

**Utlåtande 2017:181 RVI+VIII (Dnr 106-1728/2016)**

## **Kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare**

Motion (2016:114) av Isabel Smedberg Palmqvist (L)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.  
Motion (2016:114) av Isabel Smedberg Palmqvist (L) om  
”Kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare” anses besvarad med  
hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

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

### Ärendet

Isabel Smedberg Palmqvist (L) föreslår i en motion till kommunfullmäktige att en kompetensutvecklingspeng om 10 000 kr per anställd ska inrättas för socialsekreterare. Motionären vill att socialsekreterare får större möjligheter till kompetensutveckling och stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver. Detta skulle enligt motionären bidra till en stabilisering av personalsituationen och högre kvalitet i socialtjänsten och stärka staden som en attraktiv arbetsgivare.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd samt Akademikerförbundet SSR.

*Stadsledningskontoret* anser att det finns en rad möjligheter att stärka kompetensen dels genom den stadsövergripande handlingsplanen för att förbättra arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare och dels genom stadens kompetensutvecklingssatsning. Kontoret anser att kompetensutveckling är ett tydligt chefsuppdrag och alltid ska utgå från verksamhetens behov.

*Socialnämnden* anser att stadens kompetensutvecklingssatsning och handlingsplan ger många möjligheter att stärka kompetensen. Nämnden pekar även på den kompetensutveckling inom socialtjänsten som genomförts med statliga medel. Individuella behov behöver vägas mot verksamhetens och förvaltningens samlade behov och ingå i en plan för den mest relevanta fortbildningen.

*Bromma stadsdelsnämnd* hänvisar till nämndens budget 2017 där det finns ca 15 000 kr avsatta för kompetensutveckling och handledning m.m. för varje socialsekreterare/biståndshandläggare. Betonas att kompetensutvecklingen måste gå i linje med arbetets art och inriktning och inte kan väljas helt fritt.

*Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd* anser att för individuella valmöjligheter riskerar att kompetensutvecklingen snarare styrs av personliga önskemål än av identifierade behov utifrån brukarperspektiv. Samtidigt betonas möjligheten för socialsekreterare att i medarbetarsamtalet påverka sin fortbildning.

*Kungsholmens stadsdelsnämnd* anser att motionen tar upp en viktig fråga, men att kompetensutvecklingspeng inte bedöms gynna verksamheten på bästa sätt. Kompetensutveckling bör ske i dialog med chef och medarbetare, då chefen har övergripande ansvar för enhetens utvecklings- och kompetensbehov.

*Akademikerförbundet SSR* är positivt till motionen men vill att förslaget utökas med biståndshandläggare och LSS-handläggare. Förbundet ser behov av att utreda ytterligare aspekter för hur pengarna kan användas och anser att den inte ska kunna användas för utbildning i nya datasystem eller lagändringar.

## Våra synpunkter

Vi tackar motionären som lyfter frågan om kompetensutveckling och fortbildning som en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Detta är vi överens om, även om vi ser olika vägar att nå fram. Stadens anställda i socialtjänsten, såväl socialsekreterare som biståndshandläggare, ska ha goda förutsättningar i arbetet och kunna använda sitt yrkeskunnande och sin yrkesetik för att uppfylla intentionerna i lagstiftningen.

För oss har det länge stått klart att arbetsvillkoren för socialsekreterare och även biståndshandläggare måste förbättras. Staden har i det syftet tagit fram en ambitiös handlingsplan, som bland annat ska bidra till att komma tillrätta med den höga personalomsättningen, underlätta arbetet genom att öka det administrativa stödet och minska arbetsbelastningen. Kompetensutveckling är en viktig del av handlingsplanen. Där ingår såväl lokala kompetens- och utvecklingsforum, regelbunden fortbildning och specialistutbildning som introduktionsprogram, mentorskap och ledarutvecklingsprogram. Att kompetensutveckling är högt prioriterad framgår av kommunfullmäktiges beslut att under mandatperioden avsätta 200 mnkr till kompetensutveckling för stadens anställda. Väldigt många medarbetare i socialtjänsten får ta del av medlen. I samband med nämndernas verksamhetsplanering år 2017 beviljades till exempel ansökningar som omfattar cirka 3000 medarbetare i socialtjänsten, varav drygt 1800 platser avser olika specialistutbildningar inom socialtjänsten. I samband med tertiärrapport 1 inkom ytterligare ansökningar som kommer att behandlas.

