

Handläggare
Christian Ringsten
Telefon: 08-50803383

Till
Järva stadsdelsnämnd

Skrivelse angående personalförsörjning inom socialtjänsten efter sammanläggningen

Förvaltningens förslag till beslut

Järva stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

I en skrivelse till nämnden daterad den 24 januari 2024 ställer Ole-Jörgen Persson (M), Carolina Rosén (L) och Patrick Amofah (C) frågor om personalomsättningen efter sammanläggningen, möjlighet att rekrytera, introduktion för nyanställda samt förvaltningens långsiktiga personalförsörjningsplan. I tjänsteutlåtandet besvarar förvaltningen de frågor som ställts.

Personalomsättningen inom socialtjänsten för Järva stadsdelsförvaltning uppgick under hösten 2023 till 4,2 procent. Förvaltningen använder kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att rätt kompetens rekryteras och varje avdelning samt enhet har en introduktionsplan som ska säkerställa en god introduktion för nyanställda.

Förvaltningen bereder även plats för socionomstudenternas verksamhetsförlagda utbildning i syfte att skapa intresse för förvaltningen som arbetsgivare i framtiden. Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner förvaltningens svar på skrivelsen.

Ärendet

Ole-Jörgen Persson (M), Carolina Rosén (L) och Patrick Amofah (C) har lämnat in en skrivelse till stadsdelsnämnden vid dess sammanträde den 25 januari 2024. Nämnden uppdrog åt förvaltningen att utreda ärendet (Järva SDN den 25 januari 2024, § 29 *Inkomna skrivelser från nämndens ledamöter*). Skrivelsen bifogas, se bilaga 1.

Järva stadsdelsförvaltning
HR

Elinsborgsbacken 3
Box 4066
163 04 Spånga
Växel 08 508 01 000
Fax
jarva@stockholm.se

I skrivelsen lyfts att den 1 juli 2023 sammanlades de tidigare stadsdelsförvaltningarna Spånga-Tensta och Rinkeby-Kista till Järva stadsdelsförvaltning. Skribenterna lyfter att de genom olika förslag och texter betonat vikten av fortsätta satsa på en stark

socialtjänst samt behålla nyckelpersonal och nyckelkompetens inom förvaltningen.

Vidare anger skribenterna att det finns indikationer på att personalomsättningen har ökat efter sammanläggningen.

Skrivelsen önskar svar på följande frågor;

1. Hur ser personalomsättningen ut inom socialtjänsten efter sammanslagningen av de två stadsdelsförvaltningarna?
2. Klarar stadsdelsförvaltningen av att rekrytera ny personal i den omfattning som behövs för att ersätta de som slutar utan att behöva använda sig av konsulter för att täcka vakanta tjänster?
3. Vad är förvaltningens rutiner för att nyanställd personal, och kanske ibland nyexaminerade sådana, får den instruktion och upplärning som behövs för att säkerställa en rättssäker handläggning av ärenden – utan att detta påverkar arbetssituationen/arbetsbördan för erfarna socialsekreterare i negativ riktning?
4. Hur ser den mer långsiktiga personalförsörjningsplanen ut för att behålla nyckelkompetens/nyckelpersonal inom socialtjänsten och vara en attraktiv arbetsgivare för såväl befintlig som nyrekryterad personal?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen HR i samarbete med avdelningen Individ och familj, avdelningen för Äldre, funktionsnedsättning och socialpsykiatri.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Nedan följer förvaltningens svar på de frågor som ställs i skrivelsen.

Hur ser personalomsättningen ut inom socialtjänsten efter sammanslagningen av de två stadsdelsförvaltningarna?

Personalomsättningen inom socialtjänsten för Järva stadsdelsförvaltning uppgick under hösten 2023 till 4,2 procent. I jämförelse med år 2022 så var personalomsättningen 7,6 procent för båda stadsdelsförvaltningarna.

I begreppet Socialtjänst ingår avdelningen individ och familj samt socialpsykiatri, beställare äldre och beställare funktionsnedsättning.

