

Handläggare
Lii Drobus
Telefon: 08 508 25252**Till**
Socialnämnden
2020-10-20

Stadens handlingsplan för förbättrad arbetssituation – avrapportering av arbetet

Förvaltningens förslag till beslut

1. Nämnden godkänner rapporteringen av arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare
2. Ärendet delges samtliga stadsdelsnämnder

Gunilla Ekstrand
t.f. förvaltningschef

Sammanfattning

Syftet med Stockholms handlingsplan för en förbättrad arbetssituation (HP)¹ är ytterst att staden ska kunna erbjuda dess invånare socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. För att möta ökad personalomsättning och ökande antal socionomkonsulter i myndighetsutövande verksamheter pågår sedan 2015 detta utvecklingsarbete. Stadsdelsförvaltningarna liksom fackliga representanter ger en samstämmig bild av att arbetet har lett till många positiva förändringar. Uppföljning av personalrörligheten bland biståndshandläggare och socialsekreterare visar att rörligheten minskade mellan 2016 och 2018 för att sedan öka 2019. På stadsdelsnivå är bilden mindre entydig. Antal socionomkonsulter har minskat med 75 procent till ca 25 konsulter sedan november 2016. Arbeta enligt HP fortsätter till 2022. Denna rapport kan användas som ett underlag vid verksamheternas val av inriktning för det fortsatta implementeringsarbetet.

Bakgrund

För att möta ökande personalomsättning och ökande antal socionomkonsulter i verksamheterna pågår i Stockholms stad sedan

¹Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.

<http://insynsverige.se/insynEx.aspx?nodeid=3600013>

2015 ett utvecklingsarbete inom socialtjänstens och äldreomsorgens myndighetsutövning². Den här avrapporteringen av arbetet med fokus på det senaste året har tre syften: att kort beskriva effekter av arbetet, att lyfta fram tankar och synpunkter som finns i stadsdelsförvaltningarna när det gäller arbetet samt att utgöra underlag för diskussioner om det fortsatta arbetet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelning för stadsövergripande sociala frågor. Förvaltningsgruppen har behandlat ärendet den 14 oktober 2020 och Rådet för funktionshinderfrågor har haft möjlighet att behandla ärendet den 15 oktober 2020.

Ärendet

Basen i arbetet för en förbättrad arbetssituation är den ryggrad i HP som består av 13 särskilt belysta områden, vilka tillsammans med övriga frågor som lyfts i planen, bedöms ha en stark påverkan på arbetssituationen för medarbetare och chefer. Arbetet omfattar verksamheterna ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk, stöd till funktionsnedsatta, äldre samt barn och unga. Syftet med HP är ytterst att staden ska kunna erbjuda dess invånare en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. Arbetet leds övergripande av en central styrgrupp i vilken förvaltningschefer och avdelningschefer ingår. Ordförande är stadens personaldirektör. Styrgruppens mandat och kompetens har varit och är en avgörande framgångsfaktor för arbetet. Projektledare för handlingsplanen är föredragande i gruppen.

Organisering av arbetet

Fram till och med 2019 fanns en lokal styrgrupp för arbetet i alla stadsdelsförvaltningar samt på socialförvaltningen, i vilken förvaltningschef/stadsdelsdirektör var ordförande. I styrgrupperna ingick avdelningschefer, enhetschefer, utredare m.fl. samt i en del fall fackliga företrädare. Precis som för den centrala styrgruppen har de lokala styrgruppernas mandat och kompetens varit avgörande för att arbetet har bidragit till att arbetssituationen har stabiliserats, och chefers engagemang och medarbetares delaktighet har ökat. I juni 2019 godkände social- och äldrenämnderna en reviderad version av HP, inklusive tillägg, vilket bl.a. innebär att frågor om hot och våld och för säkerhet, jämställdhet samt fördjupad samverkan med universitet och lärosäten, har lyfts in i arbetet. Tidshorisonten för arbetet är mandatperiodens slut.

Kvantitativa effekter av arbetet

När det gäller personalrörligheten visar den övergripande bilden över avgångar bland tillsvidareanställda biståndshandläggare och socialsekreterare att rörligheten minskade mellan 2016 och 2018 för att sedan öka 2019. På stadsdelsnivå är bilden mindre entydig³. Det krävs dock en djupare analys för att kunna göra en tolkning av orsakerna bakom de olika förändringarna. Antal platser som staden sammantaget erbjuder socionomstudenter som ska göra sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) har de senaste tre åren legat på 130-140 platser per år, att jämföra med de omkring 65 platser som staden tidigare kunde erbjuda per år. Antal socionomkonsulter har minskat med cirka 70 procent sedan november 2016 och har de senaste mätningar legat på runt 25-30 konsulter.