Självfallet ska våra medarbetare ha inflytande över sin egen kompetensutveckling. Däremot bedömer vi i likhet med flertalet remissinstanser att kompetensutvecklingspeng inte är rätt metod. Omfattningen av kompetensutvecklingen måste utgå både från medarbetarens och från verksamhetens behov. Kostnaderna kan variera, och en fixerad summa i en peng kan då bli begränsande för den enskilda individen eller för verksamheten.

Nu ser vi fram emot att den pågående implementeringen av personalpolicyn på stadens arbetsplatser kommer att tillgodose medarbetarnas inflytande över kompetensutvecklingen i nära samklang med verksamheternas behov. Cheferna har också ett särskilt ansvar för medarbetarnas individuella kompetensutveckling. Kompetensutvecklingssatsningen bidrar med de ekonomiska förutsättningarna. Detta sammantaget kommer att skapa ökad kvalitet i socialtjänsten.

#### Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

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

Jag föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Motion (2016:114) av Isabel Smedberg Palmqvist (L) om kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare bifalls.
2. Därutöver anför följande.

Möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning är en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Socialsekreterarna bör ha större möjligheter till kompetensutveckling, och bör ges stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver.

I dagsläget har knappt en fjärdedel av de tilldelade pengarna från kompetensfonden gått till socialtjänsten. Detta samtidigt som läget i socialtjänsten på vissa håll är mycket pressat. Den största delen av medlen från kompetensfonden som har gått till socialtjänsten har avsett de centrala projekt som socialnämnden ansvarar för, exempelvis introduktionsprogram och utbildning i samtal med barn och unga. Många av dessa projekt är bra, men vi är oroade över att stadsdelsnämnderna i så liten utsträckning utnyttjat kompetensfonden för att skapa en bättre arbetsmiljö för sina socialsekreterare. Det visar på behovet av att tillgången till kompetensutveckling inte får vara beroende av att arbetsgivaren satsar på detta.

Vår satsning omfattar cirka tre gånger mer än de medel som hittills anslagits till socialtjänsten ur kompetensfonden. Den skulle dock innebära att bara en tiondel av pengarna från kompetensfonden tas i anspråk, och konkurrerar alltså inte i större grad med de andra projekt som finansieras av fonden.

Att skapa en kompetensutvecklingspeng innebär en tillit till professionen och den enskilde anställda som i sig kan skicka en signal om att Stockholm är en attraktiv arbetsgivare. Det bidrar förhoppningsvis till en stabiliserad personalsituation och framför allt en högre kvalitet i Stockholms socialtjänst.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

- Motion (2016:114) av Isabel Smedberg Palmqvist (L) om ”Kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:  
K A R I N W A N N G Å R D

Åsa Lindhagen och Clara Lindblom

*Ulrika Gunnarsson*

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



## Remissammanställning

### Ärendet

Isabel Smedberg Palmqvist (L) yrkar i en motion till kommunfullmäktige att en kompetensutvecklingspeng om 10 000 kr per anställd ska inrättas för socialsekreterare. Motionären vill att socialsekreterare får större möjligheter till kompetensutveckling och stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver. Detta skulle enligt motionären bidra till en stabilisering av personalsituationen och högre kvalitet i socialtjänsten och stärka staden som en attraktiv arbetsgivare.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd samt Akademikerförbundet SSR.

## Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 14 februari 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 och genomförandet 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.

Bruskardelaktighet 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 förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare pågår. Lokala styrgrupper finns på plats i alla stadsdelar och processen med att lokalt prioritera bland handlingsplanens åtgärdsområden pågår.

Satsningar på kompetensutveckling ingår i handlingsplanen med lokala kompetens- och utvecklingsforum, regelbunden fortbildning och specialistutbildning, introduktionsprogram och mentorskap.

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 genomförs under 2017.

Stadsledningskontoret anser att det genom den handlingsplan som just nu genomförs och genom den breda kompetensutvecklingsatsning som staden erbjuder finns en rad möjligheter att stärka kompetensen i stadens socialtjänst. Kompetensutveckling ska alltid utgå från verksamhetens behov och därför är det ett tydligt chefsuppdrag att i dialog med sina medarbetare identifiera och planera för verksamhetens kompetensförsörjning och behov av kompetensutveckling på såväl grupp- som individuell nivå.