Klarar stadsdelsförvaltningen av att rekrytera ny personal i den omfattning som behövs för att ersätta de som slutar utan att behöva använda sig av konsulter för att täcka vakanta tjänster?

Förvaltningen använder kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att rätt kompetens rekryteras. Rekryteringsprocessen tar tid vilket gör att det nästan alltid blir ett glapp oavsett område. Förvaltningen använder stadens förstärkningsteam barn och unga samt ekonomiskt bistånd vid behov. Några konsulter har använts men då i syfte att framförallt täcka upp under introduktionstiden.

Avseende vakanta tjänster under rekryteringsprocessen så kommer avdelningen *Individ och familj* att inrätta ett internt resursteam under 2024. Syftet med detta är för att minska tiden som tjänster är vakanta och säkerställa en rättssäker handläggning för invånarna samt att bidra till en förbättrad arbetsituation för socialsekreterare inom avdelningen.

Vad är förvaltningens rutiner för att nyanställd personal, och kanske ibland nyexaminerade sådana, får den instruktion och upplärning som behövs för att säkerställa en rättssäker handläggning av ärenden – utan att detta påverkar arbetsituationen/arbetsbördan för erfarna socialsekreterare i negativ riktning?

Varje avdelning och enhet har en introduktionsplan som ska säkerställa en god introduktion för nyanställda. I introduktionen kan även utvecklingsenheter och andra stödfunktioner bistå med introducerande inslag som är viktiga för området. Flera enheter har en särskilt avsatt resurs för introduktion. Även Socialförvaltningens förstärkningsteam för Barn och unga har i sitt uppdrag att vara mentorer för nya för att avlasta befintlig personal. Några konsulter har tagits in och då i syfte att framförallt täcka upp under introduktionstiden för att avlasta övrig personal. Fackförvaltningar, socialförvaltning och äldreförvaltningen, tillhandahåller ett flertal utbildningar för nyanställd personal för att säkerställa en likvärdig och rättssäker handläggning.

Hur ser den mer långsiktiga personalförsörjningsplanen ut för att behålla nyckelkompetens/nyckelpersonal inom socialtjänsten och vara en attraktiv arbetsgivare för såväl befintlig som nyrekryterad personal?

Varje enhet har en kompetensförsörjningsplan som tas fram i samband med verksamhetsplanen med fokus på att behålla och utveckla befintlig personal. Även avdelningarna har kompetensförsörjningsplaner.

- ett internt resursteam inrättas under 2024
- ledarskapet stärks med ett antal utvecklingsinsatser
- vid behov överanställa för att minska sårbarheten när någon slutar.

I planen för avdelningen äldre, funktionsnedsättning och socialpsykiatri framgår bland annat:

- inom LSS-verksamheterna motiveras medarbetare att studera till den nya befattningen stödassistent
- vårdbiträden motiveras för studier till undersköterska
- kompetensutvecklingsstegar som tas fram i staden kommer att implementeras. Modellen ger stöd i framtida planering och genomförande av utbildningssatsningar på individnivå samt gruppnivå.

Vidare erbjuds kompetensutvecklingsinsatser regelbundet samt arbete med att upprätthålla en god arbetsmiljö. En viktig förutsättning i arbetet med arbetsmiljö är goda chefer som är uppmärksam på eventuella förändrade behov och arbetsbelastning. Förvaltningen bereder även plats för socionomstudenternas verksamhetsförlagda utbildning vilket är ett sätt att skapa intresse för förvaltningen som arbetsgivare i framtiden.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner förvaltningens svar på skrivelsen.

Victoria Callenmark
Stadsdelsdirektör
Järva stadsdelsförvaltning

Abdi-Nur Isse
Avdelningschef
Järva stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Skrivelse från Ole-Jörgen Persson (M), Carolina Rosén (L) och Patrick Amofah (C) angående personalförsörjning inom socialtjänsten efter sammanläggningen

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Victoria Callenmark, Stadsdelsdirektör	2024-03-04
Abdi-Nur Isse, Avdelningschef	2024-03-04