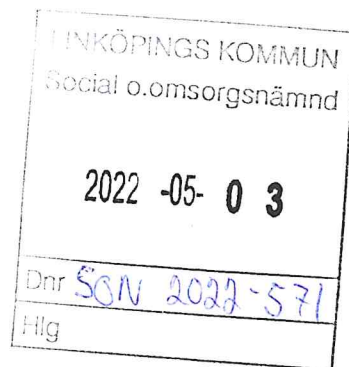


Social och omsorgsnämnden
2022-02-16

Nämndinitiativ SON



Socialsekreterare

Socialsekreterare är lika viktiga som fler poliser i arbetet för ett tryggt Linköping. Dock lyfts de inte fram i debatten på samma sätt. Det vill vi ändra på! Vi har sett en negativ utveckling med fler och fler från yrkesgruppen som avslutar sina anställningar i Linköpings kommun. Det får konsekvensen att kommunen får allt svårare att möta medborgarnas behov. Det får allvarliga konsekvenser i långa väntetider för medborgare och ett ännu mer slitsamt arbete för dem som är kvar i organisationen.

Förvaltningens medarbetare är kommunens viktigaste resurs för att bryta segregationen och skapa ett tryggt Linköping. Linköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare, med meningsfulla arbetsuppgifter i en stimulerande miljö.

Många socialsekreterare trivs med sina arbetsuppgifter, men slutar på grund av långvarig ohälsosam arbetsbelastning. Därför måste vi hitta vägar till en rimligare arbetsbörda och fler kollegor. Antalet socialsekreterare behöver öka och behovet av dyr inhyrd arbetskraft ska minska. Att arbeta på Social- och omsorgsförvaltningen ska vara attraktivt och meningsskapande. Det blir det när medarbetare får mer inflytande över sin arbetssituation och en rimlig arbetsbelastning. Socialsekreterare vittnar om att de vill ha mer tid för klienter, smidigare lösningar på dokumentation och handledning som stöd i tuffa ärenden.

En förvaltning som årligen redovisar stora underskott ger sämre förutsättningar för kontinuitet på arbetsplatsen och riskerar att skapa en känsla av otrygghet hos medarbetare. Förvaltningen måste få de resurser som uppdraget kräver. Den känsla som skapas med oron att nya besparingskrav lurar runt hörnet motverkar den långsiktighet som är nödvändig.

1. Förvaltningen ska återrapportera till nämnden hur arbetet med omorganisationen går. Var annan månad bör HR-chef, eller motsvarande funktion, rapportera (statistik) för personalomsättning, sjukfrånvaro och övrigt relevant innehåll, t ex resultat arbetsmiljöenkäter och medarbetarundersökningar. Förvaltningen

ska också redovisa för vilka åtgärder som vidtagits, som är planerade och vad som blivit resultatet av genomförda satsningar.

2. Utredningsuppdrag; Vad skulle det innebära om förvaltningen jobbar med ett max antal ärenden för socialsekreterare för att uppnå en mer rimlig arbetsbelastning för socialsekreterare? Utredningen skulle kunna titta på goda exempel och föreslå en siffra som ska vara vägledande givet olika omständigheter. Utredningen ska också titta på vad en siffra på max antal ärenden kan få för konsekvenser på samhälls nivå och för förvaltningens ekonomi?
3. Utredningsuppdrag: Extern revision om förvaltningen är dimensionerad för uppdraget? Med tanke på stora underskott under hela mandatperioden är det rimligt att anta att förvaltningen är strukturellt underfinansierad. Samma problematik lider arbetsmarknadsnämnden av. Kan vi föreslå en utredning av extern part?
4. Kompetenssatsning för att öka kunskapen om personer med annan kulturell bakgrund