

**PM 2017:95 RVI+VIII (Dnr 108-1642/2017)**

## **Bristerna inom socialtjänsten**

Skrivelse (26/10) av Lotta Edholm (L)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.  
Skrivelse av Lotta Edholm (L) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

**Föredragande borgarråden Åsa Lindhagen och Clara Lindblom** anför följande.

### Ärendet

I en skrivelse till kommunstyrelsen föreslår Lotta Edholm (L) att en särskild lönesatsning bör riktas till socialsekreterare som arbetar med barn- och ungdomsärenden mot bakgrund av den höga personalomsättningen. Vidare föreslås att socialsekreterare ges möjligheter till vidareutbildning och karriärutveckling genom att en kompetenspeng införs och slutligen att varje stadsdel ska arbeta strategiskt för att förbättra socialsekreterarnas arbetsmiljö och rutiner vid hot och våld.

Lotta Edholm (L) efterfrågar också en redovisning av hur stor andel av personalbehovet inom den sociala barn- och ungdomsvården som täckts av inhyrd personal under perioden 2012-2015 och hur kostnaderna för inhyrda konsulter utvecklats under samma period.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* anser att stadens handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för biståndshandläggare och socialsekreterare, stadens särskilda kompetensutvecklingsatsning och en sammanhållen lönebildning tillsammans ger goda förutsättningar att långsiktigt säkerställa en god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

### Våra synpunkter

Socialtjänsten har haft utmaningar under lång tid, inte minst den sociala barn- och ungdomsvården. Under flera år sköt det dåvarande alliansstyret knappt till några resurser alls, vilket i praktiken innebar nedskärningar när pris- och löneökningar skulle täckas. Denna långsamma nedmontering av den verksamhet som riktar sig till

barn i utsatthet, en av de allra mest utsatta målgrupperna för socialtjänsten, är en av förklaringarna till att vi idag står med en socialtjänst som i vissa avseenden kan beskrivas vara i kris. Därtill ökade antalet inkomna anmälningar gällande barn och unga som far illa med över 100 procent och antalet inledda utredningar nästan tredubblades mellan åren 2011 och 2015.

Det är förvisso välkommet att Liberalerna nu i opposition börjar uppmärksamma de utmaningar som socialtjänsten har. Men det är inte utan att vi tycker att det är lite upprörande att de påstår att vi inte tar frågan på allvar, när de själva satt med i det alliansstyret som under åtta år nedprioriterade just samma verksamhet. Att påbörja arbetet för att vända socialtjänsten i rätt riktning är och har varit en av våra mest prioriterade frågor sedan maktskiftet år 2014. Den rödgrönrosa majoriteten har i budget efter budget gjort stora resursförstärkningar och påbörjat ett långsiktigt förändringsarbete genom att ta fram en ambitiös handlingsplan för att förbättra arbetssituationen inom socialtjänsten. Det är att ta frågan på allvar.

Med det sagt delar vi dock Lotta Edholms oro för att socialsekreterare allt mer blivit till ett genomgångsyrke. Den höga personalomsättningen leder till försämrad kontinuitet och kvalitet i verksamheterna, försämrar möjligheterna att arbeta aktivt med brukarmedverkan och -delaktighet och är dessutom kostsam för kommunerna. Den höga personalomsättningen kombinerat med att det blivit allt svårare att rekrytera personal leder dessutom till att socialtjänsten behöver täcka upp ordinarie tjänster med konsulter, något som också det är mycket kostsamt. Det här är en utveckling vi ska vända och vi hoppas att vi alla kan ta ett gemensamt ansvar för att åstadkomma en långsiktig förbättring.

