



Social- och omsorgsförvaltningen
Susanna Lundstedt

2022-05-18

Dnr SON 2022-571

Social- och omsorgsnämnden

Svar på Nämndinitiativ, Socialsekreterare (S)

Förslag till social- och omsorgsnämndens beslut

1. Nämndinitiativets förslag om åtgärder för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare beaktas i förvaltningens pågående arbete med åtgärder för minskad personalomsättning.

Ärende

Förvaltningen föreslår att nämnden ställer sig positiv till nämndinitiativet gällande åtgärder för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare på förvaltningen. Nedan kommenteras och besvaras frågeställningar som tas upp i nämndinitiativet.

- 1. Förvaltningen ska återrapportera till nämnden hur arbetet med omorganisationen går. Varannan månad bör HR-chef eller motsvarande funktion rapportera statistik för personalomsättning, sjukfrånvaro och övrigt relevant innehåll.*

Kontinuerlig information till nämnden föreslås i anslutning till tertial uppföljningarna som är tre gånger per år, istället för en gång varannan månad som nämndinitiativet föreslår. Det blir ett led i att integrera arbetsmiljö med verksamhetsstyrning.

- 2. Utredningsuppdrag gällande arbetsbelastning och ett max antal ärenden per socialsekreterare.*

En metod som används för att mäta socialsekreterarnas arbetsbelastning är arbetstyngdsmätning som fortsatt kommer användas och utvecklas inom förvaltningen. Att arbeta med ett max antal ärenden per handläggare fungerar inte som ett bra mått på arbetsbelastning. Ärenden har olika karaktär och svårighetsgrad som man måste ta hänsyn till. Inom barn och unga använder man sig av arbetstyngdsmätning som är en metod som framtagits nationellt. I denna modell tas bland annat hänsyn till tyngden på ärendet, erfarenhet i yrket, om man jobbar deltid eller har andra uppdrag. Förvaltningen arbetar med flera åtgärder för att komma till rätta med hög arbetsbelastning, ett exempel på detta är att överanställa personal.

3. Utredningsuppdrag gällande extern revision

Förvaltningen arbetar med en rad åtgärder för att komma till rätta med den höga personalomsättningen. I händelse av att vidtagna och planerade åtgärder inte skulle ge avsedd effekt kan en extern granskning av förvaltningens förutsättningar komma att bli aktuellt.

4. Kompetenssatsning för att öka kunskapen om personer med annan kulturell bakgrund

Vad det gäller specifik kompetenssatsning inom området ”annan kulturell bakgrund” kan det komma att vara aktuellt om det efterfrågas för enskilda medarbetare eller grupper som komplement till den kompetensutveckling som förvaltningen kontinuerligt genomför.

Beslutsunderlag:

Svar på Nämndinitiativ, Tjänsteskrivelse till nämnd, 2022-06-10

Bakgrund

Under 2021 skedde en ökning av externa avgångar när det gäller socialsekreterare, biståndsbedömare och LSS-handläggare. Den totala personalomsättningen inom förvaltningen ökade under 2021 och slutade på 13,9 %. Detta är en ökning motsvarande 5% jämfört med 2020.

Personalomsättningen i år fortsätter att ligga på samma nivå som 2021.

I avgångsenkäterna framkommer det att det finns olika anledningar till att man slutar. Av kommentarerna går det att utläsa att högre lön, bättre arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning skulle kunnat bidra till att man stannat kvar. De flesta kan tänka sig att börja arbeta hos oss igen om lön och arbetsbelastning är rimlig. Merparten anser att den personliga utvecklingen varit bra.

Med anledning av den höga personalomsättningen beslutades under hösten 2021 att ett antal utredningar skulle genomföras som underlag för beslut om åtgärder. Ett partsgemensamt arbete etablerades under slutet av 2021 och beslut fattades att de områden som skulle utredas vidare var introduktion och förmåner, undersökning om andra kompetenser skulle kunna rekryteras och hur detta påverkar organiseringen av arbetsuppgifter (använd kompetens rätt, AKR), arbetstidsförkortning och reflektionstid samt lön. Samtliga områden skulle belysa forskning, tidigare erfarenheter och läget i omvärlden. För respektive område skulle förutsättningar för genomförande, förväntade effekter och ekonomiska konsekvenser beskrivas. De områden som utretts har initierats från medarbetare, chefer och fackförbund. De åtgärder som föreslås i nämndinitiativet möts av de åtgärder förvaltningen påbörjat samt planerar att påbörja inom ramen för arbetet med att minska personalomsättningen på förvaltningen. Kontinuerlig information till nämnden föreslås i anslutning till tertial uppföljningarna, istället för en gång varannan månad som nämndinitiativet föreslår. Det blir ett led i att integrera arbetsmiljö med verksamhetsstyrning.

