



Datum
2023-03-15

Dnr
KS.2023.33

OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13

Kommunstyrelseförvaltningen
Henny Larsson

Kommunstyrelsen

Rapport avseende uppdrag om att kartlägga personalomsättning

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Rapporten godkänns

2. Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade på sitt sammanträde den 25:e januari 2023 att ge kommunchef i uppdrag att kartlägga de bakomliggande orsakerna till personalomsättningen av chefer inom vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde. Kommunstyrelsen beslutade vidare vidta åtgärder för att minska personalomsättningen samt redovisa genomförda och planerade åtgärder till kommunstyrelsen den 15 mars.

Vid kommunstyrelsens sammanträde redovisar kommunchef rapport med anledning av det särskilda uppdrag som Ks gav 25:e januari. Vård- och omsorgsnämndens uppgifter och ansvar organiseras i förvaltningarna Äldreomsorgsförvaltningen och Social- och omsorgsförvaltningen. I rapporten redovisas hur utvecklingen av en rad viktiga nyckeltal varit för chefer inom dessa verksamheter över tid:

- Chefsomsättning per förvaltning, jämförelse med kommunen över tid
- Resultat av avgångsenkät
- Sjukfrånvaro
- Utveckling av Human Resource Index (HME) och Ledarindex

I rapporten redovisas också aktiviteter och åtgärder som genomförts över tid i de båda förvaltningarna och av kommunchef. Vidare redovisas pågående och planerade åtgärder genom bl.a. arbetsmiljökartläggningar av chefer genomförd av extern part.

Kommunstyrelsen föreslås besluta att godkänna rapporten.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse – 2023-03-15 Rapport avseende uppdrag om att kartlägga personalomsättning

Rapport avseende uppdrag om att kartlägga personalomsättning

Johan Persson
Kommunchef

Henny Larsson
HR-chef

Datum
2023-03-15

KS.2023.33

Beslut till:

Kommunchef (för kännedom)
Vård- och omsorgsnämnden (för kännedom)
Äldreomsorgsförvaltningen (för kännedom)
Socialomsorgsförvaltningen (för kännedom)

Rapport med anledning av särskilt uppdrag

Uppdrag



Uppdra åt kommunchef att kartlägga de bakomliggande orsakerna till personalomsättningen av chefer inom vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde.

Vidta åtgärder för att minska personalomsättningen samt redovisa genomförda och planerade åtgärder till kommunstyrelsen den 15 mars.



Chefsomsättning ÄF

(12 tjänster totalt, mars 2023)

Chefer som slutat på ÄF			
2021	2022	2023	
7 st	8 st	1 st	



Chefsomsättning SoF (5 chefstjänster totalt, mars 2023)

Chefer som slutat på SOF

2021	2022	2023
2 st	2 st	



Personalomsättning alla yrkeskategorier

Nyckeltal baserat på antal avgångar genom genomsnittligt antal anställda

i%	2022	2021	2020	2019
ÄF	15	19	0	0
SOF	12	16	0	0
VOF	0	0	13	16
Kommunen	15	16	14	15



