

Handläggare
Lii Drobus
Telefon: 08 508 25 252

Till
Socialnämnden
2019-06-18
Äldrenämnden
2019-06-18

Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare 2019-2022

Reviderad version 2019-06-18

Förvaltningens förslag till beslut

1. Respektive nämnd godkänner den reviderade versionen av Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare 2019-2022.
2. Ärendet överlämnas till stadsdelsnämnderna för kännedom.

Lena Lundström Stoltz
Förvaltningschef

Patric Rylander
Tf. Förvaltningschef

Sammanfattning

Syftet med Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation är att staden ska kunna erbjuda dess invånare en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. Arbetet utifrån handlingsplanen omfattar verksamheterna ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk, stöd till funktionsnedsatta, äldre samt barn och unga. Siffror för den övergripande personalrörligheten visar att den sedan 2016 har minskat för både socialsekreterare och biståndshandläggare. I likhet med den minskade personalrörligheten har också stadens behov av socionomkonsulter minskat kraftigt under motsvarande period. Den reviderade versionen av handlingsplanen består av en uppdatering av 13 fokusområden samt skrivningar om arbete mot hot och våld och för säkerhet, om arbete för stärkt jämställdhet samt fördjupad samverkan med universitet och högskolor. Förvaltningarna föreslår att socialnämnden respektive äldrenämnden godkänner revideringen av handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.

Bakgrund

Socialtjänsten inkluderat äldreomsorgen i Stockholms stad har under det senaste decenniet ställts inför stora utmaningar i form av bland annat hög personalomsättning och ökande administrativa bördor för såväl medarbetare som chefer. För att möta detta pågår i staden sedan 2015 ett utvecklingsarbete inom socialtjänstens och äldreomsorgens myndighetsutövning. Basen i arbetet är handlingsplanen för förbättrad arbetssituation med 13 särskilt belysta områden. Dessa fokusområden, tillsammans med övriga frågor som lyfts i planen, bedöms ha en stark påverkan på arbetssituationen för medarbetare och chefer.

För att befästa den begynnande positiva utvecklingen när det gäller arbetssituationen inom myndighetsutövningen har beslut fattats om att arbetet med att förbättra arbetssituationen i enlighet med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare ska fortsätta. Vid socialnämndens sammanträde den 16 april 2019 fick socialförvaltningen i uppdrag att återkomma till nämnden med en uppdaterad handlingsplan för åren 2019-2022.

Ärendets beredning

Ärendet har utarbetats inom avdelningen för stadsövergripande sociala frågor i samråd med äldreförvaltningen och stadsledningskontoret och behandlats av socialförvaltningens ledningsgrupp. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i äldreförvaltningens förvaltningsgrupp den 12 juni 2019 och socialförvaltningens förvaltningsgrupp den 12 juni. Kommunstyrelsens pensionsråd har tagit del av ärendet den 11 juni 2019. Representanter för den centrala styrgruppen för handlingsplanen har löpande kontakt med en facklig referensgrupp i vilken Vision och SACO ingår.

Ärendet

För att kunna erbjuda stadens invånare verksamhet av god kvalitet behöver anställda inom socialtjänsten och äldreomsorgen ha goda förutsättningar att kunna utöva sitt arbete i enlighet med professionellt kunnande, yrkesetik och med lagstiftningens intentioner. Arbetet utifrån handlingsplanen omfattar verksamheterna ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk, stöd till funktionsnedsatta, äldre samt barn och unga. Siffror för den övergripande personalrörligheten visar att den sedan 2016 har minskat för både socialsekreterare och biståndshandläggare. I likhet med den minskade personalrörligheten har också stadens behov av socionomkonsulter minskat kraftigt under motsvarande period.

Den forskare som sedan hösten 2016 har följt arbetet, framförallt via intervjuer med medarbetare och chefer, menar att det är tydligt att det arbete som pågår verkar ge positiva resultat. Arbetet enligt handlingsplanen är en pågående process och att implementera nya arbetssätt tar tid. Handlingsplanen har därför en fortsatt viktig funktion och arbetet förutsätter centralt och lokalt stöd för att fortsatt hålla en hög kvalitet och bidra till kontinuerlig kompetensutveckling av medarbetare.

De kommande åren lyfts arbetet med att fokusera på en trygg arbetsmiljö för medarbetare och chefer i syfte att motverka hot och våld in i arbetet, tillsammans med jämställdhetsarbete samt utvecklat och fördjupat samarbete med universitet och lärosäten. Arbetet utifrån 13 viktiga fokusområden som också stärker likställigheten i staden är fortsatt centralt, liksom arbete med uppföljning, utvärdering av effekter och nytta för brukare, samt medarbetares och brukares delaktighet.

