



Grundläggande granskning

2017

Rapport

Kungsör kommun

KPMG AB

2018-03-27

Antal sidor 20



Kungsör kommun
Grundläggande granskning 2017

2018-03-27

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
3	Syfte och revisionsfråga	3
4	Avgränsningar	3
5	Revisionskriterier	3
6	Ansvarig nämnd	3
7	Projektorganisation/granskningsansvarig	3
8	Metod	4
9	Resultat av möten med kommunstyrelsen och nämndernas presidium	4
9.1	Kommunstyrelsen	4
9.2	Barn- och utbildningsnämnden	7
9.3	Socialnämnden	10
9.4	Kommungemensam Överförmyndarnämnd	18

1 Sammanfattning

Kommunallagen (KL 9 kap 9§) ger uttryck för att revisorerna årligen ska granska all verksamhet som bedrivs inom nämndernas verksamhetsområde.

Grundläggande granskning är den granskning som varje år genomförs avseende styrelse och nämnder. Den grundläggande granskningen är till sin karaktär en löpande insamling av fakta och iakttagelser. Granskningen ska ge underlag för att bedöma styrelsens och nämndernas styrning, uppföljning och kontroll, säkerhet i redovisningssystem och rutiner samt måluppfyllelse, för att kunna uttala sig i ansvarsfrågan.

Under 2017 har vi genomfört separata fördjupade granskningar avseende intern kontroll och målstyrning vilket gör att dessa frågor inte behandlas i denna granskning.

Vid våra möten med kommunstyrelse och nämnder har vi haft givande samtal som, tillsammans med de skriftliga svaren och övrig dokumentation, gett revisorerna en bra information om verksamheten samt svar på frågorna.

Vi kan konstatera att viktiga åtgärder har vidtagits t.ex. avseende utvecklingen av näringslivsarbetet.

Vi menar att IT-utvecklingen är en av förutsättningarna för att klara kommunens framtida utmaningar och anser att en IT-utvecklingsplan bör tas fram för kommunen.

Vi uppfattar att socialnämnden har många stora utmaningar framför sig inte minst avseende den demografiska utvecklingen. Vi vill här understryka vikten av att det finns en plan för att möta denna utmaning samt att planen är kopplad till kommunens lokalförsörjningsplanering.

Från de svar som lämnas av Barn- och utbildningsnämnden uppfattar vi att nämndens uppföljning av arbetsmiljön bör stärkas.

Vi ser också med oro på att meritvärdena i skolan sjunker.

2018-03-27

2 Inledning/bakgrund

Kommunallagen (KL 9 kap 9§) ger uttryck för att revisorerna årligen ska granska all verksamhet som bedrivs inom nämndernas verksamhetsområde.

Grundläggande granskning är den granskning som varje år genomförs avseende styrelse och nämnder. Den grundläggande granskningen är till sin karaktär en löpande insamling av fakta och iakttagelser. Granskningen ska ge underlag för att bedöma styrelsens och nämndernas styrning, uppföljning och kontroll, säkerhet i redovisningssystem och rutiner samt måluppfyllelse, för att kunna uttala sig i ansvarsfrågan.

3 Syfte och revisionsfråga

Det övergripande syftet med den grundläggande granskningen är att bedöma om styrelse och nämnder har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning uppföljning och kontroll av verksamheten.

Revisorerna har inför träff med presidiet för respektive styrelse och nämnd översänt frågor som besvarats skriftligt. Vid mötet har revisorerna också ställt kompletterande frågor.

Informationen från träffar med respektive presidie beaktas även vid revisionernas riskanalys inför år 2018.

4 Avgränsningar

Grundläggande granskning till den del som avser delårsbokslut och årsbokslut, intern kontroll och målstyrning redovisas i särskilda rapporter.

5 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

— kommunallagen

6 Ansvarig nämnd

Iakttagelserna i denna rapport avser kommunstyrelsen och barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden.

7 Projektorganisation/granskningsansvarig

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist kundansvarig och certifierad kommunal revisor.

Kommunens revisorer har deltagit i träffar med presidiet.

8 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Intervjuer med presidiet
- Dokumentstudier av underlag erhållits av styrelsen/nämnden.

9 Resultat av möten med kommunstyrelsen och nämndernas presidium

9.1 Kommunstyrelsen

Vid möte med kommunstyrelsens presidium samt i de skriftliga svaren framkommer följande uppgifter:

1. Hur arbetar nämnden/styrelsen för att säkerställa kompetensförsörjningen?

Följande områden lyftes fram som viktiga för att säkerställa kompetensförsörjningen: arbetsgivarvarumärket, ledarskapet, goda arbetsmarknadsvillkor och marknadsmässiga löner, behålla svårrekryterade grupper, kompetensförsörjningsplan, workshop för politiker och chefer, rekryteringsmässor på högskolor, länets och loka chefsaspirantutbildning, rekryteringsnätverk i KAK, kompetensbaserad rekrytering, målgruppsstyrd annonsering på sociala medier.

