

**Avrapportering av arbetet enligt
handlingsplan för förbättrad
arbetssituation för socialsekreterare
och biståndshandläggare**

Oktober 2022

start.stockholm

**Avrapportering av arbetet enligt handlingsplan för förbättrad
arbetsituation för socialsekreterare och biståndshandläggare**
Oktober 2022

Dnr: 3.1.1-217 2019

Utgivare: Socialförvaltningen Stockholms stad

Kontaktperson: lii.annett.drobus@stockholm.se

Sammanfattning

För att möta utmaningar när det gäller bemanning och arbetsituation inom socialtjänsten och äldreomsorgen i Stockholms stad, pågår sedan 2015 ett innovativt utvecklingsarbete utifrån en handlingsplan (HP).¹ Arbetet omfattar myndighetsutövning inom verksamheterna ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk, stöd till funktionsnedsatta, äldre samt barn och unga, i alla stadsdelsförvaltningar. Bredden i arbetet bidrar till såväl likställighet som jämställdhet inom och mellan stadens verksamheter.

Den övergripande personalrörligheten för såväl socialsekreterare som biståndshandläggare var lägre 2021 jämfört med 2016. Antal socionomkonsulter i verksamheterna minskade från 100 en dag i november 2016 till 50 en dag i april 2022. Antal VFU² platser som staden erbjuder lärosäten har under tiden för arbetet ökat från ca 65 per år till ca 140 per år.

Arbetsituationen inom socialtjänsten - inklusive äldreomsorgen – i Stockholms stad har successivt förbättrats sedan arbetet enligt HP påbörjades. Arbetet är vidare starkt bidragande till att vikten av en rimlig arbetsituation, för att medarbetare och chefer ska kunna erbjuda verksamhet som är relevant och kunskapsbaserad, har lyfts upp på dagordningen. Genom att frågor som otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner, jämställdhet och samverkan med akademi och lärosäten har förts in i arbetet, har staden kraftigt flyttat fram positionerna även inom dessa områden. Inom ramen för arbetet genomförs ledarutvecklingsprogram för chefer varje år och de centrala introduktionsutbildningarna för nyanställda har utvecklats. Dessutom har två förstärkningsteam tillsatts. Andra exempel på effekter av arbetet är stärkt samverkan mellan olika verksamhetsområden liksom synliggörande av likheter när det gäller utmaningar inom olika verksamhetsområden. Att arbeta med frågorna inom HP pågår, kommunicerar - såväl internt som externt - att staden inom ramen för sitt arbetsgivaransvar dynamiskt hanterar dessa viktiga områden.

¹Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.

<http://insynsverige.se/insynEx.aspx?nodeid=3600013>

² VFU Verksamhetsförlagd utbildning, här avses VFU för socionomstudenter.

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Arbete enligt handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare	5
1. Inledning	5
2. Bakgrund och syfte	5
2.1 Bakgrund	5
2.2 Syfte	6
3. Handlingsplanen	6
4. Effekter av arbetet	7
4.1 Kvantitativ data	7
4.2 Kvalitativ uppföljning	8
4.3 Ledarutvecklingsprogram och förstärkningsteam.....	10
4.4 Otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner	11
4.5 Jämställdhet.....	13
4.6 Fördjupad samverkan med akademi och lärosäten	13
5. Slutord	14

Arbete enligt handlingsplan för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndshandläggare

1. Inledning

Den här rapporten är en sammanfattning av arbete enligt handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndshandläggare i Stockholms stad (HP). Arbetet som är ett samarbete mellan stadsledningskontoret (SLK), socialförvaltningen (SoF), äldreförvaltningen (ÄF) och stadsdelsförvaltningarna (SDF) utgår från den HP som togs fram 2015. Planen har därefter reviderats och kompletterats vid ett par tillfällen.

