

Handläggare
Lii Drobus
Telefon: 08 508 25252

Till
Socialnämnden
2017-03-28

Kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare, motion (2016:114)

Svar på remiss från kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden hänvisar till detta tjänsteutlåtande som svar på motionen.

Peter Svensson
Tf. förvaltningschef

Veronica Wolgast Karlberg
avdelningschef

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har skickat motionen (2016:114) om en kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare av Isabel Smedberg Palmqvist (L) till socialnämnden för yttrande.

I motionen lyfts frågan om socialsekreterares kompetensutveckling och fortbildning som en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Förslag läggs om att varje socialsekreterare får en kompetensutvecklingspeng om 10 000 kr per anställd som den anställde själv får välja hur hen vill använda, att närmaste chef ska godkänna att ändmålet med kompetenspengen är relevant för socialtjänsten samt att inte orimliga olägenheter uppstår vad gäller schemaläggning. Förslag läggs att kommunfullmäktige beslutar uppdra åt kommunstyrelsen att inrätta en kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare.

Socialnämnden bedömer att när det gäller att erbjuda medarbetare fortbildning bör faktorer som individuella behov, verksamhetens behov samt stadsdelsförvaltningens samlade behov av stärkt kompetens vägas ihop och ingå i en plan för verksamheten över vilken fortbildning som är mest relevant. Nämnden föreslår att motionen om kompetenspeng för socialsekreterare kan anses besvarad med nämndens tjänsteutlåtande.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har skickat motionen (2016:114) om en kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare av Isabel Smedberg Palmqvist (L) till socialnämnden för yttrande. Yttrande på motionen ska senast vara inlämnad 31 mars 2017.

Motionen har också skickats på remiss till stadsdelsnämnderna Bromma, Hägersten-Liljeholmen, Kungsholmen samt till SLK och Akademikerförbundet SSR.

Ärendet

I motionen lyfts frågan om socialsekreterares kompetensutveckling och fortbildning som en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Förslag läggs om att varje socialsekreterare får en kompetensutvecklingspeng om 10 000 kr per anställd som den anställde själv får välja hur hen vill använda. Författaren till motionen menar att den anställdes närmaste chef ska godkänna att ändmålet med kompetenspengen är relevant för socialtjänsten samt att inte orimliga olägenheter uppstår vad gäller schemaläggning. Vidare läggs förslag att reformen finansieras via CM2.

Författaren till motionen föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

- Att uppdra åt kommunstyrelsen att inrätta en kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare i enlighet med förslaget.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande sociala frågor. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen 22 mars 2017. Funktionshinderrådet har haft möjlighet att behandla ärendet den 23 mars 2017.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen delar motionärens åsikt att fortsatt och fördjupad kompetensutveckling för socialsekreterare – och biståndshandläggare – är en viktig och angelägen fråga. Inom ramen för stadens särskilda satsning på kompetensutveckling är det möjligt för såväl socialnämnden som stadsdelsnämnderna att söka pengar för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser som till exempel förstärkt introduktion av nyanställda, specialistutbildningar inom socialtjänsten, utbildningar för arbetet med ensamkommande flyktingbarn, arbetsmiljö och samverkan. Ansökningar som omfattar cirka 3 000 medarbetare inom socialtjänsten har kommit in till ansökningstillfället i samband med nämndernas verksamhetsplaner för 2017.

Stockholms stad bedriver sedan 2015 ett stadsövergripande arbete för att ytterst kunna erbjuda stadens medborgare en socialtjänst med god kvalitet. Arbetet är ett samarbete mellan socialförvaltningen, äldreförvaltningen och personalstrategiska avdelningen på stadsledningskontoret och utgår från den handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare som staden presenterade i januari 2016. Arbetet med att implementera handlingsplanen pågår till och med årsskifte 2018/2019. I handlingsplanen belyses särskilt 13 områden som sammantaget bedöms påverka arbetssituation för handläggare och därmed kvaliteten i verksamheterna.

