

## **Svar på Interpellation (2019:52) av Clara Lindblom (V) till finansborgarrådet Anna König Jerlmyr (M) om sociala system**

Dnr KS 2019/1287

Clara Lindblom (V) har ställt följande frågor till finansborgarrådet:

1. Hur går det fortsatta arbetet med de sociala systemen, hur ser tidsplanen ut och hur är medarbetarna och de fackliga organisationerna delaktiga?
2. Är syftet fortfarande att förbättra den digitala arbetsmiljön och öka användarvänligheten?
3. Hur ska kommunstyrelsen kunna ta sitt politiska ansvar för den övergripande personalpolitiken då oppositionen gång efter annan förvägras föredragningar som rör strategisk personalpolitik?

Inledningsvis vill jag tacka interpellanten för att hon lyfter en viktig fråga. Valfungerande digital infrastruktur inom stadens verksamheter är viktigt för att stadens verksamheter ska kunna bedrivas på ett så effektivt sätt som möjligt. Brister i de digitala stöden kan, precis som interpellanten påpekar, påverka arbetsmiljön för stadens medarbetare på ett negativt sätt. Därför är det viktigt att de digitala stöden är ändamålsenliga och användarvänliga.

Den 13 juni 2018 beslutade styrgruppen om projektets införandeordning, dvs i vilken ordning respektive verksamhetsområde kommer att börja arbeta enligt moderna arbetssätt med nya digitala stöd. Under våren och sommaren 2019 har planering av utvecklingen skett tillsammans med leverantören av verktyget (Tieto och Pega) samt fortsatt planering av hur införandet ska genomföras i praktiken.

Nuvarande plan är att börja arbeta i en första version av de nya digitala stöden i början av år 2020. Den första versionen av nya digitala stöd stödjer överförmyndarverksamheten enligt beslutad införandeordning:

1. Överförmyndarverksamhet
2. Barn och unga inklusive familjerätten med flera områden
3. Vuxen inklusive våld i nära relationer, hemlöshet med flera områden

4. Ekonomiskt bistånd inkl. arbetsmarknadsinsatser och statsbidrag
5. Stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt socialpsykiatri
6. Äldreomsorg
7. Kommunal hälso- och sjukvård

Förslaget till denna införandeordning arbetades fram under våren 2018 tillsammans med projektledning, sakkunniga, referensgrupper, operativa rådet samt befintlig förvaltningsorganisation. Varje verksamhetsområde planeras gå tillsammans, det vill säga både beställare och utförare berörs samtidigt.

Inför varje införande kommer projektet i god tid att arbeta med information, förändringsstöd, förberedelser och utbildning till berörda chefer och verksamheter. Under arbetet med att definiera och utveckla de digitala stöden kommer projektet succesivt att växa med medarbetare med verksamhetsnära kunskap. Projektet kommer även att utreda hur nuvarande system ska avvecklas och hur all den information som idag finns digitalt och analogt ska hanteras.

De nuvarande systemen kommer att bytas ut helt och samtliga användare kommer att utbildas i gemensamma arbetssätt och i användandet av de nya digitala stöden. Utgångspunkten i arbetssätten är att de ska vara effektiva och moderna; vi ska automatisera det som är möjligt och lämpligt för att få bättre processer och avlastning. Det kan till exempel handla om att återanvända information för att undvika dubbeldokumentation och att hämta fler uppgifter digitalt. Det ska vara lätt att göra rätt och medarbetare kommer att lägga mindre tid på administration per ärende.

Projektets organisation består av medarbetare med erfarenhet och bakgrund inom socialtjänsten, överförmyndarverksamhet och kommunal hälso- och sjukvård. Nära 200 medarbetare och chefer från berörda förvaltningar bidrar också med sin kunskap och erfarenhet i specifika frågor kring hur verksamheten fungerar. Projektet berör 20 av stadens förvaltningar. Berörda förvaltningar är samtliga stadsdelsförvaltningar, socialförvaltningen, äldreförvaltningen, överförmyndarförvaltningen (tillkom efter beslut i kommunfullmäktige november 2017), arbetsmarknadsförvaltningen (tillkom efter beslut av styrgruppen mars 2019 och omfattar arbetsmarknadsinsatser och statsbidrag), serviceförvaltningen och stadsledningskontoret. För att förbereda berörda förvaltningar för införandet av moderna arbetssätt och nya digitala stöd har projektet ett stort fokus på kommunikation och att

sprida information löpande. Till exempel besöker projektet varje år samtliga berörda förvaltningars ledningsgrupper, och stadens samtliga berörda enhetschefer och biträdande enhetschefer (ca 650 personer) har fått inbjudan till informationsträff om projektet.

I projektorganisationen ingår också olika referensgrupper. Syftet med referensgrupperna är att få en bred förankring av projektets resultat och framdrift. Referensgrupperna har som uppgift att vara rådgivande i projektet. I referensgruppen för Arbetsmiljö ingår representanter ifrån SACO, Kommunal, Vårdförbundet och Vision.

Avslutningsvis vill jag understryka att den grönbåa majoriteten i kommunstyrelsen tar sitt ansvar för personalpolitiken på stort allvar. Vi vill att Stockholm ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare. På uppdrag av den politiska ledningen ska nämnder och bolagsstyrelser till exempel arbeta för att stötta det systematiska arbetsmiljöarbetet. Staden behöver behålla och attrahera medarbetare i syfte att kunna erbjuda stadens medborgare den goda service de har rätt att förvänta sig.

Stockholm den 30 oktober 2019

Anna König Jerlmyr