Det finns en central styrgrupp för arbetet. Stadens personaldirektör har hela tiden varit ordförande i gruppen som idag består av avdelningschefer från äldreförvaltningen, socialförvaltningen och stadsledningskontoret. Projektledaren för HP, anställd på SoF, är föredragande i styrgruppen. Regelbundna möten hålls mellan representanter för styrgruppen, Akademikerförbundet SSR och Vision. Lokalt i SDF leds arbetet av en styrgrupp/arbetsgrupp vilka även har dialog med fackliga representanter.

2. Bakgrund och syfte

2.1 Bakgrund

Personalsituationen inom socialtjänstens och äldreomsorgens myndighetsutövning i Stockholms stad runt 2015 påverkades, liksom i övriga landet, av ökande personalomsättning och ökande antal konsulter. Medarbetare och chefer beskrev allt oftare en orimlig arbetsituation. Staden valde 2015 att möta detta genom att låta ta fram en handlingsplan för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndshandläggare (HP).

HP omfattar myndighetsutövning i verksamhetsområden inom socialtjänsten och äldreomsorgen³ Medarbetare och chefer är nyckelpersoner i det innovativa utvecklingsarbete som arbetet enligt HP innebär. Medarbetares delaktighet förutsätter att de är väl förtrodda med och involverade i arbetet för att kunna bidra med

³ Ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk/beroende, funktionshinder, barn och unga samt äldreomsorg

kompetens, erfarenheter och idéer. Chefers möjlighet att kunna bedriva ett nära och positivt ledarskap är bland annat beroende av arbetsituation, erfarenhet och ledningsstöd.

2.2 Syfte

Ytterst är syftet med Stockholms HP att staden ska kunna erbjuda verksamhet inom socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. För detta behöver medarbetare ha en rimlig arbetsituation och goda förutsättningar att kunna utöva sitt arbete i enlighet med professionellt kunnande, yrkesetik och med lagstiftningens intentioner. Medarbetares förutsättningar att utföra sitt arbete är avgörande för kvaliteten på verksamheternas tjänster.

3. Handlingsplanen

13 punkter

Den HP som utvecklingsarbete runt arbetsituationen utgår ifrån bygger på 13 punkter. Verksamheterna föreslås analysera situationen runt de olika områdena och vid behov göra en plan för det utvecklingsarbete som behöver göras. Majoriteten av stadsdelsförvaltningarna har arbetat med flertalet av de 13 punkter som lyfts i planen:

1. Brukardelaktighet och återkoppling från brukare
2. Introduktionsprogram och mentorskap för nyanställda
3. Antal medarbetare som är rimligt i förhållande till chefers och medarbetares uppdrag
4. Lokalt kompetens- och utvecklings forum
5. Nära och tillgänglig ledning
6. Administrativt stöd till socialsekreterare och biståndshandläggare
7. Administrativt stöd till chefer
8. Systematisk intern ärendehandledning
9. Medhandläggarskap
10. Regelbunden fortbildning och möjlighet till specialistutbildning
11. Regelbundet mottagande av studenter
12. Mottagande av traineer
13. Lämpliga lokaler och fungerande arbetsredskap

Ytterligare tre frågor har tillkommit

År 2019 lyftes ytterligare tre frågor in i arbetet:

- Arbetet mot otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner
- Jämställdhet
- Fördjupad samverkan med akademi och lärosäten

4. Effekter av arbetet

Kärnan i den centrala uppföljningen av arbetet består av kvantitativ data. Den kvalitativa delen i uppföljningen - upplevelser och bedömningar av effekter av arbetet - som görs centralt utgår från möten, workshoppar, samtal och intervjuer med medarbetare och chefer/ledningar i stadsdelsförvaltningarna liksom av samtal med fackliga representanter⁴.