Ett av de åtgärdsförslag som Lotta Edholm föreslår är att göra en särskild lönesatsning på socialsekreterare inom barn- och ungdomsvården. Vi håller med om att lön är en viktig fråga, bland annat för vilken status ett yrke har. Det är därtill viktigt att de medarbetare som arbetar länge på en och samma arbetsplats har möjlighet till en god löneutveckling. Vi är därför inte främmande för att göra lönesatsningar inom socialtjänsten. De behöver dock göras på rätt sätt. Vi tror inte att det primärt är ett generellt påslag för samtliga anställda är rätt väg att gå. Vi behöver istället se över hur vi kan premiera erfarenhet hos medarbetarna. Vi tycker också att det är viktigt att påpeka att de resurser som majoriteten skjutit till kan användas för att höja lönerna. I budget för år 2017 har vi därtill tydligt uttalat att socialsekreterare ska prioriteras i lönerevisionen.

Stockholms stad ska ha en socialtjänst av hög kvalitet som tillhandahåller insatser som ger resultat för brukarna. En del i detta är att ge socialsekreterare och biståndshandläggare rätt förutsättningar att utföra sitt jobb. Nyanställd personal behöver ges introduktion och ha tillgång till mentorskap, chefer och medarbetare behöver avlastning från administrativa sysslor och all personal behöver tillgång till löpande kompetensutveckling. Allt detta är bärande delar i stadens handlingsplan och tillsammans med den inrättade kompetensutvecklingsfonden och de tydliga resursförstärkningar som vi i majoriteten gjort lägger vi en god grund för att börja återuppbygga socialtjänsten.

Vi föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelse av Lotta Edholm (L) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 4 maj 2017

ÅSA LINDHAGEN OCH CLARA LINDBLOM

Bilaga

Skrivelsen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet Lotta Edholm (L) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Föredragande borgarrådets förslag till beslut avslås.
2. Stadsledningskontoret uppdras att besvara följande frågor:
  - a) Hur stor andel av personalbehovet inom stadsdelsnämndernas sociala barn- och ungdomsvård 2012-2016 har täckts av inhyrd personal?
  - b) Hur har kostnaderna för inhyrda konsulter utvecklats under samma tidsperiod?
3. Därutöver anfördes följande.

Föredragande borgarråden anför att Liberalerna ”påstår att vi inte tar frågan (om socialtjänsten) på allvar”. Något sådant påstående återfinns i och för sig inte i skrivelsen. Men jag kan gärna skriva under på ett sådant påstående. Den nuvarande majoriteten tar inte frågan om krisen inom socialtjänsten på tillräckligt stort allvar. Att denna skrivelse har legat obesvarad i över ett halvår är ett tecken på detta.

Ett annat tecken är att de frågor som faktiskt ställs i skrivelsen, om utvecklingen av inhyrda konsulter och kostnaderna för dessa, inte besvaras alls, varken i de föredragande borgarrådets synpunkter eller i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande. Därför måste jag yrka på att stadsledningskontoret ånyo får i uppdrag att svara på dem.

När stadsledningskontoret och föredragande borgarråd inte förmår svara på en enkel fråga, nämligen hur konsultkostnaderna har utvecklats under de senaste åren, har vi som tur är duktiga lokaltidningar som kan ge oss svaret. Enligt Stockholmdirekts granskning (publicerad på nätet 25/4 -17) har konsultkostnaderna ökat med svindlande 9000 procent de senaste tio åren. I absoluta tal har utvecklingen framför allt exploderat sedan valet, från dryga 20 miljoner kronor till dagens 110 mnkr. Det beror naturligtvis delvis på extraordinära omständigheter i samband med flyktingsituationen hösten 2015. Men utvecklingen blir inte mindre allvarlig för det.

Det finns ett antal exempel på kommuner som har lyckats stabilisera personalsituationen inom socialtjänsten, bland annat genom att satsa på att höja lönerna och skapa bra förutsättning för socialsekreterare, istället för att anlita konsulter. Skulle Stockholms stad använda bara en liten del av de stigande konsultkostnaderna till lönesatsningar på sina egna socialsekreterare istället, skulle det gott och väl finansiera vårt förslag på löneyft.

Jag välkomnar självklart att föredragande borgarråden ”inte är främmande” för att göra lönesatsningar. Socialborgarrådet säger nu också i media att man ”behöver diskutera lönefrågan”. Men majoriteten har lagt tre budgetar och en handlingsplan där man har kunnat behandla lönefrågan. Än så länge har ingenting hänt.