Ledarskapet är centralt i kommunen. Kommunen har ett fyraårigt steg för ledarutveckling/utbildning. Det finns också en satsning på utbildning/utveckling av ledningsgrupper. Det är också viktigt att kommunen kan erbjuda goda arbetsvillkor för att kunna rekrytera. Kommunen har lagt fokus på att kunna bibehålla personal inom svårrekryterade grupper. Exempel på kategorier av yrkesgrupper där kommunen erbjuder extra förmåner är barn- och ungdomshandläggare inom IFO och vissa kategorier av lärare.

Workshop har anordnats mellan politiker och tjänstemän för att ta fram idéer på hur man ska kunna locka anställda.

Chefaspirantutbildning kommer att anordnas för kommunens anställda. Det finns också ett arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen inom fördjupad samverkan med Arboga och Köpings kommun.

En kompetensförsörjningsplan för kommunen har presenterats för kommunstyrelsen.

2. Hur arbetar nämnden för att säkerställa att arbetsmiljöansvaret utövas i enlighet med tillämpliga lagar och föreskrifter?

Chefer tilldelas och accepterar arbetsmiljöansvaret vid anställning. Det är också tydliggjort i arbetsmiljöpolicy. Alla nya chefer får introduktion i samverkansavtalet
Grundläggande granskning rapport.docx

2018-03-27

arbetsmiljöansvaret. Uppföljning arbetsmiljöfrågorna görs bland annat i medarbetarenkäterna. Arbetsmiljöutbildningar genomförs för chefer och skyddsombud. Internkontroll av arbetsmiljön görs årligen och vid brister ska dokumenteras vilka åtgärder som ska vidtas.

3. Hur fortgår arbetet för att följa ”Handlingsplan för förbättrad IT”?

Den handlingsplan för förbättrad IT som revisorerna hänvisade till i sina frågor är inte beslutad utan IT-samordnarens egna plan vilket gör att kommunstyrelsens presidium inte kan svara på denna fråga.

Vid mötet menar dock Ks presidium att det är viktigt att arbeta med IT-utvecklingen samt ta fram en plan för det. För närvarande görs en genomlysning av vilka IT-system som finns i Arboga, Kungsör och Köpings kommun. Inom kommunalförbundet finns i dag ett antal olika system vilket ska samordnas.

4. Vad ser nämnden/styrelsen som den största utmaningen/risken för 2018 och på femårsikt?

Kommunstyrelsen lyfter fram bristen på bostäder, mark, arbetslösheten, integrationen, demografiska bekymmer, bristen på rätt kompetens vid rekryteringar.

Kommunen har stora utmaningar när det gäller arbetslösheten, integrationen m.m.

Det är redan i dag svårigheter att rekrytera vissa yrkeskategorier och med tanke på åldersstrukturen på de anställda kommer det att uppstå stora rekryteringsbehov. En yrkesgrupp som kommer att bli svårt att rekrytera är undersköterskor.

5. På vilket sätt har nämnden/styrelsen för avsikt att möta denna utmaning?

Nya detaljplaner, ny industrimark, fullmäktigemål att sänka arbetslösheten och, integrationsplan är exempel på åtgärder för att möta utmaningarna. Fullmäktige har gett uppdrag till socialnämnden att arbeta med framtidens äldreomsorg, en framtidsdag genomförs om barnomsorgen.

För närvarande arbetar kommunen med åtta detaljplaner. På kortast möjliga tid kan Kungsör få fram en detaljplan på 6 månader.

Kommunen arbetar väldigt intensivt för kontakter med byggföretag. Det är just nu stort intresse för att bygga i kommunen.

Ledningsgruppen har tagit fram en plan för att uppnå målet att sänka arbetslösheten.

Arbetet med integrationsplanen har blivit försenad men den ska nu redovisas i april 2018. Politiken har haft två dagar med diskussioner om äldreomsorgen. Socialnämnden har ett uppdrag att ta fram ett förslag till hur de vill att äldreomsorgen ska utvecklas i kommunen. Socialnämndens förslag ska lyftas till Ks och KF. I april ska politiken ha framtidsdag om barnomsorgen.

2018-03-27

Kungsörs kommun växer snabbt vilket gör att kommunen måste komma i kapp planeringsmässigt för skola och barnomsorg.

6. Vilka åtgärder har vidtagits för att stärka lokalförsörjningsplaneringen? Vilken dokumentation finns?

Det finns en lokalplaneringsgrupp och det förs minnesanteckningar. Allt som ska behandlas politiskt lyfts för beslut. I och med den starka tillväxten i kommunen kommer det att behövas fler lokaler. Lokalförsörjningsgruppen arbetar med verksamhetslokaler.

7. Beskriv hur arbetet fortgår med att utveckla näringslivsfrågorna?

Det finns ett gemensamt näringslivsprogram i KAK, fempunktsprogram, 5 inplanerade företagsfrukostar varav en valfrukost. Kommunen har klättrat i rankingen avseende näringslivsfrågorna. Det ska tas fram ett nytt program för Kungsör under våren. Industrimark, bredband och livsmedelsstrategi är också områden som är viktiga för näringslivet.

