

**Arbete enligt handlingsplan för
socialsekreterare och
biståndshandläggare
Avrapportering**

Oktober 2021

start.stockholm

**Avrapportering av arbete enligt handlingsplan för socialsekreterare och
biståndshandläggare**

Oktober 2021

Dnr: 3.1-1-217/2019

Utgivare: Socialförvaltningen Stockholms stad

Kontaktperson: lii.annett.drobus@stockholm.se

Sammanfattning och slutsats

Sedan 2015 pågår i Stockholms stad ett utvecklingsarbete inom socialtjänstens och äldreomsorgens myndighetsutövning, utifrån en handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare(HP),¹ som togs fram 2015. Arbetet fortsätter genom särskilt uppdrag i budget till och med 2022. När arbetet startade var huvudfokus att möta ökande personalomsättning och ökande antalet socionomkonsulter i verksamheterna: situationen inom socialtjänsten - inklusive äldreomsorgen - har sedan dess förbättrats. Det fortsatta arbetet handlar framförallt om att understödja den positiva utvecklingen och att kunna möta nya utmaningar som rör arbetssituationen.

Den övergripande personalrörligheten har stannat av och trenden är att den minskar, med ett avbrott för 2019. Antal socionomkonsulter i verksamheterna har minskat med omkring 70 procent mellan mätpunkterna i november 2016 och i april 2021 då det fanns 26 konsulter. Antal platser som staden sammantaget erbjuder socionomstudenter under verksamhetsförlagd utbildning ligger fortsatt på runt 130-140 platser per år, att jämföra med de 65-tal platser per år som staden tidigare erbjöd. Stadsdelsförvaltningarna ger en samstämmig bild av att arbetet leder till många positiva förändringar. Några förvaltningar menar att arbetet inte längre behöver utgå från ett särskilt uppdrag och att det är förankrat i det ordinarie arbetet medan andra förvaltningar menar att det tvärtom är bättre att arbetet utgår från ett uttalat uppdrag. Från fackligt håll uttrycks tydligt att arbetet fortsatt behöver lyftas genom ett särskilt uppdrag för att inte riskera att stanna av.

Inför att arbetet startade uttrycktes farhågor mot ”ännu ett projekt som bara skulle försvinna.” Många medarbetare och chefer har varit och är engagerade i arbetet som är stadsövergripande. Ytterst handlar arbetet om att kunna erbjuda stadens invånare en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. ”När mer än hälften av de professionella använder det nya arbetssättet på det sätt som avsetts kan man tala om att arbetssättet är implementerat. Då tas arbetssättet för givet oavsett omorganisationer,

¹Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.
<http://insynsverige.se/insynEx.aspx?nodeid=3600013>

personalomsättningar och politiska förändringar²” Staden har en bit kvar att gå med arbetet enligt HP innan vi är där fullt ut.

² Socialstyrelsen <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/missbruk-och-beroende/familjeorienterat-arbetsatt/skapa-en-grund-och-implementera/>

Innehåll

Sammanfattning och slutsats	3
Arbete enligt handlingsplan för socialsekreterare och biståndshandläggare, avrapportering.....	6
1. Inledning	6
2. Bakgrund och syfte	7
2.1 Bakgrund	7
2.2 Syfte	8
3. Effekter av arbetet	8
3.1 Personalrörlighet	8
3.2 Antal konsulter	9
3.3 Antal VFU socionomer	10
3.4 Ledarutvecklingsprogram	10
3.5 Förstärkningsteam	11
4. Arbete runt de 13 punkterna i handlingsplanen	11
4.1 Workshop för att lyfta arbetet enligt handlingsplanen	12
5. Otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner	13
5.1 IA rapportering	14
5.2 Polisanmälningar av hot och våld mot tjänstepersoner	15
5.3 Förebyggande arbete	15
6. Jämställdhet	16
7. Fördjupad samverkan med universitet och lärosäten	16
7.1 Pilot för socionomstudenter termin två	17
7.2 Pilot för att utveckla samarbete runt C-uppsatser	18
8. Fortbildning för yrkesverksamma socionomer	18
9. Slutord	19

Arbete enligt handlingsplan för socialsekreterare och biståndshandläggare, avrapportering

1. Inledning

Den här rapporten är en beskrivning av arbetet enligt handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare i Stockholms stad (HP). Arbetet är ett samarbete mellan stadsledningskontoret, socialförvaltningen, äldreförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna. Utgångspunkten för arbetet är den HP som togs fram när arbetet startade 2015 och arbetet fortsätter till och med 2022.

Den nuvarande centrala styrgruppen består av avdelningschefer från äldreförvaltningen, socialförvaltningen och stadsledningskontoret samt stadens personaldirektör som också är sammankallande. Projektledare är föredragande i styrgruppen och anställd på socialförvaltningen. Regelbundna möten hålls mellan representanter för styrgruppen, Akademikerförbundet SSR och Vision. Arbete enligt HP i stadsdelsförvaltningarna innebär att respektive förvaltning analyserar situationen inom de olika områden³ som finns i HP och bedömer om och i så fall vad som ska göras. Det finns en lokal styrgrupp för arbetet i flertalet stadsdelsförvaltningar. De lokala fackliga representanterna deltar också i arbetet, antingen i de lokala styrgrupperna eller genom samverkansmöten.

I de föregående avrapporteringarna från 2018,⁴ 2019⁵ och 2020⁶ redovisas arbetet enligt HP i sin helhet både vad det gäller övergripande effekter och arbete i stadsdelsförvaltningarna. I den här rapporten ägnas en stor del av utrymmet dels åt frågan om fortbildning för yrkesverksamma socionomer, en av de 13 punkterna i HP, dels åt tre frågor som lyftes in i arbetet 2019,⁷ se avsnitten 5-8.

³ Se avsnitt 4.

⁴ [documentHandler.ashx \(insynsverige.se\)](#)

⁵ [Projektledare/samordnare \(insynsverige.se\)](#)

⁶ [documentHandler.ashx \(insynsverige.se\)](#)

⁷ 1. Arbete mot otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner, 2. Jämställdhet, 3. Fördjupad samverkan med universitet och högskolor.

2. Bakgrund och syfte

2.1 Bakgrund

Personalsituationen inom socialtjänstens och äldreomsorgens myndighetsutövning i Stockholm var under åren före 2015 som i övriga landet allvarlig med en ökande personalomsättning, ökande antal konsulter och medarbetare och chefer som allt oftare beskrev en orimlig arbetssituation. Staden valde att möta detta 2015 genom att låta ta fram en handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare (HP).

Utgångspunkten var att ta del av kunskap, forskning och information inom området som fanns och att inte börja utreda det som redan var utrett. Det var viktigt att det inte handlade om att ”hitta på något nytt” eller på något sätt ”börja från början”. Det handlade inte heller om att använda några pekpinnar eller förklara självklarheter. Tvärtom handlade arbetet om att ta till vara sådant som hade sagts och gjorts i frågan, ta del av erfarenheter och kunskap och sammanställa detta och kanske komma att uppmärksamma något som inte hade blivit uppmärksammat i andra arbeten.

Dessutom var det avgörande att innehållet i en plan som skulle vara stadsövergripande också förankrades hos medarbetare och chefer i verksamheterna. Hösten 2015 besöktes ett stort antal enheter inom olika verksamheter, alla stadsdelsförvaltningar besöktes, för att medarbetare och chefer skulle kunna reflektera och lämna synpunkter på det utkast till handlingsplan som hade tagits fram. Innehållet i utkastet möttes generellt av godkännande.

Två faktorer som är utmärkande för stadens HP är att den omfattar samtliga verksamhetsområden inom socialtjänstens myndighetsutövning⁸ och att den bygger på mycket bred samverkan. Medarbetare och chefer är nyckelpersoner i det utvecklingsarbete som arbete enligt HP innebär. Medarbetares delaktighet förutsätter att de är väl förtrogna med och involverade i arbetet liksom att medarbetare bidrar i arbetet med sin kompetens, erfarenheter och sina idéer, något som chefer behöver efterfråga. Chefers möjlighet att kunna bedriva ett nära och positivt ledarskap är bland annat beroende av arbetssituation, erfarenhet och ledningsstöd.

⁸ ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk/beroende, funktionshinder, barn och unga samt äldreomsorg

2.2 Syfte

Ytterst är syftet med Stockholms HP att staden ska kunna erbjuda en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. För att kunna göra det behöver anställda inom socialtjänsten och äldreomsorgen ha goda förutsättningar att kunna utöva sitt arbete i enlighet med professionellt kunnande, yrkesetik och med lagstiftningens intentioner. De anställdas förutsättningar att utföra sitt arbete är avgörande för kvaliteten på verksamheternas tjänster. Utvecklingsarbetet i linje med HP syftar till att såväl medarbetares som chefers arbetssituation förbättras.