Avgångsenkät 2022

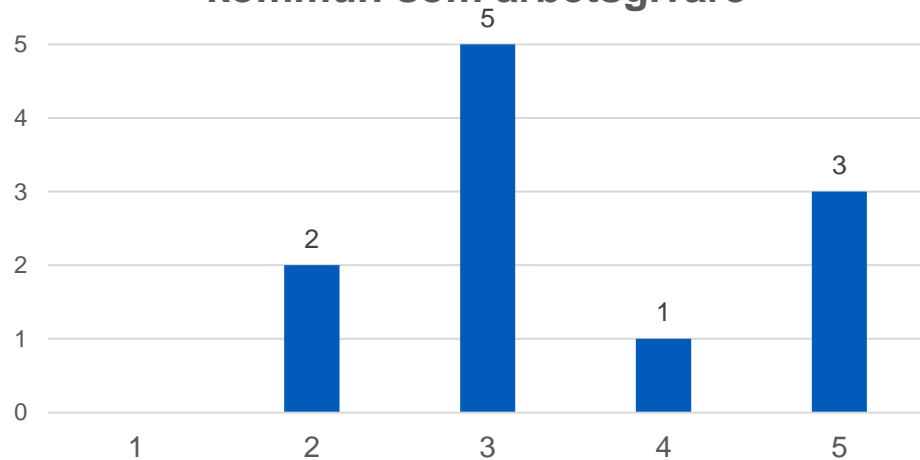
ÄF resultat

6. Om du valt att gå till en annan arbetsgivare, vilket är skälet till det?

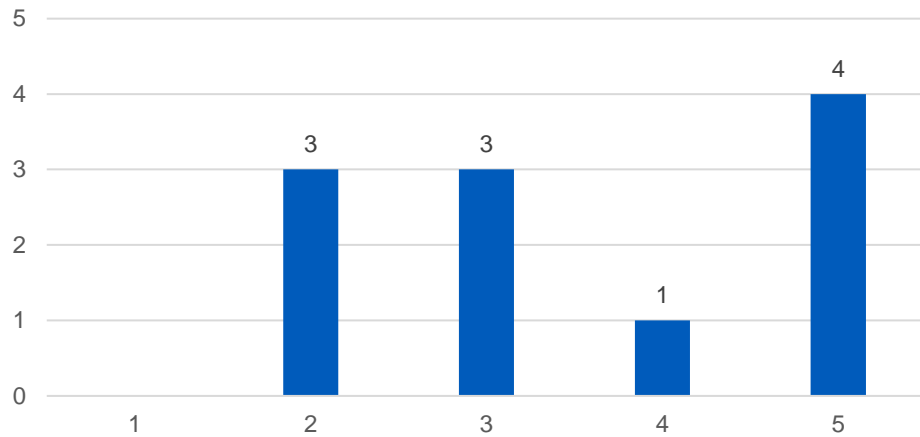
11 svarande, fler svar pga. flervalsalternativ



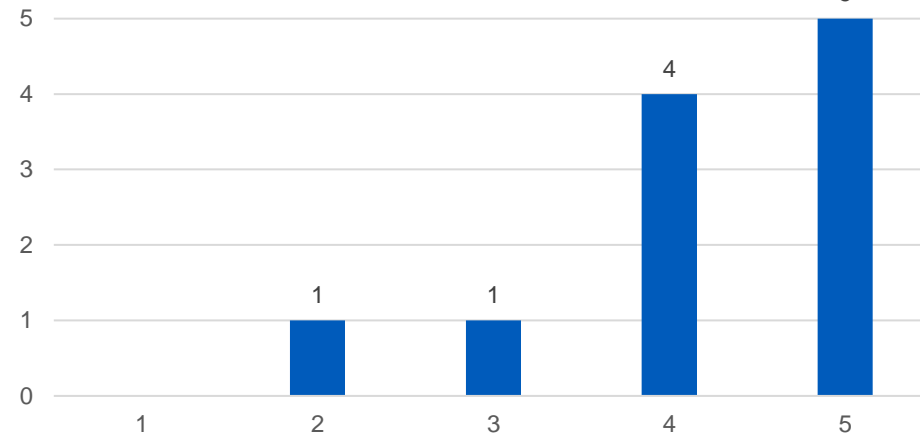
7. Jag är nöjd med Oxelösunds kommun som arbetsgivare