Det går naturligtvis att diskutera vilken form av löneökning som är bäst, en generell höjning eller att särskilt premiera erfarenhet. Vi tror att det i detta speciella läge krävs både och. När man kan tjäna flera tusen kronor mer som konsult är det uppenbart att lönerna måste höjas över hela banan. Samtidigt måste det finnas en karriärbana för socialsekreterare där såväl lön som arbetsvillkor ingår. Jag vill också lyfta fram vikten av den

kompetensutvecklingspeng som vi har föreslagit, liksom att stadsdelarna tar frågan om hot och våld mot socialsekreterare på ännu större allvar.

Föredragande borgarråd försöker utmåla Liberalernas intresse för socialtjänsten som nymornat. Det stämmer naturligtvis inte. I Alliansens sista budget förstärkte vi exempelvis den sociala barn- och ungdomsvården med 70 mnkr.

Liberalerna har, såväl i Stockholm som i regeringsställning, visat att vi har förmågan att driva igenom kraftiga lönehöjningar för lärarna, liksom socialsekreterarna ett kvinnodominerat akademikeryrke. Det som skiljer oss från den nuvarande majoriteten är inte förmågan att tala vackert om vikten av höjda löner. Det är att vi inte bara pratar om förbättringar, vi genomför dem också. Och vi vet också att sådana satsningar inte blir av utan politiskt ledarskap. Det är hög tid för majoriteten att visa det.

**Särskilt uttalande** gjordes av borgarråden Anna König Jerlmyr och Cecilia Brinck (båda M) enligt följande.

Över en tioårsperiod har konsultkostnaderna inom socialtjänsten ökat med 9 000 procent, men det är sedan 2014 som kurvan rusar i höjden och kostnaderna skenar. Detta är en stark signal om att något är allvarligt fel. Moderaterna i Stockholms stad har en rad förslag för att förbättra situationen inom socialtjänsten, som att se över lönerna och anställa fler administratörer som avlastar socialsekreterarna.

Stockholms stad måste bli en bättre arbetsgivare, så att människor vill arbeta inom socialtjänsten. Den S-ledda majoriteten har helt misslyckats med att skapa trygga och rimliga arbetsförhållanden. Nu måste Socialdemokraterna ta ansvar för och få stopp på de skenande kostnaderna för inhyrda konsulter.

Vi moderater tog initiativ till en handlingsplan innan valet 2014, men nu behöver vi se ytterligare förbättringar. Konsulter ska vara en kortsiktig lösning, inte en permanent. Istället behöver administratörer anställas så socialsekreterarna kan avlastas. Lönerna för socialsekreterarna behöver vara sådana att tjänsterna blir attraktiva. Stöd och handledning ska vara en självklarhet för de som arbetar med samhällets mest utsatta.

### **Kommunstyrelsen**

**Reservation** anfördes av Lotta Edholm (L) med hänvisning till Liberalernas reservation i borgarrådsberedningen.

**Särskilt uttalande** gjordes av Anna König Jerlmyr, Joakim Larsson, Cecilia Brinck, Dennis Wedin och Jonas Nilsson (alla M) med hänvisning till Moderaternas särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

## Remissammanställning

### Ärendet

I en skrivelse till kommunstyrelsen föreslår Lotta Edholm (L) att en särskild lönesatsning bör riktas till socialsekreterare som arbetar med barn- och ungdomsärenden mot bakgrund av den höga personalomsättningen. Vidare föreslås att socialsekreterare ges möjligheter till vidareutbildning och karriärutveckling genom att en kompetenspeng införs och slutligen att varje stadsdel ska arbeta strategiskt för att förbättra socialsekreterarnas arbetsmiljö och rutiner vid hot och våld.

Lotta Edholm (L) efterfrågar också en redovisning av hur stor andel av personalbehovet inom den sociala barn- och ungdomsvården som täckts av inhyrd personal under perioden 2012-2015 och hur kostnaderna för inhyrda konsulter utvecklats under samma period.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

### Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 13 januari 2017 har i huvudsak följande lydelse.

