

Till
Hässelby-Vällingby
stadsdelsnämnd
2014-02-06

Personalsituationen på avdelningen Individ och familj

Svar på skrivelse från Leif Larsson (V)

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Ulla Thorslund
stadsdelsdirektörUlla Cadwalader
avdelningschef

Sammanfattning

Förvaltningen fortsätter sitt långsiktiga arbete för att förbättra situationen på avdelningen individ och familj. En prioriterad del i detta arbete är att få personalen mer delaktig i utvecklingen av arbetet på avdelningen. Arbetssättet verksamhet och hälsa, som handlar om verksamhetsutveckling genom ökat individuellt inflytande, ansvar och delaktighet, har påbörjats på en enhet. Under hösten har ett femtital personer deltagit i fokusgrupper med syfte att fånga framgångsfaktorer för trivsel på arbetet. De fackliga organisationerna deltar löpande i det gemensamma arbetet för att hitta vägar att komma till rätta med personalomsättningen. Löpande information kommer fortsättningsvis lämnas i förvaltningens månadsrapport.

Bilaga: Skrivelse från Leif Larsson (V) angående personalsituationen

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom personalavdelningen och avdelningen för individ och familj.

Ärendet

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 18 april inkom en skrivelse från Leif Larsson (V) som behandlade personalsituationen och personalomsättningen inom avdelningen individ och familj. Vid sammanträdet den 26 september redovisade förvaltningen vads som gjorts och görs för att förbättra situationen och ta reda på bakomliggande orsaker. Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 24 oktober inkom en ny skrivelse från Leif Larsson med önskan om en löpande redovisning av utvecklingen inom avdelningen.

Förvaltningens förslag

Förvaltningen ser liksom tidigare allvarligt på den höga personalomsättningen inom avdelningen individ och familj och de risker för verksamhetens kvalitet och effektivitet som det innebär. Förvaltningen har under 2013 påbörjat ett långsiktigt arbete med olika typer av insatser för att komma till rätta med situationen och skapa kontinuitet i arbetet. Här följer en uppdaterad redovisning av förvaltningens arbete hitintills;

- en psykosocial enkät har genomförts vid två tillfällen på mottagningsenheten och enheten för försörjningsstöd
- diskussioner har förts med chefer, fackliga organisationer och berörda medarbetare och åtgärdsförslag har tagits fram
- avslutssamtal har hållits med alla medarbetare som slutat och synpunkter som framkommit har tagits tillvara i det fortsatta utvecklingsarbetet med berörda enheter
- ett utvecklingsarbete med olika organisations- och grupputvecklingsinsatser har genomförts med hjälp av externa konsulter
- företagshälsovården har medverkat i olika typer av insatser – framför allt individuella stödinsatser
- under hösten har en enhet påbörjat ett arbete med verksamhet och hälsa, ett arbetssätt som handlar om

verksamhetsutveckling genom ökat individuellt inflytande, ansvar och delaktighet

- den vakanta avdelningschefstjänsten för avdelning individ och familj har tillsatts
- ett ledarutvecklingsprogram för samtliga enhetschefer har startat vars syfte är att skapa goda arbetsplatser, utveckla det kommunikativa och coachande ledarskapet, och att inspirera till lärande, utveckling och förändring
- en översyn och justering av ingångslönerna för nya socialsekreterare har genomförts för att skapa enhetlig gemensam lönesättning
- ett nytt introduktionsprogram har tagits fram i syfte att stödja nyanställda och nyexaminerade socialsekreterare
- åtgärdsplaner utifrån resultatet i stadens medarbetarenkät har tagits fram
- ett femtiotal medarbetare har medverkat i fokusgrupper för att diskutera framgångsfaktorer för trivsel på arbetet
- en grupp har diskuterat förvaltningens lokaler och gemensamhetsutrymmen
- en grupp har diskuterat förbättringsmöjligheter vad gäller förvaltningens interna information
- en översyn och viss renovering av lokaler pågår för att förbättra den fysiska arbetsmiljön
- arbetsmiljö- och ergonomironder har genomförts och ergonomiska hjälpmedel har införskaffats

Att sänka personalomsättningen inom förvaltningen är ett långsiktigt arbete på bred front som tar tid. En prioriterad del i detta arbete är att öka personalens delaktighet i utvecklingsarbetet inom avdelningen. Arbetsgivaren samverkar kontinuerligt med de fackliga organisationerna och har en gemensam arbetsgrupp för att följa arbetet med att sänka personalomsättningen. Förvaltningen kommer, i månadsrapporten, löpande redovisa den fortsatta utvecklingen och andelen personer som slutat respektive anställts inom avdelningen.
