

Kungsbacka kommun

Granskning av vikarieplanering inom äldreomsorgen



Building a better
working world

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Sammanfattning | 3 |
| 1. Inledning | 4 |
| 1.1. Bakgrund | 4 |
| 1.2. Syfte och revisionsfrågor | 4 |
| 1.3. Revisionskriterier | 4 |
| 1.4. Metod och avgränsningar | 4 |
| 2. Styrning och uppföljning av vikarieplanering i egen regi | 5 |
| 2.1. Organisation | 6 |
| 2.2. Attrahera sommarvikarier | 6 |
| 2.3. Rekrytering och bokning av sommarvikarier | 7 |
| 2.4. Prognostisering av vikariebehov | 8 |
| 2.5. Uppföljning..... | 8 |
| 3. Vikarieplanering sommaren 2022 | 9 |
| 3.1. Behov och utfall av vikarier under sommaren -22 | 9 |
| 3.2. Åtgärder för att säkra vikariebehovet 2022..... | 11 |
| 3.3. Kompetens hos vikarier | 11 |
| 3.4. Introduktion och utbildning av vikarier | 12 |
| 4. Uppföljning av externa utförare | 14 |
| 4.1. Organisation | 14 |
| 4.2. Uppföljning av externa utförare | 14 |
| 4.3. Kompetens hos vikarier | 15 |
| 5. Samlad bedömning | 16 |
| 5.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna..... | 16 |
| 5.2. Slutsatser..... | 16 |
| Bilaga 1. Bakgrund | 18 |
| Bilaga 2. Revisionskriterier | 19 |
| Bilaga 3. Källförteckning | 21 |
| Bilaga 4. Enkätresultat | 22 |
| Bilaga 5. Behov och utfall sommarvikarier 2022 | 24 |

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kungsbacka kommun granskat vikarieplanering inom äldreomsorgen. Syftet med granskningen har varit att bedöma om nämnden för Vård & Omsorg har säkerställt en ändamålsenlig vikarieplanering inom äldreomsorgen. De huvudsakliga resultat som framkommit i granskningar är följande:

- ▶ Arbete kvarstår för ökad samverkan inom kommunens verksamheter, med regionen och närliggande kommuner för att säkra kompetensbehovet och undvika konkurrens om personal.
- ▶ För rekrytering av vikarier finns en tydlig arbetsprocess. Ett samarbetsavtal mellan Vikariecenter och verksamheterna reglerar ansvarsfördelning och arbetsuppgifter.
- ▶ Prognostisering av vikariebehov och beställning av sommarvikarier kan förbättras. Det saknas ett samlat arbetssätt för detta. Prognosen Behovet av vikarier uppfylldes inte för sommaren 2022.
- ▶ Trots att det rådde personalbrist under sommaren kunde verksamheterna bedrivas utan tydlig påverkan för brukare. Det förekom ingen tydlig ökning av avvikelser.
- ▶ Nämnden gör ingen dokumenterad uppföljning av vikarieplanering.
- ▶ Ingen systematisk uppföljning av samarbetsavtalet mellan Vikariecenter och verksamheterna genomförs.
- ▶ Förvaltningen har en tydlig introduktions- och utbildningsplan för vikarier. Det råder viss otydlighet vem som ansvarar för att säkerställa att vikarier genomför introduktionen. Samtliga vikarier deltar inte i utbildning och introduktion.
- ▶ Inloggning till system och teknik är inte alltid på plats när nyanställda inleder bredvidgång.
- ▶ Det finns tydliga och dokumenterade strukturer och rutiner för uppföljning av privata utförare. Nämnden har agerat när avvikelser påvisats inom privata vård- och omsorgsboenden, vilket tyder på att den uppföljning som görs resulterar i konkreta åtgärder.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprovning är att nämnden endast delvis säkerställt en ändamålsenlig styrning, uppföljning och vikarieplanering inom verksamheter i egen regi. Vi bedömer att nämnden har säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av vikarieplaneringen av gällande externa utförare.

Vi rekommenderar nämnden för Vård & Omsorg att:

- ▶ Stärka samverkan mellan förvaltningar, så att tillgänglig personal från andra verksamheter kan nyttjas systematiskt inom äldreomsorgen.
- ▶ Tillse att ett samlat arbetssätt införs för prognostisering av vikariebehov inom berörda enheter. Prognosen bör ta hänsyn till förväntat vikariebortfall och bör utgå från täckning av arbetspass snarare än täckning av personer.
- ▶ Tillse att ansvarsfördelning mellan Vikariecenter och verksamheterna förankras, inte minst vad gäller ansvarsfördelning avseende introduktion.
- ▶ Tillse att samarbetsavtalet mellan Vikariecenter och verksamheten följs upp systematiskt, i syfte att kontinuerligt förbättra arbetssätt.
- ▶ Tillse att förbättringsarbete sker vad gäller behörigheter till system och teknik när vikarier börjar sin anställning, exempelvis genom att utvalda medarbetare i verksamheten ges särskilt ansvar och kunskap.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Kommunrevisionen har bedömt att det är väsentligt att granska nämnden för Vård & Omsorgs arbete med vikarieplanering inom äldreomsorgen. En mer utförlig beskrivning av bakgrunden till granskningen återfinns i bilaga 1.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om nämnden för Vård & Omsorg har säkerställt en ändamålsenlig vikarieplanering inom äldreomsorgen.

Granskningen inriktas på följande revisionsfrågor:

- ▶ Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig styrning av arbetet med vikarieplanering inom äldreomsorgen för verksamheter i egen regi?
- ▶ Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetet med vikarieplanering för verksamheter i egen regi?
- ▶ Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig vikarieplanering under sommaren 2022?
 - På vilket sätt säkerställs en ändamålsenlig vikarieplanering?
 - Vilka rutiner finns för att säkerställa rätt kompetens hos vikarier?
 - Vilken utbildning och introduktion ges till vikarier?
- ▶ Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av vikarieplaneringen vad gäller externa utförare inom äldreomsorgen?
 - Vilka krav ställer nämnden avseende vikarieplanering för externa utförare?
 - Vilken uppföljning sker av vikarieplaneringen för externa utförare?
 - På vilket sätt följer nämnden upp att externa utförare har personal med lämplig utbildning och erfarenhet även sommartid?

1.3. Revisionskriterier

- ▶ Socialtjänstlagen (2001:453) om socialnämndens ansvar
- ▶ Kommunallag (2017:725) 6 kap. 6 § som reglerar nämnders ansvar
- ▶ Nämnden för Vård & Omsorgs reglemente
- ▶ Övriga kommunspecifika dokument med relevans för granskningen

Revisionskriterierna beskrivs mer utförligt i bilaga 2.

1.4. Metod och avgränsningar

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och en enkät riktad till sommarvikarier. Dokument- och intervjuförteckning återfinns i bilaga 3. Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktagranska rapporten. Enkätundersökningen har skickats till alla personer som arbetat som vikarier inom äldreomsorgen under sommaren 22, det vill säga cirka 400 personer. Totalt har 169 personer besvarat frågorna. Syftet med enkäten var primärt att undersöka hur vikarierna upplevt den utbildning och introduktion de fått. Enkätsvaren sammanställs i sin helhet i bilaga 4. Resultat av enkäten presenteras också löpande i rapporten.

2. Styrning och uppföljning av vikarieplanering i egen regi

Vi bedömer att nämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av arbetet med vikarieplanering inom äldreomsorgen för verksamheter i egen regi.

Kompetensförsörjning inom äldreomsorgen är en av de främsta utmaningarna som Sveriges kommuner står inför. Gapet mellan personalbehov och tillgång till personal är stort och blir allt större. Vi kan därför konstatera att kommunens möjligheter att säkerställa en ändamålsenlig vikarieförsörjning å ena sidan är begränsade. Å andra sidan är det helt nödvändigt att kommunen vidtar de åtgärder som går för att säkerställa tillgång till den personal som finns. I Kungsbackas fall bedömer vi att nämnden har vidtagit vissa åtgärder i syfte att attrahera och rekrytera vikarier, men att andra kvarstår.

I syfte att *attrahera* vikarier har kommunen höjt grundlönen. På vård- och omsorgsboenden har arbetsuppgifter för omsorgspersonal renodlats till att i första hand innefatta omsorg, vilket också är ett led i att bli en attraktiv arbetsgivare för omsorgspersonal. Motsvarande har ännu inte skett inom hemtjänsten, men är enligt nämnden under utveckling. Vi bedömer att arbete kvarstår för att stärka samverkan mellan förvaltningar, så att tillgänglig personal från andra verksamheter kan nyttjas systematiskt inom äldreomsorgen. Vi ser också att samverkan med regionen och närliggande kommuner bör stärkas i syfte att undvika exempelvis lönekonkurrens sinsemellan. Ett förändringsarbete är påbörjat som innefattar samverkan inom regionen och mellan förvaltningar inom kommunen för att möta kompetensbehovet på lång sikt. Vår bedömning är att detta arbete borde ha initierats tidigare.