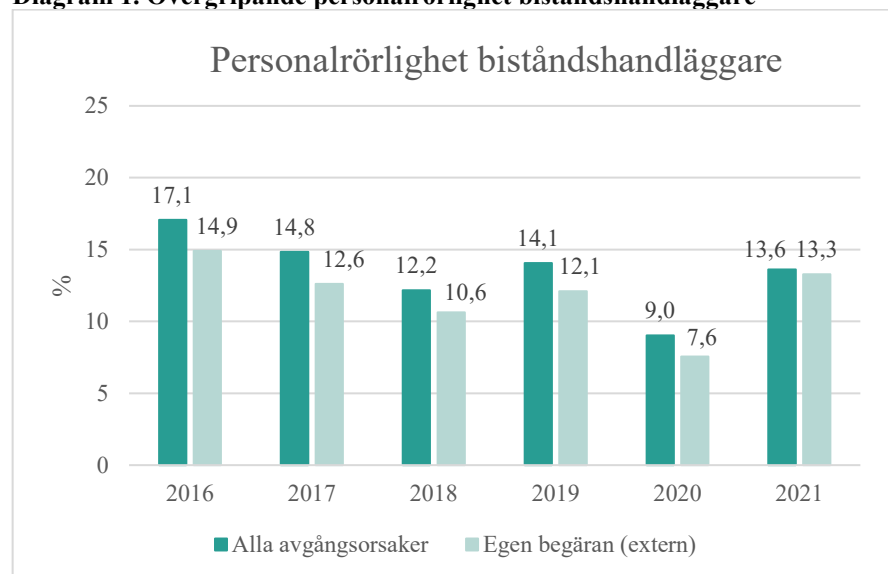
4.1 Kvantitativ data

De kvantitativa mått som följs upp centralt är personalrörlighet, antal konsulter samt antal VFU platser som verksamheterna erbjuder socionomstudenter.

4.1.1 Personalrörlighet

Jämfört med 2016 var den övergripande personalrörligheten för biståndshandläggare⁵ och socialsekreterare⁶ lägre 2021. På stadsdelsförvaltningsnivå är bilden mindre entydig vilket delvis kan förklaras av att det kan röra sig om få personer och att ett procenttal då blir missvisande. År 2016 var den övergripande personalrörligheten bland biståndshandläggare, alla orsaker 17/1 procent, jämfört med 2021 då den var 13,6 procent.

Diagram 1. Övergripande personalrörlighet biståndshandläggare



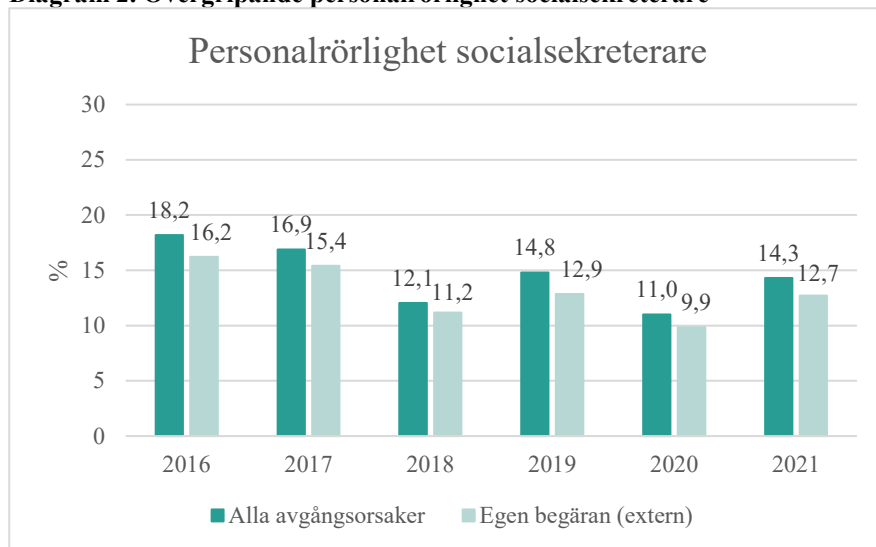
År 2016 var den övergripande personalrörligheten bland socialsekreterare, alla orsaker 18,2 procent, jämfört med 2021 då den var 14,3 procent.

⁴ Uppföljning av målgruppers upplevelser av förväntade effekter av arbetet, till exempel medarbetares tillgänglighet och att brukare görs delaktiga, görs med fördel lokalt.

⁵ Se diagram 1.

⁶ Se diagram 2.

Diagram 2. Övergripande personalrörlighet socialsekreterare



4.1.2 Antal konsulter

Antalet konsulter minskade mellan november 2016 och april 2022, se tabell 3.