Stadsledningskontoret föreslår att skrivelsen om kompetensutvecklingspeng för socialsekreterare av Isabel Smedberg Palmqvist (L) anses besvarad med vad som sägs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

## Socialnämnden

**Socialnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 28 mars 2017 att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motionen.

*Reservation* anfördes av Isabel Smedberg Palmqvist och Frida Johansson Metso (båda L), *bilaga 1*.

**Socialförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 2 mars 2017 har i huvudsak följande lydelse.

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.”*

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 rekquirera 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.

### **Bromma stadsdelsnämnd**

**Bromma stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 16 mars 2017 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motionen.

*Reservation* anfördes av Hanna Wistrand (L), *bilaga 1*.

**Bromma stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 21 februari 2017 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att frågan är intressant och välkomnar självklart pengar för kompetensutveckling för enskilda socialsekreterare. En sådan reform får emellertid inte ske på bekostnad på stadsdelens övriga budget (tilldelning). I motionen betonas socialsekreterare men behovet av kompetensutveckling finns även hos andra myndighetsutövande personal såsom biståndshandläggare inom både socialtjänst som äldreomsorg.

Förvaltningen vill dock påpeka att det i budget för 2017 redan finns avsatta pengar för kompetensutveckling och handledning m.m. inom Socialtjänst- och fritid om ca 15 000 kr för varje socialsekreterare/biståndshandläggare. Förvaltningen vill även betona att det inte kan vara helt fritt för en socialsekreterare (eller biståndshandläggare) att välja område för sin kompetensutveckling, detta måste gå i linje med arbetets art och inriktning.

### **Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd**

**Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 23 mars 2017 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det som svar på remissen till kommunstyrelsen.

*Reservation* anfördes av Abit Dundar m.fl. (båda L) *bilaga 1*.

**Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den

20 februari 2017 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i motionärens uppfattning om att kompetensutveckling är en viktig faktor för en god kvalitet i stadens socialtjänst. Kompetenta socialsekreterare är en förutsättning för att det sociala arbetet utförs på ett effektivt och professionellt sätt. Förvaltningen är positiv till ett ekonomiskt tillskott för kompetensutveckling för socialsekreterare som inte belastar stadsdelsförvaltningarnas befintliga budget, men är tveksam till att överlåta ett alltför stort ansvar vid val av fortbildning till individen.

Förvaltningen anser att det är viktigt att kompetensutvecklingen inom socialtjänsten är av strategisk karaktär och till stor del utgår från de behov som identifieras på en övergripande nivå och med ett tydligt brukarperspektiv. Förvaltningen behöver vara flexibel och metodisk för att möta de utmaningar och förändringar som sker inom respektive verksamhetsområde. Med alltför individuella valmöjligheter till fortbildning tror förvaltningen att det finns risk för att kompetensutvecklingens inriktning styrs av personliga önskemål, snarare än identifierade kompetensutvecklingsbehov utifrån ett brukarperspektiv. Stadsdelsförvaltningarna behöver beakta Stockholms stads program för upphandling och inköp när det gäller kompetensutvecklingsinsatser, vilket ytterligare talar emot en sådan stor individuell valmöjlighet som anges i förslaget.

En annan aspekt vid val av utbildningsinsatser är vikten av att dessa är kvalitetssäkrade och bygger på forskning och beprövad erfarenhet. En stor individuell valmöjlighet ställer krav på förvaltningarnas bedömning om huruvida önskad fortbildning uppfyller dessa krav. Med en stor mängd olika fortbildningar försvåras även möjligheterna till att mäta effekten av insatsen i verksamheterna.

Förvaltningen resonerar vidare om att ett eventuellt ekonomiskt tillskott för kompetensutveckling skulle vara som mest effektiv om det administrerades centralt i staden. Socialförvaltningen har i uppdrag att ge stöd och utbildning till stadsdelsförvaltningarna, bedriva forskning och utveckling inom socialtjänstområdet samt ge stöd till stadsdelsförvaltningarna genom systematisk utveckling av en evidensbaserad praktik. I linje med detta uppdrag tror förvaltningen att det finns vinster med att Socialförvaltningen upphandlar utbildningar som stadens socialsekreterare kan ta del av, motsvarande motionens förslag om en utökad möjlighet till fortbildning genom en särskild peng. Genom en central administrering säkerställer staden att utbildningarna uppfyller kvalitetskraven, bidrar till likställighet över staden samt motsvarar de behov som finns för att utveckla stadens socialtjänst. Stadsdelsförvaltningarna har olika behov av kompetensutveckling varför det är viktigt att det finns ett brett utbud där förvaltningarna själva kan välja utifrån de behov som identifierats på förvaltningsnivå. Då medarbetare har olika erfarenhets- och utbildningsbakgrund anser förvaltningen att det individuella perspektivet i val av utbildningsinsatser givetvis också är av stor vikt. Socialsekreterare behöver således även fortsättningsvis ges möjlighet att själva vara med och påverka sina fortbildningsinsatser vid det årliga medarbetarsamtalet där en individuell