Företrädare för kommunen har träffat fem olika kommuner för att få veta hur de arbetat med näringslivsfrågorna då de gjort stora framsteg avseende näringslivsfrågorna.

I mars kommer en näringslivsstrategi presenteras som är gemensam med Arboga och Köpings kommun.

En fråga som tas upp när kommunen träffar företagen är att de upplever att det kan vara svårt att veta till vem de ska vända sig i kommunen eller dess förbund. Kommunens näringslivsstrateg ska därför fungera som "en dörr in" för företagen. Kommunen kommer att bjuda in företagen till ett möte där både kommunens representanter men även externa t.ex. skatteverket finns med för att kunna svara på företagens frågor.

8. Beskriv hur KS utövar och utvärderar sin uppsikt över de kommunala bolagen?

Uppsikten utövas genom ägardialogmöten, ägardirektiv, protokoll och mycket diskussioner med bolagen.

Alla styrelseprotokoll skickas till alla KS-ledamöter.

9. Vilka åtgärder har vidtagits för att stärka den interna kontrollen avseende förtroendevaldas arvoden och ersättningar?

Politiker godkänner arvodeslistorna, blanketterna har kompletterats, det har gjorts uppdateringar av rutiner och checklista. Påminnelser görs om intyg. Det har inte gjorts några justeringar i arvodesreglementet.

10. Vilka riskanalyser har ni gjort inför kommande demografiska förändringar?

2018-03-27

Det finns ett gemensamt planeringsdokument. Kommunfullmäktige har gett uppdrag till socialnämnden om framtidens äldreomsorg. En framtidsdag har genomförts om barnomsorgen.

Kungsörs kommun har växt snabbast i länet procentuellt sett under 2017.

Den strategiska planeringen ligger till grund för beslut om vilka åtgärder som ska vidtas utifrån hur man tror att den demografiska förändringen kommer att ske.

11. Vilka risker ser kommunstyrelsen som kan påverka den kommunala ekonomin negativt

Risker som kan påverka den kommunala ekonomin negativt är att vårdbehoven ökar snabbt då det blir många äldre som behöver vård, mycket mer vård än idag.

En annan risk är ökade lönekostnader pga. svårigheter att rekrytera inom större yrkesgrupper. Försämrade ersättning via skatteutjämningsystemet, fortsatt hög arbetslöshet samt ökade räntekostnader är ytterligare risker som lyfts fram.

Vid mötet framförs att det finns förutsättningar för att verksamheterna ska klara sina budgetar 2018.

Den ökande inflyttningen bör påverka positivt på kommunens ekonomi även om det också kommer att medföra ökande kostnader t.ex. inom skola och förskola.

9.1.1 Kommentarer

Vi kan konstatera att viktiga åtgärder har vidtagits t.ex. avseende utvecklingen av näringslivsarbetet.

Vi menar att IT-utvecklingen är en av förutsättningarna för att klara kommunens framtida utmaningar och anser att en IT-utvecklingsplan bör tas fram för kommunen.

9.2 Barn- och utbildningsnämnden

Vid möte med Barn- och utbildningsnämnden samt i de skriftliga svaren framkommer följande uppgifter:

1. Hur arbetar nämnden/styrelsen för att säkerställa kompetensförsörjningen?

Nämnden får regelbundet rapporter i samband med delårsbokslut och bokslut om rekryteringsläget. Förvaltningen deltar på rekryteringsmässor som arrangeras av olika universitet och högskolor.

Inom förvaltningen har de arbetat med att samverka mellan olika verksamheter vid rekrytering för att klara kompetensförsörjningen. Vid mötet framförs att grunden för att göra bra rekrytering är att kunna erbjuda en bra verksamhet och att Barn- och

2018-03-27

utbildningsnämnden "är på god väg" att kunna göra det. Nämndens ordförande framför att det är viktigt att kunna erbjuda bra kompetensutveckling, löneutveckling och karriärmöjligheter. Nämnden menar att de har ökat förutsättningarna för rektorerna att kunna vara pedagogiska ledare.

Det finns generellt en lärarbrist i Sverige men vid mötet framförs att Kungsörs kommun har bra förutsättningar för att kunna rekrytera.

Inom skolan är det en hög andel av lärarna som är behöriga. Inom förskolan är målet att andelen förskollärare bör vara 67 %. Vid senaste mätningen var andelen förskollärare 73 %. Kommunen går inte ut och annonserar efter barnskötare men det förekommer att barnskötare som är visstidsanställda blir tillsvidareanställda.

2. Hur arbetar nämnden för att säkerställa att arbetsmiljöansvaret utövas i enlighet med tillämpliga lagar och föreskrifter?

Uppföljningen görs genom samtal med förvaltningschef och rektorer.

