



Ksau § 2

Dnr 444/2016-020

Pilotprojekt gällande förkortad arbetstid för myndighetsutövande personal inom individ- och familjeomsorgen

Från socialnämndens sammanträde den 14 december 2016, § 188, har det inkommit en förstudie angående pilotprojekt gällande förkortad arbetstid för personal inom individ- och familjeomsorgen. Socialnämnden gav uppdraget att genomföra förstudien till socialförvaltningen den 24 augusti 2016 § 126.

Socialnämnden tackar för rapporten och överlämnar den till kommunstyrelsen för vidare handläggning.

Pilotprojektet skulle i sig kunna vara intressant, men Arboga kommun kan inte särbehandla en yrkesgrupp. Det finns fler yrkesgrupper som det är mycket svårt att rekrytera på grund av för få utbildade.

Arboga kommun behöver göra en genomlysning av vilka åtgärder som krävs för att kunna locka fler att söka anställning i kommunen och bli en attraktiv arbetsgivare som sticker ut.

Arbete med att analysera fler attraktivitetsåtgärder kommer ske under våren 2017. Verksamhetsrepresentanter kommer att inbjudas att delta.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen besluta att pilotprojekt om förslag till förkortad arbetstid för personal inom individ- och familjeomsorgen får ingå i kommunens övergripande översyn av attraktivitetsåtgärder.

Kjell Cladin (S) yrkar att ärendet återremitteras till socialnämnden för att mer precisera projektets tidsram och vilket stöd som finns i kollektivavtalet för ett lokalt avtal.

Vid ställd proposition på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras finner ordföranden att ärendet ska avgöras idag.

Vid ställd proposition på kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut finner ordföranden att arbetsutskottet beslutat bifalla detsamma.

Arbetsutskottets förslag till beslut i kommunstyrelsen

Pilotprojekt om förslag till förkortad arbetstid för personal inom individ- och familjeomsorgen får ingå i kommunens övergripande översyn av attraktivitetsåtgärder.

Skickas till: Kommunstyrelsen, Akten



SN § 188

Dnr 131/2016.759

**Förändrade arbetsvillkor för myndighetsutövande
socialsekreterare**

Socialnämnden beslutade den 24 augusti 2016, § 126, att ge förvaltningen i uppdrag att genomdriva en förstudie med tillhörande risk och konsekvensanalys angående pilotprojekt gällande förkortad arbetstid för myndighetsutövande personal inom individ och familjeomsorgen.

Tjänsteskrivelse daterad den 8 november 2016 föredras inför nämnden.

Socialnämndens beslut

Socialnämnden tackar för rapporten och överlämnar den till kommunstyrelsen för vidare handläggning.

Skickas till:

Kommunstyrelsen

Ordförandes sign.

Justeraendes sign.

Sekreterarens sign.

Utdragsbestyrkande



Datum

2016-11-08

Socialförvaltningen

Individ- och familjeomsorg

Verksamhetsutvecklare, Ewa Lindén

0589-870 68, 073-765 70 68

ewa.linden@arboga.se

Förändrade arbetsvillkor för myndighetsutövande socialsekreterare

Inledning

Många kommuner brottas med stora problem med dålig arbetsmiljö för personal inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg, IFO. Många verksamheter präglas av hög sjukfrånvaro, hög personalomsättning, många vakanser och svårigheter att rekrytera ny personal, oerfaren personal med komplexa arbetsuppgifter och hög belastning, samtidigt som kraven på socialsekreterare har också ökat. Kostnaderna för konsulter är hög.

Situationen inom IFO i Arboga har det senaste året förbättrats i flera avseenden. En ny organisation har bildats och fler tjänster har tillskapats, både för att möta det senaste årets tillströmning av ärende men även för att förbättra arbetsmiljön genom en rimlig arbetsbelastning, med möjlighet till delaktighet och kompetensutveckling. Ett mål har varit att skapa en arbetsplats med hög kompetens och rättssäkerhet där medarbetarna trivs och väljer att stanna kvar samt en arbetsplats som det går att rekrytera nya medarbetare till. Även en lönemässig satsning har gjorts som inneburit att kommunen blivit en mer attraktiv arbetsgivare.