Tabell 3. Antal konsulter i verksamheterna vid en viss dag i aktuell månad.

Antal konsulter	April	November
2016	88	100
2017	83	60
2018	58	34
2019	(maj) 23	22
2020	29	30
2021	26	58
2022	50	

4.1.3 Antal VFU socionomer

Stadens mottagande av VFU socionomstudenter fortsätter vara en viktig övergripande angelägenhet. De senaste åren erbjuder staden runt 140 VFU platser per år till socionomutbildningarna på Stockholms universitet, Marie Cederschiölds högskola och Södertörns högskola.

4.2 Kvalitativ uppföljning

En del i den kvalitativa uppföljningen handlar om att följa upp upplevelser och bedömningar av effekter av arbetet bland chefer och medarbetare. Här kommer exempel på inspel hämtade dels från interjuver med medarbetare och chefer och dels från chefsnätverk.

4.2.1 Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är bland annat angeläget för att som socionom kunna utvecklas i sin yrkesroll, kunna se andra

karriärmöjligheter förutom att bli chef och att vilja stanna kvar på sin arbetsplats. Inte minst i ett yrke som behöver ha beredskap för att möta nya krav och utmaningar, ofta med förändrade och ibland försvårade förutsättningar, är kompetensutveckling nödvändig. Under våren 2021 gjordes intervjuer med drygt 140 personer i staden: anställda i stadsdelsförvaltningar, i social- respektive äldreförvaltningen och representanter från brukarföreningar, för att ta del av de intervjuades uppfattning om olika aspekter när det gäller kompetensutveckling. Medarbetare och chefer är övergripande nöjda med de introduktionsutbildningar som erbjuds, från såväl centralt som lokalt håll. Det finns önskemål om ytterligare kompetensutveckling för yrkesverksamma socionomer, inte minst för chefer/biträdande chefer. Punkterna 2, 4 och 10 i HP har bäring på kompetensutveckling. Under hösten 2022 pågår arbete med att sammanställa och kommunicera den kompetensutveckling som erbjuds.

4.2.2 Inspel från chefsnätverk inom socialtjänsten och äldreomsorgen

Inspel på arbetet enligt handlingsplanen från chefsnätverk inom socialtjänsten och äldreomsorgen är viktiga delar i den kvalitativa uppföljningen. I samtal med nätverken har lyfts att det i dag är svårt och komplext att arbeta som handläggare inom socialtjänsten och äldreomsorgen, kraven på handläggare ökar. Det ser olika ut mellan enheter när det gäller rekrytering av personal, en del enheter har haft få sökanden på jobbbannonser medan andra enheter har haft många sökanden. Verksamheterna är nöjda med de centrala förstärkningsteamerna inom barn och unga och ekonomiskt bistånd. Ett par förvaltningar ser arbetet enligt HP som ett innovationsarbete där medarbetare återkommande går igenom alla punkter i HP och prioriterar vilka frågor som de ska arbeta mer med. Ett par inspel om att arbetet enligt HP inte bör fortsätta har kommit fram medan flertalet inspel uttrycker det motsatta: ”Omtag behövs! HP behövs alla gånger, men med mer muskler och med större fokus på arbetet!”

4.2.3 Barnperspektiv

När det gäller barnperspektiv/barnets perspektiv i arbetet enligt HP främjas det särskilt genom den första av de 13 punkterna i HP: brukardelaktighet. Brukardelaktighetsarbetet som berör barn och unga samt familjer där barn finns, innebär att barns perspektiv lyfts i verksamheterna. För flera förvaltningar har det framförallt varit arbetet att göra barn delaktiga som har varit i fokus i arbetet runt brukardelaktighetsfrågan.

4.3 Ledarutvecklingsprogram och förstärkningsteam

Stadsledningskontoret tog under 2016 inom ramen för HP fram ett ledarutvecklingsprogram för chefer. Programmet har sedan dess erbjudits löpande varje år. Det finns två förstärkningsteam i staden inom ramen för HP. Teamen är en resurs för stadens samtliga stadsdelsförvaltningar vars enheter inom barn och unga respektive ekonomiskt bistånd har vakanta tjänster under rekrytering eller som upplever tillfälliga arbetstoppar.

