

Handläggare
Hagberg Therese

Datum
2016-02-02

Diarienummer
SCN-2015-0055

Socialnämnden

Yttrande till förvaltningsrätten i Stockholm angående utdömande av vite

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att avge yttrande till förvaltningsrätten i Stockholm enligt upprättat förslag.

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket genomförde under mars 2015 en inspektion med anledning av att huvudskyddsombuden för Akademikerförbundet SSR och Vision skrivit till Arbetsmiljöverket angående arbetssituationen på barn- och ungdomsenhet Norr. Vid Arbetsmiljöverkets besök framkom brister i arbetsmiljön och i maj 2015 ombads nämnden att inkomma med ett yttrande då arbetsmiljöverket övervägde att besluta om ett föreläggande mot socialnämnden. Samma månad avgav nämnden ett yttrande till arbetsmiljöverket där vidtagna och pågående åtgärder redovisades. I juni 2015 beslutade Arbetsmiljöverket om föreläggande, ett vite om 500 000 kr. I september 2015 svarade nämnden Arbetsmiljöverket med anledning av föreläggandet och i oktober genomförde arbetsmiljöverket en uppföljande inspektion. I december 2015 ansökte Arbetsmiljöverket hos förvaltningsrätten i Stockholm om att utdöma vite om 500 000 kr. Arbetsmiljöverket skrev i ansökan att arbetsgivaren har vidtagit flera åtgärder i syfte att komma till rätta med arbetsmiljöproblemen men vid inspektionen i oktober hade inte åtgärderna fått avsedd effekt. Socialnämnden ombads att inkomma med ett yttrande till förvaltningsrätten i Stockholm.

I förslag till yttrande redogör förvaltningen för de åtgärder som genomförts på förvaltningsnivå och enhetsnivå. Förvaltningens inställning är att vitet helt bör bortfalla då nämnden har vidtagit flertalet åtgärder både före och efter föreläggandet vilka samtliga varit ägnade att balansera kraven och resurserna hos de aktuella medarbetarna. I den aktuella typen av verksamhet finns dock inga tydliga mått att tillgå som kan ligga till underlag för att skapa, eller mäta, denna balans där exempelvis ett visst antal ärenden för varje handläggare är optimal eller ens en garanti för att en medarbetare inte upplever problem i sin arbetssituation. Det är inte heller säkert att det skulle uppstå en upplevd balans mellan krav och resurser hos de aktuella medarbetarna oavsett vilka åtgärder som vidtas.

Mot denna bakgrund anser förvaltningen att det inte finns skäl att utdöma något vite. För det fall förvaltningsrätten finner att vite ska utdömas finns särskilda skäl att jämka vitet enligt 9 § viteslagen. Två avgörande faktorer för att den ovan beskrivna balansen är svår att åstadkomma ligger till stor del utanför kommunens kontroll, nämligen rekryteringen av socionomer och storleken på ärendetillströmningen. Dessutom måste tidsaspekten beaktas. Det är inte att skäligt att kräva att nämnden ska ha kommit tillrätta med problemen under endast fyra månader.

Socialförvaltningen

Direktör
Jan Holmlund

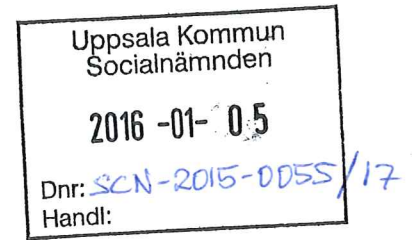


Mål nr.
27134-15 Avdelning 31

Anges vid kontakt med domstolen

2015/018358

Uppsala kommun
753 75 Uppsala



Arbetsmiljöverket ./ Uppsala kommun
angående **utdömande av vite**

Ni ska yttra Er över innehållet i bifogade handlingar, aktbilaga 1, 3 och 4.

Yttrandet ska vara skriftligt och ha kommit in till förvaltningsrätten **inom 21 dagar efter det att Ni fått del av detta föreläggande.**

Om Ni inte yttrar Er kan målet ändå avgöras.

