunikation för samverkan kring kommunikation/attraktiv arbetsgivare 	Förvaltningar och bolag	Pågående
	<p>Utforma ett arbetsgivareerbjudande – paketera och kommunicera vilka förmåner vi erbjuder</p>	KLK initierar och samordnar	
	<p>Använda medarbetare som ambassadörer exempelvis genom storytelling.</p> <p>Utveckla ambassadörskapet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Öka medvetenheten hos våra medarbetare kring hur viktiga de är och det de säger till andra om sitt jobb. Hur det påverkar vårt arbetsgivarvarumärke och möjligheten för oss att få fler att sökas sig till vår bransch och oss som arbetsgivare och att vilja jobba hos oss. Ställa frågan - varför vi trivs och väljer att jobba med det vi gör? Varför skulle då inte andra också vilja jobba här. • Öka användningen av medarbetare/ambassadörer för olika typer av intern och extern kommunikation. Lyfta det positiva med våra yrken och oss som arbetsgivare. 	Förvaltningar och bolag	Pågående
	<p>Kommunicera att vi erbjuder ett brett utbud av kvalificerade befattningar med goda utvecklingsmöjligheter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckling av söka-jobbsida så att den vänder sig potentiella medarbetare i alla våra stora yrkesgrupper. • Lyfta goda karriärexempel på sidsidan 	Vård- och omsorgsförvaltningen HR och kommunikation	Pågående

Erbjuda nyutbildade undersköterskor attraktiva jobberbjudande redan under utbildningen så att fler av dem väljer oss som arbetsgivare.

Skapa referensgrupper för prioriterade målgrupper för att vara uppdaterade kring vilka faktorer som attraherar. Exempelvis högstadiel elever, studenter som läser till våra yrken, anställda.

<p>Få fler att utbilda sig till våra yrken – bristyrken ska prioriteras</p>	<p>Informationsinsatser om våra yrken/bristyrken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delta på mässor och i andra aktiviteter för att visa våra yrken och berätta om hur det är att jobba hos oss. • Medverka i det regionala arbetet i Kompetensplattform Hälsa, Vård och omsorg kring marknadsföring, jobbgaranti och andra aktiviteter. 	<p>Förvaltningar och bolag VOF - HR i samverkan med verksamheten</p>
	<p>Utveckla en praktikstrategi som gäller för alla våra olika typer av praktik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiera målgrupper, vad, hur och varför • Utveckla handledarrollen och verksamhetens möjlighet att erbjuda attraktiva praktikplatser • Öka viljan hos verksamheten ta emot praktikanter genom att synliggöra möjligheter och de fördelar det ger. <p>Utvärdera och eventuellt utveckla samarbetet med Ung Omsorg</p>	
<p>Få fler studenter att stanna i Karlstad</p>	<p>Utveckla samarbetet med universitetet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skapa kontakt med sjuksköterske- och socionomstudenter redan första studieåret • Erbjud extrajobb under studietiden – "Jobbtrappa" • Erbjud anställning efter examen redan under studietiden • Erbjud introduktionsprogram (trainee) för SSK, AT, FS 	<p>KLK initierar och samordnar VOF – HR i samarbete med HS- och biståndshefer</p>

Enligt intervju handlar mycket av de aktiviteter som genomförs om att ändra på attityder och synsätt på yrket. Ett exempel som nämns är "Ung omsorg" som innebär att ungdomar på helger och lov utifrån brukarnas behov och önskemål och i nära samarbete med medarbetare i verksamheterna erbjuder aktiviteter för brukare. Enligt HR-stabens verksamhetsberättelse för år 2019 arbetar drygt 50 ungdomar i Ung omsorg. Prao för elever i årskurserna åtta och nio nämns också som ett sätt att visa upp yrket. Enligt uppgift fylls prao-platserna. Av verksamhetsberättelsen framgår vidare att det löpande pågår marknadsföringsinsatser i syfte att informera och attrahera till yrken inom vård- och omsorgsområdet, bland annat genom deltagande på Yrkesmässan. Förvaltningen tar årligen emot ca 600 praktikanter. För att på bästa sätt ta emot dessa har en praktikantstrategi skapats. Strategin ska sätta en struktur för att underlätta för verksamheterna och öka attraktionskraften.