Sjukfrånvaron ligger ungefär på samma nivå 2015, 2016 och 2017. Personalavdelningen har jobbat mycket med korttidsfrånvaron under senaste året vilket man ser har gett resultat.

3. Hur fortgår arbetet för att följa "Handlingsplan för förbättrad IT"?

Arbetet med IKT följs upp i delårsrapporter, årsbokslut och i samtal med förvaltningschef och rektorer.

Den handlingsplan för förbättrad IT som revisorerna hänvisade till i sina frågor är inte beslutad utan IT-samordnarens egna plan vilket gör att nämnden inte kan svara på denna fråga.

4. Vad ser nämnden/styrelsen som den största utmaningen/risken för 2018 och på femårssikt?

Snabba förändringar i antalet elever, till exempel av den art som skedde 2015. Att snabbt kunna mobilisera resurser i form av både lokaler och personal.

5. På vilket sätt har nämnden/styrelsen för avsikt att möta denna utmaning?

Inget svar.

6. Vilka åtgärder görs för att höja resultaten i skolan samt ge eleverna en god grund inför gymnasieskolan?

Den stora förändring som gjorts är nybyggnation av ny skola och den organisationsförändring som skett under läsåret 2017/2018. Den innebär förbättrade förutsättningar för samtliga rektorsområden inom grundskolan.

2018-03-27

Måluppfyllelsen inom förskolan mäts genom självskattning och enkäter till föräldrarna. På frågan om föräldrarna känner sig trygga att lämna sina barn på förskolan och på frågan om föräldrarna upplever att de får ett gott bemötanden instämmer nästan 100 % av de svarande.

Inom skolan mäts måluppfyllelsen genom nationella databaser t.ex. SALSA-värden och KKIK (kommunens kvalitet i korthet). Eleverna i Kungsörs kommun har höga resultat i förhållande till kostnaden. Enkät till eleverna visar att andel elever som känner sig trygga i skolan har minskat mellan 2015 och 2017.

När det gäller måluppfyllelsen avseende kunskapsresultaten har det ökat inom vissa ämnen och minskat inom andra. Det genomsnittliga meritvärdet har gått ner mellan 2015 och 2017.

7. Hur bedömer nämnden volymerna inom förskolans verksamhet dvs. barngrupper och personaltätet?

Nivåerna inom Kungsör kommun ligger väl till jämfört med ett nationellt perspektiv.

De kommer att öppna fler förskoleavdelningar. I dag används lokaler som inte är ändamålsenliga. Det finns planer på att bygga ny förskola men det kommer att dröja.

8. Hur arbetar nämnden med flyktingmottagande och integration?

Flyktingmottagande sker inom barn- och utbildningsförvaltningens integrationsenhet. Utbildning i form av svenska för invandrare, SFI, sker inom vuxenutbildningen i Kungsör. En utmaning för både Kungsörs kommun och hela samhället är den fortsatta integrationen när kurserna i SFI och eventuella kurser inom Komvux är avslutade. Här krävs det ett fortsatt övergripande samarbete både inom den kommunala verksamheten och tillsammans med det omgivande samhället.

Inflödet av nyanlända är just nu begränsat. De som i dag bor i kommunen kommer att för kommunen medföra extra insatser under flera år framöver t.ex. svenska för invandrare.

9. Hur möter KOMVUX arbetsmarknadens kompetensbehov

Komvux tillhandahåller kurser på grundläggande och gymnasial nivå. Det finns mycket begränsade möjligheter att tillgodose andra specifika kompetenser som kan finnas på arbetsmarknaden.

10. Övrigt

Den stora händelsen under 2017 var inflyttning i den nya skolan. Kostnaden för den nya skolan har hållits inom budgeten. Skolan är snart fylld då elevökningen är större än vad de hade förväntat sig och planerat. Det finns dock en plan för att kunna bygga ut skolan om det skulle behövas.

2018-03-27

Nämnden har följt upp sin internkontrollplan. Kontroller har gjorts av, registerkontroll, delegation, styrdokument, anmälan och rapportering av kränkningar, riskanalys vid förändringar, elevers frånvaro och interkommunala ersättningar.

Nämnden har ett positivt resultat 2017 på 3 160 tkr som till stor del beror på pengar från migrationsverket. Det är ett underskott på 3 042 tkr inom sarskolan till följd av ökat elevantal.

Ekonomstödet har varit sämre än normalt då införandet av nytt ekonomisystem gjort att ekonomerna varit hårt belastade.

9.2.1 Kommentarer

Från de svar som lämnas uppfattar vi att nämndens uppföljning av arbetsmiljön bör stärkas. Vi ser också med oro på att meritvärdena i skolan sjunker.

9.3 Socialnämnden

Vid möte med Socialnämnden samt i de skriftliga svaren framkommer följande uppgifter:

1. Hur arbetar nämnden för att säkerställa kompetensförsörjningen?

En kompetensförsörjningsplan finns för 2017-2021. Inom fem år förväntas 50 pensionsavgångar inom socialförvaltningen. De flesta av dessa, ca 75 %, återfinns inom vård och omsorg och av dessa är det flest pensionsavgångar bland undersköterskor, ca 32 %.

