

Kommunstyrelsen

Motion – Åtgärder för socialtjänstens personal

Motion den 18 november 2019 av Christina Ståldal, Shahin Malak m.fl. (NL)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen att fatta följande beslut.

Kommunfullmäktige avslår motionen. De åtgärder som redan pågår inom barn- och familjeenheten bedöms som adekvata och tillräckliga för att förbättra personalläget och därmed säkerställa en god kvalitet av de tjänster som ges till barn och familjer som söker stöd hos socialtjänsten.

Sammanfattning av ärendet

Motionen föreslår åtgärder för att förbättra personalläget inom socialnämndens verksamhet. Kommunfullmäktige har i mål och budget 2020-2022 fattat beslut om att tillföra socialnämnden 12,9 miljoner kronor till barn- och ungdomsvård. Flera av de föreslagna aktiviteterna i motionen pågår idag inom ramen för den satsning som kommunfullmäktige gjort. Ett av förslagen i motionen är att erbjuda personal som har tjänstgjort i kommunen i tre år och mer en nedgång i arbetstid till 80 procent utan löneavdrag. Nacka kommun tillämpar de centralt och lokalt förhandlade kollektivavtal som gäller för till exempel arbetstider. Även lika lön för lika arbete är en viktig princip i Nacka kommun. Att erbjuda en av kommunens personalkategorier ett lägre heltidsmått med bibehållen lön skulle vara kostnadsdrivande och inte ge maximalt värde för skattepengarna. Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

Beredningen av ärendet

Motionen har beretts av socialnämnden som beslutade enligt förslag. Därefter har en revidering skett i tjänsteskrivelsen under rubriken Löneutveckling och förkortad arbetstid. I den reviderade tjänsteskrivelsen har även genomgående begreppet myndighet- och huvudmannaskap ersatts med barn- och ungdomsvård.

Förslagen i motionen

Initiativtagarna till motionen föreslår att kommunfullmäktige ska besluta om följande åtgärder:

- Snarast sätta till alla resurser för att förbättra läget inom socialnämndens verksamhet.



- Utarbeta en långsiktig plan för att på sikt minska mängden tillfälliga konsulter och anställa egen fast anställd personal och öka ansträngningarna att hitta personal med längre yrkeserfarenhet.
- Se till att fast anställd personal får en bättre löneutveckling som bidrar till att stanna kvar i kommunen och kan konkurrera med nyanställd personal lönemässigt.
- Mäta trivselnivån på ett seriöst sätt för att se att åtgärder som sätts in ger önskat resultat.
- Erbjud personal som har tjänstgjort i kommunen i tre år och mer en nedgång i arbetstid till 80 % utan löneavdrag.

Utredning och bedömning

Inom barn- och familjeenheten pågår flertalet åtgärder för att säkerställa ett stabilt personalläge på kort och på lång sikt. Flera av åtgärderna ingår i *åtgärdsplan för barn och ungdomsvård 0-20 år och myndighet och huvudmannaskap barn och familjeenheten* som beslutades av socialnämnden i samband med internbudget (dnr SOCN 2019/337) den 17 december 2019. De förslag som motionärerna lyfter bedöms i stor utsträckning ske idag.

Personalläget på omsorgsenheten bedöms som stabilt och medarbetarundersökningen visar på goda resultat varför fokus i denna utredning är personalläget inom barn- och familjeenheten.

Personalomsättning och rekrytering

Under 2019 var personalomsättningen inom enheten 30 procent och under år 2018 låg personalomsättningen på 25 procent. Detta är en utmaning för Nacka kommun men även för andra kommuner i landet. Statistik från statistiska centralbyrån, SCB, visar att personalomsättningen i Stockholms län var 34 procent under 2016/2017. För landet i genomsnitt var personalomsättningen 30 procent samma år. För att hantera den personalomsättning som skett under 2019 har resurser omfördelats inom enheten för att prioritera barn och familjers behov där de är som störst.

