

§ 45

Otillåten påverkan av myndighetsutövning

- skrivelse från Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ, som sitt ersättaryttrande

Beslut

Nämnden skickar skrivelsen till förvaltningen för beredning.

Förslag till beslut

Vice ordförande Salar Rashid (S) anmäler för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ, som sitt ersättaryttrande, en skrivelse till förvaltningen.

Beslutsgång

Ordförande Johan Kling (C) yrkar att skrivelsen skickas till förvaltningen för beredning och hör enhälligt bifall därtill.

Bilaga

Skrivelse, Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ, som sitt ersättaryttrande.

Bilaga, Skrivelse, Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ, som sitt ersättaryttrande.
2022-01-27

Otillåten påverkan av myndighetsutövning

Salar Rashid m.fl. (S)
Shamsa Ali Hassan m.fl. (V)
Sara Soumah EY (Fi)

Skrivelse om otillåten påverkan av myndighetsutövning

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ, som sitt ersättaryttrande, föreslår att förvaltningen får följande uppdrag av Skärholmens stadsdelsnämnd:

1. Att stadsdelsförvaltningen presenterar för stadsdelsnämnden en åtgärdsplan för problemet med underrapporteringar
2. Att stadsdelsförvaltningen för stadsdelsnämnden presenterar hur man arbetar med mångfald- och representationsfrågor inom socialtjänsten
3. Att skärholmens stadsdelsförvaltning presenterar förslag på hur man kan få ner personalomsättningen inom socialtjänsten

I budgeten för 2015 fick kommunstyrelsen i uppdrag att i samråd med socialnämnden ta fram en stadsövergripande handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Det är ett arbete som staden måste fortsätta hålla i.

Akademikerförbundet SSR har flertalet gånger nationellt slagit fast att personalomsättningen inom socialtjänsten har de senaste åren varit hög och många kommuner har haft svårt att rekrytera ny personal. Skärholmen och Stockholms stad är inget undantag i detta fall.

Det är även viktigt att ha med sig att en hög personalomsättningen för exempelvis socialsekreterare för direkta effekter för andra samhällsvetenskapliga yrkesgrupper inom staden. Både vad gäller lönebildning och stadens kompetensförsörjning i bredare bemärkelse.

I ärendet framkommer det att underrapportering av otillåten påverkan av myndighetsutövning sker idag inom socialtjänsten. Orsakerna är bland annat tidsbrist, att rapporteringssystemet upplevs svårhanterligt samt att det i många fall är ottydligt hur vissa händelser ska rapporteras. Intervjupersonerna lyfter även att det

finns risk för normalisering kring otillåten påverkan såsom hot och våld, och att personalen inte hinner reflektera över händelsen. Vi anser att det är otäckt att behöva bemöta liknande situationer på ens arbetsplats, det är inte en säker arbetsmiljö om otillåten påverkan normaliseras och är ofta förekommande.

Allt detta sammantaget gör att tilltron för socialtjänsten minskar både hos invånarna och för framtida medarbetare. Idag upplever många socialsekreterare och biståndshandläggare att arbetet socialtjänsten inte överensstämmer alltid utförs i enlighet med socialtjänstlagen, SOL. Lagen är tydlig, men dess implementeringar i form av en ramlag, försvåras om problem med allt för strama ekonomiska ramar, detaljerade styrsystem och svårigheter att rekrytera och behålla personal blir en normalitet.

Personalomsättningen inom socialtjänsten blir även fråga om arbetsrätt, när anställda lämnar sina positioner efter kort tid på grund av låg lön, dåligt bemötande och att beslut tas av högt uppsatta chefer utan tillräcklig kontakt med verksamheten. Detta undergräver medarbetarnas profession och möjligheten till kompetensutveckling.

Stadsdelsförvaltningen behöver även hitta sätt att arbeta med mångfald- och representationsfrågor. För att öka tilltron socialtjänsten och för att få en mer inkluderande arbetsplats. En arbetsplats rik på mångfald minskar riskerna för diskriminering, rekryteringsproblem, trakasserier, mobbning och dålig sammanhållning.

Klienter behöver kontinuitet och inte ett ständigt flöde av nya handläggare där det finns risk att hamna mellan stolarna. Mångfald inom socialtjänsten är givande för en mer jämlik bedömning och process där man beviljas insatser man har rätt till. Många klienter är i behov av personal med olika perspektiv och kulturell erfarenhet.