Gällande *rekrytering* av vikarier bedömer vi att det finns en tydlig arbetsprocess. Samarbetsavtal mellan Vikariecenter och verksamheterna reglerar ansvarsfördelning och arbetsuppgifter. Vi ser ett visst utvecklingsbehov gällande förankring av avtalet och förtydligande av ansvarsfördelning.

Vi bedömer också att arbetet med att *prognostisera* vikariebehov och beställning av sommarvikarier kan förbättras. Det saknas ett samlat arbetssätt för detta, vilket innebär viss godtycklighet i hur enheter lämnar önskemål om vikarier. Därtill kan vi konstatera att prognoserna av antal vikarier som behöver rekryteras inte tar hänsyn till förväntat bortfall av kandidater. Det innebär att slutligt utfall konsekvent varit lägre än behovet av vikarier.

Vad gäller *uppföljning* visar granskningen att nämnden inte gjort någon dokumenterad uppföljning av vikarieplanering. Däremot har nämnden löpande fått muntlig information. Vi noterar vidare att ingen systematisk uppföljning av samarbetsavtalet mellan Vikariecenter och verksamheterna genomförts. Vi menar att en systematisk uppföljning av avtalet skulle främja förankring av ansvarsfördelning samt bidra till att identifiera behov av förtydliganden och uppdatering av avtalet.

2.1. Organisation

Ansvaret för vikarieplanering inom äldreomsorgen i Kungsbacka kommun är delat mellan äldreomsorgsverksamheten och Vikariecenter som tillhör förvaltningen för Service¹. Vikariecenter ansvarar för vikarieförsörjning till kommunens förvaltningar, medan verksamheten har det slutliga personal- och arbetsgivaransvaret för de vikarier som tas emot.

Vikariecenter och verksamheterna inom äldreomsorgen har ingått ett *samarbetsavtal* som reglerar ansvarsfördelningen. Nedan listas ett urval av de ansvarsområden som avtalet behandlar².

| Vikariecenters ansvar | Verksamhetens ansvar |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nyrekrytering av timavlönade medarbetare. ▶ Sommarrekrytering i samarbete med verksamheterna. ▶ Kvalitetssäkring av leveransen av timavlönade genom referenstagning samt uppföljning av prestation och bemötande. ▶ Introduktion kopplad till Kungsbacka kommun som arbetsgivare. ▶ Administration av behörigheter samt säkerställande av att timavlönade blir inbokade på verksamhetsspecifika utbildningar. ▶ Tillse att timvikariernas kompetensprofiler finns och är aktuella i systemstödet. ▶ Kontinuerlig uppföljning och kvalitetssäkring av samarbetet mellan vikariecenter och verksamheten. ▶ Att matcha tillgängliga vikarier med beställningar. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tillhandahålla minst en medarbetare per verksamhet som tillsammans med vikarieplanerare på vikariecenter följer upp frågor, beställningar och planerar utifrån verksamhetens personalbehov. ▶ Tillse att de som arbetar i systemstödet Medvind³ har erforderlig kompetens i systemstödet. ▶ Erbjud arbetsplatsnära introduktion för nya timvikarier. ▶ Ansvara för arbetsmiljö och arbetsgivarfrågor för timavlönad medarbetare under den tid medarbetaren arbetar inom verksamheten. ▶ Erbjud timavlönad kompetensutveckling utifrån specifika krav på kompetens ▶ Uppdatera Vikariecenter om huruvida en timavlönad deltagit i verksamhetsspecifik kompetensutveckling. |

2.2. Attrahera sommarvikarier

Samtliga som intervjuats inom ramen för granskningen menar att behovet av vikarier är större än tillgången på arbetsmarknaden. Det innebär att Kungsbacka kommun, precis som andra kommuner, har svårt att fylla behovet av vikarier. Till följd av detta krävs att kommunen gör det som är möjligt för att bli en attraktiv arbetsgivare för vikarier. Förvaltningen anger att ett antal åtgärder vidtagits i det syftet:

¹ Vikariecenter var till och med sista augusti 2022 organiserad inom förvaltningen för Vård & Omsorg.

² Listan återger endast de ansvarsområden i avtalet vi bedömer som relevanta för granskningen.

³ Medvind är det schemalägnings- och bemanningssystem som används för planering av arbetstider och uppgifter utifrån verksamhetens behov.

- ▶ Grundlönen har höjts. Tidigare fanns en viss eftersläpning i lönesättning jämfört med andra kommuner i närområdet. Kommunen ligger enligt uppgift nu bra till lönemässigt i jämförelse med liknande kommuner.
- ▶ Omvårdnadspersonalens arbetsuppgifter har renodlats till att i första hand innefatta omsorg. Exempelvis har vård- och omsorgsboende lejt ut städning och tvättning till service eller städteam samt anställt ungdomar som bistår vid frukost, lunch och aktiviteter. Enligt uppgift ska detta även ske inom hemtjänsten.

Kommunen konkurrerar om personal med både närliggande kommuner och regionen. Inte minst råder brist på sjuksköterskor inom kommunen. Regionen har de senaste åren erbjudit högre löner och bonusar för den som kan arbeta under sommaren, vilket inneburit att kommunen tappat konkurrenskraft. Enligt intervju har ett samverkansarbete påbörjats mellan Kungsbacka, närliggande kommuner och regionen för att förebygga alltför stor konkurrens om personal. Arbetet startades under hösten 2022, trots att konkurrensproblemen varit kända under flera år.

Förvaltningen har också inlett ett utvecklingsarbete för att öka samverkan mellan förvaltningar i kommunen. Avsikten är att attrahera personal från andra förvaltningar som har gott om tillgänglig personal under sommaren. Som exempel på personal som skulle kunna vara aktuell nämns elevassistenter, skolsjuksköterskor och lokalvårdare. I nuläget sker ingen systematisk samverkan mellan förvaltningar. Under sommaren 2022 gjordes försök att attrahera skolsköterskor. Utfallet blev dock svagt.

2.3. Rekrytering och bokning av sommarvikarier

Sommarrekrytering styrs av en skriftlig rutin inom Vikariecenter. Rutinen anger steg för steg hur rekryteringsprocessen går till. Rekrytering av vikarier inför sommaren sker huvudsakligen av Vikariecenter via annonser under våren. Särskilda rekryteringssatsningar inför sommaren görs vid behov, såsom medverkan vid rekryteringsmässor. Det uppges i intervju att få personer rekryteras på det sättet. Merparten av vikarierna rekryteras via annons. För att försöka täcka vikariebehovet gör även enhetschefer enligt intervju själva insatser för att rekrytera personal. Det kan vara att ringa timanställda eller tidigare medarbetare eller att be ordinarie personal att tipsa om möjliga kandidater. Inga incitament som rekryteringsbonusar eller liknande utgår till personal som tipsar om nya medarbetare. I den enkät vi genomfört med sommarvikarier 2022 framgår att majoriteten av sommarvikarierna rekryterades av vikariecenter (69 procent).

När en sommarvikarie har anställts meddelar Vikariecenter den aktuella enheten att vikarien är redo att bokas för bredvidgång och vilka veckor vikarien kan arbeta under sommaren. Det är enhetschefens ansvar att kontakta sommarvikarier för att välkomna dem och boka in dem på bredvidgång. I rutiner och intervjuer poängteras vikten av att enhetschefen tar tidig kontakt med vikarien. Om kontakt från enhetschef utgår ökar risken att vikarien hittar ett annat arbete. Enligt intervju finns det skillnader i hur snabba enhetschefer är i detta stadiet. Det beskrivs också som viktigt att vikarier så tidigt som möjligt får schema och bokas in på pass. På så vis tydliggörs när och var personen förväntas arbeta och vikarien kan själv lättare planera sin sommar. Det är otydligt huruvida Vikariecenter eller enhetscheferna ansvarar för att boka in

sommarvikarier på arbetspass. Det innebär att det finns risk för att uppgiften faller mellan stolar och att vikarier tappas innan sommaren.

2.4. Prognostisering av vikariebehov

Inför sommarsemestern sammanställer respektive enhet sina behov av vikarier och översänder till Vikariecenter. Enheterna kan kontinuerligt följa upp rekryteringen av sommarvikarier under våren genom en Excel-lista som sammanställs och uppdateras av Vikariecenter.