Socialförvaltningen har flera bristyrken som tillsammans med rörlighet på arbetsmarknaden ställer stora krav på insatser, att nyrekrytera, att kartlägga kompetensbrister och att se över möjligheten att kompetensutveckla befintlig personal.

Det är också allmänt svårigheter att rekrytera utbildad personal inom flera yrkeskategorier.

I landet är det svårt att rekrytera socionomer men för närvarande gäller inte detta förhållande i Kungsörs kommun.

Det är också en påtaglig brist av sjuksköterskor. Inga prognoser tyder på att det blir bättre i framtiden. Även efterfrågan på undersköterskor förväntas öka de närmsta åren och tillgången på undersköterskor ökar inte i samma takt som efterfrågan. Det är även brist på kompetens inom psykiatri.

Nämnden ser också ökat behov av kompetens inom demensområdet. Inom LSS-omsorgen finns behov av att anställa fler stödpedagoger som vägleder personalen att arbeta utifrån ett pedagogiskt förhållningssätt. Det finns också ett ökat behov av boendestödare då behoven förväntas öka. Slutligen är det dessutom svårare att rekrytera chefer inom området.

2018-03-27

Ett sätt att möta framtida behov av undersköterskor är bl.a. det arbete som pågår inom ramen för "Heltid som norm".

En handlingsplan är under upprättande, gemensamt för hela kommunen. Planen är att kunna erbjuda alla heltid till 2021-05-30. Fr.o.m. 2018 fram till 2021-05-31 ska eftersträvas att vakanta tillsvidarejänster omvandlas till heltidstjänster.

Kommunstyrelsens personalutskott kommer att fatta beslut under första kvartalet 2018 om takten av införandet fram till år 2021. Innan beslut fattas ska en kartläggning göras av intresset för att arbeta heltid hos dem som idag arbetar deltid.

Att bredda rekryteringen innebär också att verka för en jämnare könsfördelning och bredda mångfalden. Det är bl.a. viktigt att ta emot nyanlända personer genom att anställa i s.k. extratjänster i välfärden som en inlussning i verksamheterna.

Rätt kompetens på rätt plats ger bäst och effektivast samhällsservice. När verksamheterna utvecklas måste yrkesrollen hänga med. Genom att organisera annorlunda kan både personal och verksamheter utvecklas. T.ex. kan undersköterskans uppgifter delas in i två roller, en som kräver undersköterskeutbildning och som inriktas på vården samt en inte kräver samma kompetens och inriktas på omsorgen, så att undersköterskan gör rätt saker utifrån sin utbildning. Dessutom kan samverkan ske med intilliggande kommuner för att dela på spetskompetenser och korttidsvikarier. Arrangerande av studiecirklar för att kompetensutveckla befintlig personal är en annan insats som kan användas.

Det finns behov av effektiviseringar i bemanningsprocessen och resursutnyttjande av befintlig personal. Nämnden planerar ett införande av TES, ett system för planeringen utförandet av insatser och personalen får färdiga scheman för vad som ska göras, när det ska göras och hos vem. Detta gör hemtjänsten mycket mer effektiv och underlättar uppföljningen av beslut. Systemet gör även färdig gå-, cykel, -och körscheman med karta för att rutterna ska planeras så effektivt som möjligt. Systemet kan också användas av alla verksamheter.

Mer kunskaper behövs inom olika tekniska verktyg för att i vissa situationen övergå till välfärdsteknologi och e-hälsa, t.ex. nyckelfri hemtjänst, nattvakt och digitala signeringslistor.

En ytterligare utmaning är att fortsätta arbetet med att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation för att främja ett hälsosamt arbetsliv, för att öka frisknärvaron och minska sjukfrånvaron. En sådan satsning är avgörande för om medarbetare ska hålla ett helt arbetsliv och för att möjliggöra att fler arbetar kvar efter 65 års ålder.

Verksamheterna tar idag in pensionärer som vikarier i olika verksamheter och även periodvis i specialistfunktioner.

Kommunen visar på bredare karriärmöjligheter och ger medarbetare möjlighet att utveckla både sig själva och verksamheten genom ett traineeprogram, aspirantprogram, för potentiella chefer.

2018-03-27

Det pågår även ett ledarskapsprogram inom kommunen i syfte att stärka ledarskapet för att skapa engagemang hos medarbetarna.

Under 2017 har kommunen satsat på att sprida information om alla jobbmöjligheter via målgruppsanpassade annonser. Kommunen har också deltagit på arbetsmarknadsdagar och rekryteringsmässor.

Flera insatser på en rad olika områden pågår för att säkerställa kompetensförsörjningen. En ytterligare insats är att arbeta fram en plan för framtida äldreomsorg. Möten är inplanerade med kommunens högst politiska och tjänstemannaledning.

2. Hur arbetar nämnden för att säkerställa att arbetsmiljöansvaret utövas i enlighet med tillämpliga lagar och föreskrifter?

