

Svar på interpellation från Hanna Thorell om hur säkerställer kommunen att vi inte får brist på socialsekreterare i samband med omorganisationen.

Tack Hanna för interpellationen.

Fråga: Vad görs för att uppmuntra socialsekreterare att stanna kvar på sitt arbete i Värmdö kommun i samband med omorganisationen och ombyggnation till öppet kontorslandskap? Hur arbetar ni för att garantera en stabil personalgrupp på socialkontoret?

Svar: I samband med omorganisationen har stor vikt lagts på en tydlig kommunikation angående syftet med omorganisationen vilket främst handlar om

- Större enheter med mindre sårbarhet och större flexibilitet
- Enhetscheferna ska bli mer strategiska
- Effektivitet med gemensam mottagning för alla inkommande ärenden med tydliga flöden, snabba och enhetliga bedömningar
- Metodik med fokus på kortare perioder av försörjningsstöd
- Ansvar och kompetens kring ensamkommande barn integreras i enheten för barn- och unga.
- Vuxenenheten ska inkludera alla vuxna, gruppen Unga vuxna i åldern 18-25 år är särskilt prioriterad.

Information och samverkan angående organisationsförändringen har skett via arbetsplatsträffar på enheterna, samverkan med skyddsombud och fackliga förtroendepersoner har skett inom ramen för samverkansmöten och MBL.

Det pågår en utveckling av en kompetensutvecklingsstrategi på avdelnings- enhets- och individnivå och det har sjuvätsats ett introduktionsår för alla nya medarbetare.

Ett antal Stockholmskommuner har kontaktats för att jämföra ärendemängd per handläggare inom respektive verksamhet. Syftet är främst att hitta en referens för hur många utredningar respektive uppföljningsärenden varje handläggare ska ansvara för åt gången. Det är enligt Arbetsmiljöverket viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilka förväntningar som finns kring hur många ärenden som medarbetare ska klara av att handlägga. Man har också tagit del av andra kommuners lyckade exempel. Här är syftet också att säkerställa att utredningstiden hålls så kort som möjligt för att det inte ska innebära onödigt dröjsmål för de berörda personerna och samtidigt uppnå en effektiv process ur förvaltningens perspektiv.



Angående arbetsplatserna i Udden, har förberedelsearbete för införande av aktivitetsbaserad arbetsplats pågått hela året. Socialkontoret har stöd av samma konsulter/arkitekter med specialist kompetens kring arbetsplatser, som medverkade vid förändringen i övriga delar av Skogsbo. Här jobbas det med bred involvering. Det finns en referensgrupp med representation från alla enheter i huset som träffats ett antal gånger med projektledare och konsult. Flera möten har hållits där alla medarbetare bjudits in och getts möjlighet att komma med synpunkter. I veckan som gått har vi haft ytterligare workshops för alla medarbetare ordnats för att tillvarata idéer och synpunkter.

Målet är en arbetsplats som bättre tillgodoser de olika behoven inom kontoret. Det handlar om tyst koncentrerat arbete, hantering av sekretess, behov av ytor för dialog och avstämningar, mötesrum för såväl interna möten som möten med medborgare, förvaring etc.

Fråga: Vilken beredskap har Alliansen om en situation på socialkontoret liknande den från sommaren 2015 upprepas?

Svar: Inför stundande sommar sker en planering för bemanning och närvaro av chefer som ska säkerställa att verksamheten fungerar.

Fråga: Vad har ni budgeterat för nyrekryteringar och konsultarvoden i samband med omorganisationen och ett eventuellt personaltapp?

Svar: Organisationsförändringen i sig behöver inte nödvändigtvis medföra kostnader för bemanningskonsulter eller rekryteringar. Det råder en stor omsättning på socionomer i landet och inte minst i vår region. IFO har en beslutad personalbudget, där det tyvärr prognostiseras ett underskott för året. Detta beror till stor del på köp av bemanningstjänster för socialsekreterare. Avdelningen arbetar nu hårt för klara uppdraget genom ordinarie anställningar.

Deshira Flankör, M
Kommunstyrelsens ordförande