Medarbetare och chefer är nyckelpersoner i det utvecklingsarbete som arbetet i enlighet med handlingsplanen innebär. Medarbetares delaktighet förutsätter att de är väl förtrogna med och involverade i arbetet liksom att medarbetare bidrar i arbetet med sin kompetens, erfarenheter och idéer. Chefers möjlighet att kunna bedriva ett nära och positivt ledarskap är bland annat beroende av arbetssituation, erfarenhet och ledningsstöd. Handlingsplanen kommer även i fortsättningen kunna modifieras under arbetets gång. I december 2020 kommer det centralt att göras en uppföljning av arbetet för att övergripande belysa effekter av arbetet enligt den reviderade handlingsplanen samt ta ställning till om någon ytterligare justering ska göras inför 2021. I december 2021 tar nämnden ställning till hur arbetet efter 2022 ska bedrivas. Det är nödvändigt att arbetet hela tiden svarar mot aktuella behov när det gäller chefers och medarbetares arbetssituation och möjlighet att erbjuda en socialtjänst och äldreomsorg av hög kvalitet.

Varje stadsdelsförvaltning är självständigt ansvarig för arbetssituationen i sin förvaltning. Socialförvaltningen, äldreförvaltningen och stadsledningskontoret fortsätter att stödja förvaltningarna i utvecklingsarbetet i enlighet med handlingsplanen. Den centrala styrgruppen leder och styr arbetet på övergripande nivå. I stadsdelsförvaltningarna är de lokala styrgrupperna, där stadsdelsdirektörer ingår, motorer och de som leder och håller ihop arbetet.

Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för att följa upp övergripande måluppfyllelse och resultat. Förslag på områden att följa upp och redovisa i tertialrapport 2 är t.ex. sjukfrånvaro, personalrörlighet, resultat från brukarundersökningar samt arbetet mot hot och våld och med jämställdhet. Centralt kommer utvecklingen vad gäller antal konsulter, antal VFU platser siffror för personalrörligheten samt arbetet mot hot och våld och jämställdhet att följas upp och redovisas i tertialrapport 2.

Stockholms stad är en stor arbetsgivare. De många medarbetare och chefer som finns inom myndighetsutövningen har tillsammans omfattande kompetens och erfarenheter. Dock finns det en utmaning när det gäller att sprida kunskaper, erfarenheter och lärande exempel mellan förvaltningar, verksamheter och enheter. Frågan om kommunikation av arbetet enligt handlingsplanen kommer under 2019 att diskuteras och metoder kommer att utvecklas. Det finns många exempel och erfarenheter i olika frågor som skulle kunna öka stadens samlade kompetens om de spreds vidare.

Genom att ta tillvara och sprida verkningsfulla och framgångsrika metoder och arbetssätt, som sprungit fram ur handlingsplanen, kan kompetensutveckling också nå medarbetare som arbetar inom andra områden än myndighetsutövning

Socialtjänsten står ständigt inför nya utmaningar och viktiga utgångspunkter för att möta dessa är att personalsituationen är stabil och att stadens invånare har ett högt förtroende för socialtjänsten.

Jämställdhetsanalys

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Genom att bedriva ett jämställdhetsintegrerande arbete inom sina verksamheter ska Stockholms stad möjliggöra ett aktivt jämställdhetsarbete vars syfte är att ändra attityder på ett personligt plan. Därför implementerar Stockholms stad aktivt Program för ett jämställt Stockholm som fungerar vägledande för nämnder och styrelsen i arbetet för jämställdhet. Jämställdhet är en fråga som föreslås ingå i det fortsatta arbetet med handlingsplanen.

När det gäller hur stor andel av kvinnor och män som är medarbetare inom socialtjänsten totalt inklusive äldreomsorgen är 79 procent kvinnor och 21 procent män. Inom respektive verksamhetsområde är andelen kvinnliga medarbetare inom individ och familjeomsorg (IoF) 78 procent, inom stöd till funktionsnedsatta 74 procent och inom äldreomsorgen (ÄO) 81

procent. När det gäller andel kvinnor och män som är chefer inom socialtjänsten inklusive äldreomsorgen är totalt 83 procent av cheferna kvinnor. Inom IoF är 80 procent kvinnor, inom stöd till funktionsnedsatta är 78 procent kvinnor och inom ÄO är 88 procent av cheferna kvinnor.

Förvaltningarnas synpunkter och förslag

Förutom en uppdatering av 13 områden som särskilts lyfts i planen har frågor om hot, våld och säkerhet, om jämställdhet samt fördjupat samarbete med högskolor och lärosäten lyfts in och förtydligats inför det fortsatta arbetet enligt handlingsplanen.

Förvaltningarna föreslår att socialnämnden respektive äldrenämnden godkänner revideringen av handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.

Förvaltningarna föreslår vidare att ärendet överlämnas till stadsdelsnämnderna för kännedom.

Bilaga

Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare 2019-2022.