Av intervjuer framgår att det finns ett antal utmaningar vad gäller prognostisering av vikariebehov:

- ▶ Enheterna beställer sommarvikarier utifrån antal *personer* som behöver ersättas och inte utifrån antal *pass* som behöver fyllas. Det leder till att ett vikariebehov anses vara löst då en vikarie har rekryterats för att ersätta en ordinarie medarbetare. Det tas inte hänsyn till om vikarien endast kan arbeta en viss period under sommaren och därmed inte kan fylla alla den ordinarie medarbetarens arbetspass.
- ▶ Kompetens beaktas inte i planeringen. Erfaren ordinarie personal ersätts inte sällan med sommarvikarier helt utan erfarenhet. En helt oerfaren vikarie behöver rimligen mer tid, stöd och hjälp per pass än den ordinarie person som vikarien ersätter.
- ▶ Både nämnd och förvaltning är medvetna om att ett bortfall av vikarier sker när sommarperioden börjar. Det beror på att personer antingen hittar andra jobb eller inte kan arbeta under så många veckor som de inledningsvis angett. Trots detta görs ingen överanställning av vikarier för att täcka bortfallet.
- ▶ Det finns inget samlat arbetssätt för att prognostisera behov och beställa vikarier. Arbetssätt och bedömningar av behov varierar därför mellan olika enheter.

2.5. Uppföljning

Vår protokollsgranskning visar att nämnden inte tagit del av någon dokumenterad uppföljning av arbetet med vikarieplanering under året. Enligt uppgift får dock nämnden löpande muntlig information på sammanträden under punkten information från förvaltning.

Samarbetsavtalet mellan verksamheterna och Vikariecenter anger att uppföljning av avtalet ska ske genom regelbundna avstämningar mellan enhetschefer inom Vård & Omsorg och enhetschef på Vikariecenter. Enligt uppgift sker ingen systematisk uppföljning av samarbetsavtalet. Avtalet beskrivs i första hand användas som implementeringsverktyg kring ansvarsfördelning och utveckling av processer. Det finns därmed inget systematiskt arbetssätt för att arbeta med att förankra och förtydliga samarbetsavtalet eller för att vidta förbättringsåtgärder.

3. Vikarieplanering sommaren 2022

Vi bedömer att nämnden endast delvis har säkerställt en ändamålsenlig vikarieplanering under sommaren 2022.

Hälso- och sjukvårdslagen anger att där det bedrivs hälso- och sjukvårdsverksamhet ska finnas den personal som behövs för att god vård ska kunna ges. Utifrån granskningen bedömer vi att det inför sommaren 2022 i det närmaste hade rekryterats tillräckligt med vikarier för att täcka vikariebehovet, med undantag för sjuksköterskor. Ett betydande bortfall av vikarier skedde dock tätt inpå sommaren. Utfallet blev i slutändan att 88 procent av vikariebehovet löstes inom vård- och omsorgsboende. 71 procent av behovet löstes vad gäller sjuksköterskor. Bortfall av personal förväntas alltid ske inför sommaren. Prognoser och beställningar som görs inför sommaren tar dock inte hänsyn till det förväntade bortfallet, vilket innebär att det konsekvent rekryteras för få vikarier. Samtidigt får konstateras att den generella personalbrist som råder försvårar möjligheterna till överanställningar.

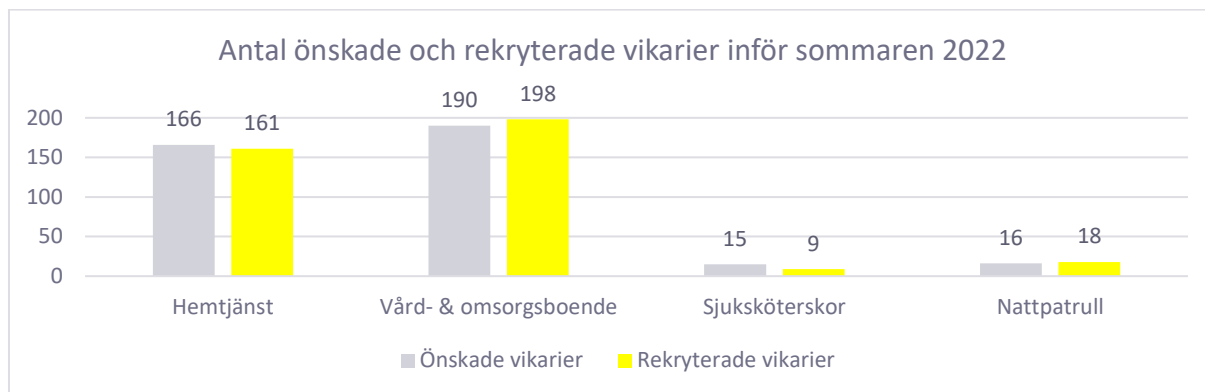
Trots den personalbrist som rådde under sommaren är vår bedömning att verksamheten ändå kunde bedrivas utan tydlig påverkan för brukare. Det förekom exempelvis ingen uppenbar ökning av rapporterade avvikelser.

Gällande vikariers kompetens anger Socialstyrelsens allmänna råd vilka grundläggande kunskaper personal bör ha. I granskningen framkommer att förvaltningen har en tydlig introduktions- och utbildningsplan för vikarier. I planen specificeras vilken introduktion vikarier ska ges och vem som ska genomföra den. Däremot bedömer vi att det råder viss otydlighet vem som ansvarar för att säkerställa att vikarier faktiskt genomför introduktionen. Konsekvensen blir att samtliga vikarier inte deltar i utbildning och introduktion. Det följs inte upp systematiskt vem som genomgått introduktion och inte. Vidare framgår behov av att säkerställa att inloggning i system fungerar innan den nyanställde inleder bredvidgång. Bredvidgång bör i vår mening fokusera på att introducera den nyanställda till omvårdnad av brukare, inte minst när en betydande andel vikarier saknar tidigare erfarenhet.

3.1. Behov och utfall av vikarier under sommaren -22

Inför sommaren 2022 sammanställde enheterna sina behov av vikarier till Vikariecenter. Rekryteringen följdes upp kontinuerligt under våren i den Excel-lista som används. Vi har tagit del av listan för sommaren 2022⁴. I listan anges antal önskade och antal rekryterade vikarier. I tabellen nedan redovisas utfallet, så som det såg ut *inför* sommaren.

⁴ Excel-listan återfinns i Bilaga 5.



Av diagrammet framgår att behovet av vikarier till stor del var tillgodosett inför sommaren med undantag för sjuksköterskor. Enligt förvaltningen skedde ett betydande vikariebortfall tätt inpå semestern. Enligt uppgift hoppade mellan tio och femton rekryterade vikarier av i ett sent skede. Det faktiska utfallet av vikarier varierade mellan enheter. Vissa vård- och omsorgsboenden upplevde en svårare bemanningssituation än andra. Statistik från Vikariecenter visar att 88 procent av vikariebehovet inom vård- och omsorgsboende tillgodosågs. Vi har inom ramen för vår granskning inte kunnat få en klar bild av hur stor andel av luckor som enheterna löste på egen hand och hur stor andel som löstes av Vikariecenter. Det beror på att det finns otydligheter i vilka pass som rapporteras som lösta eller inte lösta av Vikariecentern. Hemtjänsten uppges, som förväntat, ha haft större utmaningar än vård- och omsorgsboende⁵. Det beror på att hemtjänstverksamheten är mer svårplanerad. Nya uppdrag kan inkomma till hemtjänsten med kort varsel och brukares behov av insatser kan förändras hastigt. Dessutom finns tillkommande krav på körkort för att arbeta inom hemtjänsten. I intervjuer beskrivs att inbeordning av personal konsekvent behövde ske på vissa enheter inom både hemtjänst och vård- och omsorgsboende för att lösa bemanningen under sommaren.

Bortfallet av personal var större 2022 än föregående år. Det beror sannolikt på att pandemin innebar ett mer gynnsamt läge för äldreomsorgen. Detta till följd av att konkurrensen om sommarvikarier från andra branscher, exempelvis hotell och restaurang, var lägre under pandemin. Det finns en enad bild inom förvaltningen att det alltid sker ett bortfall av vikarier inför sommarsemestern. Trots detta togs inga beslut om att överanställa vikarier inför sommaren för att säkerställa vikariebehovet.

Den samlade bilden som framförs vid intervju är att verksamheterna hanterades på ett bra sätt under sommaren. Avvikelser och rapporterade händelser var i stort i paritet med föregående år. Statistik visar på en minskning av händelser utredda inom lex Sarah-spåret⁶. En mindre ökning av händelser utredda i lex Maria-spåret⁷ skedde dock 2022. En händelse bedömdes

⁵ Vi har efterfrågat, men inte erhållit information om hur stor andel av vikariebehovet inom hemtjänsten som tillgodosågs.

