

Personalomsättningen på Individ-och familjeomsorg, IFO

Efter att ha arbetat närmare 30 år inom kommunal socialtjänst, kan jag konstatera att rörligheten bland socionomer har ökat påtagligt under de senaste ca 10 åren. Socionomer kan arbeta med en mängd olika arbetsuppgifter och med byte av arbetsgivare följer också en högre lön. Utbud och efterfrågan styr, det finns fler lediga tjänster än socionomer.

Under våren och sommaren 2021 har fem medarbetare slutat på IFO i Lekberg. Två av dessa hade anställning som teamledare. Båda gick till högre befattningar i annan kommun. Fyra medarbetare har därefter följt med sina teamledare och fått anställning i samma kommun. Till hösten kommer ytterligare fem medarbetare sluta. Sammantaget har/kommer 10 av 18 medarbetare sluta hittills i år.

Hög arbetsbelastning är troligtvis inget skäl till att medarbetare har slutat. Total övertid under 2020 är 115 timmar och 38 timmar från januari till och med juni 2021. Enheten har också låga sjukskrivningstal. De skäl som har framkommit är att man vill utvecklas i yrket och någon medarbetare har också framfört att man inte vill arbeta i kommunen på grund av att man är bosatt här.

Viktigt att nämna i sammanhanget är att det har funnits stora svårigheter med en medarbetare på enheten. Medarbetaren har varit en informell ledare och har på olika vis motarbetat ledningen samt genom olika härskartekniker skrämt andra medarbetare till tystnad. Så har det sett ut sedan jag tillträdde min tjänst som enhetschef 2017. Nu har medarbetaren slutat sin anställning i kommunen.

Medarbetarna har gått till: högre befattning, till konsulentstöd familjehemsverksamhet, skolkurator, kurator inom primärvården och en medarbetare har flyttat till annan ort bortom pendlingsavstånd. Medarbetarna har arbetat mellan 3- 13 år i Lekebergs kommun.

Även om en viss rörlighet är sund på en arbetsplats är det olyckligt att så många som 10 av 18 medarbetare slutar under så kort tid. Samtidigt är det roligt att Lekeberg har medarbetare som är attraktiva för andra arbetsgivare.

Åtgärder

Nya medarbetare får introduktion när de börjar sin anställning. Arbetet är komplext och teamledarna arbetar med ett nära ledarskap så att medarbetarna ska ha möjlighet att få coaching och kollegial handledning i komplexa ärenden. Handledning från extern handledare ges regelbundet en gång/månad. Vidare har man reflektionstid återkommande en stund på fredagarna. Medarbetarna träffas då i



smågrupper och delar tankar och känslor som har väckts i komplexa ärenden men också för att berätta om positiva erfarenheter och framgångar. Reflektionstiden syftar till att kunna släppa arbetet och ta helg. Aktiviteter görs för att utveckla en god arbetsmiljö där medarbetare ska trivas. Olika aktiviteter gör i syfte att skapa en god stämning och trivsam arbetsmiljö.

Planer finns på att skapa en kompetenstrappa. Trappan är tänkt att ge varje medarbetare en tydlig plan för hur kompetensutvecklingen ska genomföras.

I tjänsten

Tina Jansson, enhetschef