12. Jag har haft ett bra samarbete med min närmaste chef



13. Jag har haft ett bra samarbete med mina kollegor



Avgångsenkät 2022

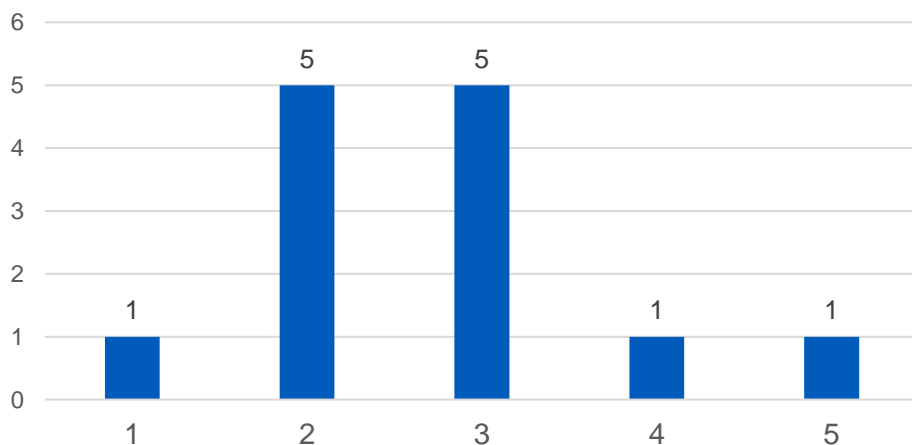
SOF resultat

6. Om du valt att gå till en annan arbetsgivare, vilket är skälet till det?

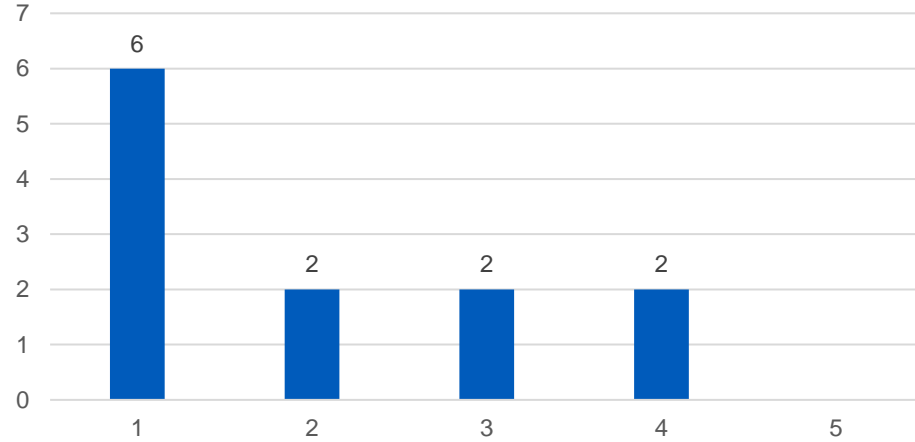
13 svarande, fler svar än svarande pga. flervalsalternativ



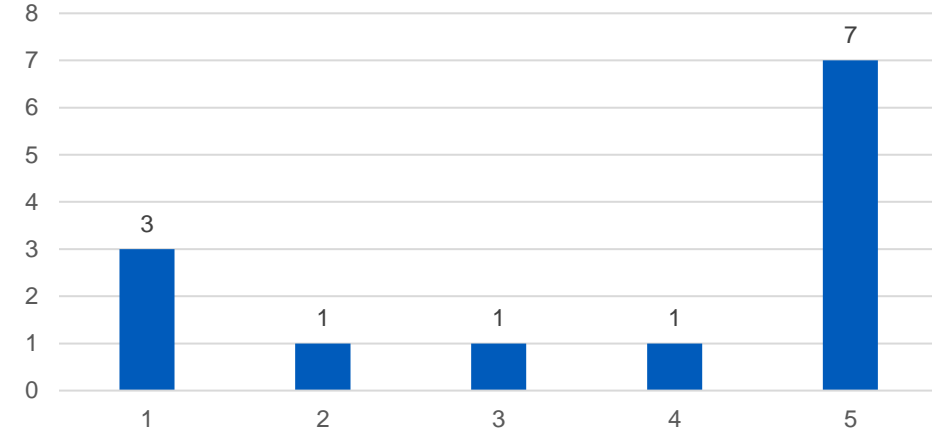
7. Jag är nöjd med Oxelösunds kommun som arbetsgivare



12. Jag har haft ett bra samarbete med min närmaste chef



13. Jag har haft ett bra samarbete med mina kollegor



Sjukfrånvaro chefsgrupp

SoF och ÄF

Chefers sjukfrånvaro			
Sjuk i %	2020	2021	2022
ÄF	10,9	12,3	7,7
SoF	5,1	0,9	1,8



Medelålder chef över tid

Medelålder chefer ÄF		
2021	2022	2023
46,3	48,3	38,6



Utveckling HME och Ledarindex ÄF och SoF

	HME sept 22	HME apr 22	Ledarindex 21	Ledarindex 19
Kommun	78	78	72	74
ÄF tot	74	71	67	58
ÄF chefer	77	93	82	94
SOF tot	74	76	60	73
SOF chefer	88	86	87	61



Genomförda åtgärder SoF 2021 -- 2022

Inga åtgärder har krävts för att åtgärda chefssituation.