⁶ Lex Sarah innebär att personalen är skyldig att rapportera missförhållanden samt risk för missförhållanden

⁷ Lex Maria innebär att vårdgivare ska utreda och anmäla händelser som har medfört eller hade kunnat medföra en allvarlig vårdskadat till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

ha utgjort risk för allvarlig vårdskada och lex Maria-anmälan gjordes till Inspektionen för vård och omsorg. Statistik över avvikelser per helår visar på att ingen markant ökning skedde under sommaren 2021 och 2022 i jämförelse med resten av året. I tabell nedan redovisas avvikelser för sommaren 2021–2022.

| Avvikelser | Sommar 2021 | Sommar 2022 | Förändring |
|--|-------------|-------------|------------|
| ▶ Inrapporterade händelser | 1984 | 1821 | - 163 |
| ▶ Bedömda som brist i verksamheten | 690 | 748 | + 58 |
| ▶ Händelser utredda inom lex Sarah | 42 | 18 | - 24 |
| ▶ Händelser bedömda ha utgjort missförhållande | 3 | 1 | - 2 |
| ▶ Händelser bedömda ha utgjort påtaglig risk för missförhållande | 3 | 0 | - 3 |
| ▶ Händelser utredda inom lex Maria | 0 | 4 | + 4 |
| ▶ Händelser bedömda ha utgjort risk för allvarlig vårdskada | 0 | 1 | + 1 |

3.2. Åtgärder för att säkra vikariebehovet 2022

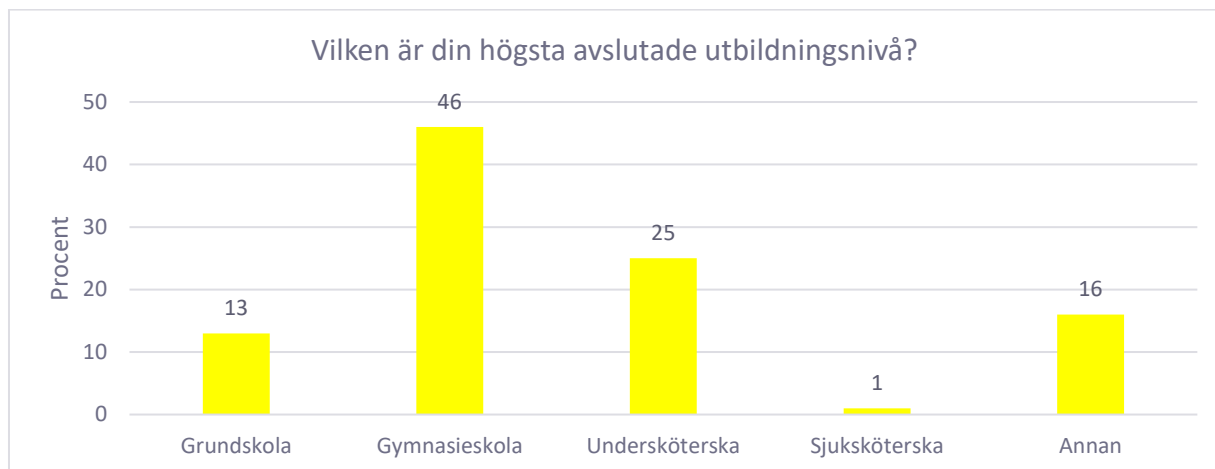
I slutet av juni 2022 infördes ett semesteravtal för ordinarie personal i syfte att fylla bemanningsbehovet. Avtalet innebar att ordinarie personal gavs möjlighet att flytta sin semester mot ekonomisk kompensation. Det finns uppfattningar om att erbjudandet om semesteravtal kom för sent. Få personer nyttjade erbjudandet. Avtalet hade diskuterats i nämnd flera gånger tidigare under året. Beslut fattades då att inte införa semesteravtal. Intentionen var att lösa sommarperioden med befintliga medarbetare. Det framfördes även att det skulle kunna bli alltför kostsamt om många valde att nyttja semesteravtalet. Av protokoll framgår att beslutet om att sedan införa semesteravtalet inte fattades av nämnden. Enligt uppgift i intervju var det förvaltningen som införde avtalet.

Som nämns i kapitel 2 har ett utvecklingsarbete påbörjats som innefattar samverkan inom regionen och mellan förvaltningar inom kommunen för att säkra personalbehovet inom äldreomsorgen. Inga samverkansåtgärder var dock på plats under sommaren 2022.

3.3. Kompetens hos vikarier

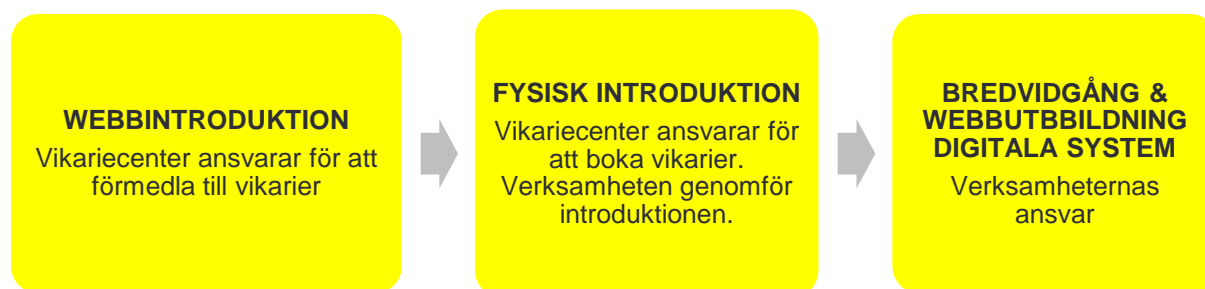
Till följd av den generella personalbristen saknar många av de vikarier som anställs helt tidigare erfarenhet från vård och omsorg. Verksamheterna upplever sig vara i en sådan situation att man inte kan vara selektiv gällande vikariers kompetens.

Vad gäller sommaren 2022 visar diagrammet nedan att 13 procent av svarande hade som högst grundskoleutbildning, 46 procent gymnasieskola, 25 procent undersköterska, 1 procent sjuksköterska och 16 procent uppgav annan utbildning (exempelvis läkarstuderande, universitet och förskollärare).



3.4. Introduktion och utbildning av vikarier

Förvaltningen har en utbildningsplan för vikarier där webbutbildningar och fysiska utbildningar ingår. Ansvaret för introduktion av vikarier är delat mellan Vikariecenter och verksamheten och regleras utifrån samarbetsavtalet. I figuren nedan illustreras hur introduktionsprocessen ser ut.



Vikariecenter ansvarar för introduktion till Kungsbacka kommun som arbetsgivare samt att förmedla webbintröduktion om 7 timmar där arbetssätt och rutiner behandlas. Webbintröduktionen ska genomföras innan fysisk introduktionsdag⁸. Vikariecenter ska också säkerställa att vikarier blir inbokade på verksamhetsspecifika utbildningar. Verksamheten ansvarar för arbetsplatsnära introduktion.

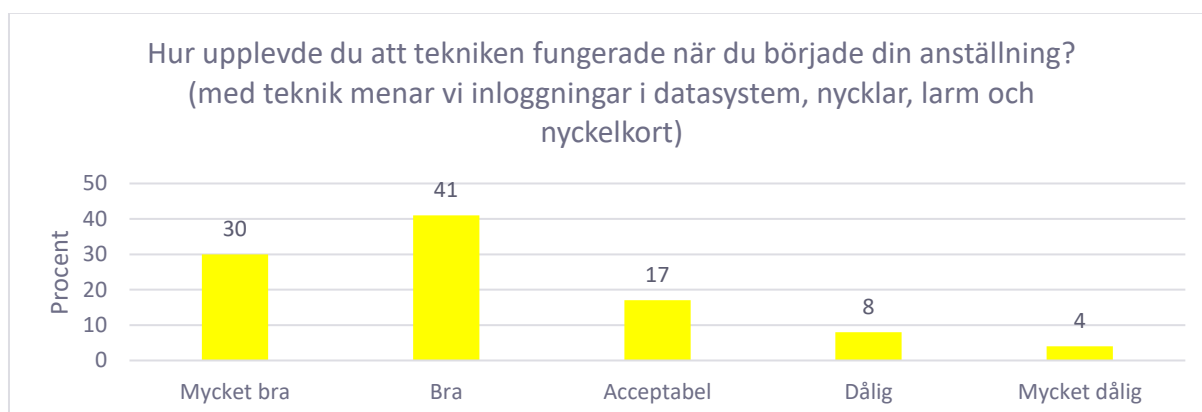
I intervju uppges att det finns behov av tydligare ansvarsfördelning vad gäller introduktion. Det är otydligt vem som förväntas tillse att vikarier genomför webbintröduktion och deltar i fysisk introduktion. Samstämmigt beskrivs att många vikarier inte deltagit i utbildningar trots att dessa är obligatoriska och att lön utgår. Det bekräftas också i den enkät som genomförts inom ramen för granskningen. Där framgår att 27 procent av vikarierna inom vård- och omsorgsboende och 19 procent av vikarierna inom hemtjänst inte genomfört all introduktionsutbildning. Förvaltningen har genomfört en utvärdering av sommarintroduktionen 2022. Där konstaterades bland annat att återkoppling till enhetschefer kring vilka som genomgått introduktion saknats, att vikarier inte haft möjlighet att delta på planerade utbildningsdagar och

⁸ I fysisk introduktionsdag ingår bland annat personlig hygien, kommunikation och förflyttningsteknik.

att vikarier som genomgått introduktionen upplevdes mer förberedda än vikarier som inte genomgått densamma.