Använd helst bara ett sätt att svara (via antingen vanlig post, e-post eller fax). Adresser finns nedan.

Om Ni har några frågor kan Ni kontakta förvaltningsrätten.

Sandra Gerdevåg, Domstolshandläggare
Telefon direkt 08-561 68004

Dok.Id 688737

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
115 76 Stockholm	Tegeluddsvägen 1	08-561 680 00 E-post: forvaltningsrattenistockholm@dom.se www.domstol.se/forvaltningsratt	08-561 680 01	måndag – fredag 08:00-16:30



Enheten för region mitt
Mia Carnerius, 010-730 9735

Förvaltningsrätten i Stockholm
115 76 Stockholm

Ansökan om utdömande av vite (1 bilaga)

Sökande: Arbetsmiljöverket
Enheten för region Mitt
112 79 Stockholm

Motpart: Uppsala Kommun
75375 UPPSALA

Saken: Utdömande av vite

Yrkande: Arbetsmiljöverket yrkar att förvaltningsrätten dömer ut vite om 500 000 kronor gentemot Uppsala Kommun.

Grunder: Vid en inspektion den 8 oktober 2015 uppmärksammades vissa brister i arbetsmiljön på Barnenhet Norr och Ungdomsenhet Norr, Uppsala Kommun.

I bifogade beslut den 11 juni 2015 förelade Arbetsmiljöverket Uppsala Kommun vid vite av 500 000 kronor att senast den 30 september 2015 vidta åtgärder för att undanröja bristerna i arbetsmiljön, se föreläggande bilaga 1.

Föreläggandet har vunnit laga kraft, se delgivningskvitto bilaga 2.

Uppsala Kommun har i ett svar den 30 september 2015 redovisat de åtgärder som vidtagits med anledning av Arbetsmiljöverkets krav, se svar i bilaga 3-7.

Vid ett uppföljningsbesök den 8 oktober 2015 kunde Arbetsmiljöverket konstatera att bristerna inte åtgärdats, se tjänsteanteckning inklusive handlingar som mottogs vid besöket bilaga 8-13.

Arbetsgivaren har vidtagit flera åtgärder för att få igång det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverka kring det rådande läget med hög arbetsbelastning på Ungdom och Barn Norr. Det är främst arbetsplatsträffarna

1932 YE

FÖRVALTNINGSRÄTTEN I STOCKHOLM	
2015 -12- 16	
Första posten	
Målnr:.....	27 134-15 164
Aktbil:.....	1 Avd:..... 31



och samverkansgruppen på förvaltningsnivå som är forumen för arbetsmiljöfrågor. Extra Workshops har också förekommit. Nämnden vill ha regelbunden åiterrapportering kring hur arbetet fortskrider. Beslut har tagits att alla chefer ska genomgå en arbetsmiljöutbildning.

Arbetsgivaren har även vidtagit flera åtgärder i syfte att komma tillrätta med arbetsmiljöproblemen. Arbetsmiljöverket ser positivt på detta, men vid inspektionen den 8 oktober har åtgärderna inte fått avsedd effekt. Den rutin, gällande hög arbetsbelastning, som arbetsgivaren tagit fram upplevs som otydlig och allmänt hållen enligt skyddsombud och arbetstagare. Den har dessutom inte implementeras, tillämpas inte fullt ut och har inte nått avsedd effekt. Instruktioner för tillämpning av rutinen för att bestämma vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till, finns inte med i denna rutin.

Uppdelningen av Barn till två enheter upplevs som positivt då det medfört ökad resurstid för enhetschefer. Skyddsombuden på Barn beskriver att läget är något bättre, än vid inspektionen i mars 2015. Men att det fortfarande, på grund av vakanser, är hög arbetsbelastning och att det finns ohälsosymptom bland arbetstagarna.

På Barn 1 beskrivs symptom såsom spänningar, sömnstörningar, koncentrationssvårigheter och minnesförlust. De har inte getts möjlighet till återhämtning.

På Barn 2 är symptomen hos arbetstagarna huvudvärk, magont, ont i axlar, sömnstörningar, magkatarr och känslan av otillräcklighet.

