Svar interpellation om avhoppen bland socialsekreterare i socialförvaltningen

*Stämmer det att 25 socialsekreterare har lämnat eller bytt tjänst inom socialförvaltningen den senaste tiden?*

Om det är 25 stycken som lämnat barn och unga enheten beror på vilket år vi räknar ifrån.

Det är 21 socialsekreterare som slutat eller bytt tjänst under perioden januari- november 2024.

*Hur många socialsekreterare har lämnat sina tjänster totalt, och vad anser du vara orsakerna till detta?*

Som ovan nämndes så är det 21 stycken som slutat januari till november 2024. 12 stycken har bytt tjänst inom socialförvaltningen och 9 stycken har lämnat av andra orsaker till exempel pension eller flytt.

Det finns så klart olika anledningar till varför socialsekreterare slutat inom barn och unga enheten. Vid avgångssamtal genomförda av chef så har det framkommit att arbetsbelastningen upplevts som hög, det har varit brist på stöd från chef. Det nämns även flytten till nya lokaler samt nytt verksamhetssystem som varit besvärligt. Detta har även lyfts i media.

*Har kan nämnden ha varit ovetande om en så omfattande personalflykt, och vad säger det om kommunikationen mellan förvaltningen och nämnden?*

Nämnden har inte varit ovetande om situationen på barn och unga enheten. Från november 2023 har nämnden fått information fortlöpande. Jag kommer att nämna några av de saker nämnden fått information om här.

Nyckeltalen för orosanmälningar följer med månadsrapporten sedan januari 2024, detta för att nämnden ska få en bild av hur mängden inkommande ärenden samt arbetsbelastningen ser ut. Enskilda utskottet följer dessutom sedan 2024 kvartalsvis hur många utredningar som överskrider utredningstiden samt varför. Skäl till överskriden utredningstid kan till exempel vara hög arbetsbelastning.

Socialnämnden får i februari 2024 information om KPMG`s granskning gällande handläggning inom barn och unga vården.

I april ges info i internkontrollen kvartal 1 om nya kontrollpunkter kopplat till utredningstider.

Vid nämnden i maj ges information av HR chef om den kompetensbrist som socialförvaltningens alla verksamhetsområden står inför.

Vid augusti månads nämnd ger socialdirektören information om rekryteringsläget inom barn och unga , info ges om hur många som slutat samt behovet av att anställa socionomkonsulter. Nämnden informeras om att undertecknad kommer skriva på ett konsultavtalet kommande dagar.

Info ges även av HR chefen kring exitenkäten som ger en bild av varför medarbetare slutar inom socialförvaltningen som helhet.

I oktober på planeringsdagen diskuteras kring utmaningen med kompetensförsörjningen inom våra verksamheter.

I november ges arbetsutskottet information kring läget för rekryteringen inom barn och unga enheten samt ett ärende kring direktupphandling av tre socionomkonsulter tom 30 april 2025.

*Vad gör socialförvaltningen för att hantera den uppenbara krisen i arbetsmiljön och säkerställa att de kvarvarande medarbetarna inte drabbas av ännu större belastning?*

Ordinarie bemanning är 32 stycken. Nuläget i december är att det saknas 10 stycken socialsekreterare. För att täcka upp för dessa 10 tjänster så har tre socionomkonsulter anställt till april månad , 3 timvikarier har anställt samt 4 administratörer.

Nya arbetssätt testas där administratörerna anställts för att avlasta socialsekreterarna med exempelvis administrativa arbetsuppgifter och att sammanställa arbetsunderlag.

Efter sommaren har myndighetsberedningen ändrat om så de kan ta över ärenden från klockan 16 så att socialsekreterarna kan gå hem i tid. Detta har varit en del i arbetsmiljöproblematiken som lyfts och är en viktig åtgärd.

Socialdirektören och verksamhetschef har under hösten 2024 träffat enhetschefer och specialistsocionomer för att skapa samsyn kring verksamheternas fortsatta behov av utveckling. Med anledning av att arbetssituationen och bemanningssituationen varit ansträng så har verksamhetschef deltagit på socialsekreterarnas arbetsplatsträffar under hösten.

Under 2024 har barn och unga enheten organiserat som en gemensam enhet för barn och unga med förebyggande, myndighet, familjerätt, familjehem och öppenvård i en gemensam enhet. Detta ger bra förutsättningar för det gemensamma arbetet och inför arbetet med nya socialtjänstlagen.

*Hur påverkar personalavhoppen förvaltningens förmåga att hantera sina grundläggande uppdrag, och vilka åtgärder vidtas för att säkerställa att invånarna inte påverkas negativt?*

I nuläget så prioriteras ärenden på samma sätt som det alltid görs. Socialtjänsten följer lagen och det är dessutom fokus på barn och unga och de rättigheter de har enligt lag.

Rutiner för effektivare handläggning har upprättats och ny introduktionsplan har tagits fram för nyanställda. Syftet är att säkerställa en god arbetsmiljö samt säkerställa att uppdraget sker i enlighet med lagar och föreskrifter.

*Vilka åtgärder avser du att vidta för att säkerställa att sådana massavhopp inte sker igen, se till att nämnden hålls informerad om en sådan viktig fråga, och för att återskapa förtroendet för socialförvaltningens ledning?*

Det görs redan flertalet aktiviteter för att behålla de nyanställda samt de som arbetat länge inom förvaltningen. En viktig satsning som kan nämnas är lönesatsningen på socialsekreterare i löneöversynen 2025.

Tre specialistsocionomer finns inom barn och unga enheten för att ge stöd, introduktion och handledning till socialsekreterarna. Enhetscheferna i barn och ungas ledningsgrupp kommer inför 2025 att genomföra kunskapsutveckling för en förbättrad arbetsmiljö, vilket är viktigt för att kunna erbjuda en bra arbetsmiljö till socialsekreterarna.

Det är viktigt att förvaltningen fortsätter att hålla nämnden informerad fortlöpande kring socialsekreterarnas arbetssituation och arbetsbelastning.

Med detta anser jag interpellationen besvarad

Bodil Wennerbrandt Sevastik Socialnämndens ordförande