3. Effekter av arbetet

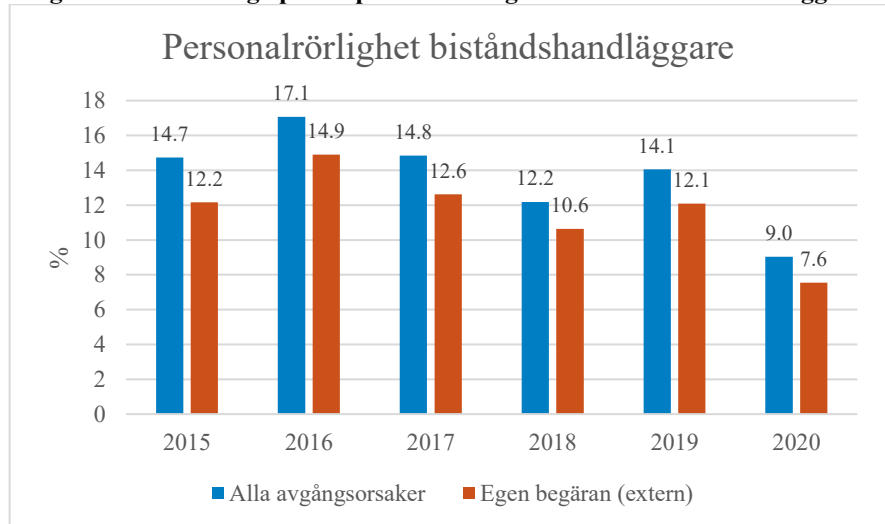
Förutom kvantitativa mått är anställdas upplevelse viktiga aspekter när det gäller att följa upp effekter av arbetet. I förlängningen är det effekter som invånare upplever av förbättringsarbete som är själva huvudfrågan, något som framförallt kan följas upp på lokal nivå. Det vill säga effekter av förbättrad arbetssituation sett ur olika målgruppers ögon.

3.1 Personalrörlighet

Den övergripande bilden av personalrörligheten är att den har fluktuerat under åren och var som högst under 2016 för både socialsekreterare och biståndshandläggare. Under 2019 ökade rörligheten efter två år av minskningar. Under 2020 bröts den trenden och rörligheten minskade på nytt, som mest bland biståndshandläggarna inom äldreomsorgen. På stadsdelsnivå är bilden mindre entydig vilket delvis kan förklaras av att det kan röra sig om få personer och att ett procenttal då blir missvisande. Generellt har dock rörligheten minskat under 2020 på de allra flesta stadsdelsförvaltningar, sannolikt påverkat av Coronapandemin under året.

3.1.1 Biståndshandläggare

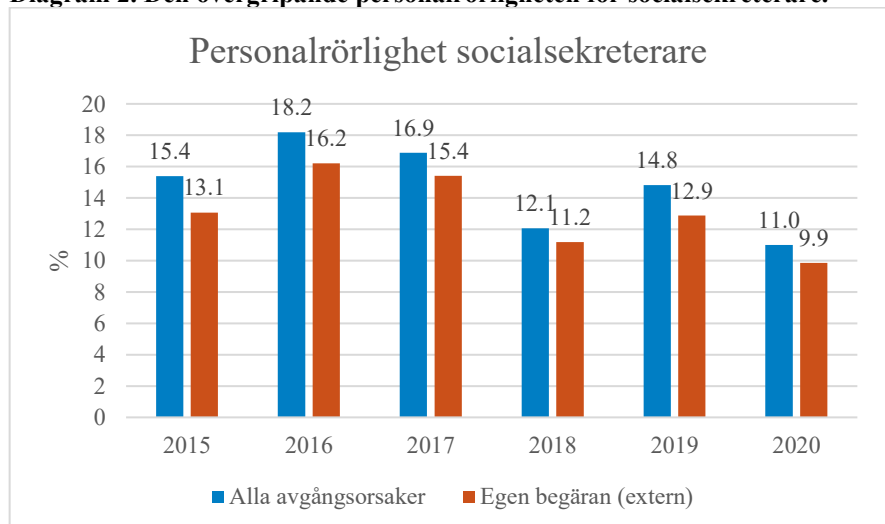
Diagram 1. Den övergripande personalrörligheten för biståndshandläggare.



Noterbart är att rörligheten 2020 är lägre än 2015 och 2016.

3.1.2 Socialsekreterare

Diagram 2. Den övergripande personalrörligheten för socialsekreterare.



Rörligheten är även för den här gruppen lägre 2020 än under 2015 och 2016.

3.2 Antal konsulter

Antalet konsulter följs upp genom att verksamheterna får frågan om hur många konsulter som finns en given dag i april respektive november. Det högsta antalet som har uppgetts var i november 2016 då det fanns 100 konsulter. Från 2019 har antalet legat på runt 30 konsulter vid ett tillfälle. Med fler sökande på utannonserade tjänster än tidigare och med sökanden som oftare har

yrkeslivserfarenhet beskriver stadsdelsförvaltningarna övergripande personalrörlighetssituationen som stabil.

Tabell 1. Antal konsultier i verksamheterna vid en viss dag i aktuell månad.

