

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2016-08-18
Diarienummer 1135/15

Område HR

Avdelning HR
Maria Tuvegran
Telefon 031-368 08 05
E-post: maria.tuvegran@stadshuset.goteborg.se

Förslag på åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö inom socialtjänsten

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

1. Handlingsplanen för att säkerställa en god arbetsmiljö inom socialtjänsten antas.
2. Stadsledningskontorets uppdrag att återkomma med förslag på åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö inom socialtjänsten som erhöles av kommunstyrelsen den 10 juni 2016 § 367 förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav 2012-10-24 (§ 751 dnr 1433/12) stadsledningskontoret i uppdrag att utreda socialtjänsten i staden. Detta resulterade i en rapport ” Struktur och arbetssätt inom socialtjänsten” med ett antal rekommendationer som stadsdelarna arbetat med. Trots detta arbete fortsätter arbetsmiljön att vara ansträngd och personalrörligheten att vara hög inom socialtjänsten.

Stadsledningskontoret har därför, enligt beslut i kommunstyrelsen 2015-06-10 § 367, fått i uppdrag att ta fram ytterligare åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö inom socialtjänsten vilket avgränsats till myndighetsutövning inom IFO/funktionshinder.

En nulägesbeskrivning och handlingsplan har arbetats fram i bred förankring och innehåller åtgärder som rör arbetsorganisation, trygghet i yrkesrollen, delaktighet och möjlighet att påverka, minska personalomsättningen och få erfarna att stanna i yrket samt enhetschefers förutsättningar att leda verksamhet och medarbetare.

I handlingsplanen framgår vilka åtgärder som leds och samordnas centralt och vilka åtgärder som hanteras lokalt i respektive förvaltning. För att få effekt på arbetsmiljön är det av största vikt att varje nämnd gör sin egen analys och prioritering av åtgärder utifrån sitt ansvar för verksamheten. Uppföljning görs inom ramen för stadens ordinarie uppföljningsprocess.

Ekonomiska konsekvenser

Beräkning av ekonomiska konsekvenser har gjorts för de åtgärder som leds och samordnas centralt. I bilaga 2 framgår vilka åtgärder som redan är finansierade i kompletteringsbudget 2016 (5 mkr) samt i budget 2017 (5 mkr). För en del åtgärder kommer medel att äskas ur det kommuncentrala anslaget 2017. I handlingsplanen finns åtgärder som innebär att en specifik fråga behöver utredas. Utredningen kommer då att innehålla kostnadsberäkning och i de fall finansiering krävs kommer det att lyftas och avvägas i stadens ordinarie beredning av budget.

Barnperspektivet

Barnperspektivet är tillgodosett genom att handlingsplanen syftar till att förbättra arbetsmiljön för socialsekreterare som möter barn och unga och därmed öka kvaliteten i verksamheten.

Jämställdhetsperspektivet

Verksamheten är starkt kvinnodominerad och många socialsekreterare är unga och i barnafödande ålder vilket gör att det är en hög andel föräldralediga. Detta är en starkt bidragande orsak till hög rörlighet och många vikarier. De åtgärder i handlingsplanen som syftar till att stabilisera personalsituationen och öka andelen tillsvidareanställda är viktiga ur jämställdhetsperspektiv och bidrar till att minska stressen för alla på enheten.

Mångfaldsperspektivet

De åtgärder som ingår i handlingsplanen gäller alla socialsekreterare oavsett bakgrund, könsidentitet eller sexuell läggning.

Miljöperspektivet

Några förslag till åtgärder i handlingsplanen berör digitalisering, tekniska lösningar och användning av modern teknik för att socialsekreterare enkelt och smidigt ska kunna medverka i olika samverkansorgan. Detta kan leda till minskade transporter då arbetsuppgiften lättare kan utföras på plats. Även översyn av lokalernas geografiska placering och om möjligt förtäta kan leda till minskade transporter och på sikt minskad miljöpåverkan.

Omvärldsperspektivet

En studie vid Akademien för Arbetsliv och hälsa vid Högskolan i Gävle (2016) med titeln ”Socialsekreterares arbetsvillkor – vad bidrar till arbetstillfredsställelse och stabilitet?” med Pia Tham som projektledare har som syfte att undersöka socialsekreterares arbetsmiljö genom enkäter och intervjuer. Målet är att hitta de faktorer som är avgörande för att socialsekreterare trivs och stannar på sin arbetsplats. Studien kommer att vara klar i augusti 2016.

Redan nu finns preliminära resultat som visar att socialsekreterares villkor försämrats de senaste elva åren. Framförallt är försämringarna arbetets krav, arbetsmängd och tid för klientkontakter. Arbetet har blivit betydligt mer specialiserat. Socialsekreterare utreder och har inte utrymme att arbeta med exempelvis råd och stöd. Mer arbetstid läggs på utredningar och att fylla i dokument. Det påverkar trivseln och arbetshälsan.

Regeringens nationella samordnare för den sociala ungdomsvården, Cecilia Grefve, har ett uppdrag av utforskande karaktär som ska rapporteras till barn-, äldre och jämställdhetsministern var tredje månad. Cecilia Grefve ska i en slutrapport våren 2017 summera hur socialtjänstens arbete med barn och unga kan fungera på bästa sätt på kommunal, regional och nationell nivå.

Bilaga 1 Nulägesbeskrivning arbetsmiljö myndighetsutövning IFO/funktionshinder

Bilaga 2 Handlingsplan arbetsmiljö myndighetsutövning IFO/funktionshinder

Ärendet

Kommunstyrelsen gav 2015-06-10 § 367 stadsledningskontoret i uppdrag att återkomma med förslag på åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö inom socialtjänsten .

Bakgrund

Kommunstyrelsen gav 2012-10-24 (§ 751 dnr 1433/12) stadsledningskontoret i uppdrag att utreda socialtjänsten i staden. Detta resulterade i en rapport ” Struktur och arbetsätt inom socialtjänsten” med ett antal rekommendationer som stadsdelarna arbetat med. Trots detta arbete fortsätter arbetsmiljön att vara ansträngd och personalrörligheten att vara hög inom socialtjänsten, varför stadsledningskontoret gavs detta nya uppdrag. Stadsledningskontoret har tolkat uppdraget att gälla myndighetsutövning inom IFO/funktionshinder. Yrkesgrupper som berörs är således socialsekreterare, 1:e socialsekreterare samt enhetschefer.

Socialsekreterares villkor har förändrats och arbetsbelastningen ökat de senaste tio åren. Framförallt är det förändringar i arbetets krav, arbetsmängd och mindre tid för klientkontakter som påverkat socialsekreterares arbetsmiljö. Mer arbetstid läggs på utredningar och utrymmet för exempelvis råd och stöd minskar. Detta påverkar arbetstillfredsställelse och skapar stress och frustration.

Socialsekreterarens arbete har blivit betydligt mer specialiserat samtidigt som socionomutbildningen blivit mer generell. Det gör att behovet av yrkesintroduktion för nyexaminerade är mer omfattande än tidigare. Chefer beskriver också en ond cirkel kring personalomsättningen. När arbetsplatsen fått en hög personalomsättning blir det allt fler nyutexaminerade och medarbetare med kort yrkeserfarenhet som inte har möjlighet att stötta varandra – då ökar personalomsättningen än mer. Även chefers förutsättningar att leda verksamhet och medarbetare har förändrats.

Utifrån denna bakgrund har följande huvudområden identifierats som ingår i handlingsplanen.

Arbetsmiljöfrågorna inom IFO/funktionshinder har sammanfattats i fem huvudområden:

- *Arbetsorganisation*
- *Trygghet i yrkesrollen*
- *Delaktighet och möjlighet att påverka*
- *Minska personalomsättningen och få erfarna att stanna i yrket*
- *Enhetschefers förutsättningar att leda verksamhet och medarbetare*

År 2012 fick stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en rapport för att förbättra förutsättningarna för socialsekreterare i staden. Den landade i ett antal rekommendationer som stadsdelarna följt i sitt arbete med att förbättra arbetsmiljön för stadens socialsekreterare. Trots det fortsätter arbetsmiljön att vara ansträngd och personalrörligheten att vara hög.

Arbetsätt och uppföljning

Arbetet har skett i bred förankring med stadsdelar och social resursförvaltning. En styrgrupp med sektorschefer, områdeschefer och HR- chefer har lett arbetet. En arbetsgrupp med socialsekreterare, 1:e socialsekreterare, enhetschefer och HR-specialister har tagit fram förslag på åtgärder i handlingsplanen. Under arbetets gång har dialog förts med representanter från SSR och Vision. Samverkan i CSG har skett via mail den 13 september 2016.

En nulägesbeskrivning av IFO/funktionshinderns (myndighetsutövning) uppdrag och förutsättningar utifrån ett arbetsmiljöperspektiv har tagits fram (se bilaga 1). I dokumentet beskrivs de (5 områden) prioriterade arbetsmiljörelaterade utvecklingsfrågorna för verksamheten. Med stöd av dokumentet har arbetsgruppen formulerat vilka förbättringar som krävs för att förbättra arbetsmiljön och konkretiserat förslag på åtgärder i en handlingsplan.

Handlingsplanen innehåller åtgärder som leds och samordnas centralt medan andra hanteras lokalt i respektive förvaltning. Varje nämnd uppmanas att göra sin egen analys och prioritering av åtgärder.

Uppföljningen görs inom ramen för stadens ordinarie uppföljningsprocess. Att arbete sker enligt handlingsplanen (se bilaga 2) följs upp årligen. Uppföljning av förväntade effekter görs i samband med kvalitetsrapporten som (enligt nuvarande process) görs vartannat år. I de fall åtgärderna är av strukturell karaktär kan det ta flera år innan effekthemtagning kan utläsas.

Stadsledningskontoret

Maria Tuvegran
Planeringsledare

Marita Schwartz
Avdelningschef