4.3.1 Ledarutvecklingsprogram

Syftet med programmen är att chefer inom socialtjänst och biståndshandläggning ska få ökad kunskap om ledarskap, något som bidrar till en god arbetsmiljö. Det handlar bland annat om att ge ökad kunskap och förståelse om det personliga ledarskapet, grupprocesser och kommunikation som är viktigt i arbetet för en god arbetsmiljö. Sedan start har ca 270 chefer på genomgått programmet (avdelningschefer, enhetschefer samt biträdande enhetschefer). Intresset för att delta i programmet är fortsatt mycket stort från gruppen biträdande enhetschefer (ca 60 sökande till 20 platser hösten 2022). För att delta ska man dels ha ca 1,5 års erfarenhet och en överordnad chef som har deltagit i programmet. Programmet har som utgångspunkt att deltagarna ska arbeta med utveckling av sina ledarbeteenden i sin roll som chef. Reflektion och möjlighet att träna på nya beteenden är viktiga delar för att utveckling ska ske. För att stödja detta så är överordnad chef och förutsättningarna i verksamheten viktiga. Under året har även anpassning av programmets innehåll genomförts med bl. a utgångspunkt i den av staden antagna ledarskapsmodellen, Full Range Leadership Model (FRLM).

4.3.2. Förstärkningsteam

Förstärkningsteam inom barn och unga med fokus på barn och ungdomsutredningar startade 2016. Under 2022 har teamet varit bemannat med fyra medarbetare och haft sex uppdrag fördelat på fyra stadsdelsförvaltningar. Uppdragens längd har varierat men har tenderat att vara upp emot sex månader. Från och med augusti 2022 är teamet fulltaligt med åtta medarbetare som kommer vara inbokade på sex stadsdelsförvaltningar. Två stadsdelar kommer att ha två teamarbetare hos sig. Uppdragen kommer att vara pågående under cirka fyra månader och vara fokuserade på att introducera och stärka nyare medarbetares etablering i utredningsgrupp. Ett av uppdragen kommer fokusera på utredningsarbetets organisering, planering och metoder tillsammans med erfarna socialsekreterare på stadsdelen.

Förstärkningsteam ekonomiskt bistånd

Förstärkningsteamet för ekonomiskt bistånd, som startades 2019, har hittills under 2022 påbörjat sju uppdrag. Tre uppdrag påbörjades 2021 och löpte över årsskiftet 2022. Av de sju uppdragen under 2022 kommer förfrågningarna från sju olika stadsdelsförvaltningar. Sedan teamet skapades har det utfört uppdrag i samtliga stadsdelar. Med nuvarande kapacitet om fyra medarbetare i teamet finns utrymme för att varje stadsdelsförvaltning kan få stöd av en ”förstärkare” under tre månader en gång per år. Förfrågningar om stöd från teamet som kom in under månadsskiftet juni-juli från två stadsdelar kommer kunna erbjudas i december 2022 respektive januari 2023. Förstärkningsteamet uppskattar att det finns behov av en dubblering av dess bemanning för att kunna möta förvaltningarnas behov av förstärkningsinsatser. Teamets medarbetare upplever att de är mycket uppskattade, att alla är fantastiskt glada att få stöd från dem vilket gör att ”förstärkarna” de känner sig mycket uppskattade och behövda.

4.4 Otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner

Arbetet mot otillåten påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner som lyftes in i HP 2019 är en viktig fråga när det gäller arbetsituationen inom socialtjänsten och äldreomsorgen. Genom arbetet har bland annat nödvändigheten av att förebygga otillåten påverkan mot tjänstepersoner för att dessa ska kunna utföra sina uppdrag på ett rättssäkert, lagstadgat och likställigt sätt, förtydligats.

