

Från plan till handling

– 101 insatser för en förbättrad personalsituation i socialtjänsten



Plan för handling - IOI exempel

Att barn och unga får den hjälp och det stöd de behöver står i centrum för uppdraget den nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården fått av regeringen. I arbetet med att utveckla den sociala barn- och ungdomsvården har kommuner och samordnaren samarbetat – vilket har resulterat i planer för handling med konkreta insatser för att behålla och rekrytera personal.

Vision presenterar här IOI av dessa insatser. Exempelen är användbara för hela socialtjänsten. Det viktiga nu är att gå från plan till handling.

Aktiv rekrytering

1. Hitta vägar att kommunicera att personalen trivs och arbetar på en bra arbetsplats.
2. Uppföljande samtal/avgångssamtal/ avslutssamtal. Intervjua medarbetare och undersök varför man stannar kvar eller väljer att söka andra arbetsupp-gifter.
3. Centralt rekryteringsstöd från HR. Anställ rekryterare som stöd till enhetschefer.
4. Gemensam modell för rekrytering av handläggartjänster inom förvaltning/ enheter. Även för sommarvikarier.
5. Kommunövergripande annonserings-kampanjer.
6. Erbjud alltid tillsvidare-tjänster vid längre vikariat.
7. Särskild lönestrategi för handläggare som arbetar med myndighetsutövning. ”Stannakvartillägg” med målet att 90 procent av socialsekreterare som erhö-ll tillägget ska stanna (efter ca två år).
8. Identifiera personalkategorier att anställa utöver socionomer.
9. Nya rekryteringskanaler/rekrytering via sociala medier.
10. Använd ambassadörer för att visa att man är en attraktiv arbetsgivare.
11. Överanställ – minska bortfallet av personalresurs vid längre frånvaro eller under rekrytering.
12. Handläggarpool kan användas för att förstärka vid hög belastning, vakanser eller arbetstoppar.
13. Tillsätt alltid vakanta tjänster.
14. Utveckla samarbetet med socionom-utbildningen för att göra det möjligt att läsa till socionom på distans.
15. Ta emot socionomkandidater varje termin. Avtal med lärosäten om att ta emot minst två socialsekreterare per år för verksamhetsförlagd utbildning.
16. Förstärk rekryteringen genom samver-kan med socionomprogrammets praktikcentrum.
17. Marknadsför socialtjänsten på närligg-ande socionomprogram.
18. Verka för att socionompraktikanter från andra studieorter längre bort väljer kommunen som praktikplats.
19. Ta fram en broschyr och skicka till samtliga socionomprogram.
20. Delta vid jobbmässor på lärosäten, praktikmässor och i liknande sammanhang.
21. Auskultation av socionomstudenter tidigt i utbildningen.

God introduktion

70. En individuell introduktionsplan för varje nyanställd som löper över ett års tid.
71. Individuell introduktionsutbildning – obligatorisk vid varje nyanställning. Följs upp i varje medarbetarplan av närmaste chef.
72. Introduktionen ska innehålla yrkesintroduktion och inskolning.
73. Inrätta central introduktionsutbildning.
74. Skriftligt stöd- och vägledningsmaterial för den lokala introduktionen och för mentorer.
75. Använd Socialstyrelsens webbmaterial för introduktion.
76. Samlad webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial (komplement till Socialstyrelsens).
77. Utveckla introduktionsprogram för socionomer tillsammans med socio-
nomutbildningen.
78. En länsgemensam introduktionsutbildning/basutbildning.
79. Introduktionsutbildning i förvaltnings- och socialrätt.
80. Alla nyanställda får en mentor i arbetsgruppen.
81. Traineeprogram.
82. Följ upp att introduktionsprogrammet följs.

Hälsofrämjande ledarskap och organisation

83. Inrätta lagom stora arbetsgrupper per chef genom att utöka antalet stöd- och utredningsenheter – anställ fler chefer.
84. Nära och tillgängligt ledarskap – arbetsledare ska inte ha fler än 12 socialsekreterare att ärendebereada.
85. Analysdag av verksamheten kontinuerligt varje halvår.

- 86.Handledning för gruppledare.
87. Verka för att samtliga arbetsledare (som arbetat mer än två år och inte fyllt 60 år) deltar i socialstyrelsens nationella utbildning för arbetsledare.
88. Ett kommunövergripande ledarskapsutvecklingsprogram. Central administration och finansiering.
89. Aspirantprogram för teamledare och blivande chefer.
90. Utbildning i socialrätt för samtliga teamledare.
91. Utöka chefsstödet och minska administrationstiden för chefer.
92. Uppdrag till kommunikatör att utarbeta en kommunikationsplan för IFO.
93. Central presstalesman.
94. Uppdaterade rutiner för risk- och händelseanalys för att stärka säkerheten för medarbetare som arbetar i riskfyllda miljöer.
95. Tvådagarsutbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) för chefer och HR-avdelning.
96. Kontinuerlig utbildning i arbetslivsriktad rehabilitering.
97. Upphandla företagshälsovård med fokus på det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet.
98. Utveckla kvalitetsledningssystemet tillsammans med handläggare och skapa riktlinjer, rutiner och checklistor för att underlätta det vardagliga arbetet.
99. Flexibla arbetstider så att handläggare kan anpassa sina arbetstider och öppna upp möjligheten att arbeta hemifrån.
100. Försök med förkortad arbetstid – om det faller väl ut ska förkortad arbetstid införas inom hela myndighets utövningen.
101. Friskvårdssatsning, friskvårdsbidrag och friskvårdstimme – en timmes friskvård per vecka.