Antal konsultier	April	November
2016	88	100
2017	83	60
2018	58	34
2019	(maj) 23	22
2020	29	30
2021	26	

3.3 Antal VFU socionomer

Stadens mottagande av VFU socionomstudenter fortsätter vara en viktig övergripande angelägenhet. De senaste åren erbjuder staden runt 140 VFU platser till socionomutbildningarna på Stockholms universitet, Ersta Sköndal Bräcke högskola och Södertörns högskola. Trots pandemin har verksamheterna fortsatt ta emot studenter i ungefär samma omfattning som åren innan pandemin. Innehållet i VFU perioderna har anpassats efter pandemi-läget i samråd med lärosäten, studenter och VFU samordnare centralt och i förvaltningarna. Mottagandet innebär att staden stärker kompetensförsörjningen samt att staden tar ansvar för 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.

3.4 Ledarutvecklingsprogram

Handlingsplanen lyfter frågan om vikten av nära och tillgänglig ledning i verksamheterna. Ett särskilt ledarutvecklingsprogram togs under 2016 fram av stadsledningskontoret som en viktig åtgärd i syfte att bland annat ge ökad kunskap och förståelse om det personliga ledarskapet, grupprocesser och kommunikation. Programmen för chefer startade med två piloter 2016. Sedan dess har 22 avdelningschefer, 100 enhetschefer och 120 biträdande enhetschefer gått ett program. Syftet med programmen är att chefer inom socialtjänst och biståndshandläggning ska få ökad kunskap om ledarskap som bidrar till en god arbetsmiljö och verksamhetsutveckling med brukaren i fokus.

Utvärderingen som gjorts av programmet visar genomgående att både avdelnings- och biträdande chefer är litet mer nöjda med programmet än de som har en roll som enhetschef. Samtidigt är det

genomgående väldigt nöjda deltagare som är upplever att nyttan med programmets olika delar är stor.

3.5 Förstärkningsteam

Det finns två förstärkningsteam i staden. Ett förstärkningsteam för barn och unga tillkom inom ramen för arbetet med HP under 2016 och har fokus på barn- och ungdomsutredningar. Det ena teamet är en del av stadens satsning på vården av barn och unga vid stadsdelsförvaltningarna och startades 2016. Teamet är en resurs för förvaltningar som har vakanta tjänster eller som har tillfälliga arbetstoppar. Det andra teamet, som startades 2019, är en del av stadens satsning på att förstärka försörjningsstödsarbetet i staden. Teamet är en resurs för stadens samtliga stadsdelsförvaltningar vars enheter för ekonomiskt bistånd har vakanta tjänster under rekrytering eller som upplever tillfälliga arbetstoppar.

4. Arbete runt de 13 punkterna i handlingsplanen

Den HP som utvecklingsarbete runt arbetssituationen utgår ifrån bygger på 13 punkter. Tanken är att verksamheterna i varje förvaltning analyserar situationen runt de olika områdena och gör en plan för utvecklingsarbete som behöver göras. För att läsa mer om detta se tidigare rapporter.⁹ Majoriteten av stadsdelsförvaltningarna har arbetet med flertalet av de 13 punkter som lyfts i planen.

1. Brukardelaktighet och återkoppling från brukare
2. Introduktionsprogram och mentorskap för nyanställda
3. Antal medarbetare som är rimligt i förhållande till chefers och medarbetares uppdrag, samt rutin för rapportering av arbetssituation till avdelningschef
4. Lokalt kompetens- och utvecklings forum
5. Nära och tillgänglig ledning som ger stöd och uppmuntran
6. Administrativt stöd till socialsekreterare och biståndshandläggare
7. Administrativt stöd till chefer
8. Systematisk intern ärendehandledning
9. Medhandläggarskap
10. Regelbunden fortbildning och möjlighet till specialistutbildning
11. Regelbundet mottagande av studenter
12. Mottagande av traineer
13. Lämpliga lokaler och fungerande arbetsredskap

⁹ För länkar till tidigare rapporter, se sid 6, i denna rapport.

År 2019 lyftes tre frågor med särskilt fokus in i arbetet HP:

- Arbetet mot otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner
- Jämställdhet
- Fördjupad samverkan med universitet och lärosäten.

4.1 Workshop för att lyfta arbetet enligt handlingsplanen

I december 2020 genomfördes en övergripande workshop i syfte att lyfta erfarenheter av det arbete enligt HP som har gjorts och görs i staden och vara ett tillfälle för stadsdelsförvaltningarna att ta ut en riktning för det fortsatta arbetet. Deltagarna fick möjlighet att lämna inspel runt ett antal teman. Exempel på inspel som gjordes är:

Personalomsättning

Behov av ökat administrativt stöd, it stöd som är tillförlitligt, i ökad grad sätta lön efter erfarenhet, öka trivsel/arbetsmiljö även under pandemin samt utvärdera insatser som gjorts innan beslut om nya.

Jämställdhet

Utveckla rekryteringsprocessen, analysera inskrivningstid mellan kön, utbilda personal kring HBTQ+ frågor.

Samverkan med universitet och högskolor

Att det finns VFU samordnare, möjliggöra att kunna fortsätta ta emot studenter.

