

Handlingsplan för socialsekreterare hos Arbetslivsförvaltningen och Individ- och familjeomsorgsförvaltningen

Uppdraget

Kommunchefen har gett Arbetsgruppen KAL – socialsekreterare i uppdrag att redovisa en handlingsplan med förslag som stärker och utvecklar Borås Stad som arbetsgivare för socialsekreterare. Uppdraget omfattar socialsekreterare hos Arbetslivsförvaltningen (ALF) och Individ- och familjeomsorgsförvaltningen (IFO). Planen ska innehålla förslag som bidrar till att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna. Arbetsgruppen ska redovisa förslag inom områdena Kompetens- och personalförsörjning, arbetsvillkor och lönebildning.

Partsammansatt arbetsgrupp

Uppdraget har genomförts i en partsammansatt grupp. Arbetsgruppen har haft följande sammansättning, kommunens biträdande förhandlingschef, förvaltningscheferna för Arbetslivsförvaltningen respektive Individ- och omsorgsförvaltningen, representanter för de fackliga organisationerna Akademikerförbundet SSR och Vision, samt organisationsutredaren från Stadsledningskansliet. För ledningen av arbetsgruppen har biträdande förhandlingschef svarat.

Tidplan

Arbetsgruppens förslag till handlingsplan ska lämnas till kommunchefen i månadskiftet september/oktober 2017. Handlingsplanen ska därefter behandlas av kommunens Förhandlingsdelegation. Arbetsgruppen planerar uppföljning av handlingsplanen i maj och oktober 2018.

Tidigare insatser för socialsekreterare i Borås Stad

Det har tidigare gjorts en del insatser för att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla socialsekreterare i Borås Stad. Arbetsgruppen har gjort en inventering av insatserna och grupperat dessa i arbetsgruppens tre områden. Sammanställningen framgår nedan:

Lönebildning

- Erfarenhetssatsningar
- Mentorstillägg
- Gjort satsningar över tid i löneöversyner

Arbetsvillkor

- Förbättrat introduktionen av nyanställda
- Infört sjukjour (ALF)
- Socialsekreterare får alltid erbjudande om tillsvidareanställning
- Socialsekreterarna har tillgång till metodhandledare och 1:e socialsekreterare som stöd
- Förstärkt administrativt stöd i form av socialassistenter och handläggare
- Startat mottagningsgrupp på Vuxen och Försörjningsstöd
- Utvecklat arbetsmetoder t.ex. Barns Behov i Centrum, BBIC (IFO)
- Socialsekreterarna har tillgång till förtroendeläkare/tandläkare som stöd i arbetet (ALF)
- Bra fysisk arbetsmiljö (ALF)
- Samlat ihop enheter (IFO)

Kompetens- och personalförsörjning

- Skapat karriärstjänster som 1:e socialsekreterare, metodhandledare och verksamhetsutvecklare
- Förbättrat verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för socionomer
- Genomfört särskilda enstaka kurser tillsammans med FoU Sjuhärad och genomfört MI-utbildning, motiverande samtal
- Aktualiserat socionomutbildning på Högskolan i Borås

I arbetsgruppens analys kring det som genomförts konstaterades att en del insatser kräver fortsatt arbete. De delar som noterades var:

-
- Följa upp och utvärdera erfarenhetssatsningen, mentorstillägget och löneöversynen
- Förbättra fysisk arbetsmiljö på Individ- och familjeomsorgsförvaltningen (IFO)
- Uppdrag och förväntan på handläggare behöver preciseras (ALF)
- Fortsätta påverkansarbetet för att få socionomutbildning till Högskolan i Borås
- VFU fortsatt utveckling
- Metodhandledare och 1:e socialsekreterare definiera titel, roller och uppdrag
- Utveckla det administrativa stödet

Förslagen

Handlingsplanen innehåller förslag som bedömts angelägna att genomföra på kort sikt. Samtidigt förutsätter en del av åtgärderna att de fortsätter över tid för att nå ett större mått av långsiktighet och därmed succesivt bidra till högre måluppfyllelse. Arbetsgruppen har för avsikt att genomföra en uppföljning av handlingsplanen under hösten 2018. Det är också arbetsgruppens uppfattning att flera av förslagen även kan omfatta socionomer inom Vård- och äldreomsorgen och Sociala omsorgsförvaltningen. Det är en enig arbetsgrupp som lämnar förslagen i handlingsplanen vidare för behandling hos kommunchef och förhandlingsdelegation.

Handlingsplanen

Nedan redovisas arbetsgruppens förslag till handlingsplan inom respektive område. I bilaga framgår även ansvar, tidplan och mall för uppföljning.