Kommunfullmäktige beslutade i samband med mål och budget 2020-2022 att tillföra socialnämnden 12,9 miljoner kronor till barn- och ungdomsvård, det vill säga till personal och personalrelaterade kostnader. Ett gediget arbete görs för att rekrytera personal med tillräckligt lång erfarenhet av utredningsarbete. Med hänsyn till befintlig personalgrupp och att de barn och familjer som har kontakt med socialtjänsten ska garanteras tjänster av hög kvalitet så anställs inte personal med kortare erfarenhet i dagsläget. Detta förhållningssätt innebär ett större behov av inhyrda socialsekreterare. I situationer då det är svårare att rekrytera personal är den enda möjligheten att anställa socialsekreterare tillsvidare, något som görs även om det innebär en överanställning på enheten.

Fyra seniora socialsekreterare med längre arbetslivserfarenhet har anställts. De påbörjar sina tjänster i mars 2020. Dessa socialsekreterares främsta uppgift är att stödja oerfarna medarbetare i utredningsarbetet för att de ska kunna utvecklas i sin yrkesroll på ett tryggt och effektivt sätt. Inhyrda konsulter uppdrag kommer succesivt att avslutas i takt med att de seniora socialsekreterarnas arbetssätt implementerats och de nyanställda medarbetarnas kunskap och erfarenhet ökat.



Utveckling av arbetssätt för att höja kvaliteten för medarbetare och kunder

Arbete pågår med att utveckla introduktionsprocessen för nyanställda medarbetare för att de ska komma in i arbetet på ett så effektivt och tryggt sätt som möjligt. Introduktion ska ske både till Nacka kommun och till yrkesrollen som socialsekreterare. Workshops har genomförts tillsammans med medarbetare som anställts under 2019, socialsekreterare som varit utsedda att stötta nya medarbetare och gruppleddare för att ta vara på medarbetares erfarenheter av introduktion och vad som behöver förbättras.

Genom att avsätta resurser till att kartlägga och granska kvaliteten i olika processer på enheten blir det tydligt vilka arbetssätt som kan behöva förtydligas eller öka kompetensen kring. Kartläggningar ger chefer ett underlag till att prioritera, strukturera och samordna arbetssätt för ett mer effektivt stöd både till socialsekreterare och de barn och familjer de möter.

En struktur har skapats med regelbundna möten mellan chefer, gruppleddare och kvalitetsutvecklare. Fokus är strategiskt arbete med kvalitetsfrågor inom enheten. Detta bidrar till att skapa en högre grad av samsyn i ledningsgruppen vilket leder till ökad tydlighet och struktur för medarbetarna.

Mäta trivselnivån bland personal

Utifrån medarbetarundersökningens resultat 2019 har en handlingsplan med aktiviteter tagits fram för enhetens personal. För att följa upp om aktiviteterna lett till positiva förändringar så kommer mätningar göras under våren 2020.

Mätningarna avser två frågor från medarbetarundersökningen:

- Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats
- Nacka kommun är en arbetsgivare som har ett gott rykte

Mätningen genomförs av Sondera som även genomför medarbetarundersökningen. Resultatet blir mätbart och jämförbart med medarbetarundersökningen.

Utöver dessa mätningar har medarbetare möjlighet att kontinuerligt lyfta arbetsmiljöfrågor vid arbetsplatsträffar, APT, och enskilda avstämningar med sin chef.

Löneutveckling och förkortad arbetstid

Motionärerna lyfter att fast anställd personal ska få en bättre löneutveckling som bidrar till att de stannar kvar i kommunen och kan konkurrera med nyanställd personal lönemässigt.

Lönesättningen i Nacka kommun utgår ifrån medarbetarpolicyn som även beskriver utgångspunkterna för kompetensförsörjning. Av policyn framgår att stärka kommunens möjlighet att ständigt utvecklas som en attraktiv arbetsgivare i framkant och behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare. I varje chefs uppdrag ingår att agera proaktivt och strategiskt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare för att säkra kompetensförsörjning på kort och lång sikt.



Löneöversyn sker årligen utifrån centralt tecknade kollektivavtal och kommunens medarbetarpolicy.