Arbete mot hot och våld

Behov av att höja kunskapsnivån hos chefer och medarbetare i ämnet, att arbetet ytterligare behöver systematiseras, att motverka normalisering av hot och våld samt och arbeta mer med IA rapportering och frågor runt polisanmälan av alla hot mot personal. systematisera arbetet kring hot och våld ytterligare, ej normalisera hot och våld, kunskapspåfyllnad kring otillåten påverkan, tala om incidentrapportering, uppföljning av rutiner kring hot och våld, förenkla incidentrapporteringen, mer samverkan i hot och våld, anmälan och polisanmäla alla hot.

Ledning och styrning

Likartade förutsättningar inom Stockholm Stad, sammanhållen socialtjänst, delaktighet och chefsstöd.

Pandemin

Bättre teknik, bättre och mer gemensamma IT-lösningar för möten samt fortsätta arbeta med olika digitala mötesverktyg.

Övrigt

Delaktighet, systematisera handlingsplan, digitalisering, facklig samverkan, brukarens delaktighet , implementera HP i verksamheten.

5. Otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner

Arbete mot otillåten påverkan bedrivs sedan lång tid tillbaka i alla förvaltningar och i alla verksamheter inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet, ett arbete som stöds av stadsledningskontoret. [Länk arbetsmiljö](#). Arbetet mot otillåten påverkan,¹⁰ hot och våld mot tjänstepersoner är en av tre frågorna som har tillkommit i arbetet enligt HP. I arbete för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare har frågan en given plats.

År 2019 lyftes frågan om otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner in i arbetet. Det har förts ett stort antal samtal i såväl centrala som lokala förvaltningar, liksom med Vision och Akademikerförbundet SSR när det gäller otillåten påverkan. Förvaltningarna lyfter vikten av att motverka normalitet av hot och våld mot anställda. Något som även de fackliga representanterna har fört fram, liksom risk för ökat antal hot och/eller våldsincidenter om arbetsbelastningen inom socialtjänsten och äldreomsorgen blir tyngre.

Genom samtal och möten runt otillåten påverkan, hot och våld som har genomförts i förvaltningar och även övergripande i form av workshops, har ett par frågor identifierats som särskilt angelägna att arbeta vidare med: IA rapporteringar¹¹, polisanmälningar av hot och våld mot tjänstepersoner samt förbyggande arbete.

¹⁰ BRÅ Handbok 2017. DEFINITION AV OTILLÅTEN PÅVERKAN

Otillåten påverkan behöver inte utgöra brott i juridisk mening; det är främst tjänstemannens uppfattning som avgör vad som är ”otillåtet” och olämpligt. En händelse betecknas som otillåten påverkan om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen. Det finns fem påverkansformer: Trakasserier: Förtal, ofredande, subtila hot (som inte är olaga hot) och andra icke-straffrättsliga påtryckningar Hot: Olaga hot, hot mot tjänsteman och andra liknande straffbara gärningar som utpressning Våld: Misshandel, våld mot tjänsteman och andra liknande straffbara gärningar Skadegörelse: Skadegörelse, åverkan, mordbrand och liknande Korruption: Löfte eller erbjudande om muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen. Inkluderar även otillbörliga relationer.

¹¹ Alla bolag och förvaltningar i Stockholms stad ska rapportera och följa upp incidenter. Det görs i systemet IA. En incident är ett tillbud, olycka, skada eller annan oönskad händelse. En arbetsskada räknas också som en incident. IA erbjuder ett stöd för den systematiska hanteringen av en händelse. Som rapportör får en löpande mejl under hanteringen av händelsen. Chef kan dokumentera sitt arbete.

I april 2021 hölls den första av två workshops i arbetet, med cirka 195 deltagare och nu i augusti hölls den andra, med cirka 130 deltagare. Omkring hälften av deltagarna vid dessa workshops besvarade en utvärderingsenkät och menade att kunskaperna från dessa tillfällen i hög eller mycket hög grad skulle komma att vara till nytta i det fortsatta arbetet mot otillåten påverkan. Sammantaget har deltagarna vidare uttryckt vikten av att frågor runt otillåten påverkan nu tydligt finns på agendan, att samtalen måste fortsätta kontinuerligt och att en stor del av arbetet bör ha ett förebyggande fokus.

Nya målgrupper för verksamheterna kan innebära att hot och våld och olika riskmoment tar sig nya uttryck, vilket i sin tur kan kräva att arbetet behöver modifieras. Det har också lyfts att stöd för medarbetare och chefer som utsatts för hot och våld inte får vara för kortsiktigt. Det är viktigt att socialtjänsten och äldreomsorgen arbetar med säkerhetsfrågor inom ramen för sina verksamheter och identifierar de rutiner och säkerhetsåtgärder som är nödvändiga, rimliga och mest effektiva. En arbetsgrupp med avdelningschefer har bildats och ett stödmaterial har tagits fram¹² och spridits i alla stadsdelsförvaltningar.