Det finns en arbetsmiljöpolicy, samverkansavtal samt intern kontrollplan.

Varje förvaltning är knuten till en skyddskommitté/samverkansgrupp med företrädare för arbetsgivare och fackliga organisationer. Arbetsmiljöarbetet bedrivs i huvudsak på fyra nivåer i organisationen.

- Centrala samverkansgruppen är även skyddskommitté
- Lokala samverkansgruppen är även lokal skyddskommitté inom varje förvaltning
- Arbetsplats
- Arbetstagare

Centrala samverkansgruppen ansvarar för utveckling, planering, samordning, information och övervakning av arbetsmiljöfrågor. **Skyddskommittéerna** samordnar arbetsmiljöarbetet inom varje förvaltning. **Arbetsplatsen** har ansvar för arbetsmiljöarbetet inom enheten och **arbetstagaren** har ansvar för att följa regler och anvisningar.

Det är nämndens ansvar att se till att chefer med personalansvar som får arbetsmiljöuppgifter har resurser, befogenheter och nödvändiga kunskaper för sitt uppdrag. Nämnden uppgiftsfördelar till förvaltningschefen som ser till att underställd chef har den utbildning som krävs för att klara uppdraget.

Personalavdelningen och företagshälsovård är interna och externa resurser som kan vara behjälpliga när uppgifter ska genomföras.

Om befogenheter och resurser saknas för uppdraget kan chefen skriftligen lämna tillbaka uppgiftsfördelningen till närmsta chef.

2018-03-27

Arbetsmiljöarbetet följs årligen upp av nämnden. Kommunstyrelsen ansvarar för den kommunövergripande uppföljningen.

Detta redovisas i verksamhetsberättelse för respektive avdelning inom socialförvaltningen. Inom verksamheten finns ett årshjul där tidpunkt för fysisk arbetsmiljöromd och psykosocial miljöromd framgår. Resultatet sammanställs och redovisas på nämnd.

Egenkontroller genomförs på vår och på höst. Sammanställs och redovisas på nämnd.

Varje socialnämnd lämnar verksamheten en redogörelse för vad har hänt sedan senaste nämnd.

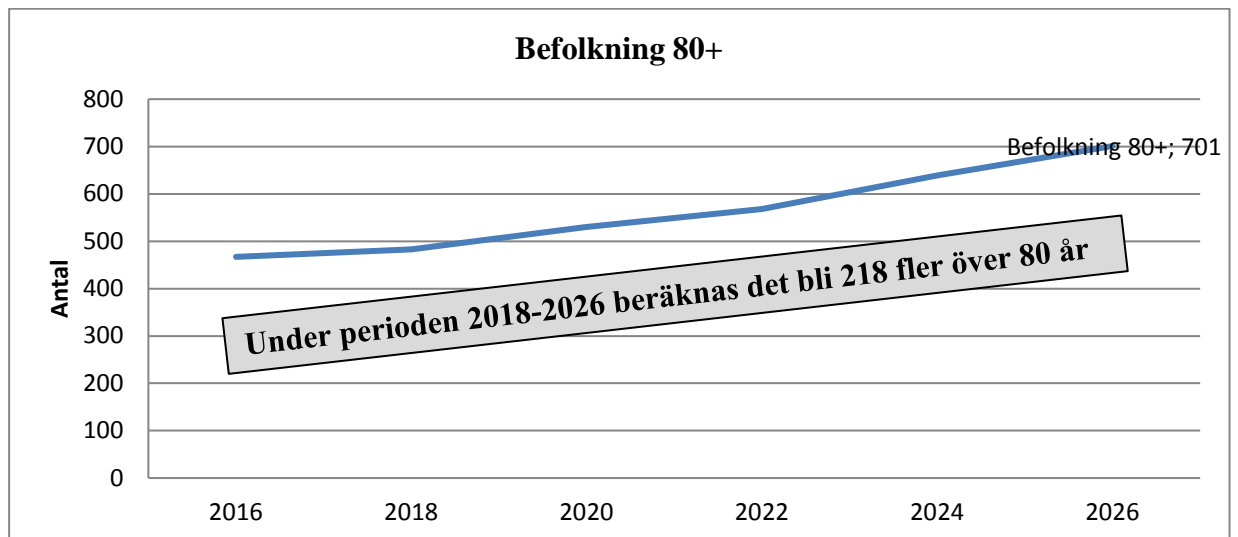
3. Hur fortgår arbetet för att följa ”handlingsplan för förbättrad it?”

Plan för IT är under upprättande.

4. Vad ser nämnden som den största utmaningen/risken för 2018 och på fem års sikt?

Gruppen äldre ökar och det kommer med stor sannolikhet att innebära framtida utmaningar för vård och omsorg. Som det framgår av tabellerna är det gruppen 80-100 år som står för den största ökningen med 218 personer till år 2026.

Källa: Statisticon.



2018-03-27

Personer över 80 år löper en ökad risk (ca en femtedel) att utveckla demenssjukdom.

