

Svar på Interpellation av Clara Lindblom (V) till socialborgarrådet Jan Jönsson (L) om handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare

Dnr KS 2021/213

Clara Lindblom (V) har i sin interpellation ställt frågor till mig om hur arbetet med handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare fortskrider. Ytterst är syftet med Stockholms stads handlingsplan att staden ska kunna erbjuda en socialtjänst av god kvalitet. För att kunna göra det behöver anställda inom socialtjänsten och äldreomsorgen ha goda förutsättningar att kunna utöva sitt arbete.

Handlingsplanens fokus ligger på socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänstens myndighetsutövning och är en viktig del i att stötta socialtjänstens medarbetare och förbättra dessas arbetssituation. Precis som interpellanten nämner så reviderades handlingsplanen under 2019. Att arbetet skulle ha avstannat är dock inte något jag känner till eller överensstämmer med de uppgifter jag fått. Tvärtom så fortskrider arbetet, även om den rådande pandemin förstås haft påverkan på arbetssätt och möjligheten att ses fysiskt. Jag deltog själv i en digital workshop om jämställdhet i höstas inom ramen för arbetet med handlingsplanen. Det fungerade som startpunkten för att bilda ett övergripande nätverk med representanter för stadsdelarna, socialförvaltningen och äldreförvaltningen för att stödja jämställdhetsarbetet i förvaltningarna. Under våren deltog jag även i den workshop som arrangerades kring hot- och våld.

Jag övergår nu till att svara på interpellantens frågor i tur och ordning.

1. Hur fungerar arbetet med handlingsplanen i de lokala och centrala styr- och referensgrupperna och vilka åtgärder har vidtagits för att prioritera arbetet där det gått i stå?

Den 9 december 2020 genomfördes en övergripande workshop för att lyfta arbetet enligt handlingsplanen där såväl borgarråd, som förvaltnings-

och avdelningschefer deltog i panelsamtal. Det var ett 80 tal personer som var åhörare och som deltog i lokala dialogsamtal. Flertalet förvaltningar fanns representerade.

Den centrala styrgruppen för handlingsplanen har framförallt arbetat och fattat beslut digitalt under 2021. Det första fysiska mötet kommer att ske i september. Generellt har pandemin påverkat arbetet i stadsdelarna, men arbetet fortsätter.

Exempel på frågor enligt handlingsplanen som är väl införlivade i stadsdelarnas arbete är introduktionsutbildningar för nyanställda, brukardelaktighet samt nära och tillgänglig ledning. Frågan om rimlig arbetssituation är ytterligare ett exempel på en fråga som flertalet förvaltningar arbetar med liksom studentmottagandet.

2. Vilka resultat visar den senaste uppföljningen vad gäller exempelvis personalomsättning, arbetsbelastning och administrativt stöd för socialsekreterare och biståndshandläggare?

Den uppföljning som görs centralt är personalrörligheten, antal socionomkonsulter och antal VFU-platser.

Den övergripande bilden är att rörligheten har fluktuerat under åren och var som högst under 2016 för båda yrkesgrupperna, biståndshandläggare och socialsekreterare. Under 2019 ökade rörligheten efter 2 år av minskningar. Under 2020 bröts den trenden och rörligheten minskade istället, som mest bland biståndshandläggarna inom äldreomsorgen. På stadsdelsnivå är bilden mindre entydig vilket delvis kan förklaras av att det kan röra sig om få personer och att ett procenttal då blir missvisande. Generellt har dock rörligheten minskat under 2020 på de allra flesta stadsdelsförvaltningar, sannolikt påverkat av coronapandemin under året.

När det gäller antal konsulter som följs upp två gånger per år, en dag i april respektive november, så var det 26 stycken i april 2021. Det kan jämföras med 86 konsulter i april 2016.

Staden har erbjudit ungefär samma antal VFU-platser under 2020 som de två föregående åren: 2018 erbjöd staden 142 VFU-platser, 2019 erbjöds 130 platser och 2020 erbjöd staden lärosätena 140 platser.

3. På vilket sätt har arbetet mot hot och våld mot socialtjänstens personal kunnat förbättras genom att det nu ingår som ett område inom handlingsplanens ramar?

Sedan revideringen 2019 har otillåten påverkan, hot och våld mot

tjänstepersoner lyfts in i arbetet enligt handlingsplanen. Under 2020 fördes samtal med stadsdelsförvaltningarna, Vision, SSR, socialförvaltningen, äldreförvaltningen och stadsledningskontoret för att ta fram ett stödmaterial i arbetet, vilket kunde börja spridas från och med 2021. Den 26 april 2021 hölls även en halvdags workshop i ämnet med drygt 200 deltagare. Utifrån det som framkom under workshopen har socialförvaltningen tagit fram en särskild plan för det vidare arbetet.

Arbetet har tydliggjort behov av att se över rutiner för rapportering i IA – vilket stadsledningskontoret nu arbetar med. Vidare har arbetet inom handlingsplanen genererat tankar om behov av att bygga en kunskapsbank när det gäller hot och våld mot tjänstepersoner, samt åtgärder och upplevd nytta av dessa. Ett behov av att arbeta vidare med frågor om och runt polisanmälan för hot och våld mot tjänstepersoner har synliggjorts, liksom behov av övergripande statistik när det gäller omfattning av polisanmälningar, samt frågor runt detta, t.ex. mörkertal osv.

Det pågår nu planering för en workshop del II i ämnet som är tänkt att hållas i augusti 2021.

4. Inom vilka av handlingsplanens olika områden har det varit svårast att få till stånd synbara förbättringar och vilka vägar framåt ser borgarrådet för att komma vidare i dessa frågor?

Utan tvekan fortsätter arbetet enligt handlingsplanen att bidra till en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Ett område som är under arbete är frågan om fortbildning för yrkesverksamma socionomer, vilken är en av de 13 punkterna i handlingsplanen och något som stadsdelarna har efterfrågat stöd i.

Under maj och juni genomförs intervjuer med medarbetare och chefer från samtliga stadsdelsförvaltningar samt från socialförvaltningen och äldreförvaltningen, sammanlagt ett hundratal personer kommer att ha lämnat inspel. Fokus för samtalen är bland annat behov av fortbildning, vad fortbildning kan bestå av samt implementering. Dessutom kommer ett par brukarorganisationer tillfrågas om vad brukare anser att socialtjänsten och äldreomsorgen behöver lära sig mer om.

Stockholm den Datum

Jan Jönsson