Däremot har åtgärder genomförts för personalgrupp i form av riskbedömningar och arbetsmiljökartläggningar.

Omorganisation genomförd för att medarbetare ska ges närmare stöd och handledning i dagligt arbete genom inrättande av 1:e socialsekreterare och utvecklingsledare.

Kommunchef samtals med förvaltningschefer SoF och ÄF kring samarbete om gemensamma nyttor.

Ledarutvecklingsprogram Klart Ledarskap (samtliga ledare i koncernen)

Kommunchefsbeslut kompletterande rutin avgångssamtal december 2022 för de tre stora förvaltningarna (SoF, ÄF och UF)

Kommunchefsuppdrag samtliga ledare/chefer genomgång av meddelarfrihet, efterforskningsförbud samt visselblåsarfunktion vid APT. Uppdrag gavs vid Ledarfrukost 2023-01-26



Genomförda åtgärder ÄF fram till 2023-02-08

- Chefoskopet –kartläggning av chefernas förutsättningar utifrån metod från Sunt arbetsliv [oxelosund.se](https://www.oxelosund.se)
- Kommunchef samtal med förvaltningschefer SoF och ÄF kring samarbete om gemensamma nyttor.
- Arbetsmiljökartläggning avseende enhetschefer beställd av förvaltningschef
- Enskild diskussion mellan kommunchef och förvaltningschef om omorganisation (farhågor och stödstrukturer)
- Omorganisation med införande av verksamhetschefer (4 st) november 2022
- Ledarutvecklingsprogram Klart Ledarskap (samtliga ledare i koncernen) höst 2022
- Återkoppling avgångssamtal av förvaltningschef till kommunchef anger olika och trovärdiga skäl till att chef slutar, vid kontrollfråga med enskild medarbetare stämmer detta
- Kommuncheftsbeslut kompletterande rutin avgångssamtal december 2022 för de tre stora förvaltningarna (SoF, ÄF och UF)
- Kommuncheftsuppdrag samtliga ledare/chefer genomgång av meddelarfrihet, efterforskningsförbud samt visseblåsarfunktion vid APT. Uppdrag gavs vid Ledarfrukost 2023-01-26
- Återkoppling avgångssamtal från HR till kommunchef (2023-02)



Genomförda åtgärder from 2023-02-08 ÄF

- 2023-02-08 Kristina Tercero skiljande från uppdrag då nödvändiga förtroendet saknas
- 2023-02-08 Katarina Haddon utses till tf ÄF-chef
- 2023-02-10 Rekrytering av chefstjänst och analytiker bromsas i avvaktan på ny tf förvaltningschef
- 2023-02-08 – 2023-02-20 Rekrytering av tf ÄF-chef
- 2023-02-08 – 2023-02-20 Förhandling om överenskommelse med Kristina Tercero, sista anställningsdag 2023-02-28
- 2023-02-20 Jan Hellström utses tf Äf-chef och startar 2023-02-22 med uppdrag att genomlysa organisationen och tillsammans med förvaltningschef SoF utreda organisation och hantering av gemensamma verksamheter och processer
- 2023-02-23 Arbetsmiljökartläggning chefer inom ÄF beställs och startas av Feelgood
- 2023-01-25 – 2023-03-14 Kartläggning med anledning av KS-uppdrag
- 2023-02-27 Rekrytering av ny förvaltningschef påbörjad



Varför bristande förtroende?