I enkäten ställdes också frågan om vikarierna upplevde att något saknades i introduktionen. 18 procent svarade ja på denna fråga. I fritextsvar anges bland annat att bredvidgången var för kort, att genomgången av system inte var tillräcklig och att man saknade återkoppling från Vikariecenter efter anställning.

Vikarier skall enligt intervju ges fyra dagars bredvidgång i hemtjänst och tre dagar på vård- och omsorgsboende oavsett tidigare erfarenhet. Av enkätsvar framgår dock att vikarier i flera fall hade färre dagars bredvidgång. Vård- och omsorgsboende har tagit fram en checklista kring vad som ska gås igenom vid bredvidgång. I intervju anges att tidsbrist gör att möjligheterna till att följa checklistan är begränsade. En betydande del av bredvidgången beskrivs användas till genomgång av och vägledning i olika system, snarare än att fokusera på omvårdnad av brukare. Enligt samarbetsavtalet är det Vikariecenters uppgift att administrera behörigheter⁹. I intervjuer beskrivs att behörigheter i många fall inte fanns på plats för vikarier vid anställningens början. Det uppges ha skapat frustration inom enheterna. I figuren nedan redovisas vikariers upplevelse av hur tekniken fungerade utifrån enkätsvar.



Diagrammet visar att 71 procent upplevde att tekniken fungerade mycket bra eller bra, medan 29 procent svarade mycket dåligt, dåligt eller acceptabelt. På frågan om vad som skulle kunna förbättras anges bland annat att system var krångliga, att det var tidskrävande att få inloggningar att fungera, att nycklar och passerkort inte fungerade samt att information kring behörigheter och inloggningar saknades.

⁹ För att kunna arbeta inom enheterna behöver vikarier behörighet till en rad system för planering, dokumentation och brukarhantering. Därutöver behövs tillgång till elektroniska nycklar, passerkort, nycklar och larm.

4. Uppföljning av externa utförare

Vi bedömer att nämnden i huvudsak har säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av vikarieplaneringen vad gäller externa utförare inom äldreomsorgen

Enligt kommunallagen ska kommunen kontrollera och följa upp verksamheten när skötseln av en kommunal angelägenhet har lämnats över till en privat utförare. I Kungsbacka kommun regleras bemanningsfrågor och krav på personalens kompetens i avtal mellan kommunen och vård- och omsorgsboende. Vi bedömer att det finns tydliga och dokumenterade strukturer och rutiner för uppföljning av med privata utförare. Utöver systematisk avtalsuppföljning sker även egenkontroller och verksamhetsbesök.

Granskningen visar att vård- och omsorgsföretaget Vardaga i sina avtal med kommunen angett höga krav gällande personalens kompetens. I granskningen framgår att ett av två boenden uppfyller dessa mål. Fortsatt granskning av båda boendena pågår och skall pågå under hela avtalstiden.

Vi bedömer vidare att nämnden har agerat när avvikelser påvisats genom att tillsätta kvalitetskontroller och i slutändan också återta driften av två vård- och omsorgsboenden, vilket tyder på att den uppföljning som görs resulterar i konkreta åtgärder.

4.1. Organisation

I Kungsbacka kommun finns för närvarande två vård- och omsorgsboenden i extern regi, Vikan och Ekhaga, som båda drivs av omsorgsföretaget Vardaga. Det finns två hemtjänstenheter i extern regi, Gottskärs hemtjänst och Olivia hemomsorg. Under sommaren 2022 fanns fyra vård- och omsorgsboenden totalt i Vardagas regi. Efter interna och externa utredningar som visade på stora brister beslutade nämnden att ta över driften av två av dessa boenden från och med november 2022. Inom hemtjänsten finns två externa utförare inom hemtjänsten. Till och med 30 juni 2022 fanns tre externa utförare, då Blomman hemtjänst avslutades med anledning av att företaget avvecklade sin verksamhet i kommunen.

4.2. Uppföljning av externa utförare

Kommunen har tagit fram riktlinjer för uppföljning av externa utförare. Riktlinjerna anger att uppföljning ska ske regelbundet genom avtalsuppföljning, egenkontroll och verksamhetsbesök. Verksamhetsbesök genomfördes inte under pandemin men har nu återupptagits. Rapportering till nämnd sker i delårs- och helårsredovisning av patientsäkerhetsberättelse, kvalitetsberättelse, internkontroll och i årsredovisning.

Vid avtalsuppföljning följs grundkrav och så kallade mervärden¹⁰ upp. I avtalen framgår att utföraren ska bemanna verksamheten i enlighet med de kompetenskrav som anges i Socialstyrelsens allmänna råd om Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar inom

¹⁰ Mervärden är det som utöver lägsta nivå på kvalitet har offererats i anbudet.

äldreomsorgen¹¹. Utföraren ska ansvara för att personalen kontinuerligt ges erforderlig kompetensutveckling och handledning vid behov samt att personal deltar i de obligatoriska utbildningarna som beställaren anordnar. Utföraren ansvarar för att boendet är kontinuerligt bemannat, inklusive vad gäller vikarier.

4.3. Kompetens hos vikarier

Utöver de grundläggande kraven på bemanning och kompetens som regleras i lagen har Vardaga i sitt anbud offererat mervärden inom kompetens och bemanning vid sina vård- och omsorgsboenden. Bland annat anges i anbudet att:

- ▶ All personal ska gå utbildningar inom demensvård.
- ▶ Nattpersonal skall gå utbildning för att lära sig om äldre personer sömnmönster och hur sjukdomar och medicin kan påverka sömnen.
- ▶ Personal ska utbildas i motiverande samtal.
- ▶ Alla anställda ska gå utbildning i personcentrerad omvårdnad gentemot personer med demenssjukdom.
- ▶ En person per avdelning utbildas i att bli demensansvarig.
- ▶ Utbildning ges till närstående av demensvårdsutvecklare.

I intervju anges att uppföljning visat att Vardaga inte lever upp till de mervärden kring personalens kompetens som angivits i anbudet.

Nämnden tillsatte 2021 en extern utredning av Vardagas vård- och omsorgsboenden. Utredningen visade på brister och risker vid samtliga Vardagas boenden gällande följsamhet till avtal, kommunens riktlinjer samt lagstiftning och föreskrifter. Nämnden fattade 2021 beslut om utökad intern kvalitetssäkring och uppföljning av boendena. Resultatet rapporterades löpande till nämnden. Som nämns ovan resulterade utredningarna i att nämnden beslutade att ta över driften av två boenden. I mars 2022 fattade nämnden beslut om att avsluta den utökade interna kvalitetssäkringen och uppföljningen. Nämnden gav samtidigt förvaltningen i uppdrag att tillsätta externa kvalitetskontroller. Uppdraget påbörjades under hösten 2022 och skall fortgå årligen fram till avtalstiden löper ut. Första rapporteringen till nämnd skedde i november 2022 och gällde hösten 2022. Rapporten visade på bristande avtalsefterlevnad. Bland annat anges i rapporten avvikelser inom kompetens hos timvikarier, rutiner för introduktion samt genomförd utbildning för medarbetare.

Rapporten visar att majoriteten av de noterade avvikelserna finns på boendet Ekhaga. I intervju anges att det upplevs som att organisationen kring vikarieplanering, kompetens och bemanning fungerar bättre på boendet Vikan.