Ett stödmaterial för arbetet har tagits fram. Vidare har tre övergripande workshoppar hållits där sammanlagt cirka 350 chefer och medarbetare från samtliga stadsdelsförvaltningar, SLK, ÄF och SoF har deltagit. Förutom föreläsningar har workshopparna utgjort tillfällen att utbyta erfarenheter såväl mellan som inom förvaltningarna. Utvärderingarna visade att en stor andel av de svarande ansåg att de skulle komma att ha nytta av erfarenheterna från dessa tillfällen i det fortsatta arbetet mot otillåten påverkan. Annat som kom fram i utvärderingarna är vikten av att frågor runt otillåten påverkan nu tydligt finns på agendan, att samtalen måste fortsätta kontinuerligt och att en stor del av arbetet mot otillåten påverkan hot och våld bör vara förebyggande, något som också har lyfts från fackligt håll. Arbetet mot otillåten påverkan inom ramen för HP har inneburit att frågorna har fått större fokus såväl centralt som lokalt i Stockholms stad. Arbetet har bäring i stadens säkerhetsprogram 2020-2023⁷ fokusområde 5) otillåten påverkan

7

<https://intranat.stockholm.se/PageFiles/82014/Stockholms%20stads%20Säkerhetsprogram%202020-2023.pdf>

och hot och våld mot anställda. Arbetet lyftes även av stadens
revisorer i rapporten från oktober 2021.⁸

4.4.1 Incidentrapportering

Stadens incidentrapporteringssystem, IA (Informationssystem om Arbetsmiljö) började användas under 2016. Det finns dock bland användare fortfarande oklarheter när det gäller vad som ska rapporteras i IA, hur och under vilken rubrik, vilket gör att den statistik som finns att tillgå är alltför osäker för att till exempel kunna användas i det förebyggande arbetet eller kunna utgöra en övergripande kunskapsbank. Från fackligt håll har lyfts att det sannolikt finns ett antal incidenter som inte rapporteras i IA, att det kan finnas ett mörkertal. SLK ledde under 2021 ett översynsarbete av IA och frågan om otillåten påverkan och lyfter bland annat att otillåten påverkan är ett samlingsbegrepp med olika delar som faller under olika lagstiftningar. Vidare menar SLK att om man försöker dela upp det i sina beståndsdelar är det viktigt att de olika delarna anmäls på olika sätt och utreds enligt den lag som själva händelsen föreskriver. Hot och våld faller under arbetsmiljölagen och kan anmälas i IA, men det är mycket viktigt att inga personuppgifter under några som helst omständigheter får förekomma i IA

4.4.2 Polisanmälningar av hot och våld mot tjänstepersoner

När det gäller polisanmälningarna har möjligheten för en förvaltning att i ett inledande skede stå bakom en polisanmälan börjat diskuteras i förvaltningarna, någon stadsdelsförvaltning har även gjort det. Om anmälan går vidare till åtal måste det finnas en angiven målsägare med namn och personnummer. Dock tycks förvaltningens adress kunna stå på anmälan. Frågorna är fortfarande under utforskande.

4.4.3 Förebyggande arbete

Nya målgrupper för verksamheterna kan innebära att hot och våld och olika riskmoment tar sig nya uttryck, vilket i sin tur kan kräva att arbetet behöver modifieras. För förebyggande arbete inom ramen för HP handlar det om att bidra till ökad medvetenhet om problemet och att koppla frågan till de 13 punkterna i planen. Som exempel kan frågan om brukares delaktighet undersökas. Finns det något i arbetet runt den frågan som görs på en enhet som skulle kunna innebära ökad risk för otillåten påverkan? Om ja: vad kan göras för att eliminera risken? Om nej, bra! På samma sätt kan frågan ställas om arbeten som görs runt övriga punkter. På så sätt bidrar arbetet

⁸ Stadsrevisionen: Otillåten påverkan av myndighetsutövning av socialtjänst Nr 4, 2021.

mot otillåten påverkan inom ramen för HP till ökad medvetenhet om frågan generellt, nedbrutet i olika konkreta frågor.