I den WS som hölls i augusti ombads deltagarna i de lokala samtalsgrupperna att skatta hur stora problemen med otillåten påverkan hot och våld är i verksamheterna. En sammanställning av 95 deltagares uppfattning visar att hälften av dem uppskattar problem med otillåten påverkan, hot och våld som mellanstora (3-5 på en skala där 7 är mycket stort), 14 procent uppskattar problemen till nivå 2 av max 7 och 33 procent till nivå 6-7 det vill säga som stort eller mycket stort.

5.1 IA rapportering

Alla medarbetare i Stockholms stad med ett ad-konto ska rapportera en incident i IA-systemet. Alla oönskade händelser – olyckor, skador och tillbud som drabbar människa, miljö eller egendom ska rapporteras i IA. Syftet är i första hand dokumentation för egen uppföljning och möjlighet till uppföljning av åtgärder i det skadeförebyggande arbetet samt för stadens övergripande statistik.¹³

De första piloterna när det gäller rapportering i IA fördes in i systemet 2016. Från och med 2017 blev IA alltmer känt och rapporteringen började komma igång, men det råder osäkerhet när det gäller vad som ska rapporteras i IA, hur och under vilken rubrik, vilket gör att den statistik som finns att tillgå är för osäker för att till

¹² Se bilaga 1.

¹³ Incidentrapportering - Stockholms stads intranät

exempel kunna använda i det förebyggande arbetet eller kunna utgöra en övergripande kunskapsbank. Från fackligt håll har lyfts att det sannolikt finns ett antal incidenter som inte rapporteras i IA, att det kan finnas ett mörkertal.

För att stärka och vidga det förebyggande arbetet när det gäller otillåten påverkan är det nödvändigt med ett rapporteringssystem som är tydligt, och som används enhetligt och konsekvent. Inte minst är det viktigt att följa upp de insatser och det stöd som de som har anmält en incident får vid behov: om stödet var tillräckligt och relevant och om utsatt medarbetare upplever att han eller hon fått tillräckligt stöd av staden som arbetsgivare. Stadsledningskontoret leder ett översynsarbete av IA som beräknas vara klart till årsskiftet.

5.2 Polisanmälningar av hot och våld mot tjänstepersoner

Vad det gäller polisanmälningarna har möjligheten för en förvaltning att i ett inledande skede stå bakom en polisanmälan börjat diskuteras. Någon stadsdelsförvaltning har även gjort det. Om anmälan sedan går vidare till åtal behöver det finnas en angiven målsägare med namn och personnummer. Dock tycks förvaltningens adress kunna stå på anmälan. Frågorna är fortfarande under utforskande.

5.3 Förebyggande arbete

Nya målgrupper för verksamheterna kan innebära att hot och våld och olika riskmoment tar sig nya uttryck vilket i sin tur kan kräva att arbetet behöver modifieras. När det handlar om förebyggande arbete inom ramen för HP handlar det om att bidra till ökad medvetenhet om problemet och att koppla frågan till de 13 punkterna i planen. Som exempel kan frågan om brukares delaktighet undersökas. Finns det något i arbetet runt den frågan som görs på en enhet som skulle kunna innebära ökad risk för otillåten påverkan? Om ja: vad kan göras för att eliminera risken? Om nej, bra! På samma sätt kan frågan ställas om arbetet som görs runt övriga punkter. På så sätt bidrar arbetet mot otillåten påverkan inom ramen för HP till ökad medvetenhet om frågan generellt nedbrutet i olika konkreta frågor. Arbetet har så här långt bidragit till öka kännedomen om IA, liksom de brister som finns i systemet samt vikten av att säkerställa att allt som kan rapporteras i IA också rapporteras. Det har också tagits fram ett stödmaterial för arbetet mot otillåten påverkan.

6. Jämställdhet

En bra arbetssituation är en jämställdhetsfråga i sig utifrån att de yrken som omfattas av handlingsplanen är starkt kvinnodominerade. Att ta fram statistik för målgruppen socialsekreterare och biståndshandläggare, ökar möjligheten till träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet. Förutom att arbetet enligt HP ytterst handlar om en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet för stadens invånare, är socialsekreterares och biståndshandläggares arbetssituation i fokus. Därav följer att jämställdhetsarbetet inom handlingsplanen avser både medarbetare och chefer.

Initialt kan arbetet med jämställdhet handla om att skapa en gemensam begreppsram och hjälp att formulera samtal om jämställdhet, vilka båda är exempel på önskemål som har lyfts från medarbetare i staden. Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för hur arbetet ska göras. I arbetet med jämställdhet har en vägledning med syfte att inspirera till utveckling av jämställdhetsarbetet i de 13 viktiga områdena i handlingsplanen tagits fram. 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.