Erfarenheter och synpunkter från stadsdelsförvaltningarna

Under våren 2020 har samtal hållits med representanter från styrgrupper i alla stadsdelsförvaltningar samt socialförvaltningen. När det gäller behov av kompetensutveckling menar ett par förvaltningar att det i målgruppen äldre finns ökat behov av stöd runt frågor såsom missbruk, psykisk ohälsa osv, vilket innebär ökade kompetenskrav på biståndshandläggare. Vidare har förvaltningar lyft behov av kompetenshöjning för chefer, till exempel för biträdande enhetschefer liksom för enhetschefer inom utförarverksamheter. Det råder stor enighet bland förvaltningarna när det gäller stadens ledarutvecklingsprogram, att de bör fortsätta. Stadsdelsförvaltningarna ger en samstämmig bild av att arbetet enligt HP har lett till många positiva förändringar. Förvaltningarna har som exempel lyft att arbetssituationen har förbättrats och att personalsituationen i verksamheterna har stabiliserats, att chefstätheten har ökat vilket innebär färre medarbetare per chef och att de idag har fler sökanden på jobbannonser än tidigare och att de sökande i högre utsträckning än tidigare har erfarenhet av arbete som socionom. Andra positiva effekter som stadsdelsförvaltningarna har lyft är att de har ökat det administrativa stödet för både chefer och handläggare, stärkt introduktionen för nyanställda, arbetar med intern samordning, med lokalt kompetens- och utvecklings forum (LKUF) och med att utveckla mottagandet av VFU socionomer. Det sistnämnda innebär enligt flera stadsdelsförvaltningar att fler studenter får timanställning och sommarjobb efter sin VFU period samt anställning efter avslutad utbildning. Andra positiva effekter av arbetet som har förts fram av

förvaltningarna är inrättandet av förstärkningsteamet för barn och unga samt att de centrala introduktionsutbildningarna erbjuds fler personer och nu har ett fördjupat innehåll.

Förslag från stadsdelsförvaltningarna

Ett par förvaltningar har lyft behov av att uppdatera arbetet enligt HP, liksom att det är viktigt att det finns en central funktion som stärker och driver på arbetet så att det fortsätter i alla förvaltningar. Annat som har förts fram är att den samarbetsyta för arbetet som finns på intranätet ⁴behöver uppdateras och aktualiseras, inte minst av förvaltningarna själva när det gäller deras egna sidor.

Ett par förvaltningar menar att det är viktigt att säkerställa att arbetet fortsatt följs upp och andra menar att stadsdelsförvaltningarna själva borde få bestämma hur de vill arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare. Några av stadsdelsförvaltningarna menar att arbetet enligt HP framöver kan fasas ut eftersom det i dag ingår i stadens personalpolicy m.m. Andra förvaltningar menar att delar i HP som inte enkelt har någon plats i det ordinarie arbetet kräver att sådana skapas innan arbetet fasas ut.

Inspel från fackliga representanter

Möten och samtal med representanter från SSR och Vision ger värdefulla inspel och synpunkter på arbetet enligt HP och har pågått sedan 2016. Både SSR och Vision har samma uppfattning som förvaltningarna: att arbetet har gett positiva effekter när det gäller medarbetares arbetssituation. De fackliga representanterna har dock i samtalen det senaste året lyft en oro för utvecklingen på en del håll i staden när det gäller arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Som exempel på frågor som skulle kunna försvåra arbetssituationen på en del enheter har frågor som färre antal medarbetare inom öppenvården och förändrad delegation lyfts.

Arbetet mot hot och våld för säkerhet.

Arbetet mot hot och våld inom ramen för HP är viktigt när det gäller hur medarbetare och chefer upplever sin arbetssituation, något som inte minst de fackliga representanterna har lyft. Arbetet har resulterat i ett stödmaterial som beräknas vara klart för spridning i början av november 2020. Förvaltningarna menar att det arbete som görs i frågan inom ramen för HP kan komplettera det arbete som redan görs i stadsdelsförvaltningarna, flertalet förvaltningar har inarbetade rutiner för arbetet. Arbetet sker i samverkan mellan SLK, ÄF, SoF, stadsdelsförvaltningar och

⁴https://samarbete.stockholm.se/sites/forbattradarbetssituation/_layouts/15/start.aspx#/SitePages/Startsida.aspx

fackliga representanter och kan kopplas ihop med stadens säkerhetsprogram 2020-2030⁵ fokusområde 5) otillåten påverkan och hot och våld mot anställda. Förvaltningarna lyfter vikten av att motverka normalitet av hot och våld mot anställda. Något som även de fackliga representanterna har fört fram. De fackliga representanterna har lyft frågor som behov av att se över incidentrapporteringen i IA, behov av att öka kännedom om IA bland medarbetare liksom risk för ökat antal hot och/eller våldsincidenter om arbetsbelastningen inom socialtjänsten och äldreomsorgen blir tyngre.