Åldersintervall	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
all	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
65-69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70-74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75-79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80-84	6	7	7	8	8	9	9	10	11	11	11
85-89	8	8	7	7	8	7	8	8	9	9	10
90-år	11	10	11	10	11	12	12	12	11	12	12
Behov av demensplatser	28	25	29	29	31	33	33	34	35	36	38

Behov av demensplatser inom äldreomsorgen

Tabellen visar en prognos över antal personer som har eller kommer att ha behov av att bo på ett särskilt boende anpassat för personer med demenssjukdom. Kommunen har idag 16 platser för denna kategori och 25 personer utöver detta med demensproblematik i övriga boenden. Nämnden kan också se en ökning av personer med demensdiagnos på vårt korttidsboende samt växelvårdsplatser de senaste månaderna.

Vård och omsorg behöver fler demensplatser och demensboende Tallåsgården är en ej anpassad verksamhet. En utökad bemanning behövs i verksamheten bara på grund av lokalerna. Optimalt vore om nybyggnationen på södergården blev demensplatser, eftersom lokalerna är anpassade för målgruppen. Och då kan bemanning minskas. Verksamheten skulle också kunna ha mer flexibla gränser över antal demensplatser då de även kan använda platser på närliggande avdelning, men med samma personalgrupp som har demenskompetens. Detta skulle påverka kvaliteten positivt.

2018-03-27

Differens mellan kapacitet och behov inom äldreomsorgen

Behovet av äldreomsorg ökar i takt med att andelen äldre i befolkningen ökar. Misteln ska avvecklas, enligt beslut i KF, med fem platser per år som är medräknat i tabellen.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	...	2026
Antal platser	109	104	119	114	109	104	...	84
Behov	101	103	113	119	125	126	...	144
Skillnad	8	1	5	-5	-16	-22	...	-60

Nybyggnationen av 20 platser är medräknad år 2019, kvar att avveckla år 2026 är Tallåsgården. Det innebär att den totala skillnaden blir minus 76 boendeplatser. Som tabellen ovan visar är brytpunkten år 2020.

I nuläget har vård och omsorg kö bestående av 12 personer med beslut till särskilt boende/ servicebostad, två till korttidsboendet samt 15 personer utan beslut. Tydligt är att kommunen redan nu behöver fler seniorbostäder utan biståndsbeslut. En trend är att de äldre som ansöker om särskilt boende, korttidsboende och växelvård har ett mycket mer omfattande behov än innan. Det är tydligt att korttidsboendet har personer som stannar länge beroende på att de väntar på plats på särskilt boende. Det innebär svårigheter att verkställa mer akuta ärenden på korttidsboendet. Det är en prioriterad fråga att se över användningen av korttidsplatser.

Farhågan är att brytpunkten då behovet överskrider antal platser redan är här. Nämnden står inför ett val av riktning, antingen utökat särskilt boendeplatser eller möta behoven i det egna hemmet. Behovet behöver mötas skyndsamt. En ny lag och en överenskommelse mellan kommunerna och region Västmanland innebär att tiden minskar för vård och omsorg att ta emot en brukare som bedöms utskrivningsklar från fem vardagar till tre dagar. Detta innebär ett nytt arbetssätt både för sjukhus och kommunen.

Hemtjänst och hemsjukvård

Hemtjänstens beslut har ökat med 1700 timmar sen försommaren 2017. Trenden är att ärenden, både för hemtjänsten och hemsjukvården, kommer fortsätta att öka kraftigt. Fler och fler personer väljer att bo kvar hemma och när våra köer dessutom växer, så kommer vi behöva verkställa ännu fler brukare i ordinärt boende. Om denna trend håller i sig kan det innebära att vård och omsorg behöva utöka personal och bilar inom hemtjänst och hemsjukvård.

2018-03-27

Personer med intellektuell funktionsnedsättning

Brukare inom LSS har idag en hög medelålder, 53 år och det framtida behovet av traditionella gruppboendestäder minskar och behov av fler serviceboendestäder (ordinärt boende i trappuppgång) ökar. Det behövs ett utvecklingsarbete för att genomföra "Rätt brukare på rätt boendeplats" inom området.

Inom daglig verksamhet behöver verksamheten anpassas utifrån brukarens mål och möjligheter att närma sig den öppna arbetsmarknaden. Det innebär också "Rätt brukare på rätt plats" som kräver ett motivationsarbete i likhet med det för *Bostad med särskild service*. Därför bör dessa båda förändringar samordnas.

När den äldre befolkningen ökar är det rimligt att anta att antalet äldre med psykisk ohälsa också ökar. Samverkan behöver utvecklas både internt inom vård och omsorg och externt. Prognosen är att antal boendestödsärenden kommer att öka. Det gäller även yngre personer.

Inom personlig assistans pågår ett förbättringsarbete rörande kvalitetsledning som kommer att pågå hela 2018. Verksamheten kommer att börja använda sig av bemanningssystemet time care.