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. Som stöd i arbetet med jämställdhet runt de 13 punkterna har ett nätverk med representant från samtliga stadsdelsförvaltningar bildats. Stadsdelarna utser själva deltagare.. Jämställdhet gynnar både kvinnor och män - att jämställdhetsarbetet lyfts in i arbetet med handlingsplanen är ett led i stadens övergripande arbete med jämställdhet.

7. Fördjupad samverkan med universitet och lärosäten

Det pågår sedan flera år samverkan mellan universitetet, lärosäten och staden. När frågan nu även har lyfts in i arbetet för förbättrad arbetssituation är fokus framförallt samverkan i frågor som kan stärka arbetet. Syftet är att genom stärkt samverkan öka det ömsesidiga utbytet mellan verksamheter och lärosäten, för att uppnå fler positiva effekter och ökad nytta för respektives olika målgrupper. 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. Vidare kan samarbetet bidra till att medarbetares kunskap om forskning och kunskapsläget inom socialtjänstens inklusive äldreomsorgen ökar och vara ett stöd till yrkesverksamma att utveckla en kunskapsbaserad verksamhet av god kvalitet.

För stadens räkning är det i förlängningen nytta för invånare som är tänkt som fokus för denna samverkan. Hur kan en samverkan runt det operativa, dagliga arbetet som innebär att forskning och metodstöd finns med i den nära verksamhetsutvecklingen, byggas upp. De stadsdelsförvaltningar som arbetar med punkten lokalt kompetens- och utvecklings forum kan med fördel koppla det arbetet till denna samverkan.

Ett antal olika delomåden som kan finnas med i en fördjupad samverkan har identifierats: 1. Innehåll i socionomutbildningen, 2. Uppsatser, 3. Kompetensutveckling, 4. Agenda 2030, 5. Socialtjänstakademin, 6. Forskning, 7. VFU, 8. Innovation och 9. Vardags implementering. Under tre halvdagar kommer ett par av punkterna lyftas per gång. Vid det första tillfället, den 16 september lyfts frågor om C-uppsatser, om forskning och utveckling samt erfarenheter från uppstarten (2012) av stadens hembesöksprogrami samarbete mellan socialtjänsten och barnhälsovården.

7.1 Pilot för socionomstudenter termin två

Staden och Stockholms universitet arbetar med ett pilotprojekt med syftet att socionomstudenter i ett tidigare skede av utbildningen ska komma i kontakt med praktiken. Arbetet går i linje med det avtal om samverkan som finns mellan staden och SU. Pilot 2020 har kommit gång och innebär att ett antal studenter från termin två på socionomutbildningen under tre dagar får möjlighet att möta en politiskt styrd organisation genom att träffa handläggare och chefer i stadsdelsförvaltningar. Piloten görs i samarbete med Stockholms universitet. En grupp om max tio studenter vistas i en stadsdel och får möta chefer och medarbetare. Besök på fullmäktigesammanträde ingår. Del ett av piloten genomfördes under våren 2021 då det var socialförvaltningen och stadsdelsförvaltningen Enskede-Årsta-Vantör som deltog. Höstens pilot genomförs 13-15 december på stadsdelsförvaltningarna Farsta, Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta.

Utvärderingen från i våras visade att studenterna, trots pandemin och att dagarna genomfördes via Skype, var mycket nöjda. Projektledare för handlingsplanen och prefekt från SU leder en arbetsgrupp som arbetar med pilotprojektet.

Vidare hölls under våren en övergripande introduktionsdag av socialtjänstavdelningens verksamheter samt trygghetsjouren dit samtliga VFU socionomer i staden bjuds in. Dagarna inleddes av socialborgarrådet och av förvaltningens chef. Intresset för den här dagen är stort, även VFU samordnare på lärosätena bjuds in. Nästa dag planeras bli i början av november.

7.2 Pilot för att utveckla samarbete runt C-uppsatser

C-uppsats piloten innebär en samverkan mellan Stockholms universitet och staden genom Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning med syfte att se om studenter som ska skriva sin C-uppsats är intresserade av att skriva om ämnen som verksamheterna vill ha belysta. Piloten ska göras i en liten skala. Förhoppningen är att 3-5 områden som verksamheterna ekonomiskt bistånd, relationsvårdsteam (RVT) och stadsutveckling och medborgarservice har fört fram, kan komma att belysas i en uppsats under höstterminen 2021.

8. Fortbildning för yrkesverksamma socionomer

Frågan om vikten av fortbildning för yrkesverksamma socionomer är inte ny. Tillgång till fortbildning är angeläget för att som socionom kunna utvecklas i sin yrkesroll, kunna se andra karriärmöjligheter förutom att bli chef och vilja stanna kvar på sin arbetsplats. Inte minst i ett yrke som behöver ha beredskap för att möta nya krav och utmaningar, ofta med förändrade och ibland försvårande förutsättningar, är kompetensutveckling nödvändig.