Ett av dessa 13 områden är kompetensutveckling och fortbildning: ***”Regelbunden fortbildning och möjlighet till specialistutbildning*** *Det råder stor enighet om hur viktigt det är att socialsekreterare och biståndshandläggare erbjuds möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Höjda krav på kompetens och ständig kunskapsutveckling kommer från många håll samtidigt som arbetssituation ofta är pressad. En yrkessituation som kanske präglas av stort personligt ansvar, hög arbetsbelastning och instabil personalsituation med stressade chefer, kan innebära att förutsättningarna för medarbetares professionella utveckling blir sämre. För den enskilda medarbetaren kan det på sikt leda till urholkning av professionell identitet och självförtroende, vilket riskerar att skapa en negativ spiral.”*¹

I arbetet med att implementera handlingsplanen och arbeta med de olika områden som nämns i planen har varje stadsdelsförvaltning ansvar att göra en analys av situation och behov i respektive stadsdelsförvaltning. Därmed ingår frågan om fortbildning och kompetensutveckling i det arbete som pågår i stadsdelsförvaltningarna.

Ett annat av de 13 områdena som lyfts i handlingsplanen är ett **Lokalt kompetens- och utvecklingsforum**. Med detta avses ett forum i respektive stadsdelsförvaltning för att organisera det stöd och den kompetens t.ex. i form av personal som arbetar med metodutveckling, stöd runt verksamhetssystem, och stöd till nyanställda som finns i flera stadsdelsförvaltningar. Att det finns lokalt stöd är något som flera stadsdelsförvaltningar menar är verksamt, när det gäller att stabilisera arbetssituationen i stadsdelen och bidra till att minska personalomsättningen. Det handlar för de flesta stadsdelsförvaltningar inte om att göra något ”annat” eller ”nytt” utan om att organisera kompetens/stöd som finns i stadsdelsförvaltningen och förtydliga deras uppdrag. Ett lokalt kompetens- och utvecklingsforum kan vara en naturlig

utgångspunkt för att stödja handläggares kompetensutveckling. Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för den anställdes kompetensutveckling.

Regeringen har under 2013–2016 stött ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att systematiskt utveckla personalens kompetens inom den sociala barn- och ungdomsvården för att säkra en trygg och säker vård. Kommunerna har under åren haft möjlighet att rekvirera stimulansmedel från Socialstyrelsen för utbildningsinsatser. Stockholms stad rekvirerade cirka 14 miljoner kronor under dessa år. Medlen användes till kompetenssatsningar för socialsekreterare, metodutvecklare och chefer inom samtliga stadsdelsförvaltningar och socialförvaltningen. Kompetensutvecklingen fokuserades på metoder för samtal med barn och unga och familjer, att skapa delaktighet, risk- och skyddsfaktorer, handledning för oerfarna socialsekreterare, utveckling av en evidensbaserad praktik i utredningsarbetet samt ett ledarutvecklingsprogram för systematiskt förbättringsarbete av verksamheterna.

Under år 2016 gav regeringen Socialstyrelsen i uppdrag att under 2016 fördela stimulansmedel till kommuner för baspersonal inom äldre- och funktionsnedsättning samt handläggare i områdena som arbetar med myndighetsutövning. Biståndshandläggare inom verksamhetsområdet funktionsnedsättning och socialpsykiatri har haft möjlighet att delta i föreläsningar och högskolekurs samt handledning för oerfarna. Övergripande teman har varit kunskapshöjning ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv samt om FN:s konventioner om rättigheter för personer med funktionsnedsättning respektive barnets rättigheter. Kompetenssatsningen har bland annat innehållit fördjupning om ungdomar och vuxna med utvecklingsstörning eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar-förstå bemöta och samarbete, metoder för att skapa delaktighet och barnperspektiv i handläggningen.

Genom det arbete med handlingsplanen som genomförs och genom den breda kompetensutvecklingssatsning som staden erbjuder finns en rad möjligheter att stärka kompetensen i stadens socialtjänst.

Förvaltningen är enig med motionären om behovet av kompetensutveckling, men bedömer att när det gäller att erbjuda medarbetare fortbildning bör faktorer som individuella behov, verksamhetens behov samt stadsdelsförvaltningens samlade behov av stärkt kompetens vägas ihop och ingå i en plan för verksamheten över vilken fortbildning som är mest relevant. Nämnden föreslår att motionen om kompetenspeng för socialsekreterare kan anses besvarad med nämndens tjänsteutlåtande.

Bilagor

1. Stockholms stads handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.
2. Motion (2016:114) av Isabel Smedberg Palmqvist (L) till kommunfullmäktige om en kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare.