

Handläggare
Ylva Kuylenstierna
Telefon: 08-508 242 52

Till
Skärholmens stadsdelsnämnd
2022-05-19

Otillåten påverkan av myndighetsutövning

Svar på skrivelse

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ har den 27 januari 2022 lämnat en skrivelse till förvaltningen att besvara. Frågorna rör förvaltningens arbete för att motverka underrapporteringar av otillåten påverkan i stadens incidentrapporteringssystem, hur förvaltningen arbetar med mångfald- och representationsfrågor inom socialtjänsten samt förvaltningens arbete för att minska socialtjänstens personalomsättning.

Förvaltningen arbetar i enlighet med upprättad handlingsplan kring otillåten påverkan och planerar under året att genomföra utbildningsinsatser till chefer och medarbetare. I samband med rekrytering använder förvaltningen sig av kompetensbaserad rekrytering. Med detta menas att förvaltningen utgår från en strukturerad metod för att samtliga sökande i en rekryteringsprocess blir behandlade på samma sätt och bedömda utifrån samma grunder. Förvaltningens strateg inom kommunikation har varit behjälplig med att se över de annonser som används i samband med rekrytering av biståndshandläggare och socialsekreterare.

Bakgrund

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ har den 27 januari 2022 lämnat en skrivelse till förvaltningen att besvara.

Ärendet

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ har i en skrivelse föreslagit att förvaltningen får följande uppdrag av Skärholmens stadsdelsnämnd:

1. Att förvaltningen presenterar för stadsdelsnämnden en åtgärdsplan för problemet med underrapporteringar.

2. Att förvaltningen för stadsdelsnämnden presenterar hur man arbetar med mångfald- och representationsfrågor inom socialtjänsten.

3. Att förvaltningen presenterar förslag på hur man kan få ner personalomsättningen inom socialtjänsten.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för socialtjänst.

Förvaltningens synpunkter och förslag

1. Att förvaltningen presenterar för stadsdelsnämnden en åtgärdsplan för problemet med underrapporteringar.

Förvaltningen uppmärksammar att det kan finnas flera bakomliggande orsaker till underrapportering gällande avvikelser om hot och otillåten påverkan. Enligt Stockholm stads revisionsrapport för otillåten påverkan framkommer att rapporteringssystemet upplevs svårhanterligt samt att det i många fall är otydligt hur vissa händelser ska rapporteras. Den inkomna skrivelsen uppmärksammar att det kan finnas risk för normalisering av otillåten påverkan där personalen inte hinner reflektera över händelsen.

Förvaltningen har upprättat en handlingsplan för hantering av otillåten påverkan, som ett stöd för förvaltningens medarbetare. Handlingsplanen beskriver området otillåten påverkan på en övergripande nivå samt tar upp vilka förhållningsregler förvaltningens medarbetare bör följa. Handlingsplanen syftar främst till att ge chefer och medarbetare stöd i hur de ska agera innan, under och efter en händelse om hot och våld. Planen ska ses som ett komplement till förvaltningens övergripande krisledningsplan, kontinuitetsplanering och stadens övergripande styrdokument. Förvaltningens HR-chef ansvarar för att förvalta handlingsplanen och att årligen se över behovet av revidering. Under året planerar förvaltningen att komplettera förvaltningens årshjul med en återrapportering av arbetsmiljöhändelser för vidare analys. Förvaltningen kommer även genom HR-ansvariga att tillhandahålla olika utbildningsinsatser riktade till verksamheterna. Dessa sker bland annat genom informationsbesök på enheternas arbetsplatsträffar samt genom olika ”lärstudioträffar” som anordnas flera tillfällen under året.

2. Att förvaltningen för stadsdelsnämnden presenterar hur man arbetar med mångfald- och representationsfrågor inom socialtjänsten

Förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering. Med detta menas att förvaltningen utgår från en strukturerad metod för

att samtliga sökande i en rekryteringsprocess blir behandlade på samma sätt och bedömda utifrån samma grunder. Inför en rekryteringsprocess upprättar förvaltningen en kravprofil som bygger på en behovsanalys av kompetens, erfarenhet och personliga egenskaper för yrkesrollen. Kravprofilen används som grund för processen vid urval, bedömning och beslut. För att säkerställa att rätt bedömning av kandidater görs anlitas Serviceförvaltningen för en så kallad ”enkel personbedömning” vid rekrytering av biståndshandläggare och socialsekreterare. Under våren 2022 kommer samtliga rekryterande chefer att genomföra en utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

3. Att förvaltningen presenterar förslag på hur man kan få ner personalomsättningen inom socialtjänsten
Precis som skribenterna lyfter är personalomsättningen inom socialtjänsten en nationell utmaning. För att möta detta pågår i staden sedan 2015 ett utvecklingsarbete inom socialtjänstens och äldreomsorgens myndighetsutövning. Syftet med Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation är att staden ska kunna erbjuda dess invånare en socialtjänst och äldreomsorg av god kvalitet. Arbete utifrån handlingsplanen omfattar verksamheterna ekonomiskt bistånd, socialpsykiatri, missbruk, stöd till funktionsnedsatta, äldre samt barn och unga.

Förvaltningen vill poängtera att samhället står inför en ny generation medarbetare som träder in på arbetsmarknaden. Dessa är rörliga på arbetsmarknaden och byter arbetsplats i högre utsträckning än tidigare generation medarbetare. Enligt prognoser från bland annat SACO och Arbetsförmedlingen bedöms socionomer ha en fortsatt god arbetsmarknad, såväl nyexaminerade som erfarna. Det innebär fortsatt hög konkurrens om arbetskraft med denna utbildningsbakgrund.

På lokal nivå arbetar förvaltningen med att se över rekryteringsprocessen, exempelvis genom att använda sig av kompetensbaserad rekrytering. Förvaltningens strateg inom kommunikation har varit behjälplig med att se över de annonser som används i samband med rekrytering av biståndshandläggare och socialsekreterare. Syftet med detta är att tydliggöra den kravprofil som förvaltningen har för den tänkta rollen. Utöver detta arbetar förvaltningen med att se över processen för introduktion av nyanställda i enlighet med det framtagna introduktionsprogrammet ”*Vägledning för introduktion av nyanställda socialsekreterare och biståndshandläggare i Stockholms stad.*”

Under perioden 14 februari till 30 juni kommer avslutssamtal med medarbetare som avslutar sin tjänst att utföras av HR-enheten för att uppmärksamma förbättringsområden. Samtliga medarbetare som avslutar sin anställning kommer även erbjudas möjlighet att, anonymt, besvara en avslutsenkät som kan ge en bild av orsaker till att man väljer att avsluta sin tjänst.

Jämställdhetsanalys

De delar av skrivelsen som innefattar stadens arbete med otillåten påverkan bedöms som könsneutral. Förvaltningen för inte någon statistik över könsfördelningen av de personer som anmäler händelser för otillåten påverkan i incidentrapporteringsystemet. Förvaltningens arbete med kompetensbaserad rekrytering syftar till att säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker i rekryteringsprocessen.

Patrik Åhnberg
Stadsdelsdirektör
Skärholmens
stadsdelsförvaltning

Anna Toll
Avdelningschef
Skärholmen
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Skrivelse från socialdemokraterna, vänsterpartiet och feministiskt initiativ

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Patrik Åhnberg, Stadsdelsdirektör	2022-04-19
Anna Toll, Avdelningschef	2022-04-19