kompetensutvecklingsplan upprättas.

## **Kungsholmens stadsdelsnämnd**

**Kungsholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 9 mars 2017 att remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av Lars Lundqvist m.fl. (båda L), *bilaga 1*.

**Kungsholmens stadsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 20 februari 2017 har i huvudsak följande lydelse.

Kompetensutveckling är centralt för kvaliteten i socialtjänsten och beskrivs i motionen som en del av att vara en attraktiv arbetsgivare.

Behovet av kompetensutveckling följs upp regelbundet i förvaltningens alla verksamheter. Forum för detta är bland annat APT och medarbetarsamtal. Medarbetarsamtal hålls minst en gång per år och är ett underlag för arbetet med planering och uppföljning av verksamheten. I medarbetarsamtalet ingår att upprätta och följa upp en utvecklingsplan, där mål för året och de närmsta åren framkommer. Den individuella utvecklingsplanen innehåller medarbetarens del i uppdrag och åtaganden i verksamhetsplaneringen, önskade förändringar, nya uppdrag och fortsatt kompetensutvecklingsbehov. Genom denna process skapas en plan för kompetensutveckling gemensamt mellan medarbetare och chef, en sammanvägning av vad som behövs för verksamheten och vilken kunskap medarbetaren behöver för nya utmaningar i sin yrkesroll.

Stockholms stads alla utbildningar för socialtjänsten finns samlade på en gemensam samarbetsyta på intranätet. Där finns det möjlighet för socialsekreterare och biståndshandläggare att själva söka passande utbildningar, förutsatt att ansvarig chef har godkänt deltagande vid utbildning.

Sedan ett antal år har den höga personalomsättningen bland socialsekreterare och biståndshandläggare i Stockholm och i övriga landet uppmärksammats. År 2015 fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en stadsövergripande handlingsplan för att förbättra arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare. Resultatet blev "Handlingsplan för att förbättra arbetssituationen 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. Med utgångspunkt i handlingsplanen ska staden ha en samordnad strategi för att den omfattande personalomsättningen ska minska.

I Stockholms stads handlingsplan presenteras 13 områden som identifierade

förutsättningar. Dessa bedöms vara nödvändiga i verksamheterna för att skapa en bra arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Två av punkterna berör kompetensutveckling; lokalt kompetens- och utvecklingsforum samt regelbunden fortbildning och möjlighet till specialistutbildning, något Kungsholmens stadsdelsförvaltning liksom alla andra stadsdelsförvaltningar har att arbeta efter.

I förvaltningen har en arbetsgrupp skapats med målsättning att behålla och utveckla medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsgivare med låg personalomsättning och nöjda medarbetare. Arbetsgruppen består av medarbetare från socialtjänstavdelningen och äldreomsorgsavdelningen.

Motionen tar upp en viktig fråga gällande kompetensutveckling. Förvaltningen bedömer emellertid inte att en kompetensutvecklingspeng för varje medarbetare skulle vara det som gynnar verksamheten på bästa sätt. Kompetensutveckling bör ske på varje enhet genom dialog mellan chef och medarbetare där chef har det övergripande ansvaret för enhetens utvecklings- och kompetensbehov.

## **Akademikerförbundet SSR**

**Akademikerförbundet SSR:s** yttrande daterat den 27 mars 2017 har i huvudsak följande lydelse.

Akademikerförbundet SSR har länge drivit att socialsekreterare måste ges möjlighet att vidareutbilda sig och vidareutveckla sig i sitt yrke. För förbundet är det också viktigt att vidareutbildning leder till utveckling av arbetsuppgifter och lönehöjningar för att kunna utveckla verksamheten och behålla erfaren och kompetent personal. Lokalföreningens styrelse har diskuterat förslaget och chefsmedlemmar och andra har fått bidra med synpunkter. Akademikerförbundet SSR i Stockholms stad är positiva till motionen men skulle vilja se att förslaget utökas till att gälla även biståndshandläggare och LSS-handläggare.