Biståndshandläggning

Ett ökat "tryck" på biståndshandläggning utifrån nya krav och allt fler äldre. Den nya lagen om utskrivning från slutenvården genererar en risk att behöva erbjuda biståndshandläggning sju dagar i veckan. Detta skulle kunna verkställas i samverkan. Utredningar inför beslut kräver mer tid eftersom vi utreder utifrån Individens Behov I Centrum (IBIC).

Ytterligare utmaningar

Integrera ungdomarna på HVB och stödboende ut i samhället till egen försörjning

Rekrytering av USK, socialsekreterare, enhetschefer, fysioterapeuter, arbetsterapeuter m.m.

Arbetsmarknadsverksamheten behöver ha en lugnare takt i sin tillväxt.

Utveckla samverkan med skolan ytterligare.

5. På vilket sätt har nämnden för avsikt att möta denna utmaning?

Äldre:

Vid framtidsdagar diskuteras: Hur går vi vidare och vilka politiska beslut krävs. Hur gör vi med etapp 2 (reovering av Södergården) och behövs etapp 3 (nybyggnation). Vård och omsorg håller på att ställa om till att kunna erbjuda "SäBo i hemmet" för att inte vara beroende av platser och för att fler äldre vill bo hemma så länge som möjligt. För detta krävs mer personal hemtjänst och hemsjukvård, där vi för 2018 fått ca 700 tkr till detta. Se även fråga 4.

Integrera ungdomar:

I februari kommer nämnden ha ett fördjupat tillfälle där förvaltningen ska ha en fördjupad redovisning av läget. Se även fråga 8.

Rekrytering:

Specialist på HR hjälper förvaltningen "att sticka ut" när det gäller annonser. Vid annonseringen inriktar man sig mer mot sociala medier.

6. Hur planerar nämnden för att kunna möta upp nuvarande och framtida behov av trygghetsboenden samt vård- och omsorgsboenden?

Kommunen arrangerade en framtidsdag den 18/9-2017 och planerar en halvdag 25/1-2018 vars syfte är att staka ut den framtida inriktningen för äldreomsorgen. I denna planering ingår att ta ställning till hur nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen ska mötas. Det finns tre olika vägar att gå: fler platser i särskilda boendeformer, mer insatser i hemtjänsten/hemvården eller ett boende mittemellan.

7. Hur arbetar nämnden med flyktingmottagande och integration?

Detta uppdrag ligger på barn- och ungdomsnämnden. Socialnämnden samarbetar och ett nytt styrdokument är upprättat.

8. Vilka åtgärder planerar nämnden att ta för att klara behoven av stödboenden för de som inte får bo kvar på HVB-hem när de är 18 år?

Nämnden klarar behovet av stödboende givet förutsättningen att det finns lägenheter att erbjuda i kommunen. Det finns planer för ombyggnad av våra verksamheter men det behovet finns inte längre. Enligt nämndens bedömningar kommer det att finnas behov av 4 lägenheter 2018, ytterligare två under 2019 och fem under 2020.

Vid tidpunkten för mötet med revisorerna fanns ett förslag från förvaltningen som skulle presenteras för nämnden som innebar att HVB Skogsudden läggs ner under 2018.

2018-03-27

9. Beskriv hur kommunen har en sammanhållande kontroll av vilka projekt som pågår i förvaltningen?

Projekten finns i IT-systemet QlickView. Nämnden har dock inte till gång till detta system. När det t.ex. startas ett projekt meddelar förvaltningen nämnden att det startar och resultat redovisas oftast via rapporter på nämndsammanträdet. Vi mötet framförs att kontroll på projekt borde finnas med i internkontrollplanen för 2018.

10. Har nämnden en upprättad personalförsörjningsplan?

Nämnden har en kompetensförsörjningsplan.

9.3.1 Kommentarer

Vi uppfattar att nämnden har många stora utmaningar framför sig inte minst avseende den demografiska utvecklingen. Vi vill här understryka vikten av att det finns en plan för att möta denna utmaning samt att planen är kopplad till kommunens lokalförsörjningsplanering.

9.4 Kommungemensam Överförmyndarnämnd

Överförmyndarnämnden är gemensam med Köpings kommun och Arboga kommun.

Inget möte har genomförts med Överförmyndarnämnden under 2017. Revisorerna har vid protokollsläsningen noterat att nämndens protokoll är mycket knapphändiga. Detta har framförts till chef för överförmyndarverksamheten.

Överförmyndarnämnden har tre områden i internkontrollplanen för 2017. Samtliga kontroller har genomförts och inga avvikelser har funnits.

Överförmyndarnämnden uppvisar för 2017 ett underskott om – 1 460 tkr.

Överförmyndarnämnd	Målet uppfyllt (Ja, Nej, Delvis)	Utveckling Bättre, Lika, Sämre
En kommun med hög kvalitet	D	B
Trygghet i livets alla skeenden	J	B



Kungsör kommun
Grundläggande granskning 2017

2018-03-27

2018-03-27

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist

Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.