

Till  
Hässelby-Vällingby  
stadsdelsnämnd  
2013-09-26

## 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  
stadsdelsdirektör

Ulla Cadwalader  
avdelningschef

### Sammanfattning

Förvaltningen arbetar utifrån ett helhetsperspektiv med olika typer av insatser för att förbättra situationen på avdelningen individ och familj. Riktade psykosociala enkäter har genomförts och avslutsamtal har erbjudits alla som slutat. Till hösten kommer arbetssättet verksamhet och hälsa att introduceras. Ett ledarutvecklingsprogram statar i september och en översyn av introduktionen för nyanställda kommer att göras. Lönestrukturen för socialsekreterare har setts över och de fackliga organisationerna har bjudits in till ett fortsatt gemensamt arbete för att komma till rätta med personalomsättningen. Under september månad genomförs stadens medarbetarenkät vilken kommer att ge ytterligare underlag för fortsatt arbete.

**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). Skrivelsen behandlar personalsituationen och personalomsättningen inom avdelningen individ och familj. Förvaltningen får frågan vads som görs för att förbättra situationen och ta reda på orsakerna bakom den höga personalomsättningen.

## Förvaltningens förslag

Förvaltningen ser liksom Leif Larsson (V) mycket allvarligt på situationen med den höga personalomsättningen inom avdelningen individ och familj. Risken är både att verksamhetens kvalitet och effektivitet påverkas och att arbetsbelastningen för den personal som är kvar påverkas negativt. Förvaltningens uppfattning är att man måste arbeta på bred front med olika typer av insatser för att komma till rätta med situationen och skapa kontinuitet i arbetet.

För att få en konkret bild av hur personalen uppfattar situationen beslutade arbetsgivare och fackliga organisationer att en psykosocial enkät skulle genomföras på mottagningsenheten och enheten för försörjningsstöd. Enkäten har genomförts vid två tillfällen. Det ena i januari och det andra i juni 2013. Med enkätresultaten som utgångspunkt förs diskussioner med chefer, fackliga organisationer och berörda medarbetare. Åtgärdsförslag har tagits fram och en viss förbättring har även kunnat skönjas vad gäller resultatet i juni jämfört med i januari. Arbetet med att följa upp åtgärdsplanerna är något som kommer att fortsätta under hösten.

För att kartlägga avgångsorsaker, ta vara på synpunkter på en övergripande nivå, samt hitta förbättringsmöjligheter har avslutssamtal erbjudits och genomförts med alla medarbetare som slutat under våren. Personalavdelningen har ställt frågor kring hur man upplever sina arbetsuppgifter, sin arbetsbelastning och sina utvecklingsmöjligheter samt hur man ser på arbetsklimatet. En sammanställning är gjord och synpunkter som

framkommit tas tillvara i det fortsatta utvecklingsarbetet med berörda enheter.

Ett utvecklingsarbete med olika organisations- och grupputvecklingsinsatser har genomförts med hjälp av externa konsulter. Företagshälsovården har också medverkat i olika typer av insatser – framför allt individuella stödinsatser.

Under hösten påbörjas ett arbete med verksamhet och hälsa. Arbets sättet handlar om verksamhetsutveckling genom ökat individuellt inflytande, ansvar och delaktighet. Arbetsmetodiken har på de flesta ställen där det tillämpats, lett till ökad trivsel, ökat samarbete och även minskad sjukfrånvaro.

I slutet av våren tillsattes den vakanta avdelningschefstjänsten för avdelning individ och familj vilket förväntas bidra till ökad kontinuitet vad gäller ledning och styrning.

I höst startar ett ledarutvecklingsprogram vars syfte är att skapa goda arbetsplatser, att utveckla det kommunikativa och coachande ledarskapet, och att inspirera till lärande, utveckling och förändring. En utbildning i medarbetarsamtal planeras också.

En översyn av ingångslönerna för nya socialsekreterare har genomförts för att skapa enhetlig gemensam lönesättning.

För att stödja nyanställda och nyexaminerade socialsekreterare kommer en arbetsgrupp att tillsättas för att ta fram ett introduktionsprogram.

Stadens medarbetarenkät som genomförs i september kommer ge ytterligare underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

Som framgår av ovan arbetar förvaltningen med olika insatser för att både hitta orsaker till, och komma till rätta med personalomsättningen. Arbetsgivaren har även inbjudit fackliga organisationer till en arbetsgrupp som kan arbeta vidare med frågan och hitta en långsiktig lösning.

-----