Arbetsbelastningen anger medarbetare på förvaltningen som skäl för att avsluta sin anställning. Förvaltningen arbetar med flera åtgärder för att komma till rätta med detta, ett exempel är överanställningar. Att arbeta med ett max antal ärenden per handläggare fungerar inte som ett bra mått på arbetsbelastning. Ärenden har olika karaktär och svårighetsgrad som man måste ta hänsyn till. Inom barn och unga använder man sig av arbetstyngdsmätning som är en metod som framtagits nationellt. I denna modell tas bland annat hänsyn till tyngden på ärendet, erfarenhet i yrket, om man jobbar deltid eller har andra uppdrag. Denna metod kommer fortsatt användas och utvecklas inom förvaltningen. Ett led i att arbeta med de frågor som rör personalomsättning är att omvärldsbevaka och jämföra förvaltningens förutsättningar med närliggande kommuner. Förvaltningen tar även del av aktuell forskning och använder dessa kunskaper i utformningen av åtgärder. Förvaltningen har sedan hösten 2021 genomfört olika kartläggningar över orsakerna till personalomsättningen.

Den kartläggning av orsaker som påbörjades under hösten 2021 skedde genom dialoger i arbetsmiljögrupper, lokal skyddskommitté, på MBL, chefsforum och ledningsgrupp. Med stöd av arbetsmiljöspecialist från HR centralt genomfördes systematiska dialoger för att få medarbetarnas bild av brister och möjliga åtgärder. Arbetet har fortsatt under våren utifrån identifierade områden med möjliga åtgärder. Dessa områden har utretts av HR-funktionen på förvaltningen. Förvaltningen har förstärkt HR för att kunna genomföra utredningarna. Vårens arbete har genomförts partsgemensamt med kontinuerliga avstämningar, dialog och workshop tillsammans med fackliga representanter. Det har även kontinuerligt gjorts åtgärder för att bryta trenden exempel på det är att anställa andra kompetenser, "överanställa" i de rekryteringar där det är möjligt och med olika åtgärder arbetat med arbetsmiljön på enhetsnivå.

I dagsläget görs inte bedömningen att en extern granskning skulle vara till nytta i syfte att ytterligare kartlägga då fokus bedöms ligga på att vidta åtgärder utifrån redan genomförda kartläggningar. Utifrån genomförda utredningar i syfte att hantera personalomsättningen beslutar förvaltningen om följande åtgärder:

- Genomför lönesatsning för de yrkesgrupper som arbetar inom myndighetsutövning på förvaltningen samt ta fram en långsiktig lönestrategi för samtliga yrkesgrupper inom förvaltningen.
- Delvis utökad bemanning genom att anställa processjurister som stöttar myndighetsutövningen.
- Kartläggning av arbetsuppgifter för att identifiera nya kompetenser och digitaliserings åtgärder för att på kort sikt kunna skapa utrymme för socialsekreterare, LSS-handläggare och biståndsbedömare. I nästa steg ska dagens processer för myndighetsutövning granskas och sättas i relation till framtida arbetssätt till exempel inom ramen för Nära vård/Nära socialtjänst och ny socialtjänstlag. Detta för att göra mer genomgripande och innovativa förändringar som kan skapa utrymme att genomföra arbetet med de resurser som finns tillgängliga.
- Vi har under lång tid försökt att rekrytera har svårt att fylla våra vakanta tjänster. Detta är en signal på att vi behöver hitta alternativa arbetssätt och andra kompetenser.
- Utredningen som belyser arbetstidsförkortning visar att arbetstidsförkortning såsom till exempel kortare arbetsdagar inte har stöd i forskningen. Det framkommer att möjlighet till regelbunden återhämtning under arbetsdagen är en förutsättning för ett sunt arbetsliv. Förvaltningen ska därmed arbeta med strukturerad möjlighet till återhämtning.

- Arbetsmiljön är den avgörande faktorn för att minska personalomsättningen. En viktig förutsättning för en långsiktigt god arbetsmiljö är regelbunden och systematisk uppföljning. Arbetsmiljöarbetet är ingen egen process utan en god arbetsmiljö avgörs i det dagliga arbetet. Genom att tydligare integrera arbetsmiljö med verksamhetsstyrningen ska förvaltningen bli bättre på att förutse och åtgärda ev brister i arbetsmiljön. Exempel är att integrera dessa frågor i ekonomiuppföljning och verksamhetsplanering.

De inledande åtgärderna kommer att vara en lönesatsning samt kartläggning för att identifiera alternativa kompetenser.

Introduktion och kompetensutveckling är viktiga faktorer för att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen har väl utarbetade strukturer för båda dessa områden såsom mentorskap och kompetenstrappa. Den stora personalomsättningen har påverkat förmågan både vad det gäller väl genomförda introduktioner med mentor samt möjligheten till kompetensutveckling. Förvaltningen kommer att prioritera att skapa förutsättningar för att tillämpa de arbetssätt som finns framtagna och som tidigare visat god effekt. Vad det gäller specifik kompetenssatsning inom området ”annan kulturell bakgrund” kan det komma att vara aktuellt om det efterfrågas för enskilda medarbetare eller grupper.

Ekonomiska konsekvenser

Vidtagna åtgärder finansieras av nämndens avsatta medel för åtgärder för förbättrade arbetsvillkor. Fortsatta satsningar hanteras i framtida budgetarbete.

Jämställdhet

I arbetet med åtgärder för att minska personalomsättningen på förvaltningen ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Information enligt MBL 19§ ges inför att ärendet kommer upp på nämnd.

Social- och omsorgsförvaltningen

Linda Ljungqvist

Beslutet skickas till:
Klicka här för att ange text.