Förbundet ser ett behov av att utreda hur pengarna kan användas för kostnadsfria kurser på universitet och högskolor. Kan den användas för kurslitteratur och för att ta ledigt för inläsning och skrivuppgifter? Det finns också behov av att få belyst om staden ska ta fram förslag på relevanta utbildningar som är möjliga att välja eller om det ligger på varje socialsekreterare att hitta det hen är intresserad av. Det är viktigt att införandet av en kompetenspeng stödjer utbildning både inom och utom högskolesystemet. För att stärka staden som attraktiv arbetsgivare anser förbundet att kompetensutvecklingspengen inte ska kunna användas för utbildning i nya datasystem eller utbildning vid lagförändringar.

### Kommentarer från medlemmar

Nästan alla chefer, som bidragit med synpunkter, tycker att det är ett bra förslag för att kunna behålla personal och låta dem vidareutbilda sig för att på sikt kunna arbeta med andra arbetsuppgifter inom staden. Att kompetensutvecklingspengen är ett tillskott

utanför budget ses som en förutsättning om inte verksamheten ska bli lidande. Flera lyfter också att pengarna tydligt måste öronmärkas så att den inte används till handledning och nödvändig utbildning. Oron för att bedömningarna ska bli olika mellan olika chefer har också lyfts. Formuleringen ”relevant för socialtjänsten” har många reagerat på. Det borde ändras till ”relevant för verksamheten” eftersom en utbildning som är relevant för socialsekreterare inom barn och ungdom inte behöver vara relevant för socialsekreterare inom socialpsykiatri. Ett par personer lyfter bredden på utbildningarna som en styrka för att kunna kompetensväxla inom staden.

## Reservationer m.m.

### Socialnämnden

*Reservation* anfördes av Isabel Smedberg Palmqvist och Frida Johansson Metso (båda L) enligt följande.

3. Att tillstyrka motionen.
4. Att därutöver anföra följande.

Möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning är en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Socialsekreterarna bör ha större möjligheter till kompetensutveckling, och bör ges stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver.

I dagsläget har knappt en fjärdedel av de tilldelade pengarna från kompetensfonden gått till socialtjänsten. Detta samtidigt som läget i socialtjänsten på vissa håll är mycket pressat. Den största delen av medlen från kompetensfonden som har gått till socialtjänsten har avsett de centrala projekt som socialnämnden ansvarar för, exempelvis introduktionsprogram och utbildning i samtal med barn och unga. Många av dessa projekt är bra, men vi är oroade över att stadsdelsnämnderna i så liten utsträckning utnyttjat kompetensfonden för att skapa en bättre arbetsmiljö för sina socialsekreterare. Det visar på behovet av att tillgången till kompetensutveckling inte får vara beroende av att arbetsgivaren satsar på detta.

Vår satsning omfattar cirka tre gånger mer än de medel som hittills anslagits till socialtjänsten ur kompetensfonden. Den skulle dock innebära att bara en tiondel av pengarna från kompetensfonden tas i anspråk, och konkurrerar alltså inte i större grad med de andra projekt som finansieras av fonden.

Att skapa en kompetensutvecklingspeng innebär en tillit till professionen och den enskilde anställda som i sig kan skicka en signal om att Stockholm är en attraktiv arbetsgivare. Det bidrar förhoppningsvis till en stabiliserad personalsituation och framför allt en högre kvalitet i Stockholms socialtjänst.”

### Bromma stadsdelsnämnd

*Reservation* anfördes av Hanna Wistrand (L) enligt följande.

1. Att tillstyrka motionen
2. Att därutöver anföra följande.

Möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning är en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Socialsekreterarna bör ha större möjligheter till kompetens-

utveckling, och bör ges stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver.

I dagsläget har knappt en fjärdedel av de tilldelade pengarna från kompetensfonden gått till socialtjänsten. Detta samtidigt som läget i socialtjänsten på vissa håll är mycket pressat. Den största delen av medlen från kompetensfonden som har gått till socialtjänsten har avsett de centrala projekt som socialnämnden ansvarar för, exempelvis introduktionsprogram och utbildning i samtal med barn och unga. Många av dessa projekt är bra, men vi är oroade över att stadsdelsnämnderna i så liten utsträckning utnyttjat kompetensfonden för att skapa en bättre arbetsmiljö för sina socialsekreterare. Det visar på behovet av att tillgången till kompetensutveckling inte får vara beroende av att arbetsgivaren satsar på detta.

