



2016-11-03

Socialnämnden  
Kommunstyrelsen

Dnr Son 2016/349, Kst 2016/417

**Samlat grepp om kompetensförsörjning inom socialtjänsten, motion från Nikoletta Jozsa (L) – yttrande till kommunstyrelsen****Bakgrund**

Nikoletta Jozsa (L) har till kommunfullmäktige inkommit med motionen ”Samlat grepp på kompetensförsörjning inom socialtjänsten”. Motionen behandlar situationen för socialsekreterare inom socialtjänsten samt kompetensförsörjning. Motionären efterfrågar ett starkare ledarskap och poängterar vikten av att socialsekreterare har tillräckligt med tid för att göra fullödiga utredningar för att kunna fatta adekvata beslut.

I motionen beskrivs att arbetsbelastningen på socialkontoren är orimligt hög, att lönerna generellt är låga samt att det ofta är underbemannat. De mest erfarna socialsekreterarna väljer därför ofta att byta jobb vilket lämnar de mindre erfarna kollegorna kvar på socialkontoren.

I likhet med läraryrkets förstelärarmodell föreslås ett karriärs- och kompetenshöjande system med högre utbildning och högre lön för att göra yrket mer attraktivt. Det skulle, enligt motionen, även skapa en mer rättssäker socialtjänst.

Ytterligare förslag är att löneökningar måste prioriteras även fortsättningsvis, att det är angeläget att investera i goda arbetsförhållanden, duktiga socialsekreterare och tydliga utvecklingsmöjligheter samt att kommunen måste bli betydligt bättre på att introducera nya socialsekreterare i jobbet. Införande av traineeprogram föreslås. Motionen föreslår även att socialkontoret bör utveckla ett tätt samarbete med akademien kring forskning och utveckling för att säkerställa att vi alltid ligger i framkant när det gäller nya rön och nya evidensbaserade behandlingsmetoder.

Motionens sammanfattande förslag är att kommunfullmäktige ska besluta att:

- uppdra till socialnämnden att ta ett samlat grepp på kompetensförsörjning av socialsekreterare med särskild fokus på introduktion, arbetsmiljö, fortbildning och utvecklingsmöjligheter.
- uppdra till socialnämnden att införa traineeprogram för nyutexaminerade socionomer under det första halvårets tjänstgöring.



- uppdra till kommunstyrelsen och socialnämnden att initiera ett samarbete med akademien kring forskning och utveckling (FoU) i syfte att ligga i framkant när det gäller nya rön, nya evidensbaserade behandlingsmetoder och utvärdering av den egna verksamheten.

## Analys

### **Kompetensförsörjning, introduktion, arbetsmiljö, fortbildning och utveckling**

De allra flesta kommuner upplever i dagsläget en svårighet att rekrytera socionomer. Troliga orsaker är höstens ökade flyktigmottagande, den ibland psykiskt påfrestande arbetssituationen för socionomer inom socialtjänst men även kraftig lönekonkurrens från den idag stora konsultmarknaden för socionomer. Järfälla kommun har både 2015 och 2016 gjort extra satsningar utöver budget på totalt 3 mkr på ökning av socialsekreterares löner för att möta konkurrens från konsultbolag och andra kommuner. Fortsatta lönesatsningar är dock nödvändiga.

Under hösten har förvaltningen med hjälp av kommunens personaldirektör och en personalstrateg från personalavdelningen genomfört två fokusgrupper med anställda socialsekreterare. Detta är ett led i arbetet med att identifiera viktiga faktorer för att kunna rekrytera och behålla personal. Resultatet från fokusgrupperna kommer att vara en viktig utgångspunkt i det fortsatta arbetet med förvaltningens kompetensförsörjning och målet att vara en attraktiv arbetsgivare.

Personalomsättningen inom individ- och familjeomsorgen var för 2015; 15, 8 procent. Det är i sig en för hög siffra men kommunen har en lägre personalomsättning än till exempel Nacka kommun med 25 procent, Botkyrka kommun med 23 procent och Södertälje kommun med en personalomsättning på 23,8 procent för år 2015.

Utifrån svårigheten att rekrytera har förvaltningen identifierat vikten av ett bra och strukturerat mottagande av socionomstudenter för att redan under deras studietid göra dem intresserade av Järfälla och kunna locka till framtida arbete. Detta arbete kan utvecklas ytterligare men redan i dagsläget är det tydligt att en sådan satsning är viktig då flera som haft sina första fältstudier på förvaltningen uttalat efterfrågar att få genomföra sina verksamhetsförlagda studier på förvaltningen samt att flera studenter har anställts som studentmedarbetare efter genomförd praktik. Man kan då även se på praktiken i sig som en första del av introduktion till yrket och till arbetsplatsen.