På Ungdom har ingen förbättring skett, där har läget snarare försämrats. Det finns fortfarande vakanser och en arbetstagare är sjukskriven på halvtid på grund av arbetssituationen. Arbetstagare uppges fortfarande ha ohälsosymptom som sömnsvårigheter, huvudvärk, magproblem, koncentrationssvårigheter, att man är slutkörd och sjuknärvaro på grund av för hög arbetsbelastning.

Arbetsmiljöverket yrkar därför att förvaltningsrätten dömer ut vitet om 500 000 kronor. Ändamålet med vitet har inte förfallit och skäl för jämkning finns inte.

Jan Sandberg
Jan Sandberg
Sektionschef



Bilagor:

1. Föreläggande av den 11 juni 2015
2. Delgivningskvitto
3. Uppsala kommuns svar 30 september 2015
4. Redogörelse över ansvar och roller avseende myndighetsutövning inom socialnämndens ansvarsområde gällande barn och ungdomar 0 - 21 år
5. Delegations- och arbetsordning för Socialnämnden version 2. 0
6. Arbetsbeskrivning och arbetsordning för SCF:s specialisthandläggare på BoU.
7. Rutin för alla medarbetare i Socialförvaltningen om åtgärder vid hög arbetsbelastning eller när annat hinder finns för att kunna fullgöra sitt arbete
8. Tjänsteanteckning med anledning av besök den 8 oktober 2015 inklusive handlingar som Arbetsmiljöverket mottog vid inspektionen
9. Handlingsplan för arbetsmiljö och hälsa, socialförvaltningen Ungdom Norr, 13 april 2015
10. Bedömning av arbetsmiljörisker och handlingsplan för Socialförvaltningen Barnenheterna Norr, 2015-05-25
11. Arbetsmiljöverket 8/10 bemanning och handlingsplan
12. Skrivelse från skyddsombud: inför återbesök av arbetsmiljöverket 151008 - aktuell lägesbeskrivning på ungdomsenheten norr
13. Skrivelse från skyddsombud: Arbetsmiljöverket Barn Norr 2 - angående svaret från arbetsgivaren till arbetsmiljöverket



ARBETSMILJÖ
VERKET

BESLUT
Datum
2015-06-11

Vår beteckning
2015/018358

Sid
1 (7)

Bilaga 1 ³

Enheten för region mitt
Mia Carnerius, 010-730 9735

Uppsala Kommun
75375 UPPSALA

Delgivning

Föreläggande efter framställning om ingripande enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen

Ert org.nr 212000-3005
Arbetsställe Barnenhet Norr och Ungdomsenhet Norr, Uppsala Kommun
Besöksadress Väderkvarnsgatan 17, Uppsala

Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 500 000 kronor att senast den 30 september 2015 ha vidtagit följande åtgärder vid ovanstående arbetsställe. Se 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

Ni ska i samverkan med berörda arbetstagare vidta åtgärder så att arbetets krav balanseras mot de resurser som står till arbetstagarnas förfogande för att komma tillrätta med deras höga arbetsbelastning.

Åtgärderna ska minst innebära:

- att arbetsuppdraget är tydligt för alla arbetstagare
- att arbetsuppdraget är anpassat till de resurser som står till förfogande.

Ni ska klargöra i vilken ordning arbetstagarna ska prioritera sina arbetsuppgifter och vilka arbetsuppgifter som ska väljas bort, när den tillgängliga tiden inte räcker till för alla uppgifter.

Se 2 kap. 1 § och 3 kap 2-3 §§ arbetsmiljölagen, 10 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vidare förelägger Arbetsmiljöverket er, vid vite av 2 000 kronor, att meddela oss om er verksamhet överläts eller på annat sätt övergår till att drivas av annan fysisk eller juridisk person. Namn, organisationsnummer och adress på den som har övertagit verksamheten ska anges.



Kravet att ni ska meddela oss om verksamheten överläts eller på annat sätt övergår till annan person gäller till dess att vi avslutar ärendet.

Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Viktigt

Om ni bryter mot föreläggandet kan detta medföra att förvaltningsrätten, efter ansökan av Arbetsmiljöverket, dömer er att betala vitet.

Arbetsgivaren ska, enligt 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen, vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Trots att vi nu ger er viss tid att uppfylla kraven i vårt beslut har ni ändå kvar det fulla ansvaret för arbetstagarnas arbetsmiljö. Ert arbetsmiljöansvar gäller oavsett om Arbetsmiljöverket har fattat beslut mot er eller inte.

Skäl för beslutet

I ett brev som kom in den 11 december 2014 begär skyddsombuden Maria Persson Akademikerförbundet SSR, och Michael Walldén, Vision, att Arbetsmiljöverket ska meddela ett föreläggande eller förbud mot er.

Skyddsombudet har vänt sig till er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt åtgärder för att omhänderta och lösa problemet kring den höga arbetsbelastningen på barnenhet Norr och ungdomsenhet Norr samt att upptagningsområdena ändras utan att något av de andra av de andra väderstrecken får samma problematik som idag finns på Norr. Tillräckliga åtgärder har dock inte genomförts.

På grund av skyddsombudets framställning inspekterade Arbetsmiljöverket ert arbetsställe den 15 mars 2015. Vid inspektionen uppmärksammade Arbetsmiljöverket följande brister i arbetsmiljön.

Skyddsombuden säger att läget inte är förändrat. Bristerna som beskrivs i framställan är desamma:

- Hög arbetsbelastning
- Hög personalomsättning
- Sjukskrivningar
- Stress- och ohälsosymptom

Arbetsgivaren betonar flera gånger under inspektionen att det råder samsyn mellan arbetsgivaren och skyddsombuden/personalrepresentanterna om det rådande läget med hög arbetsbelastning och personalbrist.



Arbetsgivaren beskriver att antalet ärenden till hela förvaltningen har ökat med tjugo procent. En ny organisation med ett nytt uppdrag samt en ny områdesindelning har slagit hårt mot enheterna Norr.

Till både Barnenhet Norr och Ungdomsenhet Norr inkommer orosanmälningar från skola, sjukvård och privatpersoner. Ärendena fördelas av enhetschef ut på socialsekreterare/handläggare. En första förhandsbedömning ska vara klar inom två veckor från det att orosanmälan inkommit ärendet och senast inom fyra månader ska utredningen vara klar för beslut. Det finns lagstadgade krav på tiderna för utredning. Efter beslut är det socialsekreterare/handläggare som handlägger ärendet och gör uppföljning av utplacerade barn/ungdomar. Detta kan medföra resor till placeringar ute i landet. LVU-ärenden kräver omedelbar och skyndsam handläggning. Vissa ärenden kräver medhandläggare.

Arbetet beskrivs som känslomässigt krävande. Handläggarna möter människor i kris och måste själva må bra för att kunna "handlägga andra".

Det finns inga nyckeltal i verksamheten för hur många ärenden en handläggare kan hantera eftersom ärendena är av så olika karaktär och kräver olika mycket i arbetsinsats. Det är de lagstadgade kraven som styr handläggningen.

Särskilt gällande Barnenhet Norr

Under en längre tid har arbetstagarna signalerat om det rådande läget med hög arbetsbelastning, vakanta tjänster, hög personalomsättning, ohälsosymptom och sjukskrivningar.

Antalet tjänster på enheten har ökat från 10 stycken i januari 2014 till 13 stycken från och med februari 2015. Alltsedan januari 2014 har det funnits minst två, men ofta fler och ibland så många som fem, vakanta tjänster på enheten. Vakanserna beror dels på att arbetstagare sagt upp sig och dels på sjukskrivningar.

Antalet vakanta tjänster har inneburit ytterligare stress och arbetsbelastning för arbetstagarna. Många ligger efter i journalföring och har oskrivna utredningar som är över ett år gamla. De hinner inte utreda inom utredningstiden. Handläggare blir lämnade ensamma i svåra ärenden och saknar stöd i det vardagliga arbetet. Man försöker få ut nya ärenden, trots att handläggarna redan är överbelastade. Vissa har haft uppåt 20 pågående utredningar plus insatser och medhandläggarskap. Många handläggare tvingas arbeta övertid för att hinna med sina ärenden.