Vår satsning omfattar cirka tre gånger mer än de medel som hittills anslagits till socialtjänsten ur kompetensfonden. Den skulle dock innebära att bara en tiondel av pengarna från kompetensfonden tas i anspråk, och konkurrerar alltså inte i större grad med de andra projekt som finansieras av fonden.

Att skapa en kompetensutvecklingspeng innebär en tillit till professionen och den enskilde anställde som i sig kan skicka en signal om att Stockholm är en attraktiv arbetsgivare. Det bidrar förhoppningsvis till en stabiliserad personalsituation och framför allt en högre kvalitet i Stockholms socialtjänst.”

## **Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av Abit Dundar m.fl. (båda L) enligt följande.

1. Att tillstyrka motionen.
2. Att därutöver anföra följande.

Möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning är en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Socialsekreterarna bör ha större möjligheter till kompetensutveckling, och bör ges stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver.

I dagsläget har knappt en fjärdedel av de tilldelade pengarna från kompetensfonden gått till socialtjänsten. Detta samtidigt som läget i socialtjänsten på vissa håll är mycket pressat. Den största delen av medlen från kompetensfonden som har gått till socialtjänsten har avsett de centrala projekt som socialnämnden ansvarar för, exempelvis introduktionsprogram och utbildning i samtal med barn och unga. Många av dessa projekt är bra, men vi är oroade över att stadsdelsnämnderna i så liten utsträckning utnyttjat kompetensfonden för att skapa en bättre arbetsmiljö för sina socialsekreterare. Det visar på behovet av att tillgången till kompetensutveckling inte får vara beroende av att arbetsgivaren satsar på detta.

Vår satsning omfattar cirka tre gånger mer än de medel som hittills anslagits till socialtjänsten ur kompetensfonden. Den skulle dock innebära att bara en tiondel av pengarna från kompetensfonden tas i anspråk, och konkurrerar alltså inte i större grad med de andra projekt som finansieras av fonden.



Att skapa en kompetensutvecklingspeng innebär en tillit till professionen och den enskilde anställde som i sig kan skicka en signal om att Stockholm är en attraktiv arbetsgivare. Det bidrar förhoppningsvis till en stabiliserad personalsituation och framför allt en högre kvalitet i Stockholms socialtjänst.”

## **Kungsholmens stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av Lars Lundqvist m.fl. (båda L) enligt följande.

1. Att tillstyrka motionen.
2. Att därutöver anför följande.

Möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning är en avgörande faktor för en socialtjänst med kvalitet. Socialsekreterarna bör ha större möjligheter till kompetensutveckling, och bör ges stor frihet att själva bestämma vilken kompetensutveckling de behöver.

I dagsläget har knappt en fjärdedel av de tilldelade pengarna från kompetensfonden gått till socialtjänsten. Detta samtidigt som läget i socialtjänsten på vissa håll är mycket pressat. Den största delen av medlen från kompetensfonden som har gått till socialtjänsten har avsett de centrala projekt som socialnämnden ansvarar för, exempelvis introduktionsprogram och utbildning i samtal med barn och unga. Många av dessa projekt är bra, men vi är oroade över att stadsdelsnämnderna i så liten utsträckning utnyttjat kompetensfonden för att skapa en bättre arbetsmiljö för sina socialsekreterare. Det visar på behovet av att tillgången till kompetensutveckling inte får vara beroende av att arbetsgivaren satsar på detta.

Liberalernas satsning omfattar cirka tre gånger mer än de medel som hittills anslagits till socialtjänsten ur kompetensfonden. Den skulle dock innebära att bara en tiondel av pengarna från kompetensfonden tas i anspråk, och konkurrerar alltså inte i större grad med de andra projekt som finansieras av fonden.

Att skapa en kompetensutvecklingspeng innebär en tillit till professionen och den enskilde anställde som i sig kan skicka en signal om att Stockholm är en attraktiv arbetsgivare. Det bidrar förhoppningsvis till en stabiliserad personalsituation och framför allt en högre kvalitet i Stockholms socialtjänst.”