Förvaltningen har i dagsläget utvecklat ett komplement till den kammungemensamma introduktionen som ges till alla nyanställda. Detta innebär ytterligare två heldagar där nyanställda bland annat får utbildning i hot och våld, kunskap om regelverket inom Lex Sarah samt information om förvaltningens organisation och olika verksamheter. Därutöver påbörjades det under våren 2016 planering för en gruppverksamhet som vänder sig till nyanställda som även är nyexaminerade som socionomer. Denna gruppverksamhet påbörjades i september 2016 och är tänkt att vara ett program som pågår under ett års tid med månatliga möten. De teman som tas upp är exempelvis socialtjänstens ansvar, etik och bemötande, arbetsmiljö och hot och våld. Syftet med gruppverksamheten är att deltagarna ska få ökad kunskap och förståelse för sin arbetsplats, sin arbetsroll och



sig själv i relation till arbetet. Utöver detta ska socialsekreterare som arbetar inom barn och ungdom gå en introducerande basutbildning som anordnas inom FoU nordväst.

När en person är nyanställd som socialsekreterare utses alltid en mer erfaren kollega som mentor. Gruppledare eller enhetschef har täta möten med den som är nyanställd i syfte att individanpassa introduktion och arbetsbelastning. Det finns checklistor för introduktion och individuella introduktionsprogram som används som stöd för såväl den som ansvarar för introduktionen som för den som introduceras.

Rekrytering av en ny funktion i form av placeringssamordnare är för tillfället pågående. Placeringssamordnaren är tänkt att avlasta socialsekreterare i de ärenden som innebär placering av barn eller ungdom utanför hemmet. Inom barnenheten kommer en pilot genomföras genom anställning av seniorhandläggare vars uppgift kommer vara att ge ytterligare stöd till socialsekreterare som är nya i arbetet. Satsningen görs inledningsvis på en enhet så att den kan utvärderas innan ett eventuellt införande görs på flera enheter. Dessa satsningar görs med stöd av det statsbidrag<sup>1</sup> som rekvideras från socialstyrelsen och som syftar till att stärka bemanningen inom den sociala barn- och ungdomsvården.

Inom individ- och familjeomsorgen finns en kompetensutvecklingsplan för socialsekreterare. I planen framgår vilka olika utbildningar som ska erbjudas i olika faser av anställningen. Denna plan färdigställdes och togs upp i samverkan under hösten 2015 och revideras regelbundet.

Under 2016 inleddes en förvaltningsövergripande satsning på samtalsmetoden MI (motiverande samtal). Alla medarbetare kommer gå en grundutbildning och på varje enhet kommer några medarbetare få ytterligare utbildningar för att bli MI-coacher. Som MI-coach ska man stötta sina kollegor i att upprätthålla arbetssättet. Satsningen kan ses både som en fortbildning och en utvecklingsmöjlighet.

Inom stöd- och behandlingsenheten har medarbetarna gått ett flertal utbildningar för att kunna arbeta utifrån de metoder som rekommenderas i de nationella riktlinjerna för vård och stöd vid missbruk och beroende<sup>2</sup>.

Socialstyrelsen erbjuder en särskilt utformad högskolekurs<sup>3</sup> för socialsekreterare som har minst två års erfarenhet från den sociala barn- och ungdomsvården. Alla socialsekreterare som söker till utbildningen och får plats kommer ges möjlighet att genomföra utbildningen.

Förvaltningen genomför därmed redan omfattande utbildningssatsningar och särskilt inom barn- och ungdomsområdet är utbildningarna nu så många att det inte är möjligt att tillföra ytterligare i dagsläget.

---

<sup>1</sup> <http://www.socialstyrelsen.se/statsbidrag/aktuellastatsbidrag/starktbemanninginomensocialab>

<sup>2</sup> <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2015/2015-4-2>

<sup>3</sup> <http://www.socialstyrelsen.se/barnochfamilj/hogskolekursforsocialsekreterare>



Järfälla kommun erbjuder även medarbetarna deltagande i medarbetarakademin, arbetsledarakademin och ledarskapsakademin. Socialförvaltningen har vanligen deltagare på dessa akademier och uppmuntrar medarbetare att ansöka. Det finns ett flertal exempel på medarbetare som gått ledarskapsakademin och som idag arbetar som gruppleddare eller chef inom förvaltningen.

Motionen efterfrågar ett starkare ledarskap, både som arbetsgivare och som ansvarig för ett av våra viktigaste välfärdsområden. Det framgår inte på vilket sätt som förstärkningen önskas men förvaltningen vill framhålla att alla cheftjänster inom individ- och familjeomsorgen är tillsatta. Antalet chefer utökades när enheten för ensamkommande flyktingbarn skapades då förvaltningen bedömde att det med anledning av den stora ökningen inte längre var möjligt att även dessa frågor fanns inom ungdomsenheten. Alla chefer kommer att gå det ledarutvecklingsprogram som anordnas av kommunstyrelseförvaltningen och cheferna har gemensam extern handledning.