Återkoppling från avgångssamtal

Enskilda diskussioner med
förvaltningschef över tid

Händelser över tid



Kortfattad summering avgångssamtal

6 samtal genomförda av HR med chefer som sagt upp sig

4 anger att de slutar pga situationen på arbetsplatsen, antingen kopplat till omorganisationen eller ledningen.

Problem kring arbetsmiljön som framkommer i samtalen:

- Förekomst av skitsnack och ryktesspridning
- Upplevelse av otrygghet och förväntan att lämna information om kollega till chef
- Missnöje med omorganisation
- Instabilitet pga hög chefsomsättning



Uppdrag tf förvaltnings- chef ÄF samt förvaltnings- chef SoF

Enskilt uppdrag Jan Hellström

Utvärdera nuvarande organisation av Äldreomsorgsförvaltningen och vid behov utreda och ta fram förslag till ny organisation. Utvärdering/utredning sker utifrån ledarpolicy, medarbetarpolicy och ledord i kommunens personalpolitiska program samt följsamhet till organisationsprincipen kommunchef-förvaltningschef- enhetschef- medarbetare

Förvaltningsgemensamt uppdrag

Tillsammans med förvaltningschef Social och omsorgsförvaltningen utreda och organisera gemensamt arbete som säkerställer förvaltningsgemensamt, effektivt och transparent användande av gemensamma resurser. Detta avser särskilt de processer som är gemensamma mellan förvaltningen visavi nämnd såsom ärendeberedningsprocess, budget, bokslut, verksamhetsuppföljning, framtagande av verksamhetsplan och förvaltningarnas handlingsplaner. Arbetet innefattar även organisation och samarbete kring nuvarande eller kommande förvaltningsgemensamma resurser såsom MAS, administration m.m.



Arbetsmiljö- kartläggning chefer ÄF

Uppdrag och tidplan

Genomförs av Feelgood

Den kartläggande insatsen har en förväntad effekt att uppdragsgivaren får en tydligare uppfattning kring;

- resurser och utmaningar som upplevs gällande organisatorisk och sociala arbetsmiljö
- utmaningar som upplevs gällande samarbete, samarbetsförmåga och kring öppen och ärlig kommunikation mellan funktioner och individer
- åtgärder och rekommendationer från Feelgood konsult
- gruppen involveras och görs aktivt medverkande inför fortsatt utvecklingsarbete

Uppdraget redovisas 2023-04-18 till uppdragsgivare och involverade förvaltnings-, verksamhets- och enhetschefer.



Eventuellt fortsatt uppdrag Arbetsmiljö- kartläggning

Eventuellt efterföljande uppdrag

Oxelösunds kommun (kunden) rekommenderas att på ett tidigt stadium börja planera för fortsatta insatser efter att kartläggningens resultat presenterats. Detta kan riktas mot såväl organisation som mot gruppens fungerande. Utan en sådan beredskap finns risken för att upplevt missnöje ökar i styrka.

Feelgood kan medverka till framtagande och genomförande exempelvis genom workshops, med hela gruppen, i syfte att förankra resultatet och påbörja arbetet med att formulera vad som kan vara framåtriktade steg.

Ett möjligt upplägg av interaktiva workshops är att gruppen arbetar med önskvärt läge, resurser/hinder och en handlingsplan för förbättringar. En vanlig rekommendation är att planera för tre, i tid närliggande möten, och att använda hemuppgifter för att öka deltagarnas delaktighet och engagemang.



Genomförda åtgärder SoF

- Organisationsförändring inrättande av bitr förvaltningschef samt ny roll som chef SoL-boende (totalt 7 chefer, utökning med en chef) → förhandling klar, men organisationsförändring ej verkställd
- Konsult och tillfälligt anställd personal anlitad för att lösa ledningsuppdrag och chefsstöd
- Rekrytering av vakanta chefstjänster är pågår varav 2 är genomförda



Arbetsmiljö- mätning (PULS)

Genomförs för samtliga arbetsgrupper
under mars månad.

Resultat presenteras under april månad.