¹¹ SOSFS 2011:12

5. Samlad bedömning

5.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna

| Revisionsfrågor | Bedömning |
|--|--|
| Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig styrning av arbetet med vikarieplanering inom äldreomsorgen för verksamheter i egen regi? | Endast delvis. Det finns tydliga processer och rutiner för att <i>rekrytera</i> vikarier inom äldreomsorgen. Samarbetsavtal mellan Vikariecenter och verksamheterna reglerar arbetsfördelning och arbetsuppgifter. Däremot menar vi att nämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att <i>attrahera</i> vikarier. Ett utvecklingsarbete för att stärka samverkan med regionen och andra kommuner samt mellan förvaltningar är påbörjat, men inte på plats än. Vi ser också förbättringsbehov vad gäller prognostisering av vikariebehov. Nuvarande modell innebär att det konsekvent rekryteras för få vikarier. |
| Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetet med vikarieplanering för verksamheter i egen regi? | Endast delvis. Varken nämnd eller förvaltning genomför någon systematisk och dokumenterad uppföljning av vikarieplanering. Däremot sker löpande muntlig uppföljning. Det samarbetsavtal som finns mellan Vikariecenter och verksamheten har inte följts upp systematiskt även. Vi ser utvecklingspotential gällande förankring och uppföljning av den ansvarsfördelning som anges i avtalet. Även här sker dock löpande muntliga uppföljning, rekrytering av vikarier följs upp Excel-lista |
| Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig vikarieplanering under sommaren 2022? | Endast delvis. Det saknades tillräckligt med vikarier för att täcka behovet under sommaren. Inbeordning av personal samt erbjudande om sommaravtal krävdes. Samtidigt bedöms personalsituationen inte ha påverkat verksamheten kortsiktigt. Ingen stor ökning av avvikelser skedde jämfört med tidigare år. Det finns också förbättringsutrymme vad gäller vikarieintroduktion, där ansvarsfördelningen idag är delvis otydlig, vilket leder till att vikarier inte genomför utbildning i önskad utsträckning. |
| Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av vikarieplaneringen vad gäller externa utförare inom äldreomsorgen? | Ja. Externa utförare följs upp systematiskt och åtgärder har vidtagits vid avvikelser. |

5.2. Slutsatser

Granskningens syfte har varit att bedöma om nämnden för Vård & Omsorg har säkerställt en ändamålsenlig vikarieplanering inom äldreomsorgen. Vår sammanfattande bedömning utifrån

granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är att nämnden endast delvis säkerställt en ändamålsenlig styrning, uppföljning och vikarieplanering inom verksamheter i egen regi. Vissa åtgärder för att attrahera vikarier har vidtagits, medan andra ännu endast påbörjats. Personalbehovet under sommaren 2022 uppfylldes inte, utan inbeordring av personal och sommaravtal krävdes. Det arbetssätt som tillämpas för att bedöma vikariebehovet tar inte hänsyn till förväntat bortfall, vilket leder till att för få vikarier konsekvent rekryteras. Otydligheter i ansvarsfördelning gällande introduktion och utbildning av vikarier leder till att vikarier inte i tillräcklig utsträckning genomför erforderlig utbildning. Ingen systematisk uppföljning görs av det samarbetsavtal som reglerar ansvarsfördelning inom vikarieplanering mellan Vikariecenter och kommunens verksamheter, vilket leder till avsaknad av systematiskt förbättringsarbete.

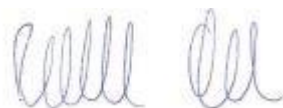
Vi bedömer att nämnden har säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av vikarieplaneringen av gäller externa utförare. Systematisk uppföljning sker och åtgärder har vidtagits vid avvikelser.

Utifrån granskningen lämnar vi nedanstående rekommendationer till nämnden för Vård & Omsorg:

- ▶ Stärka samverkan mellan förvaltningar, så att tillgänglig personal från andra verksamheter kan nyttjas systematiskt inom äldreomsorgen.
- ▶ Tillse att ett samlat arbetssätt införs för prognostisering av vikariebehov inom berörda enheter. Prognosen bör ta hänsyn till förväntat vikariebortfall och bör utgå från täckning av arbetspass snarare än täckning av personer.
- ▶ Tillse att ansvarsfördelning mellan Vikariecenter och verksamheterna förankras, inte minst vad gäller ansvarsfördelning avseende introduktion.
- ▶ Tillse att samarbetsavtalet mellan Vikariecenter och verksamheten följs upp systematiskt, i syfte att kontinuerligt förbättra arbetssätt.
- ▶ Tillse att förbättringsarbete sker vad gäller behörigheter till system och teknik när vikarier börjar sin anställning, exempelvis genom att utvalda medarbetare i verksamheten ges särskilt ansvar och kunskap.



Anna Hellqvist
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB



Rebecka Rask
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Ernst & Young AB



Mikaela Gretzer
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kvalitetssäkrare
Ernst & Young AB

Bilaga 1. Bakgrund

Socialstyrelsen skriver i sin lägesrapport per mars 2022 att vård- och omsorgsverksamheter i hela Sverige har problem att behålla befintlig personal, rekrytera nya medarbetare, säkerställa kompetensutveckling och använda befintlig kompetens på ett effektivt sätt. Socialstyrelsen skriver att rätt bemanning är en förutsättning för en trygg och säker vård och omsorg för äldre, med god kvalitet. Rätt bemanning handlar bland annat om att vara tillräckligt många på arbetsplatsen, men också om att alla i personalen har rätt kompetens.

I budget 2022 har kommunfullmäktige antagit ett mål om att "Kungsbacka ska vara en attraktiv kommun att bo, verka och vistas i". Ett av fokusområdena kopplat till det målet är "I Kungsbacka är man trygg och får en god omsorg när man behöver stöd för att få livet att fungera".

I nämnden för Vård & Omsorgs årsredovisning 2021 framgår att bemanningen av förvaltningens verksamhet påverkades kraftigt under året, särskilt under sommarperioden. Anledningen till det var flera sammankallande faktorer, såsom hur semesterplaneringen organiserats, hur semester fördelats under sommaren och tillgång på vikarier under sommaren. Behovet av vikarier var omfattande, både före, under och efter sommaren. I årsredovisningen framgår att det sannolikt är så att den kompetensbrist som prognosticerats under en längre tid nu är här. I årsredovisningen 2021 framgår också att Rehabenheten planerade för en utbildning i förflyttningsteknik för samtliga sommarvikarier inför sommaren 2021. Flera av utbildningstillfällena ställdes dock in på grund av för få anmälda. Totalt utbildades cirka 100 av 500 sommarvikarier.

Kommunrevisionen har mot bakgrund av ovanstående samt i sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt att det är väsentligt att granska nämnden för Vård & Omsorgs arbete med vikarieplanering inom äldreomsorgen. I *God revisionsred* framgår de grunder som revisorerna använder när de bedömer ansvarstagande i styrelser och nämnder. Ansvarsgrunder som är aktuella i denna granskning är bland annat risken för bristande måluppfyllelse samt bristande styrning och intern kontroll av verksamhet.

Bilaga 2. Revisionskriterier

Kommunallagen 2017:725

Enligt kommunallagen 6 kap. ska nämnder besluta i frågor som rör förvaltningen och i frågor som de enligt lag eller annan författning ska ha hand om. Nämnder beslutar också i frågor som fullmäktige har delegerat till dem. Nämnder ska inom sitt ansvarsområde se till att verksamheten bedrivs i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer, samt i enlighet med lagar och författningar som gäller för verksamheten. Nämnderna ska se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett tillfredställande sätt.

Reglemente för nämnden för Vård och Omsorg 2017-12-12

Nämnden ansvarar för kommunens lagstadgade skyldigheter avseende insatser vad gäller service och omsorg enligt socialtjänstlagen, hemsjukvård och rehabilitering enligt hälso- och sjukvårdslagen och enligt överenskommelse om hemsjukvården i Region Halland.

Det innebär att nämnden ansvarar för myndighetsutövning och verkställighet av:

- ▶ Särskilt boende
- ▶ Hemtjänst i form av, serviceinsatser, omsorgsinsatser och trygghetslarm
- ▶ Dagomsorg
- ▶ Korttidsplatser
- ▶ Växelvård
- ▶ Kontaktperson
- ▶ Omsorgsbidrag
- ▶ Hemsjukvård
- ▶ Rehabilitering
- ▶ Bostadsanpassningsbidrag enligt lag (1992:1574) om bostadsanpassning m.m.

Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre SOSFS 2011:12

Dessa allmänna råd gäller för den personal som i sin yrkesutövning ger äldre personer stöd och hjälp efter beslut enligt 4 kap. 1 och 2 §§ socialtjänstlagen (2001:453)

- ▶ i dagverksamhet som avses i 3 kap. 6 § första stycket samma lag
- ▶ i hemmet som avses i 5 kap. 5 § första stycket samma lag
- ▶ i en särskilt inrättad boendeform som avses i 5 kap. 5 § andra stycket samma lag.