I Stockholms stads budget för 2015 fick kommunstyrelsen i uppdrag att i samråd med socialnämnden ta fram en stadsövergripande handlingsplan för att förbättra arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare. Syftet är att anställda inom socialtjänsten och äldreomsorgen ska ges goda förutsättningar att 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. Hög rörlighet bland socialsekreterare och biståndshandläggare får effekter på kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljö. Med utgångspunkt i en handlingsplan ska staden ha en samordnad strategi för att personalomsättningen ska sänkas, administrationen minska och antalet ärenden per handläggare sänkas.

Handlingsplanen togs fram under 2015. Genomförandet har tagit vid och pågår under perioden 2016-2018. Handlingsplanen följs upp löpande och en större utvärdering görs av en extern forskare. Planen omfattar verksamheterna ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk, stöd och service till personer med funktionsnedsättning och äldre samt barn och unga.

Handlingsplanen innehåller 13 områden för att åstadkomma en förbättrad arbetssituation.

- Brukardelaktighet och återkoppling från brukare
- Introduktionsprogram och mentorskap för nyanställda
- Rimlig arbetsbelastning
- Lokalt kompetens- och utvecklingsforum
- Nära och tillgänglig ledning som ger stöd och uppmuntran
- Administrativt stöd till socialsekreterare och biståndshandläggare
- Administrativt stöd till chefer
- Systematisk intern ärendehandledning

- Medhandläggarskap
- Regelbunden fortbildning och möjlighet till specialistutbildning
- Regelbundet mottagande av studenter
- Mottagande av traineer
- Lämpliga lokaler och fungerande arbetsredskap

Arbetet med att genomföra handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare pågår. Lokala styrgrupper finns på plats i alla stadsdelar och processen med att lokalt prioritera bland handlingsplanens åtgärdsområden pågår.

Två områden ligger utanför handlingsplanen, IT-system och lön. Skälet när det gäller IT-stöd är att det bedömdes kräva en egen utredning som nu genomförs inom ramen för ordinarie arbete på stadsledningskontorets avdelning för digital förnyelse.

Skälet när det gäller lönefrågan är att lön och löneutveckling för socialsekreterare och biståndshandläggare inte kan ses isolerat. En sammanhållen lönebildning är central för en långsiktig kompetensförsörjning och för att undvika löneglidning mellan löneöversynstillfällen. Staden är också bunden av de överenskommelser som träffas på nationell nivå, mellan Sveriges kommuner och landsting, SKL, och berörda fackliga organisationer. För att uppfylla intentionerna i löneavtalen krävs långsiktighet och ett samlat grepp över alla stadens verksamhetsområden för att uppnå tydlighet och stabilitet i lönebildningen.

När det gäller satsningar på kompetensutveckling ingår det som en punkt i handlingsplanen. 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. Vidare har stadsledningskontoret genomfört fyra ledarutvecklingsprogram för sammanlagt 60 avdelnings- och enhetschefer inom socialtjänsten under 2016. Ytterligare minst fyra program för enhetschefer och biträdande enhetschefer kommer att genomföras under 2017.

Användningen av inhyrda konsulter i verksamheten har ökat som en konsekvens av den ökade personalrörligheten och för att hantera det stora antalet människor på flykt som kom till Stockholm under hösten 2015. Att ta in konsulter kan på kort sikt vara en lösning för att till exempel hantera arbetsanhopning och tillfällig resursbrist. Långsiktigt är det inte en hållbar lösning varken ur kvalitets- eller kostnadsaspekter. Genom att handlingsplanen genomförs och att staden inrättat ett eget resursteam på socialförvaltningen som kan avropas av stadsdelsnämnderna är avsikten att användningen av konsulter ska minska.

Stadsledningskontoret anser att det är angeläget att komma till rätta med den höga personalrörligheten och arbetssituationen inom socialtjänsten. I den handlingsplan som just nu genomförs finns en rad åtgärder som genom långsiktigt och uthålligt arbete kan ge avsedda effekter.