4.5 Jämställdhet

Jämställdhet gynnar både kvinnor och män - att jämställdhetsarbetet har lyfts in i arbetet med HP går i linje med stadens övriga arbete med jämställdhet. Genom att de yrken som omfattas av HP är kvinnodominerande är arbetet en jämställdhetsfråga i sig. Att ta fram statistik för målgruppen socialsekreterare och biståndshandläggare, ökar möjligheten till träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet. Förutom att arbetet enligt HP ytterst handlar om en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet för stadens invånare, är socialsekreterares och biståndshandläggares arbetsituation i fokus, jämställdhetsarbetet inom HP avser både medarbetare och chefer. En vägledning med syfte att inspirera till utveckling av jämställdhetsarbetet i de 13 viktiga områdena i handlingsplanen har tagits fram och ett jämställdhetsnätverk med deltagare från alla stadsdelsförvaltningar har bildats.

4.6 Fördjupad samverkan med akademi och lärosäten

Samarbetet mellan staden, akademi och lärosäten fortsätter att utvecklas och fördjupas inom ramen för HP. Samarbetet bidrar bland annat till att medarbetares kunskap om forskning och om kunskapsläget inom socialtjänstens inklusive äldreomsorgen ökar. Samarbetet utgör också ett stöd till yrkesverksamma i utvecklandet av kunskapsbaserade verksamheter. Dialoger om innehåll i utbildningen, behov av VFU platser samt uppslag från praktiken på ämnen för studentuppsatser är exempel på vad som finns med i samarbetet inom ramen för HP. Staden och Stockholms universitet har arbetat fram en modell i syftet att socionomstudenter i ett tidigare skede av utbildningen ska komma i kontakt med praktiken.

4.6.1 Mottagande av studenter under VFU

Antal platser som staden sammantaget erbjuder socionomstudenter som ska göra sin verksamhetsförlagda (VFU) utbildning har de senaste tre åren legat på ca 140 platser per år att jämföra med de omkring 65-tal platser som staden tidigare kunde erbjuda per år. Staden ser frågan om att ta emot VFU socionomer som angelägen, vilket inte minst kunde ses genom att staden under pandemin med dess utmaningar fortsatte att välkomna socionomstudenter under VFU, i samma utsträckning som tidigare. Mottagandet innebär att staden stärker kompetensförsörjningen samt att staden tar ansvar över att bidra till studenters beredskap för socionomyrket. Flera stadsdelsförvaltningar rapporterar att VFU studenter ofta söker

anställning i förvaltningen efter avslutad utbildning, dessutom
börjar många studenter arbeta extra efter avslutad VFU.

4.6.2 Struktur för staden att ta emot socionomstudenter från termin två under tre dagar

Staden och Stockholms universitet har genom ett antal piloter tagit
fram en struktur för att två-tre stadsdelsförvaltningar varje termin
under tre dagar tar emot ett 30-tal socionomstudenter. Det gäller
studenter som går termin två på socionomutbildningen. Syftet är att
erbjuda dem möjlighet att tidigt i utbildningen komma i kontakt
med en politiskt styrd organisation och där träffa medarbetare och
chefer. Besök på fullmäktigesammanträde ingår. De 66 studenter
som hittills har deltagit har varit mycket nöjda med dagarna.

4.6.3 Informationsdag för VFU studenter

Varje termin sedan 2018 erbjuds VFU studenter inom socialtjänst
och äldreomsorg en heldag där sju, åtta av socialförvaltningens
övergripande verksamheter deltar samt trygghetsjouren från
äldreförvaltningen. Dagen brukar vara uppskattad av studenterna.
Även VFU samordnare från lärosäten bjuds in.

4.6.4 Utveckla samarbete runt C-uppsatser

Samarbete mellan verksamheter och akademi/lärosäten när det
gäller studenters uppsatsskrivande pågår. Frågan finns även med i
arbetet enligt HP och samtal förs med Stockholms universitet,
Marie Cederschiölds högskola och Södertörns högskola för att
utveckla arbetet. Det handlar t.ex. om att systematiskt samla in
verksamheters önskemål om att få frågor belysta inom ramen för en
uppsats och en plan för hur resultaten ska presenteras och användas
i respektive stadsdelsförvaltning.