Det pågår ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete på förvaltningen med målsättningen att hela tiden förbättra arbetsmiljön såväl fysiskt som psykosocialt. Socialsekreterarens arbetssituation följs upp på olika sätt. En metod är de arbetstygndsmätningar som införts på barn och ungdomsenheterna för att kunna följa upp och riskbedöma socialsekreterarnas arbetsbelastning. Arbetsmiljöverket genomför i dagsläget en särskild tillsyn av arbetsmiljön på landets socialtjänster. Tillsyn genomfördes i Järfälla under september månad 2016 och resultatet av tillsynen identifierar viktiga förbättringsområden för 2017 års insatser i arbetsmiljöarbetet.

### ***Traineeprogram***

Förvaltningen genomförde under 2010-2011 en pilotsatsning med ett traineeprogram för socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen. Satsningen gjordes tillsammans med institutionen för socialt arbete på Stockholms universitet samt akademikerförbundet SSR. Planen var att traineeprogrammet skulle utökas även till andra kommuner i nordväst. Syftet med programmet var bland annat att förbereda för anställning inom socialförvaltningens individ- och familjeomsorg, ge insikt om krav och förväntningar i yrkesrollen samt ge deltagarna kunskap om kommunal verksamhet och organisation. Ett långsiktigt förväntat resultat var att minska personalomsättning, trygga personalförsörjning samt ge ökad kvalitet. Detta projekt ledde tyvärr inte till önskat resultat och endast en trainee anställdes. Utvidgning gjordes inte till andra kommuner.

Inom förvaltningen har sedan en tid diskussioner pågått om införandet av ett nytt traineeprogram skulle kunna vara en hjälp i rekryteringsarbetet. Bedömning i dagsläget är dock att det viktigaste är att fokusera på de insatser som redan görs och strukturera och utveckla dem än mer.

Förvaltningens analys är att strukturerade insatser, oavsett om det kallas traineeprogram eller inte, behöver inledas redan vid mottagande av socionomstudenter. En översyn av detta arbete har initierats inom förvaltningen. Sundbybergs kommun påbörjar en modell för trainee under 2017 och utvecklingen av denna kommer följas, bland annat genom samverkan i FoU Nordväst.

**Forskning och utveckling (FoU)**

Järfälla socialförvaltning ingår redan i dagsläget i en FoU-verksamhet. FoU Nordväst<sup>4</sup> är en forsknings- och utvecklingsenhet för socialtjänstens individ- och familjeomsorg samt socialpsykiatri. Verksamheten startade i maj 2000 och Järfälla kommun har varit med sedan starten. Verksamheten ägs av de åtta kommuner som ingår i verksamheten men Sollentuna kommun har arbetsgivaransvar och verksamheten finns geografiskt i Sollentuna. I september 2016 tillträdde en ny chef för FoU-nordväst. Verksamheten styrs av en styrgrupp bestående av förvaltningsrepresentanter vilka är socialchefer eller avdelningschefer. Exempel på samarbetspartners är andra FoU-enheter i landet, Socialstyrelsen och Sveriges kommuner och landsting (SKL).

Under 2015 hade FoU Nordväst två särskilda fokusområden: professionen samt lokal uppföljning generellt och öppna jämförelser mer specifikt och ett flertal uppdrag genomfördes. Exempel på aktiviteter och samarbeten mellan förvaltningen och FoU är samordning och uppföljning av öppna jämförelser, utvecklande av basutbildning för socialsekreterare inom barn- och ungdomsområdet, regional samordning av arbetet med BBIC, regionala nätverk för chefer inom olika verksamhetsområden, införande av uppföljningssystem vid placering av barn och ungdomar (UBU) samt praktikerprojekt där medarbetare under en tre månaders period kan ägna sig åt en mindre forsknings- eller utvärderingsuppdrag. FoU har även genom åren sammanställt ett flertal rapporter där verksamhet som bedrivits i Järfälla har följts upp. Ett exempel är rapporten "Föräldraskap på avstånd" som behandlar föräldragrupsverksamhet riktad till biologiska föräldrar vars barn är placerade i familjehem. Vid verksamhetsutveckling är de insatser och aktiviteter som genomförs inom FoU en del av underlaget.

**Slutsatser**

Förvaltningens slutsats är att det redan finns omfattande pågående arbete som syftar till att förbättra kompetensförsörjningen inom förvaltningen, både med fokus på introduktion, arbetsmiljö, fortbildning och utvecklingsmöjligheter. Traineeprogram kan vara ett verktyg för att förbättra detta arbete och frågan är aktuell inom förvaltningen men tidigare erfarenhet visar att det nödvändigtvis inte behöver vara en lösning. Förvaltningen ingår sedan år 2000 i FoU nordväst. Sammantaget anser förvaltningen att det är viktigt att pågående arbete får fortgå och att förvaltningen och dess ledning ges förtroende att utveckla det utifrån befintliga behov.

Förvaltningen föreslår att socialnämnden beslutar att överlämna yttrandet såsom sitt eget till kommunstyrelsen för vidare beredning.

---

<sup>4</sup> <http://www.fou-nordvast.se/>