Lönevillkor

- Fortsatt och förstärkt erfarenhetssatsning för socialsekreterare som väljer att stanna i Borås Stad
- Högre lön för de som arbetar med myndighetsutövning inom barn och unga pga. arbetets svårighetsgrad, komplexitet och ansvar
- Särskild lönesatsning för att stärka konkurrenskraften i jämförelse med andra och bilden av Borås Stad som attraktiv arbetsgivare
- Som en del i en utvecklad introduktion höjs mentorstillägg till 1500 kronor under uppdragstiden för de som tar emot nyutbildade och nyanställda medarbetare samt VFU
- Rekryteringsbonus på 15 000 kronor efter tips till socialsekreterare som söker och får tillsvidareanställning. Bonusen betalas ut efter ett års anställning. Rutin finns i Heroma, bonusen ges ej till HR-ansvariga eller chefer, motsvarande gäller redan för förskollärare, fritidspedagog och legitimerad lärare
- Följa försöket med decentraliserad lönesättning för HSV-personalen (Hälso- och sjukvårdsverksamhet)

Arbetsvillkor

- Förstärk rekryterings- och kommunikationsarbetet med HR-specialist och kommunikatör (1+1 årsarbetare) under minst 3 år för arbete med att rekrytera till vakanta tjänster inom socialtjänstklustret
- Ta fram förslag på förbättringar i den fysiska arbetsmiljön i Saturnus lokaler
- IFO i samlade lokaler i kvarteret Vulcanus
- Strukturella förändringar i förutsättningar för hur arbetstiden kan användas genom att:
 - fortsatt att utveckla administrativt stöd för att avlasta socialsekreterare,
 - ny teknik, bl.a. använda digitaliseringen mer för digital dokumentation, videokonferenser för möten mm
- Få mer stöd i digitaliseringen av arbetet via kommunens övriga IT-expert
- Utveckla det nära ledarskapet, t.ex. i högre grad möta chefen fortlöpande i vardagsarbetet/uppgiften
- Använd resultatet från KAL-gruppens enkät i vad som är viktigast i arbetet, jämför med egna verksamheten, förbättra eller vidmakthåll
- Se över ärendemättningsinstrumentet för arbetsbelastning
- Utveckla metodhandledare/1:e socialsekreterare och tydliggöra titel, roller, uppdrag
- Utveckla specialistkompetens genom bl.a. utbildning för att bättre kunna möta olika behov hos olika målgrupper
- Utveckla tillitsbaserad styrning, ledning mm

Kompetens- och personalförsörjning

- Erbjud utifrån verksamhetens behov studier på 25 % av en heltid med bibehållen lön vid vidareutbildning som leder till annan kompetens. Behovet bedöms i kompetensförsörjningsplanen
- Pröva strukturerad arbetsrotation i socialtjänstklustret, (IFO, ALF, Sociala omsorgsförvaltningen och Vård- och äldreförvaltningen)
- Personal- och kompetensförsörjningsplanen ska avspeglade sig i medarbetarens individuella medarbetaröverenskommelse
- Fler medarbetare behöver anmälas till internutbildningen "Framtidens chef"
- Rekryteringsarbetet utvecklas, t.ex. former för intervjuer, låt sökanden vara mer aktiv
- Påverka i olika sammanhang så att Högskolan i Borås får socionomutbildning
- Håll i och utveckla det goda arbetet med VFU för att fortsätta rekrytera studenter efter avslutade studier
- Få inhyrda socionomer att bli tillsvidareanställda (attraktiv arbetsgivare, arbetskamrater, semesterdagsväxling, personalförmåner mm)
- Arbetsgivaren betalar avgiften för socionoma auktorisation (idag c:a 800 kronor/auktorisering)
- Återgång i yrket (rekrytera tillbaka socialsekreterare som lämnat yrket) – erbjud handlingsplan med praktiskt och teoretiskt stöd och handledning
- Pröva nya och utvecklade former för marknadsföring och annonsering i som riktar sig till socialsekreterare

Ekonomi

Förslagen i handlingsplanen ryms i huvudsak inom förvaltningarnas befintliga ekonomiska ramar, för några av förslagen behövs dock särskilda resurser för genomförande. Det gäller

- Fortsatt och förstärkt erfarenhetssatsning för socialsekreterare som väljer att stanna i Borås Stad

- Högre lön för de som arbetar med myndighetsutövning inom barn och unga pga. arbetets svårighetsgrad, komplexitet och ansvar
- Särskild lönesatsning för att stärka konkurrenskraften i jämförelse med andra och bilden av Borås Stad som attraktiv arbetsgivare
- Förstärk rekryterings- och kommunikationsarbetet med HR-specialist och kommunikatör (1+1 årsarbetare) under minst 3 år för arbete med att rekrytera till vakanta tjänster inom socialtjänstklustret

Fortsatt arbete

Förhandlingsdelegationen fattar beslut i de delar av handlingsplanen som förutsätter beslut i delegationen. Därefter överlämnas handlingsplanen till förvaltningarna för fortsatt arbete.