År 2016 gjordes en genomgång av avslutningssamtal som chefer på olika enheter inom socialtjänsten i staden hade hållit med medarbetare, som under 2015 avslutade sin anställning. Frågor om utbildning och kompetenssatsning fanns med i samtalen. En sammanställning av svaren visade att flera av de svarande angav att det hade funnits goda möjligheter att delta i kurser och utbildningar, men på grund av hög arbetsbelastning hade det inte funnits tid att omsätta nya lärdomar i praktiken.

Hur ser behovet av fortbildning för yrkesverksamma socionomer ut i staden idag, sett ur verksamheternas, de anställdas respektive brukares perspektiv? Vad efterfrågas?

För att undersöka frågan om fortbildning för yrkesverksamma socionomer har det under våren 2021 hållits intervjuer med drygt 140 personer i staden: anställda i stadsdelsförvaltningar, i social- respektive äldreomsorgen och representanter från

brukarföreningar. I sammanställningen av dessa intervjuer, återfinns liknande uppfattningar som i sammanställningen från 2016.

Medarbetare och chefer är övergripande nöjda med de utbildningar och kurser som erbjuds, från såväl centralt som lokalt håll. Flertalet intervjuade anser att det i verksamheterna i dag tidsmässigt finns möjlighet att genom planering delta i utbildningar. Däremot efterfrågas en annan struktur när det gäller fortbildning: att det är tydligt varför en ska gå en utbildning, vad de nya kunskaperna ska bidra till, vilken effekt som ska kunna ses och hur nyttan ska mätas.

Ytterligare ett par röda trådar i intervjusvaren när det gäller frågan om vad som är viktigt för fortbildning går att se. Kompetensutveckling och fortbildningen behöver ske kontinuerligt, planerat och systematiskt. Fortbildning behöver erbjudas i lagom omfattning utifrån såväl individens som verksamhetens behov och även relatera till omvärldsbevakning, för att förutom aktuella behov kunna svara mot nya och kommande behov. Dessutom kan begreppet fortbildning med stor fördel vidgas; kanske är det genom samtal med kollegor, genom att på egen hand läsa en bok eller genom att samtala med en grupp brukare, som fortbildning i en viss fråga bäst uppnås. Tid för reflektion är också en viktig aspekt när det talas om fortbildning, att inte genast "rusa för att göra". Vidare lyfts i intervjuerna att anställdas kompetens och erfarenheter systematiskt ska efterfrågas, tas till vara och lyftas fram.

Det är intressant att i intervjumaterialet se att det är ett antal gemensamma områden med behov av kompetensökning som såväl professionella som brukarföreningar lyfter. Från brukarsidan lyftes bland annat områden som tydligare information, samverkan, samsjuklighet, delaktighet, bemötande, helhetssyn, tydligare språk i skrivna beslut samt medicinsk förståelse. Dessa områden lyftes även i intervjuerna med anställda. Dialog med brukare kan behöva uppmärksammas mera när det gäller kompetensutveckling för socionomer. Det finns ett citat från en intervju i en stadsdelsförvaltning som uttrycker vinsten med att göra det: "Jättebra och spännande att få höras deras (brukares) åsikter och att få höra om de upplever något som socialtjänsten kan bli bättre på. Vi kan tycka att något är bra men det kanske inte alls uppfattas som bra av brukare."

9. Slutord

För att möta socialtjänstens, inklusive äldreomsorgens, utmaningar och nya behov är det nödvändigt att personalsituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare är stabil. Behovet av att

kontinuerligt arbeta för rimlig arbetssituation för medarbetare och chefer inom socialtjänsten och äldreomsorgen har inte minst blivit tydligt i samband med de utmaningar som pandemin har inneburit. Faktorer som att anställda har rätt kompetens, har fått en bra introduktion, erbjuds fortbildning, har chefsstöd och stöd från kollegor och att samarbete över enheter och verksamhetsområden, ökar möjligheten att möta utmaningar. Arbetet enligt HP är viktigt för att fortsätta bidra till att stärka stadens kompetensförsörjning. Arbetet bidrar också till utveckling av stadens socialtjänst i linje med kunskap, forskning och lagstiftning samt till ökad likställighet. Dessutom främjar arbetet kompetensutveckling hos medarbetare och chefer liksom brukares delaktighet. Arbetet mot otillåten påverkan, med jämställdhet, samt med utvecklad samverkan med universitet och lärosäten förstärker arbetet enligt handlingsplanen med ytterligare viktiga aspekter som påverkar arbetssituationen.

I vårens samtal med förvaltningar och fackliga representanter finns det dels röster som menar att arbetet enligt HP nu pågår i ordinarie strukturer och därför inte behöver lyftas på något särskilt sätt. Andra röster menar 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.