Inom området "Rekrytera och introducera" ser planen ut enligt nedan:

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
<p>Rätt kompetens till rätt uppgift</p>	<p>Kompetensanalys – undersök om arbetsuppgifter kan flyttas till annan yrkeskategori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hålla frågan kring om rätt kompetens/yrkesgrupp utför en uppgift levande i organisationen. 	<p>Förvaltningar och bolag</p>	<p>Pågående</p>
	<p>Vid behov flytta arbetsuppgifter till annan yrkeskategori (professionsförskjutning)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta se över möjligheter att skapa arbetsmodeller som exempelvis "Vårdnära service" 	<p>Förvaltningar och bolag</p>	<p>Pågående</p>
	<p>Kravprofiler och annonser som speglar uppdraget och riktar sig till rätt målgrupp</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se över kravprofiler och annonser för att attrahera rätt profil och kandidat 	<p>Förvaltningar och bolag HR och chefer</p>	
	<p>Sträva efter att all omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen ska vara utbildade undersköterskor.</p>	<p>Vård- och omsorgsförvaltningen</p>	
<p>Ta till vara nummer "2 – 99" av de som sökt och inte fått anställning</p>	<p>Utreda möjligheten att införa rutin för detta</p>	<p>KLK initierar och samordnar</p>	
<p>Ta till vara på medflyttares kompetens</p>	<p>Utreda möjligheten att införa rutin för detta</p>	<p>KLK initierar och samordnar</p>	
<p>Nå rätt kandidater</p>	<p>Flexibla och situationsanpassad rekryteringsprocess</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anpassa rekryteringskanalen efter målgrupp 	<p>KLK initierar och samordnar HR</p>	
<p>Breda rekryteringsbasen och öka mångfalden</p>	<p>Språkpraktik och utbildningsinsatser inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder matchade mot bristyrken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi för praktik tas fram • Samverka med ASF, AF och inom Vård- och omsorgscollege för att hitta bra lösningar som skapar möjligheter för goda resultat 	<p>HR och verksamheten</p>	<p>Pågående</p>

Ge alla nya medarbetare en anpassad introduktion

- Anpassa, utveckla och digitalisera introduktion utifrån uppdrag
- Utveckla och systematisera introduktionen för nya medarbetare i förvaltningen (både nya medarbetare och vid intern rörlighet)

Förvaltningar och bolag

Följande utmaningar och åtgärder uttrycks inom området "Engagera och utveckla".

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
Fortsätta engagera och utveckla medarbetare	<p>Modell för intern rörlighet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förankra projektet "Något nytt" i verksamheten 	KLK initierar och samordnar	
	<p>Säkerställa kvaliteten på utvecklingssamtal och utvecklingsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utbildning för chefer om utvecklingssamtal och plan. Följa resultat i LMU 	Förvaltningar och bolag	
	<p>Ta reda på vad som engagerar och skapar vilja hos våra medarbetare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hitta metod för hur vi ska göra och hur vi genomför eventuella förändringar • Använda utvecklingssamtalet så att medarbetare utvecklas och känner engagemang 	HR i samverkan med verksamheten	
	<p>Samordna kompetensutvecklingsinsatser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartlägga nuvarande utbildningsinsatser i förvaltningen i syfte att kunna kvalitetssäkra, effektivisera och skapa kontinuitet. • Införa IT-stöd – kurskatalog för att hantera kompetensutvecklingsinsatser 	HR i samverkan med verksamheten	Påbörjats
	<p>Utveckla/förenkla metoden kollegial observation i syfte att fler ska kunna nyttja den för att öka kompetensutveckling och ge möjligheter till omvärldspaning</p>	HR	Påbörjats
Kompetensväxling	<p>Införa ny metod, upplevelsebaserad kompetensutveckling där man provar att gå i "kundens skor" på vår Upplevelseverkstad. Syftet är att ge medarbetaren egna upplevelser och erfarenheter av hur en funktionsnedsättning eller begränsning kan påverka vardagen.</p>	Vård- och omsorgsförvaltningen	Pågående
	<p>Kompetensanalys - identifiera framtida kompetensbehov. Vilken kompetens finns i dag hos befintliga medarbetare och vilken saknas?</p>	Förvaltningar och bolag	Pågående
	<p>Ta fram en ny enklare metod för kompetenskartläggning som underlag till kompetensanalys</p>	HR i samverkan med verksamheten	
Hållbar arbetsmiljö med goda organisatoriska förutsättningar	<p>Inventera behovet av att söka medel från Omställningsfonden för insatser under 2018 och 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta arbetet med att söka medel från Omställningsfonden. Dels för att utbilda Vårdbiträden till US men även för andra yrkesgrupper. 	Förvaltningar och bolag	Pågående
	<p>Fastställa övre riktvärde för antal medarbetare per chef</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckla former för kontinuerlig kompetensutveckling för chefer • Utveckla vårt interna chefsförsörjningsprogram • Analysera organisationen i syfte att finna åtgärder som kan stärka arbetet med en hållbar arbetsmiljö, tex genom fokusgrupper. 	KLK initierar och samordnar	

Utöver aktiviteterna ovan pågår arbete med att ta fram en kompetenstrappa för omvårdnadspersonalen.

Bedömning

Vi konstaterar att en rad aktiviteter genomförs på nämnd-/förvaltningsnivå i syfte att säkerställa framtida kompetens.