Den höga personalomsättningen medför högre belastning på de som stannar då de som ska sluta inte kan ta nya ärenden eftersom de behöver avsluta ärenden



och skriva utredningar. Personalomsättningen innebär också att det finns få handläggare med erfarenhet.

Tillströmningen av anmälningar och nya utredningar är stor. Mottagningsenheten signalerar att Barn Norr är klart överbelastad i jämförelse med övriga enheter. Arbetsgivaren beskriver att de, under en period, har fördelat om ärenden till andra enheter för att avlasta Barn Norr.

Många av arbetstagarna har uppgett att de har symptom kopplade till arbetsituationen i form av huvudvärk, sömnstörningar, spänningar i kroppen, försämrat minne, magkatarr, domningar i händerna med. Några har symptom i form av håravfall, hjärtklappning, akuta svettningar och utebliven menstruation. Många funderar på att säga upp sig. De nyanställda är missnöjda med sin introduktion. På grund av tidsbrist har de nyanställda fått börja jobba med ärenden direkt utan särskild introduktion.

Arbetstagarna beskriver ett behov av en långsiktig lösning i form av en permanent planering och avlastning så att arbetsbelastningen hamnar på en rimlig nivå.

Det framgår både av framställan från skyddsombuden och vid inspektionen att arbetsgivaren försökt att rekrytera och tillsätta vakanser, hitta vikarier samt hyra in externa konsulter till enheterna men att det är svårrekryterat. Även på denna punkt råder samsyn mellan arbetsgivare och skyddsombud.

Särskilt gällande Ungdomsenhet Norr

Ungdomsenheten har sedan hösten 2011 påtalat för ledningen om den ökade arbetsbelastningen som uppstått i och med att området "norr 2" från Ungdomsenhet Öster flyttades till Ungdomsenhet Norr. År 2011 började även personalomsättningen bli stor och detta har sedan fortsatt. Den senaste gången arbetstagarna larmade akut gällande alltför hög arbetsbelastning var i januari 2015. Ärendemängden har ökat vilket kan styrkas med väl underbyggd statistik. Exempelvis har andelen anmälningar ökat med 22 %. Av dessa inleddes utredning i hälften vilket således innebär 11 % fler utredningar än under 2014.

Sedan sommaren 2012 har enheten haft flera långtidssjukskrivningar, korta sjukskrivningar samt vab-frånvaro utan vikarier. Förutom den höga ärendeinströmningen har sjukskrivningarna medfört en ökad arbetsbelastning för socialsekreterarna. Personalomsättningen har medfört att fler socialsekreterare är nya i yrket och inte kan ta lika många ärenden som erfarna. Personalomsättningen medför att de som är kvar i gruppen får handlägga ytterligare ärende som lämnats kvar av de erfarna som slutat.



Ärenden avslutas inte i den takt de strömmar in. Detta innebär att handläggarna ibland upplever att de inte har utrymme att ta nya ärenden. För varje nytt ärende som tas emot måste handläggarna skjuta på andra arbetsuppgifter som till exempel dokumentation (aktanteckningar och utredningsskrivande), telefonsamtal, uppföljningar med mera.

I princip alla handläggare hade före juledigheten 2014 stressymptom i form av sömnsvårigheter, huvudvärk, magproblem, koncentrationssvårigheter, bröstsmärtor med mera.

I dagsläget är den psykosociala arbetsmiljön ännu sämre. De som inte hade symptom i slutet av 2014 har det idag. Alla har stressymptom i form av huvudvärk, sömnsvårigheter och spänningar i kroppen. För flera har symptomen förvärrats med hjärtklappning, stickningar, hudåkommor, domningar i händer, magproblem, magsår, försämrat minne, svettningar och håravfall. Många säger att de inte orkar mer; "slutkörd" är ordet som diskuteras. Det har inträffat flera incidenter de senaste veckorna. Ett exempel är från vecka 12 när en arbetstagare "bröt ihop". Många av de nya medarbetarna vågar inte säga ifrån då de är rädda om sin anställning.