Lönesättningen är individuell och differentierad. Statistik visar att löneläget för socialsekreterare har blivit högre och att nyanställda generellt inte har ett högre löneläge än nuvarande anställda. Vidare visar även statistik att socialsekreterare i Nacka kommun har ett konkurrenskraftigt löneläge i jämförelse med andra kommuner, se tabell.

	Antal	10:e perc	Medianen	90:e perc
Socialt och kurativt arbete				
2019 Socialsekreterare ¹	45	34000	37800	42400
2018	66	33450	37100	41500
2017	115	31750	35275	39250
Jfr Stockholm 2019 ²	725	32851	36 500	42000
Jfr Stockholm 2018 ³	778	31650	35450	40200

Ytterligare ett förslag i motionen är att införa förkortad arbetstid till 80 procent med bibehållen lön för de medarbetare som arbetat i tre år eller längre.

Nacka kommuns fokus är att vara en attraktiv arbetsgivare med konkurrenskraftiga anställningsvillkor för alla anställda. Erfarenhet från andra kommuner är att försök med arbetstidsförkortning för vissa personalkategorier har skapat missnöje hos andra yrkesgrupper. Ett erbjudande om arbetstidsförkortning med bibehållen lön för en av kommunens personalkategorier skulle även vara svårt att motivera mot bakgrund av att Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal har tecknat avtal om att arbeta för att fler ska arbeta heltid för att säkerställa kompetensförsörjningen och bättre livslöner inom Kommunals avtalsområde.

Nacka kommun tillämpar de centralt och lokalt förhandlade kollektivavtal som gäller för till exempel arbetstider. Även lika lön för lika arbete är en viktig princip i Nacka kommun. Att erbjuda en av kommunens personalkategorier ett lägre heltidsmått med bibehållen lön skulle vara kostnadsdrivande och inte ge maximalt värde för skattepengarna.

Nacka kommun erbjuder idag möjlighet till flextid som gör att det är lättare för medarbetare att kombinera fritid och arbetsliv. Det finns även möjlighet till semesterväxling som gör att medarbetare kan växla in innevarande års semesterdagstillägg mot extra ledighet.

Kollektivavtalen ger möjlighet att i den årliga löneöversynen träffa överenskommelse om annan åtgärd än lön, såsom avkortad arbetstid. En sådan åtgärd ska i sådant fall beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analyser av löner och andra anställningsvillkor.

¹ barn och unga. myndighetsutövning

² Stockholmskommuner

³ Stockholmskommuner



Ekonomiska konsekvenser

Förslaget till beslut om att avslå förslagen i motionen får inga ekonomiska konsekvenser. Kommunfullmäktige beslutade om att satsa på en höjd kvalitet inom den sociala barn och ungdomsvården i mål och budget 2020-2022 och tillförde 12,9 miljoner kronor till barn- och ungdomsvård. Flera åtgärder som föreslås i motionen pågår redan inom ramen för den åtgärdsplan socialnämnden beslutade om i internbudgeten för 2020 i december 2019 och som finansieras genom satsningen. Åtgärderna bedöms bidra till att personalomsättningen inom barn och familjeenheten på sikt minskar.

Konsekvenser för barn

Det är viktigt att barn och unga som kommer i kontakt med barn- och familjeenheten får ett professionellt bemötande och den hjälp och stöd de behöver. Ett stabilt personalläge möjliggör kontinuitet i kontakten med barn och familjer. Förslaget påverkar inte barns förutsättningar till en bra service i sin kontakt med socialtjänsten eftersom åtgärder för att förbättra och stabilisera personalläget pågår inom ramen för åtgärdsplan 2020.

Handlingar i ärendet

- Bilaga 1 Protokollsutdrag från socialnämnden den 24 mars 2020, § 27
- Bilaga 2 Tjänsteskrivelse till socialnämnden från barn- och familjeenheten, daterad den 9 mars 2020
- Bilaga 3 Motion - Åtgärder för socialtjänstens personal (NL)

Caroline Andréasson
Enhetschef
Barn- och familjeenheten

Åsa Dyckner
Kvalitetsutvecklare
Barn- och familjeenheten