

Kommunfullmäktige

Svar på interpellationer om personalsituationen inom socialtjänsten

Vi har fått två interpellationer om personalsituationen inom socialtjänsten. Mikael Carlsson (NL) frågar följande:

- Hur ser bemanningen ut nu inom socialtjänstens verksamhet vad gäller vakanta tjänster för socionomer?
- Hur beräknas den att se ut inom ett års tid?
- Vad görs för att förbättra rekryteringsläget och för att befintlig personal ska orka stanna kvar?
- Vad görs för att kvalitetssäkra dagens verksamhet inom socialtjänsten?
- Hur drabbar personalläget det viktiga förebyggande sociala arbetet bland t ex unga vuxna?

Andreas Falk m fl (S) frågar följande:

- Vilka akuta åtgärder kommer att vidtas för att bryta den negativa trenden med socialsekreterare som slutar inom Socialtjänsten?
- Hur ser det långsiktiga planeringen ut för att klara personal- och kompetensförsörjningen inom socialtjänsten i Nacka kommun?
- Kan rättssäkerheten garanteras med nuvarande personalsituation?

Vårt svar är följande:

Vi delar oron över personalsituationen inom socialtjänsten, i synnerhet inom den verksamhet som riktar sig till barn och unga. Detta är ett nationellt problem som tilltagit i omfattning de senaste åren. Alliansregeringen tillsatte en nationell samordnare för att komma med förslag på hur den sociala barn- och ungdomsvården ska kunna utvecklas och stabiliseras, ett arbete som tagits vidare av nuvarande regering. Nacka har deltagit i det arbetet.

Först vill vi teckna en bakgrund till nuvarande situation: Nacka har varit ganska förskonad från den personalomsättning som drabbat större delen av socialtjänsterna i landet, men när Nacka tog emot många ensamkommande ungdomar 2015 blev situationen pressad även här och är så fortfarande. Under 2016 genomfördes även en stor omorganisation inom den



sociala processen i Nacka, med syfte att stödja moderna arbetssätt och öka rättssäkerheten, likvärdigheten och kvaliteten. Digitalisering och gemensamma arbetssätt är led i att kvalitetssäkra verksamheten, som medborgare ska man känna sig trygg i att man får samma korrekta behandling och likalydande beslut oavsett vilken socialsekreterare eller handläggare man möter. Detta skedde samtidigt som flera chefer fick attraktiva arbeten i andra kommuner, bl a blev en socialchef i Nyköping. Chefsbyte och omorganisation innebär alltid ett visst mått av osäkerhet om vad som kommer. Det har sannolikt gjort att en del av Nackas medarbetare varit extra mottagliga för erbjudanden från andra kommuner. Det blir lätt en negativ spiral när flera erfarna medarbetare slutar samtidigt. Nya medarbetare kan inte hjälpa andra nya, varvid belastningen på de kvarvarande blir ännu större.

Vi ser däremot ingen orsak till personalomsättningen i att Nacka är en dålig arbetsgivare. Medarbetarundersökningen från hösten 2016 gav inte signaler om orimlig arbetsbelastning eller dålig arbetsmiljö. Tvärtom gav medarbetarna uttryck för gott ledarskap och stor trivsel på jobbet, även om man också kunde se sämre resultat i några andra avseenden.

Under 2016 slutade 29 medarbetare (15 socialsekreterare, 5 handläggare på äldreheten, 4 handläggare på enheten för funktionsnedsättning, 2 gruppchefer, 1 enhetschef och 1 assistent). I sammanhanget kan noteras att det totalt finns ca 200 tjänster, varav 126 som handläggare och socialsekreterare, inom de sociala enheterna. I dagsläget (månadsskiftet mars/april 2017) är antalet vakanser störst på barn- och familjeenheten, där 14 av 66 tjänster vakanta. Bemanningen klaras med inhyrd personal, en lösning som vare sig är kostnadseffektiv eller långsiktigt stabil.

Kommunen arbetar nu på flera sätt för att både behålla kompetenta medarbetare och samtidigt attrahera och rekrytera nya. I samband med omorganisationen så infördes också nya arbetssätt med gruppchefer för ett närmare ledarskap samt administrativ avlastning för socialsekreterarna. Man har infört nya karriärvägar för att behålla och se till att skickliga medarbetare kan få utvecklas. Introduktionen av nya anställda har förbättras så att de ges förutsättningar att växa in i yrket. Lönestrukturen ses också över. Det enskilda engagemang som medarbetarna visar ska återspeglas i lön och kompetensutveckling.

Kommunen har gjort en prognos av personalbehovet i kommunen 2017-2030, vilken anmäldes till kommunstyrelsen 2017-04-03. Där framgår hur stort behovet bedöms vara i olika personalgrupper. Personalenheten arbetar strategiskt med att utveckla ett arbetsgivarskap som upplevs som attraktivt. Parallellt med detta arbetar respektive verksamhet med behoven inom sitt område och vad som behöver göras för att säkra kompetens och bemanning.

Mats Gerdau
Kommunstyrelsens ordförande

Helene Skantze
Socialnämndens ordförande