Den som ska arbeta med stöd och hjälp till äldre personer kan uppnå de kunskaper och förmågor som rekommenderas de allmänna råden genom godkänt resultat på någon av följande utbildningar:

- ▶ Kurser om 1 400 poäng i de programgemensamma ämnena i vård och omsorgsprogrammet. Svenska eller svenska som andraspråk som ingår i de programgemensamma ämnena kan ersättas med svenska eller svenska som andraspråk i de gymnasiegemensamma ämnena.
- ▶ Kurser om 1500 poäng som ingår i Skolverkets nationella yrkespaket för arbete som undersköterska. Kunskaperna och förmågorna kan även uppnås genom godkänt resultat på någon annan utbildning som motsvarar dem som anges ovan

Den personal som omfattas av dessa allmänna råd bör, som minst, ha kunskaper och förmågor inom:

- ▶ Regelverk, värdegrund, förhållningssätt och bedömningsförmåga
- ▶ Kommunikation
- ▶ Det normala åldrandet och åldrandets sjukdomar
- ▶ Funktionsbevarande omsorg m.m.
- ▶ Social och kroppsnära omsorg
- ▶ Måltid, mat och näring
- ▶ Skötsel av hemmet

Bilaga 3. Källförteckning

Genomförda intervjuer:

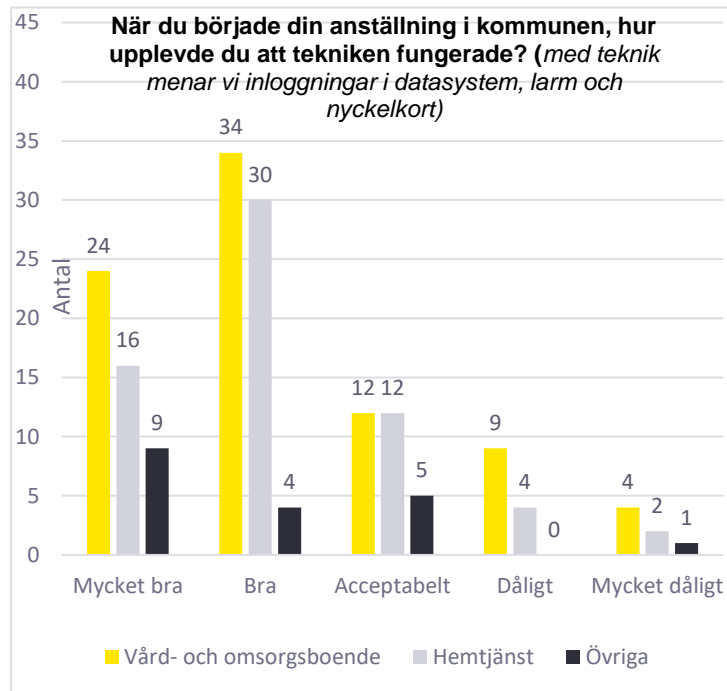
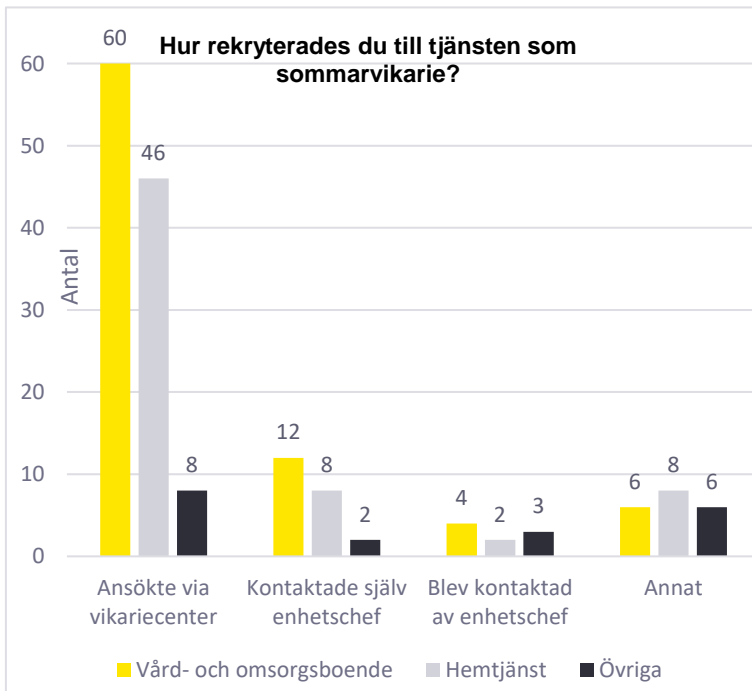
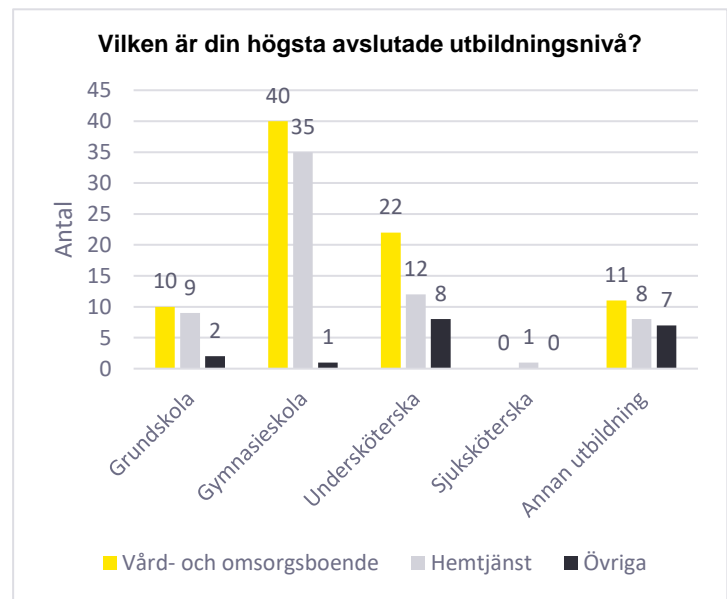
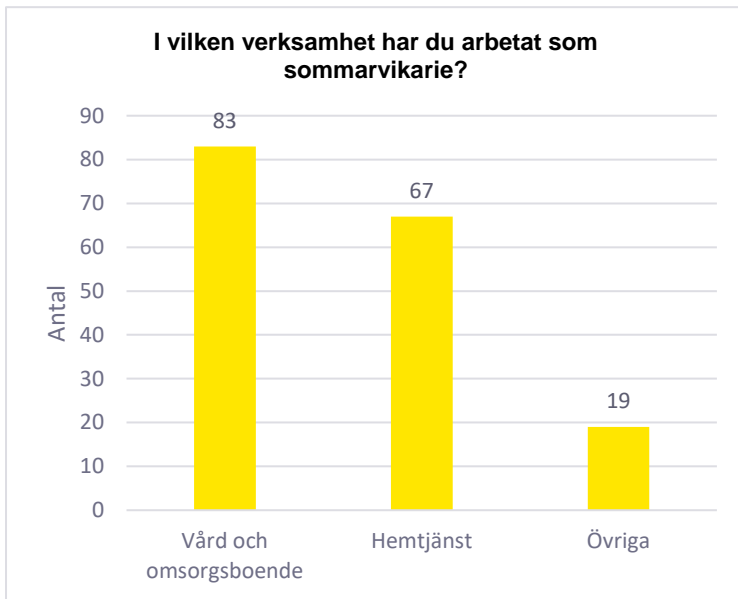
- ▶ Nämnden för Vård & Omsorgs presidium 2022-12-02
- ▶ Förvaltningschef förvaltningen för Vård & Omsorg 2022-11-30
- ▶ Verksamhetschefer äldreomsorgen 2022-12-02
- ▶ Tjänsteperson med ansvar för uppföljning av externa utförare 2022-12-02
- ▶ Gruppintervju enhetschefer äldreomsorgen 2022-11-30
- ▶ Enhetschef vikariecenter 2022-12-20
- ▶ Gruppintervju fackliga representanter 2022-11-30