De satsningar som gjorts har varit positiva. IFO brottas dock fortfarande med stora svårigheter att rekrytera personal och har haft vakanser hela året. Konkurrensen om utbildade socionomer har blivit allt hårdare och IFO har haft samma tjänster utannonserade flera gånger utan att lyckas rekrytera socionomer. Trots att det strider mot lagen har IFO tvingats anställt beteendevetare istället för socionomer. IFO har även tvingats anlita konsulter, just nu är tre konsulter inhyrda för att göra det allra nödvändigaste. Även om personalen trivs och personalgruppen blivit stabilare är det en stor arbetsplats och vakanser uppstår av andra skäl. Många handläggare är unga och kommer att vara barnlediga inom en nära framtid.

Dessutom har flera närliggande kommuner, till exempel Hallstahammar och Enköping, beslutat om att införa, förkortad arbetstid för socialsekreterare. I andra närliggande kommuner pågår diskussionerna/förberedelser för att förändra arbetsvillkoren för

socialsekreterarna. Det kommer med all sannolikhet att innebära att det blir än svårare att rekrytera framöver.

Med detta som bakgrund är det av vikt att även IFO i Arboga prövar nytt, både för att kunna rekrytera personer med rätt kompetens, men också för att bibehålla de effekter som är resultatet av de tidigare satsningarna.

Aktuell situation i landet

Socialtjänsterna i landet har genom rapporter till såväl tillsynsmyndigheten, Inspektionen för vård och omsorg, och till Sveriges kommuner och landsting påtalat att socialtjänsten ser stora utmaningar, dels utifrån ärendemängder dels utifrån svårigheter att rekrytera erforderlig kompetens. Sveriges kommuner och landsting har också uppmärksammat socialsekreterarnas arbetsmiljö och har föreslag på en övergripande handlingsplan för kommunerna.

Socialsekreterare har blivit ett bristyrke och kommunerna tvingas anlita stafettsocionomer som är dubbelt så dyra som anställda. En hyrsocionom kostar kommunerna ca 90 000 - 100 000:- / månad, plus boende och resor, jämfört med en anställd som kostar cirka 45 000 - 50 000:- / månad. Enligt Arbetsförmedlingens siffror har nio av tio kommuner svårt att rekrytera socialsekreterare. I många kommuner finns en utbredd oro för att kostnaderna ska skena, såsom landstingets kostnader för hyrläkare och hyrsköterskor. Även själva rekryteringsprocessen är en kostsam historia.

Socialsekreterare vittnar om hur bemanningsföretag uppvaktar dem och erbjuder betydligt högre löner och andra förmåner såsom utbildningar, handledning och flexibla arbetstider. Socionomer finns men allt färre vill arbeta i kommunerna där arbetsbelastningen är hög och lönen relativt låg. Yrkesgruppen har många alternativa arbetsplatser både i landstingen, i olika statliga myndigheter och i näringslivet. Enligt en undersökning som Akademikerförbundet SSR gjorde under 2015 funderade sju av tio socialsekreterare på att lämna sin kommunala tjänst (DN, 160203).

Konsekvenser av hyrsocionomer blir, förutom att de höga kostnaderna går ut över andra verksamheter, även att det skapar dålig kontinuitet för de klienter, barn och unga, som socialsekreterarna är satta att handlägga.

Som en konsekvens av brister inom framför allt den sociala barn- och ungdomsvården har staten under det senaste året gjort satsningar för att komma tillrätta med problemen. Genom att rikta stora belopp till förstärkning och utbildning av personal har ett steg i rätt riktning tagits. Fler kommuner har idag möjlighet att få ekonomiska förutsättningar för kompetensutveckling av socialsekreterare. Denna utbildning är många gånger förknippad med en hög grad av självstudier vilket på ett sätt

ytterligare ökar på arbetsbördan för de socialsekreterare som genomgår vidareutbildning. Man orkar inte hålla sig uppdaterad om aktuell litteratur, forskning, metoder m.m. då detta måste göras utanför arbetstiden.

