

**Handläggare**  
Susanne Rydberg-Lif

**Till**  
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd  
2019-08-29

## **Rapport om arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare i Stockholms stad under åren 2015-2018**

### **Förslag till beslut**

Stadsdelsnämnden tar del av rapporten och lägger den till handlingarna.

### **Sammanfattning**

I Stockholms stads budget för 2015 fick kommunstyrelsen, i samråd med socialnämnden, i uppdrag att ta fram en stadsövergripande handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Arbetet utifrån handlingsplanen har lett till en minskad personalrörlighet i staden, för både biståndshandläggare och socialsekreterare, vilket kan ses som en indikation på att arbetssituationen har förbättrats.

Socialförvaltningen konstaterar i rapporten att det är chefer och medarbetare i berörda förvaltningar som, genom sitt arbete och engagemang, har åstadkommit den positiva utveckling som kan ses på flera håll i verksamheterna.

## Bakgrund

I Stockholms stads budget för 2015 fick kommunstyrelsen, i samråd med socialnämnden, i uppdrag att ta fram en stadsövergripande handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Med en förbättrad arbetssituation skulle socialsekreterare och biståndshandläggare ha goda förutsättningar att utföra sitt arbete i enlighet med professionellt kunnande, yrkesetik och lagstiftningens intentioner. Det skulle öka förutsättningen för en socialtjänst och en äldreomsorg av god kvalitet.

Arbetet med att ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetsvillkoren startade i maj 2015. Stockholms stad hade, åren innan arbetet med handlingsplanen aktualiserades, haft problem med en hög personalomsättning inom äldreomsorg och socialtjänst. Läget beskrevs då som allvarligt med en ökad personalomsättning, ett ökat antal konsulter och en orimlig arbetssituation. Det fanns behov av en samordnad strategi för att stoppa den omfattande personalomsättningen samt att minska administrationen och antalet ärenden per biståndshandläggare och socialsekreterare.

## Ärendets beredning

Ärendet har utarbetats inom Avdelningen för individ- och familjeomsorg i samverkan med Avdelningen för äldreomsorg samt Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri.

## Ärendet

I arbetet med att ta fram en handlingsplan gjordes bedömningen att det var ett antal faktorer som behövde stärkas upp för att skapa en förbättrad arbetssituation. Dessa faktorer var:

- brukardelaktighet och återkoppling från brukare
- introduktionsprogram och mentorskap för nyanställda
- arbete med rimlig arbetsbelastning
- lokalt kompetens- och utvecklings forum
- nära och tillgänglig ledning som ger stöd och uppmuntran
- administrativt stöd till socialsekreterare och biståndshandläggare
- administrativt stöd till chefer
- systematisk intern ärendehandledning
- medhandläggarskap
- fortbildning
- trainee mottagande
- studentmottagande
- lämpliga lokaler och fungerande arbetsredskap

Implementeringsarbetet för handlingsplanen tog vid 2016.

Ansvar att leda arbetet med handlingsplanen har legat på stadens centrala styrgrupp med stadens personaldirektör som ordförande. Varje stadsdelsförvaltning har sedan haft en lokal styrgrupp. I den lokala styrgruppen har fackliga representanter deltagit. Det har varit de lokala styrgrupperna som har varit drivande i arbetet med den lokala handlingsplanen. Den lokala handlingsplanen har utgått från faktorerna enligt ovan.

Handlingsplanens fokus har varit biståndshandläggare och socialsekreterare inom myndighetsutövning. En enkät skickades ut till biståndshandläggare och socialsekreterare vid fyra tillfällen under åren 2016-2018. Enkätsvaren visade över tid en förbättrad arbetssituation, med undantag vid en mätning hösten 2018.

Personalrörligheten i staden i stort har minskat för både biståndshandläggare och socialsekreterare sedan 2016, vilket kan ses som en indikation på att arbetssituationen har förbättrats. Behovet av socionomkonsulter har minskat kraftigt under motsvarande period. Socialförvaltningen konstaterar i rapporten att det är chefer och medarbetare i berörda förvaltningar som, genom sitt arbete och engagemang, har åstadkommit den positiva utveckling som kan ses på flera håll i verksamheterna.