Nästa steg

- Arbetsmiljökartläggning enhetschefer
Äldreomsorgsförvaltningen rapport 2023-04-18
- Arbetsmiljömätning (PULS-mätning) under mars med resultat i april
- Utredning organisation
Äldreomsorgsförvaltningen (klar mars)
- Utredning gemensamma nyttor mellan förvaltningarna (klar mars)
- Rekrytering ÄF-chef (inledd)
- Rekrytering enhetschefer (pågår)
- Genomgång av meddelarfrihet, efterforskningsförbud och visseblåsarfunktion av enhetschef vid APT (klart till maj)
- Ledarutbildning Klart ledarskap för nya chefer (koncerngemensam) (pågår)
- Skapa lugn och arbetsro i förvaltningen med fokus på brukaren (pågår)



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

2023-01-25

Ks § 35

Dnr KS.2023.33

Uppdrag om att kartlägga personalomsättning

Kommunstyrelsens beslut

Uppdra åt kommunchef att kartlägga de bakomliggande orsakerna till personalomsättningen av chefer inom vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde. Vidta åtgärder för att minska personalomsättningen samt redovisa genomförda och planerade åtgärder till kommunstyrelsen den 15 mars.

Sammanfattning

Ordförande väcker ett nytt ärende vid sammanträdet början.

Dagens sammanträde

Framskrivet förslag

Finns inget framskrivet förslag. Ärendet väckt av ordförande vid sammanträdet början.

Förslag

Dag Bergentoft (M) föreslår:
Uppdra åt kommunchef att kartlägga de bakomliggande orsakerna till personalomsättningen av chefer inom vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde. Vidta åtgärder för att minska personalomsättningen samt redovisa genomförda och planerade åtgärder till kommunstyrelsen den 15 mars.

Linus Fogel (S), Nina Wikström-Tiala (S) och Tommy Karlsson (S) yrkar avslag till Dag Bergentofts (M) förslag.

Katarina Berg (M), Göran Bernhardsson (KD), Klas Lundbergh (L) och Dagmara Mandrela (SD) yrkar bifall till Dag Bergentofts (M) förslag.

Beslutsgång

Ordförande ställer det egna förslaget mot avslag och finner att styrelsen beslutar i enlighet med det egna förslaget.

Reservation

Linus Fogel (S), Nina Wikström-Tiala (S) och Tommy Karlsson (S) inkommer med följande reservation:

"Vi från socialdemokraterna tycker att det är på sin plats att undersöka bakomliggande orsaker till personalomsättningen av chefer inom Vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde med jämna mellanrum. Däremot så anser vi inte att det är ett uppdrag för kommunstyrelsen och kommunchefen utan ett uppdrag som ska ges från vård- och omsorgsnämnden till förvaltningschefen för äldreomsorgen. Det grundar vi på att det under sammanträdet inte kunde läggas fram underlag och fakta för att situationen är så allvarlig som majoriteten vill understryka.

Vi förespråkar att situationen kan hanteras enligt följande: vi nyttjar kommunstyrelsens uppsiktsplikt över nämnderna och deras arbete genom att kommunstyrelsens arbetsutskott snarast bokar en träff med presidiet för vård- och omsorgsnämnden samt förvaltningschefen. Detta för att skaffa oss en gemensam bild av situationen, vilka åtgärder som är vidtagna, om det finns en handlingsplan för hur man tänker agera i denna situation. Om kommunstyrelsens arbetsutskott därefter bedömer läget så allvarligt att kommunstyrelsen måste agera, som huvudansvarig för arbetsmiljön, så kan det vara på sin plats att ge kommunchefen uppdraget att agera. Om kommunstyrelsens arbetsutskott inte bedömer att situationen är så allvarlig så ska uppdraget enligt ovan ges från vård- och omsorgsnämnden till förvaltningschefen i äldreomsorgsförvaltningen. Kommunstyrelsens arbetsutskott kan lämpligen boka ytterligare träffar med presidiet i vård- och omsorgsnämnden och förvaltningschefen för äldreomsorgsförvaltningen för att följa och fråga hur situationen har hanterats.

Linus Fogel, Nina Wikström Tiala, Tommy Karlsson.(S)"

Beslut till:

Kommunchefen (för åtgärd)