Situationen inom IFO Arboga

Utifrån Socialstyrelsens direktiv ska alla som arbetar med barn och unga i myndighetsutövning vara socionomer. Arboga har lyckats med att ha en rättssäker handläggning inom rimlig tid men det finns en betydande risk att inte klara det framöver utifrån problemen med rekrytering samt utifrån den utökning av verksamhet som krävts bland annat med anledning av ensamkommande flyktingbarn. Även om det just nu är ett lågt flyktingmottagande är det dock en fortsatt hög arbetsbelastning utifrån de redan anvisade barnen. En viktig och avgörande uppgift är att på ett bra sätt kunna fortsätta att arbeta med den stora mängd nyanlända som kommit till kommunen och som behöver fortsatt stöd och hjälp i sin etablering till vuxenlivet och/eller arbetslivet.

Cirka 50 % av myndighetshandläggarna har kortare tid än 5 års arbetslivserfarenhet. Många är i barnafödande ålder och redan i höst kommer 50 % av handläggarna som arbetar med barnutredningar att vara föräldralediga. Under vinter och våren 2017 kommer ytterligare personal att vara föräldraledig. Om det går att rekrytera behöriga ersättare till dessa vakanser kommer de med all sannolikhet att ha kortare arbetslivserfarenhet eller vara helt nytexaminerade.

I många kommuner ses ett högt sjuktal för gruppen socialsekreterare, dock ej i Arboga kommun, även om viss risk föreligger för ohälsa på grund av arbetets komplexitet. Vidare finns risk för ohälsa då verksamheten inte är fulltalig utifrån vakanser och kommande föräldraledigheter. Förvaltningen ser idag stora svårigheter att rekrytera så verksamheten är fulltalig utifrån ärendemängden.

För att Arboga ska kunna vara en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda en hälsofrämjande arbetsmiljö där personal trivs och väljer att stanna kvar samt för att kunna rekrytera kompetent personal krävs att förvaltningen hittar nya metoder.

Nödvändigheten av att kunna erbjuda goda arbetsförhållanden ökar allt mer då ett flertal andra kommuner inom regionen står i begrepp att genomföra arbetstidsförkortningar för målgruppen myndighetsutövande socialsekreterare. Det finns en risk att kommunens möjligheter att behålla och rekrytera personal avsevärt försvåras samt att kostnaderna ökar om fler av länets övriga kommuner inför arbetstidsförkortningar.

Erfarenheter från andra kommuner

I augusti 2016 fick förvaltningen i uppdrag att göra en förstudie om möjligheter att genomföra ett pilotprojekt angående förändrade arbetsvillkor för myndighetsutövande socialsekreterare. Målsättning var att kunna redovisa resultat från denna förstudie senare under hösten.

I ett stort antal kommuner pågår liknande diskussioner och flera kommuner har gjort försök med förkortad arbetstid för socialsekreterare. Många fler kommuner står i begrepp att starta egna projekt. Under förstudien har kontakt tagits med ett antal andra kommuner där arbetsvillkoren för socialsekreterare ändrats, i de flesta fall erbjuds socialsekreterarna 30-35 timmars arbetsvecka med bibehållen lön. I några kommuner täcker man upp med vikarier men inte i alla.

Östersund har nyligen avslutat ett sex-månaders projekt och har för avsikt att gå vidare med samma projekt i en annan personalgrupp. Östersund har också önskemål om att få pröva förkortad arbetstid under en längre period, två år, då det inte går att få fram några statistiskt säkra resultat på så kort tid som 6 månader. I den projektutvärdering som nyligen presenterats framgår att projektet fallit väl ut. Det har medfört en förbättring av arbetsmiljön och bidragit till att man prövat nya arbetsmetoder. Medarbetarna har fått mer tid för återhämtning, varit gladare, piggare och bättre kunnat fokusera på sitt arbete. De upplever negativ stress i mindre omfattning. Det går inte att dra några slutsatser om sjukfrånvaron minskat, för att kunna se sådana effekter måste projektet behövt pågå minst ett år. I de kontakter som har tagit med Östersund framgår också att problemen med rekrytering av ny personal har minskat. Sammanfattningsvis upplevs projektet som lyckat och man har inte upplevt negativ attityd från kommunens övriga medarbetare.

Liknande erfarenheter redovisas från andra kommuner. Någon kommun uppger att personalen nu anser att de har möjlighet att återhämta sig mellan arbetspassen vilket gjort att man orkar satsa mer under själva arbetstiden; man blir effektivare och det har blivit roligare att gå till jobbet.