Arbetsgruppen KAL-socialsekreterare

Ann Kalnins
Biträdande förhandlingschef

Dag Forsström
Förvaltningschef ALF

Anna-Lena Sellergren
Förvaltningschef IFO

Gabriella Andersson
Akademikerförbundet SSR

Hasse Brännmar
Vision

Pelle Pellby
Organisationsutredare

LÖNEBILDNING

Förslag	Ansvar	Start	Uppföljning		
			Klart	Påbörjat	Ej påbörjat
Fortsatt och förstärkt erfarenhetsatsning och löneutveckling för socialsekreterare som väljer att stanna i Borås Stad.	Förhandlingsdelegationen	Hösten 2017			
Högre lön för de som arbetar med myndighetsutövning inom barn och unga	Förhandlingsdelegationen	I samband löneöversyn våren 2018			
Särskild lönesatsning för att stärka konkurrenskraft i jämförelse med andra	Förhandlingsdelegationen	I samband löneöversyn våren 2018			
Höjt mentorstillägg till 1500 kronor under uppdragstiden för de som tar emot nyutbildade, nyanställda och VFU	Förhandlingschef	Hösten 2017			
Rekryteringsbonus (motsvarande förslag som för skolan) införs	Förhandlingschef	Hösten 2017			
Följa försöket med decentraliserad lönesättning för HSV-personalen (Hälso- och sjukvårdsverksamheten)	Förhandlingschef	Hösten 2017			

ARBETSVILLKOR

Förslag	Ansvar	Start/slut	Uppföljning		
			Klart	Påbörjat	Ej påbörjat
• Förstärk rekryterings- och kommunikationsarbetet med HR-specialist och kommunikatör (1+1 årsarbetare) under minst 3 år för arbete med att rekrytera till vakanta tjänster inom socialtjänstklustret	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Ta fram förslag på förbättringar i den fysiska arbetsmiljön i Saturnus lokaler	Lokalförsörjningschef	Hösten 2017			
IFO i samlade lokaler i kv. Vulcanus på sikt	Lokalförsörjningschef	Hösten 2017			
Strukturella förändringar i förutsättningar för hur arbetstiden kan användas genom att fortsätta utveckla administrativt stöd för att avlasta socialsekreterare, ny teknik bla använda digitaliseringen mer för digital dokumentation, videokonferenser för möten mm	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Få mer stöd i digitalisering av arbetet via kommunens övriga IT-experter	Kommunchef	Hösten 2017			
Utveckla det nära ledarskapet, t.ex i högre grad möta chefen i det fortlöpande vardagsarbetet	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Använd resultatet från KAL-gruppens enkät i vad som är viktigast i arbetet, jämför med egna verksamheten, förbättra eller vidmakthåll	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Se över ärendemätninginstrumentet för arbetsbelastning	Förvaltningschef	Våren 2018			
Utveckla metodhandledning/1:e socialsekreterare och tydliggöra titel, roller, uppdrag	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Utveckla specialistkompetens genom bla utbildning för att bättre kunna möta olika behov hos olika målgrupper	Förvaltningschef	Våren 2018			

KOMPETENS- OCH PERSONALFÖRSÖRJNING

Förslag	Ansvar	Start/slut	Uppföljning Klart	Påbörjat	Ej påbörjat
Erbjud utifrån verksamhetens behov studier på 25 % av en heltid med bibehållen lön vid vidareutbildning som leder till annan kompetens.	Förhandlingschef	Hösten 2017			
Pröva strukturerad arbetsrotation i socialtjänstklustret	Förvaltningschefer i klustret	Våren 2018			
Personal- och kompetensförsörjningsplanen ska avspeglar sig i medarbetarens individuella medarbetaröverenskommelse	Förvaltningschef	Våren 2018			
Fler medarbetare behöver anmälas till internutbildningen "Framtidens chef"	Personalchef	Våren 2018			
Rekryteringsarbetet utvecklas, tex former för intervjuer, låt sökanden vara mer aktiv	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Påverka i olika sammanhang så att Högskolan i Borås får socionomutbildning	Kommunchef, förvaltningschef mfl	Hösten 2017			
Håll i och utveckla det goda arbetet med VFU för att fortsätta rekrytera studenter efter avslutade studier	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Få inhyrda socionomer att bli tillsvidareanställda för kontinuitet mm	Förvaltningschef	Hösten 2017			
Borås Stad betalar avgiften för socionomauktorisering (ca 800 kronor)	Förvaltningschef	from 1 januari 2018			
Återgång i yrket – erbjuda handlingsplan med mer stöd; praktiska, teoretiska, handledare för dem som vill återgå till yrket efter en tids bortavaro.	Förvaltningschef	Våren 2018			
Pröva nya och utvecklade former för marknadsföring och annonsering i som riktar sig till socialsekreterare tillsammans med Stadsledningskansliet (KOM, PoF)	Förvaltningschef tillsammans med Kommunikationschef och Personalchef	Hösten 2017			