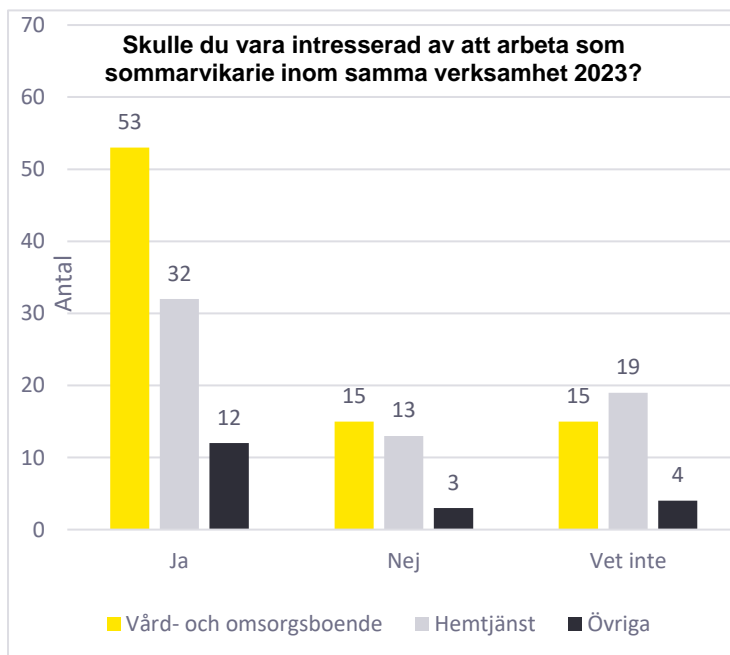
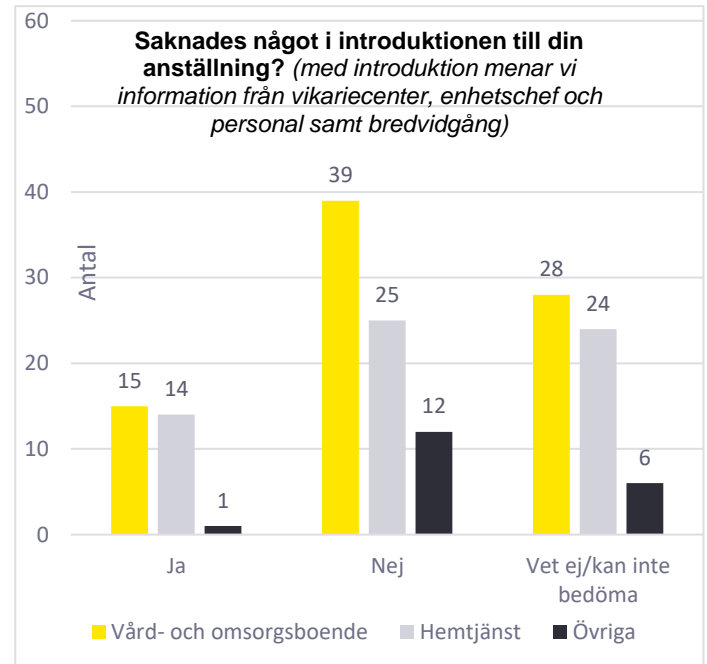
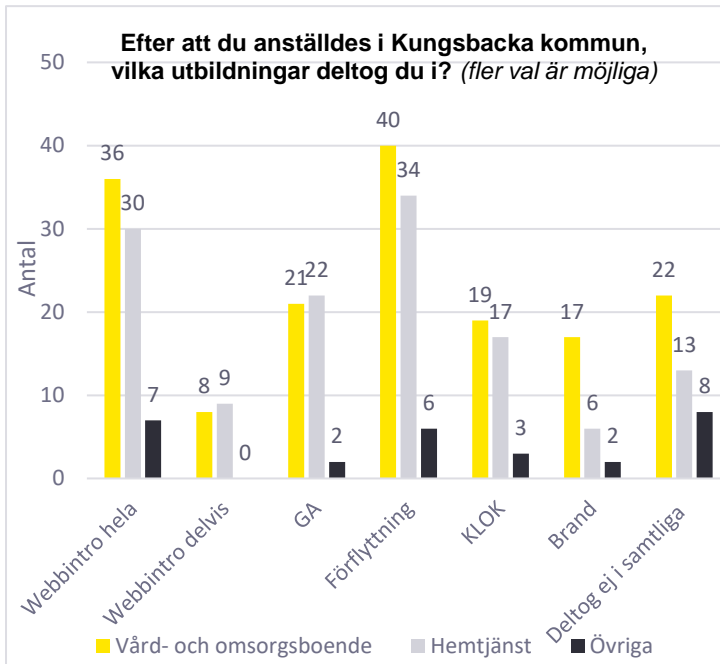
Granskade dokument:

- ▶ Protokoll nämnden för Vård och Omsorg 2021–2022
- ▶ Verksamhetsplan och budget 2021–2022
- ▶ Delårsrapporter och årsrapport 2021–2022
- ▶ Rutiner bemanning och rekrytering
- ▶ Reglemente nämnden för Vård och Omsorg
- ▶ Samarbetsavtal vikariecenter
- ▶ Internkontrollplan 2022
- ▶ Utvärdering sommarintroduktion 2022
- ▶ Behov och utfall sommarvikarier
- ▶ Granskningsrapporter extern revision
- ▶ Avtal och förfrågningsunderlag externa utförare
- ▶ Kvalitetsberättelse, patientsäkerhetsberättelse externa utförare
- ▶ Rutiner bemanning externa utförare
- ▶ Egenkontroller 2022 externa utförare

Bilaga 4. Enkätresultat

Nedan presenteras resultaten av de enkätfrågor där sommarvikarier fick värdera sin upplevelse av att arbeta som vikarie inom kommunens äldreomsorg. Vi har sorterat svar utifrån verksamhet. I kategorin *övriga* ingår korttidsenhet, dagomsorg, växelvård, anhörigstöd, uppsökande verksamhet och annan verksamhet. Enkäten hade totalt 169 svarande av samtliga vikarier (omkring 400 personer).





Bilaga 5. Behov och utfall sommarvikarier 2022

I nedanstående figur redovisas Excelfilen över behov och utfall av sommarvikarier 2022 från Vikariecenter inför sommaren.

| Hemtjänst | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------|----------|--------|---------------|------------|------------|-----------|--------|---------------|-----------|--|
| | NV | | | Centrum | | | | Söder | | Totalt | |
| | Vallda | Kullavik | Onsala | Hede/Älvsåker | City/Varla | Gullregnet | Htj Öster | Fjärås | Åsa/Frillesås | Hemtjänst | |
| Önskade | 19 | 18 | 22 | 16 | 27 | 15 | 17 | 14 | 18 | 166 | |
| Lösta | 20 | 16 | 22 | 19 | 23 | 14 | 18 | 11 | 18 | 161 | |
| Kvar att lösa | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | -1 | 3 | 0 | 9 | |

| Boende | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------|------------|------------|-------------|-------------|--------------|---------------|---------|----------|--------|-------------|--------|
| | NV | | | Centrum | | | | Söder | | | Totalt | |
| | Särö | Bedagården | Sandlyckan | Signeshus 5 | Signeshus 9 | Djäknegården | Signeshus Nat | Smedjan | Åsa Våbo | Måhaga | Loftagården | Boende |
| Önskade | 31 | 15 | 23 | 12 | 11 | 17 | 10 | 15 | 19 | 23 | 14 | 190 |
| Lösta | 33 | 15 | 22 | 12 | 15 | 19 | 10 | 15 | 20 | 23 | 14 | 198 |
| Kvar att lösa | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

| Nattpatrullerna | | Special | | | | Sjuksköterskor | |
|-----------------|----|---------------|--------------|----------------|--------|----------------|-------|
| | | Demensteamet | Inköpsteamet | Servicesteamet | Totalt | Önskade | Lösta |
| Önskade | 16 | | | | | 15 | |
| Lösta | 18 | | | | | 9 | |
| Kvar att lösa | -2 | | | | | 6 | |
| | | Önskade | 6 | 2 | 6 | 14 | |
| | | Lösta | 6 | 2 | 6 | 14 | |
| | | Kvar att lösa | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| Totalt (Ej SSK) | |
|-----------------|-----|
| Önskade | 386 |
| Lösta | 391 |
| Kvar att lösa | -5 |

I nedanstående figur redovisas planerade, utförda timmar mellan 2022-06-24 – 2022-08-31 avseende sjuksköterskor. Statistiken kommer från Vikariecenter.

| Planering | Bemanningsorsak | % lösta | Timmar lösta | Timmar olösta | Antal |
|------------|------------------------------|---------|--------------|---------------|-------|
| SSK | Säva anställning/Förstärknir | 50 | 25:30 | 08:30 | 2 |
| SSK | Semester | 0 | | 09:00 | 2 |
| SSK Väster | Vakant | 100 | 168:00 | | 3 |
| SSK Väster | Säva anställning/Förstärknir | 100 | 144:00 | | 7 |
| SSK Väster | Sjukdom | 66 | 08:30 | 08:30 | 3 |
| SSK Väster | Semester | 66 | 229:30 | 08:30 | 3 |
| SSK | Utbildning | 100 | 04:00 | | 1 |
| SSK Väster | Annat arbete | 100 | 07:30 | | 1 |
| SSK | Vakant | 100 | 25:30 | | 1 |
| SSK | Sjukdom | 0 | | 06:30 | 1 |
| | | 76 | 612:30 | 41:00 | 24 |