Arbetsprocessen inom IFO, myndighetskontoret

En avgörande förutsättning för en framtida förändring är att medarbetarna är delaktiga och därför presenterades uppdraget omgående för de anställda inom IFO. Därefter har arbetsgrupper arbetat vidare med förslaget utifrån de förutsättningar som råder i respektive grupp. Samtidigt har en övergripande risk- och konsekvensanalys gjorts. Resultatet av höstens arbete visar att samtliga berörda medarbetare är positiv till en förändring och uppvisar en stor vilja och ambition att kunna

påbörja ett projekt om förändrade arbetsvillkor. Även arbetsledande personal är positivt inställda trots att de inte omfattas av förändringen.

Inledande kontakter har tagits med personalkontoret och nya kontakter kommer att tas, om nämnden beslutar om att genomföra projektet. De fackliga representanterna kommer att bjudas in, för i första hand en information om projektet. Det är av stor vikt att personalkontoret och de fackliga representanterna finns med under hela projekttiden.

Det som återstår, och kommer att påbörjas så snart beslut fattats, är att forma varje grupps arbete och i detalj beskriva hur förändringen kan göras utan kostnadsökning eller försämrad servicenivå.

Ambitionen är också att följa personalens upplevelser genom medarbetar-/hälsoenkäter, innan projektet, under projektet och efter projektet

Förutsättningar

Projektet ska vara avgränsat och ska kontinuerligt följas upp under projekttiden.

Projektet kommer att omfatta 20 myndighetsutövande socialsekreterare, 13 som arbetar med barn och familjeärenden, tre med vuxenärenden och fyra handlägger ekonomiskt bistånd.

Samtliga berörda medarbetare önskar delta och man har också enats om att förkortad arbetsdag är att föredra.

Förändringen kommer inte att se helt lika ut i de olika arbetsgrupperna då arbetets innehåll varierar. En viss tid av flexibel arbetstid måste även i fortsättningen finnas då vissa arbetsuppgifter inte går att utföra inom ramen av sex timmar.

Projektet ska genomföras utan resursförstärkning och med samma servicenivå som idag där öppethållande och telefontid är oförändrad.

Konsekvenser

Det förslag som sammanställt utifrån majoriteten av medarbetarnas önskemål är att förkorta arbetsdagen med 2 timmar/dag. I praktiken kommer det dock inte att vara en arbetstidsförkortning med 20 % då förslaget också innebär att friskvårdstimmen upphör samt att viss tid, en del av den frigjorda tiden, används för inläsning av litteratur och annat som man som socialsekreterare bör tillgodogöra sig för att vara uppdaterad om aktuell lagstiftning, aktuella forskning med mera (detta är delvis ett eftersatt område med nuvarande arbetssituation).

Dessutom kommer en automatisk effektivisering av arbetstiden att ske då antalet raster kommer att halveras. Om man istället för kl. 8.00 börjar

kl. 10.00 har man ingen rast på förmiddagen. Detsamma gäller om man slutar dagen två timmar tidigare avslutar man inte dagen med rast.

Resultatet av detta innebär att den faktiska arbetstidsförkortningen i praktiken inte blir 20 % utan kanske mindre än 10 %.

Om projektet faller väl ut innebär det en besparing i form av lägre rekryteringskostnader, mindre antal stafettsocionomer och färre nyrekryteringar på grund av att personal slutar. Den viktigaste vinsten är bibehållandet av en god arbetsmiljö, trivsel, större möjlighet till lagstadgad kompetensutveckling och att kommunen kan erbjuda en rättssäker verksamhet med hög kvalitet.

I ett kommunövergripande perspektiv finns det dock anledning att varna för att flera yrkesgrupper ställer krav på arbetstidsförkortning. Det är därför viktigt att diskussionen kring en eventuell arbetstidsförkortning inom IFO förs i ett kommunövergripande forum. Utifrån att ett pilotprojekt gällande förkortad arbetstid kan få konsekvenser för kommunens övriga anställda bör nämnden rådgöra kring frågan med kommunstyrelsen för vidare beslut. I annat fall kan nämnden ådra förvaltningen att själva söka andra lösningar på förbättringar inom arbetsmiljöhänseendet för de myndighetsutövande personalen på IFO.

Förslag till beslut

Socialnämnden tackar för rapporten och överlämnar den till kommunstyrelsen för vidare handläggning.

Marjo Savelius

Socialchef