

2016-10-10

TJÄNSTESKRIVELSE
SOCN 2016/359

Socialnämnden

Personalsituationen inom individ och Familj (IFO)

Politikerinitiativ 2016-06-14 av Lisskulla Zayane (MP).

Förslag till beslut

1. Socialnämnden noterar att det redan pågår ett arbete som uppfyller intentionerna bakom förslagen i politikerinitiativet. Politikerinitiativet är med detta färdigbehandlad.

Sammanfattning

Miljöpartiet inkom den 14 juni 2016 med ett politikerinitiativ till socialnämnden. Politikerinitiativet togs upp på socialnämndens sammanträde den 14 juni 2016. Miljöpartiet yrkade att de vill se en översyn av personalsituationen inom Individ och familjeomsorgen.

Socialnämnden uppdrog åt social- och äldredirektören att bereda initiativet. I rapporten framkommer att flera initiativ och processer är igång för att förbättra personalsituationen inom individ och familjeomsorgen och social- och äldredirektören föreslår därför att ingen ytterligare översyn ska genomföras.

Förslagen i politikerinitiativet

Miljöpartiet har lämnat in ett politikerinitiativ den 14 juni 2016 där de yrkar:

- Att en översyn av den fysiska och psykiska arbetsmiljön för socialsekreterare genomförs med avseende på socialsekreterarnas arbetsuppgifter och deras möjlighet att genomföra dessa på ett tillfredsställande sätt för både personal och klienter.
- Att man tillför resurser med syfte att avlasta socialsekreterare med stöd i form av administratörer/assistenter som kan ta över en del av det administrativa arbetet.
- Att man gör en löneöversyn för de erfarna socialsekreterare som finns i kommunen och ger en lönekomensation för att överbrygga eventuella löneskillnader där nya socialsekreterare får högre lön än erfarna socialsekreterare som arbetat länge i Nacka kommun, detta för att behålla viktig kompetens och erfarenhet i kommunen.

Enhetens utredning och bedömning

Social- och äldredirektören fick i uppdrag av nämndens ordförande att bereda initiativet och ärendet har beretts av Stefan Heinebäck och Lina Blombergsson.

Flera olika initiativ har tagits under 2015 och 2016 för att förbättra personalsituationen inom individ och familjeomsorgen, både inom arbetsmiljöområdet, genom utökad administrativt stöd och genom en kompetens- och lönestrategi.

Arbetsmiljö

Inom individ och familj genomförs ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån den psykiska och den fysiska arbetsmiljön i enlighet med gällande lagstiftning och i nära samarbete med de fackliga organisationerna och skyddsombud. Utifrån de förutsättningar som finns i Stadshusets lokaler arbetar vi för att skapa bästa möjliga arbetsmiljö. För att skapa bättre förutsättningar har ledningen inom den sociala processen beslutat att utöka antalet arbetsplatser och telefonhytter på plan 0. Detta arbete påbörjades innan sommaren och beräknas vara klart i november.

Vad gäller våra besöksrum kommer vi ånyo att se över utnyttjande graden av de bokningsbara rummen. Det har kommit signaler nyligen om att det är svårt att boka rum under vissa tider på dagen. Samtidigt visar det sig att rummen ofta står tomma. Stefan Heinebäck fick på senaste SAMK i uppdrag att se över beläggningen av rummen och ska återrapportera detta på nästkommande SAMK i oktober. Därefter får vi se över vilka åtgärder som ska vidtas.

Alla medarbetare inom individ och familj har under september genomgått utbildning i hot och våld för att förebygga att detta ska inträffa i arbetet. Likaså har ett arbete påbörjats att se över larmen i besökskorridoren för att säkerställa att vi har en trygg arbetsmiljö.

Administrativt stöd

Under sommaren tillsatte regeringen extra stimulansmedel under 2016-2019 som stöd till den sociala barn- och ungdomsvården. Individ och familj kommer använda resurserna till att anställa två administrativa sekreterare som kommer att få i uppgift att avlasta socialsekreterarna som arbetar med barnavårdsutredningar. Hur uppdraget ska utformas kommer att ske i nära dialog och samarbete med berörda socialsekreterare.

En genomlysning som gjordes av den nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården visade att socialsekreterare lägger ned mycket tid på administration i relation till hur mycket tid de lägger på att träffa barn och vårdnadshavare.

Att satsa på att avlasta socialsekreterarna med administrativt stöd förväntas leda till att socialsekreterarna får bättre förutsättningar att utföra sitt uppdrag som socialarbetare.



Lönebilden

Det är en utmaning för individ och familj att behålla erfarna medarbetare och ledningen arbetar aktivt för att säkerställa personal- och kompetensförsörjningen på längre sikt genom att ständigt utveckla verksamheten, ge medarbetarna goda förutsättningar att utöva sitt yrke och genom att vara en attraktiv arbetsgivare.

Under 2016 har vi utvecklat rekryteringsprocessen, förbättrat introduktionen av nyanställda och infört utökad administrativt stöd. Det finns ett program för att ta emot praktikanter och trainee som är ett sätt att förbereda kommande socialsekreterare. En större utbildningsinsats planeras under 2017 som ett led i att attrahera och kompetensutveckla medarbetare och stärka socialsekreterarna i sin yrkesroll.

Nya tjänster har införts under 2016 där erfarna socialsekreterare har anställts som gruppleddare, en roll som handlar om att stötta sina kollegor i ärenden genom ärendehandledning och coachning. Fler karriärsteg och möjligheter diskuteras löpande inom ledningen för Individ och familjeomsorgen. Detta ger en möjlighet att erbjuda högre löner till erfarna socialsekreterare.

Nacka kommun är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder medarbetarna olika förmåner såsom friskvård, flexitid, gym, tjänstecykel och subventionerat SL-kort.

Trots detta har flera erfarna socialsekreterare under 2015-2016 valt att sluta sin anställning i Nacka kommun och gått till andra kommuner där de erbjudits högre löner med flera tusen kronor. Inom ramen för årets löneöversyn satsade arbetsgivaren på socialsekreterare med lång erfarenhet och goda prestationer. Det är trots detta en utmaning att kunna erbjuda högre löner utifrån den konkurrenssituation som råder. Lön är en viktig faktor som erfarna socialsekreterare anfört som skäl då de slutat sitt arbete i kommunen.

Nacka kommun har inte förutsättningar att till fullo möta de lönekrav som medarbetare har utifrån marknaden i Stockholmsområdet och den lönekomensation som nämnden erhållit i mål och budget de senaste åren. Istället för att överbjuda andra kommuner försöker vi att hitta andra sätt att attrahera medarbetare att vilja stanna kvar i kommunen. Sätt som vi beskrivit ovan såsom en god arbetsmiljö, möjlighet till kompetensutveckling, karriärmöjligheter, administrativ avlastning och förutsättningar att utföra sitt arbete att och kunna göra skillnad för dem vi finns till för.

Förslagets ekonomiska konsekvenser

Det finns inga ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för barn

Det föreslagna beslutet får inga direkta konsekvenser för barn.



Bilagor

1. Politikerinitiativ

Anders Fredriksson
Social- och äldredirektör

Stefan Heinebäck
Enhetschef Individ och Familj