Genomför vård- och omsorgsnämnden uppföljningar avseende personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?

lakttagelser

I HR-stabens verksamhetsberättelse för 2019 redovisas uppföljning av de strategiska utvecklingsområdena. Uppföljningen görs genom att de övergripande målen och nämndmålen redovisas och mätmetoder och målvärden anges.

I tabellen åskådliggörs strukturen.

Övergripande mål	Nämndmål	Mätmetod och målvärde	Uppföljning
Karlstad kommun ska ha en god arbetsmiljö	Medarbetare ska vara delaktiga i arbets utformning så att förutsättningar för trivsel, stolthet och hög frisknärvaro skapas	Frisktalen ska öka Andelen medarbetare som anser att de är stolta över att jobba inom koncernen Karlstad kommun ska vara större än vid förra mätningen.	Sjukfrånvaron har minskat inom vård- och omsorgsförvaltningen mellan 2018 och 2019 från 8,6 procent till 8,4 procent. Inom hemtjänsten uppgår sjukfrånvaron under 2019 till 10,9 procent. Utöver redovisning av sjuktalen redovisas en rad aktiviteter och uppföljningar som genomförts inom områdena: <ul style="list-style-type: none"> • Systematiskt arbetsmiljöarbete • Samverkan • Arbetssskador och tillbud • Hälsosam • Digitalisera arbetet
Karlstads kommun ska arbeta för jämställdhet och mångfald	Mångfald ska tas tillvara för att skapa goda arbetsplatser	Enhetschefernas kunskap om våld i nära relation, hederrelaterat våld och förtryck samt våldsprevention ska öka. Organisationens beredskap för att hantera diskriminering och trakasserier ska öka.	Uppföljning sker genom beskrivning av åtgärder inom områdena: <ul style="list-style-type: none"> • Kränkande särbehandling och trakasserier • Mångfald för att skapa attraktiva arbetsplatser • Diskriminering kopplat till systematiskt arbetsmiljöarbete
Karlstad kommun ska ha en god arbetsmiljö	Medarbetare ska ges bättre möjligheter att påverka sina arbetstider.	Andelen medarbetare som anser sig kunna påverka sin arbetssituation ska vara större än vid förra mätningen.	En ökning har på en femgradig skala skett från 3,6 år 2016 till 3,7 år 2018. Därutöver beskrivs åtgärder inom området. <ul style="list-style-type: none"> • Modern bemanningsstrategi
Karlstads kommun ska ha bra ledarskap och medarbetarskap	Verksamheten ska präglas av goda strukturer för rekrytering, kompetensut-	Antalet sökande med rätt kompetens till lediga anställningar ska	Redovisning görs av att "Lära nytt" på en femgradig skala har ökat från 4,0 till 4,1 och att "Utvecklas i arbetet" har ökat från

	veckling och intern rörlighet.	<p>öka.</p> <p>Andelen medarbetare som anser att det finns förutsättningar att lära nya saker och utvecklas i arbetet ska vara större än vid förra mätningen.</p> <p>Eget val vid intern rörlighet ska öka.</p>	<p>3,9 till 4,0.</p> <p>En omfattande redovisning görs av aktiviteter och insatser för att skapa attraktion för vård- och omsorgsycket, såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ung omsorg, PRAO och marknadsföringsinsatser • Praktikanter i olika former • Sommarrekrytering • Ambassadörer • Studenter <p>Vidare redovisas kompetensutvecklingsinsatser såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenstrappa för omvårdnadspersonal • Kompetenstrappa för legitimerad personal • Ledarutveckling • Värdegrundsarbete • Intern rörlighet • Samverkan enligt 2.0
--	--------------------------------	---	---

Bedömning

Utifrån redovisningen ovan bedömer vi att vård- och omsorgsnämnden följer upp aktiviteter och resultat för kompetensförsörjningsinsatser i tillräcklig grad.

Nämnden får vid varje sammanträde en verksamhetsuppföljningsrapport som bland annat innehåller uppgifter om sjukfrånvaro. Rapportering sker även i samband med delårsbokslut och årsredovisning.

Revisionell bedömning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om vård- och omsorgsnämndens åtgärder avseende personal- och kompetensförsörjning inom hemtjänsten är ändamålsenliga.

De revisionsfrågor som skulle besvaras var:

- Säkerställer vård- och omsorgsnämnden att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen inom hemtjänsten?
- Vilka aktiviteter genomförs?
- Genomför vård- och omsorgsnämnden uppföljningar avseende personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?

Utifrån svaren på revisionsfrågorna är vår samlade bedömning att vård- och omsorgsnämndens åtgärder avseende personal- och kompetensförsörjning är ändamålsenliga.

2020-08-10

Maria Jäger

Uppdragsledare

Anders Törnqvist

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Karlstads kommuns revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2020-03-25. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.