Arbetet utifrån handlingsplanen kommer fortsätta även under år 2019.

### ***Förvaltningens arbete under åren 2015-2018***

I förvaltningens lokala styrgrupp, som har varit ledd av stadsdelsdirektören, har avdelningschefer för individ- och familjeomsorg, äldre/funktionsnedsättning och socialpsykiatri, personalchef, enhetschef, enheten för ekonomiskt bistånd, biträdande enhetschefer samt kommunikatör deltagit. Den lokala styrgruppen har haft en facklig referensgrupp där SACO har ingått.

Förvaltningen hade under åren 2013-2018 en högre personalrörlighet för biståndshandläggare än staden i stort, förutom under åren 2014 och 2016 då förvaltningen hade en lägre personalrörlighet än staden i stort.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning**  
Individ- och familjeomsorg

Hässelby torg 20-22  
Box 3424  
16564 Hässelby  
Växel 08-508 040 00  
Fax 08-508 04 099  
hasselby-vallingby@stockholm.se  
stockholm.se

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018

Hässelby- Vällingby	14/48	7/49	15/56	11/56	21/63	16/59
Staden totalt	72/457	89/460	110/ 492	138/ 499	119/ 529	117/ 573

Personlörllighet biståndshandläggare- antal tillsvidareanställda som slutat av totalt antal tillsvidareanställda.

Förvaltningen hade under åren 2013-2016 en högre personlörllighet för socialsekreterare än staden i stort, vilket förbättrades till en lägre rörlighet än staden i stort under åren 2017 och 2018.

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hässelby- Vällingby	25/101	23/95	34/119	57/144	25/149	30/161
Staden totalt	185/ 898	193/ 914	251/ 980	337/ 1075	290/ 1157	244/ 1176

Personlörllighet socialsekreterare- antal tillsvidareanställda som slutat av totalt antal tillsvidareanställda.

Under åren 2013-2018 var andelen biståndshandläggare och socialsekreterare som slutade på egen begäran och gick till extern arbetsgivare högre, än andelen som slutade på egen begäran och gick till en arbetsgivare inom staden. Under år 2018 var andelen biståndshandläggare som valde att arbeta kvar i staden då de avslutade sin anställning i förvaltningen högre, än andelen som valde en extern arbetsgivare.

Förvaltningen har under perioden arbetat med att utveckla en mer strukturerad och enhetlig introduktion som är uppdelad i fem faser med tydliga mål för introduktionen. En genomgång av de fem faserna pågår under tre veckor, men hela introduktionen tar cirka tre månader. Efter tre månader görs en avstämning hur introduktionen har fungerat och om det finns behov av ytterligare stöd. Responsen har varit positiv och medarbetare upplever introduktionen som tydlig och strukturerad. Som ett komplement till introduktionen har välkomstfika för nyanställda medarbetare anordnats. Välkomstfikan som genomförs i en mindre grupp med stadsdelsdirektören och delar av förvaltningsledningen, syftar till att ge nya medarbetare en kunskap om organisationen och hur staden styrs. Verksamheterna har även på arbetsplatsträffar, lyft en gemensam fråga som är kopplad till den lokala handlingsplanen. Syftet har varit att ge medarbetare möjlighet att diskutera och ge värdefulla synpunkter i en fråga som är viktig för det fortsatta arbetet på respektive enhet.

Arbetet med en förbättrad arbetssituation för biståndshandläggare och socialsekreterare fortsätter under 2019.

Denise Melin  
stadsdelsdirektör

Fredrik Skoglund    Kerstin Medin    Eva Frykler  
avdelningschef    avdelningschef    avdelningschef

#### **Bilagor**

1. Tjänsteutlåtande socialförvaltningen
2. Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation 2015-2018, med bilagor

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Denise Melin, stadsdelsdirektör	2019-08-06
Fredrik Skoglund, Ansvarig	2019-08-06