Möjlighet till utveckling

22. Individuell kompetensutvecklingsplan som säkerställer den enskildes och verksamhetens behov av kompetensutveckling.
23. Kartlägg både medarbetarnas och organisationens utbildningsbehov.
24. Inrätta kompetenstrappa och kompetensportal.
25. Kontinuerlig handledning av samtliga handläggare. Handledningen anpassas till arbetsgruppens arbetsuppgifter.
26. Bra och tillräcklig processhandledning, i synnerhet om arbetsgrupperna ökar i storlek.
27. Obligatorisk handledning i team och erbjudande om individuell handledning vid behov.
28. Kollegialt utbyte genom möjlighet att delta i branschdagar, inspirerande konferenser och studiebesök i andra verksamheter/kommuner.
29. Enhetsövergripande handläggarträffar.
30. Informationsträffar på andra enheter.
31. Uppmuntra medarbetare att fånga upp goda exempel som förs vidare för spridning.
32. Genomför socialarbetardagar.
33. Utöka möjliga karriärvägar.
34. Bejaka handläggarnas önskemål om specialisering, fördjupning och utveckling av speciella intresseområden.
35. Utvecklingsmöjligheter i tjänsten – 20 % av arbetstiden till utvecklingsarbete.
36. Utveckla fler områden mellan forskning och praktik.
37. Samverka med lärosäten för att förbättra möjligheter till vidareutbildning.
38. Utbildning för handläggare - Rättssäkerhetsutbildning för barn och unga (7,5 hp).

39. Regelbunden utbildning i offentlighet och sekretess samt de lagar som styr arbetet.
40. Utbildning i kommunikation.
41. Kompetensstöd och kompletteringsutbildning till dem som idag inte har behörighet som socionom.
42. Skriftlig plan för löneutveckling, lönespridning och karriärvägar som tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Rimlig arbetsbelastning

43. Ökad grundbemanning vid ökad ärendemängd/ökat uppdrag.
44. Förstärk med ytterligare tjänster, både långsiktigt och vid toppar.
45. Förstärkt bemanning under sommar-månaderna.
46. Anpassa ärendemängd efter individ.
47. Rutin med två socialsekreterare, handläggare och medhandläggare, i varje ärende. Det ska kontrolleras via journalsystemet att minst 90 % av ärendena har en medhandläggare registrerad.
48. Regelbundna arbetsbelastningsmätningar för att skapa underlag att identifiera en rimlig arbetsbelastning. Åtgärder vid behov.
49. Bättre lokalanpassning med ändamålsenliga lokaler. Eget rum eller delade rum (max två) där medarbetarna kan arbeta ostört.
50. Utöka det administrativa stödet till handläggare och chefer i syfte att skapa mer tid för möten med klienter och kvalitetsutveckling.

51. Mer tid för arbetsledning och vägledning för handläggare – förstärkning av antalet chefer.
52. Se över rollerna på enheten i syfte att möta brukarnas behov ännu bättre.
53. Renodla arbetsuppgifter och ta fram arbetsbeskrivningar.
54. Mer enhetligt upplägg på utredningsarbetet och fungerande rutiner.
55. Inköp av tekniska hjälpmedel för effektiv handläggning. Det kan handla om iPads, bärbara datorer, videokonferensutrustning och utrustning för talsyntes.
56. Använd videokonferenser och Skype för att minska restiden när det gäller långväga placeringar.
57. Utöka antalet specialistsocionomer för att öka tillgången av ärendehantering och avlasta enhetschefer.
58. Utöka kompetensen inom socialtjänsten med psykolog och socialrättsjurist.
59. Stöd från kommunens juridiska enhet.
60. Inrätta skolsamordnare.
61. Inrätta HVB-samordnare som hanterar placeringar på HVB och konsultstödda familjehem. Detta för att avlasta handläggarna, kvalitetssäkra insatserna och på sikt minska kostnaderna.
62. Inrätta metodstödjare till handläggare för att biträda och komplettera enhetscheferna i stödet till handläggarna samt vara mentorer.
63. Anlita konsulter/jurister som företräder socialnämnden i domstolar för att avlasta enhetschefer.
64. Tillsätt verksamhetsutvecklare med kompetens inom verksamhet för barn, unga samt vuxna som kan bistå ledningen i utvecklingsarbetet.
65. Inventera arbetsuppgifter som inte kräver socionomexamen.
66. Rekrytera personalkategorier som inte har socionomkompetens men annan relevant utbildning.
67. Anställ biträdande socialsekreterare med adekvat akademisk utbildning.
68. Anställ fler administratörer som avlastar såväl socialsekreterare som enhetschefer.
69. Rekrytera och utbilda fler samordnare till familjerådslag och föräldrarådslag.

Exempel 70-101 på nästa sida ►

Samordnarens arbets sätt har varit framgångsrikt och lett till många förbättringar. Fler kommuner och verksamheter skulle gynnas av nationellt stöd för att stärkas och utvecklas. Vision anser därför att den nationella samordnarens uppdrag bör förlängas, vidgas till fler kommuner samt inkludera hela socialtjänstens myndighetsutövning.

Vision Direkt

Alla vardagar 8–20

telefon 0771 44 00 00

e-post visiondirekt@vision.se



Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, landsting, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra 190 000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