Arbete med jämställdhet

I arbetet med jämställdhet har en vägledning med syfte att inspirera till utveckling av jämställdhetsarbetet i de 13 viktiga områdena i handlingsplanen tagits fram⁶. Vägledningen har introducerats för samtliga stadsdelsförvaltningar under vårens möten. På ett plan är arbetet enligt HP i sig ett jämställdhetsstärkande arbete utifrån att majoriteten av de som berörs av arbetet är kvinnor. Liksom handlingsplanen är ett levande dokument är även vägledningen det, allteftersom exempel och erfarenheter delas i och mellan stadsdelsförvaltningar. Flertalet stadsdelsförvaltningar har uttryckt önskemål om stöd när det gäller konkreta förslag i arbetet med jämställdhet runt HP samt uttryckt att de ser ett behov av att dela erfarenheter och goda exempel med varandra.

Fördjupad samverkan mer universitet och högskolor

Antal platser som staden sammantaget erbjuder socionomstudenter som ska göra sin verksamhetsförlagda (VFU) utbildning har de senaste tre åren legat på 130-140 platser per år att jämföra med de omkring 65-tal platser som staden tidigare kunde erbjuda per år. Fördjupad samverkan innebär till exempel att staden ser frågan om att ta emot VFU socionomer som angelägen, vilket inte minst kan ses genom att staden under pandemin med dess utmaningar fortsätter att välkomna socionomstudenter under VFU i samma utsträckning som tidigare. Mottagandet innebär att staden stärker kompetensförsörjningen samt att staden tar ansvar över att bidra till studenters beredskap för socionomyrket. Flera stadsdelsförvaltningar rapporterar att VFU studenter ofta söker anställning i förvaltningen efter avslutad utbildning, dessutom börjar många studenter arbeta extra efter avslutad VFU.

⁵<https://intranat.stockholm.se/PageFiles/82014/Stockholms%20stads%20Säkerhetsprogram%202020-2023.pdf>

Analys

I vårens samtal med förvaltningar och fackliga representanter framkommer två huvuduppfattningar i frågan om det fortsatta arbetet. Den ena uttrycker att arbetet enligt HP nu pågår i ordinarie strukturer och därför inte behöver lyftas på något särskilt sätt. Den andra uppfattningen handlar om att arbete enligt HP behöver fortsätta, med fokus på att fortsätta föra in det i ordinarie arbete, att staden inte är redo för att ”släppa HP” som metod eller system. Personalomsättningen för socialsekreterare och biståndshandläggare ökade under 2019. Från fackligt håll lyfts oro för att arbetssituationen på sina håll börjar bli mer pressad igen, vilket de menar riskerar att hot och våldsincidenter för medarbetare ökar samt att medarbetare oftare byter arbete.

Även om kunskap av nyttan av arbete enligt HP i dag finns på flera håll inom socialtjänsten och äldreomsorgen behöver staden säkerställa att, som uttrycks i Kunskapsguiden i frågan om när ett nytt arbetssätt har integrerats och blivit en del av det ordinarie arbetet: hälften av berörda medarbetare och chefer har anammat arbetssätt för att det ska leva kvar.⁷ Arbetet är på väg att föras in i olika ordinarie strukturer men frågan är om det idag ”går för egen maskin”. Arbete enligt HP fortsätter till 2022. Det är angeläget att förvaltningarna i sitt fortsatta arbete tar fram en struktur för att säkerställa att arbetet enligt HP på ett varaktigt och stabilt sätt kommer att ingå i ordinarie verksamhet.

Jämställdhetsanalys

De yrken som omfattas av handlingsplanen är starkt kvinnodominerade. Inom gruppen biståndshandläggare var andelen kvinnor i juli 2020 ca 92 procent. Högst andel män i juli 2020 fanns bland avdelnings-/verksamhetschefer, ca 36 procent. Andelen kvinnor bland socialsekreterare minskade något mellan 2018 och juli 2020 medan andelen kvinnor i gruppen biståndshandläggare ökade något under samma tid. I juli 2020 fanns en lägre andel män i gruppen biståndshandläggare jämfört med i gruppen socialsekreterare. Den tydligaste förändringen när det gäller kön finns i gruppen avdelnings-/verksamhetschefer där andelen män hade ökat med 7,3 % i juli 2020 jämfört med 2018⁸.

⁷ Socialstyrelsen <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/missbruk-och-beroende/familjeorienterat-arbetsatt/skapa-en-grund-och-implementera/>

⁸ Uppgifterna är framtagna av SLK i augusti 2020.

Barns perspektiv i arbetet

När det gäller barns perspektiv i arbetet enligt HP främjas det framförallt genom den första av de 13 viktiga områdena i HP: brukardelaktighet. Brukardelaktighetsarbetet som berör barn och unga samt familjer där barn finns, innebär att barns perspektiv lyfts in i verksamheterna. För flera förvaltningar har det framförallt varit arbetet att göra barn delaktiga som har varit i fokus i arbetet runt brukardelaktighetsfrågan.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Nämnden föreslås godkänna avrapporteringen av arbetet.

Bilagor

1. Rapportering av arbetet enligt stadens handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare
2. Personalsynpunkter för socialsekreterare och biståndshandläggare 2014-2019
3. Vägledning för arbetet med jämställdhet inom ramen för handlingsplanen