5. Slutord

Arbete enligt HP kompletterar det systematiska arbetsmiljöarbetet
och kan användas som verktyg när stadsdelsförvaltningarna tar fram
verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser. Förutom de
konkreta effekter som arbetet bidrar till är HP i dag ett begrepp som
tydliggör för medarbetare och chefer att staden inom ramen för sitt
arbetsgivaransvar arbetar dynamiskt och explicit med frågor runt
arbetssituationen.

En stabil och rimlig arbetssituation för socialsekreterare och
biståndshandläggare är grunden för att kunna möta socialtjänstens,
inklusive äldreomsorgens, utmaningar och behov. Ytterst är det de
som möter socialtjänsten och äldreomsorgen som ska kunna märka
positiva effekter av arbetet.

Vikten av brukares delaktighet när det gäller att följa upp effekter av verksamheters arbete, finns i dag högt upp på agendan i stadens verksamheter. Arbetet enligt HP har starkt bidragit till detta.

Kanske är den största utmaningen när det gäller uppföljningen av arbetet att få en uppfattning om ifall stadens invånare som kommer i kontakt med socialtjänsten och äldreomsorgen märker någon skillnad i kontakten med verksamheterna och att bedöma om dessa i så fall kan antas vara en effekt av förbättringar av medarbetares arbetsituation.⁹ Här finns ett angeläget utvecklingsarbete att göra för verksamheterna och staden, att utveckla uppföljningen av effekter av arbetet enligt HP - ur Stockholmarnas perspektiv.

Vid dialoger med brukarföreningar under 2021¹⁰, om vilka behov av kompetensutveckling för medarbetare inom socialtjänst och äldreomsorg som de kunde se, lyftes exempelvis mer kunskaper om: att ge tydligare information, kunna samverka, delaktighet, bemötande och helhetssyn. Områden som berörs i arbetet enligt HP och som kan följas upp.

I de workshoppar, många dialoger och möten som projektledaren regelbundet har med medarbetare och chefer i staden efterfrågas generellt mer av arbetet som HP innebär, liksom att medarbetare i betydligt större grad görs delaktiga i det.

Vilka nackdelar respektive fördelar kan ett arbete enligt en handlingsplan innebära?

Nackdelar kan vara risk för dubbelarbete, att arbete utförs både i ordinarie strukturer och ”för sig” som ett projekt. Andra utmaningar kan vara att det ordinarie arbetet stagnerar, eftersom det är ”inom en handlingsplan som utvecklingen förväntas ske.”

Fördelar kan vara att arbete med en övergripande handlingsplan innebär möjlighet att stärka likställigheten mellan stadsdelsförvaltningar, liksom stärkt samverkan och samsyn. En plan med tydlighet på vad ska göras, varför, vad som ska uppnås, när och hur är grunden för utvecklingsarbete. Att arbeta med olika frågor inom ramen för en HP kommunicerar såväl internt som externt att frågorna är prioriterade.

Stadsdelsförvaltningarna liksom fackliga representanter ger en samstämmig bild av att arbetet enligt HP har lett till positiva

⁹ I den här typen av uppföljningar görs med fördel före/efter intervjuer för att se om det har skett någon förändring efter t.ex. ett arbete för ökad tillgänglighet (brukardelaktighet).

¹⁰ Se 4.2.1 Kompetensutveckling

förändringar, samtidigt som fortsättning av arbetet efterfrågas. Ett ständigt föränderligt samhälle kräver kontinuerlig utveckling av verksamheterna. Till exempel ser vi att den digitala utvecklingen kräver förändringar av arbetets organisation liksom övergång till kontorslandskap eller flexibla arbetsplatser, alla faktorer som påverkar arbetssituationen. Att arbeta med de olika frågorna inom HP pågår har ett starkt signalvärde för staden som arbetsgivare. Arbetet kan ses som ett komplement till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Stadens resa i att förbättra och utveckla arbetssituationen för medarbetare inom socialtjänsten och äldreomsorgen fortsätter – med eller utan HP.