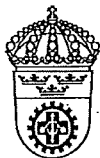
Under hösten 2014 framfördes önskemål om fortsatt kontakt med Previa, en process som startade februari 2014, och ett förslag på upplägg lämnades från personalgruppen. Denna önskan kvarstår och känns nu akut.

Genom en skrivelse den 4 maj 2015 har ni fått möjlighet att yttra er i ärendet enligt 17 § förvaltningslagen. Ni har yttrat er och sagt att ni sedan Arbetsmiljöverkets inspektion den 15 mars 2015 har vidtagit ett flertal åtgärder för att skapa balans mellan arbetets krav och de samlade resurserna som står till förfogande. Ni har även redogjort för redan vidtagna och pågående förbättringsinsatser. Vissa av de åtgärder som ni redogjort för kommer att vara vidtagna till den 15 juni 2015 men alla åtgärder hinner inte bli klara till de datumet och önskar därför att tiden sätts till den 30 september 2015.

Skyddsombuden Maria Persson Akademikerförbundet SSR, och Lena Florén, Vision, har inkommit med synpunkter gällande ert yttrande. De anser att det är synd att de åtgärder som planeras inte är direkt kopplade till enheterna på norr utan på förvaltnings-/avdelningsnivå. De anser dock att datumet, den 30 september 2015, är rimligt.

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning.

Risk för ohälsosam arbetsbelastning uppstår när arbetets krav inte överensstämmer med de resurser som står till arbetstagarnas förfogande. För att nå en balans behöver antingen kraven eller resurserna förändras. Exempel på resurser



är avsatt tid för arbetsuppgifterna, antal personer att utföra arbetet, kunskap och kompetens för arbetsuppgifterna, tekniskt stöd, administrativt stöd, lokaler, kollegialt stöd, stöd från ledningen. Exempel på krav är arbetsmängd, svårighetsgrad/komplexitet, tidspress och otydlighet.

Det har framkommit att arbetstagarna både på Barnenhet Norr och Ungdomsenhet Norr under en längre tid har upplevt att arbetsbelastningen är alltför hög. Personalomsättningen är hög och det finns flera vakanta tjänster. Ett flertal av arbetstagarna har drabbats av stressrelaterade symtom och några har sjukskrivits på grund av detta.

Ett antal åtgärder har vidtagits för att komma tillrätta med den höga arbetsbelastningen. Bland annat har ni tagit stöd från Previa, andra enheter har avlastat och ni har gjort försök till rekrytering. Ni har redovisat en skriftlig rutin, "Årsplanering samt rutin vid hög arbetsbelastning-IFO barn och unga" daterad 2014-11-27, där det framkommer hur hög arbetsbelastning ska motverkas och förebyggas samt hur prioritering av ärenden ska ske. Denna rutin är generell och är oklart hur den tillämpas i praktiken.

Arbetsmiljöverkets samlade bedömning är att de åtgärder som vidtagits ännu inte fått avsedd positiv effekt på arbetsbelastningen. Arbetsmiljöverket ser dock positivt på att ni har för avsikt att vidta ytterligare åtgärder i syfte att få till stånd en tillfredsställande arbetsmiljö på Barnenhet Norr och Ungdomsenhet Norr.

Bristerna är sådana att det finns skäl att bifalla skyddsombudets framställning och förelägga er att vidta åtgärder för att komma tillrätta med den höga arbetsbelastning som arbetstagarna upplever. Med beaktande av vad ni framfört i ert yttrande gällande ikraftträdandetid ska åtgärder ha vidtagits senast den 30 september 2015. Föreläggandet bör förenas med ett vite som kan bestämmas till skäligt belopp 500 000 kronor.

Begäran om svar

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela Arbetsmiljöverket. Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen. Vår beteckning på ärendet bör anges på meddelandet.

Hur man överklagar

Den som vill överklaga Arbetsmiljöverkets beslut ska skriva till Förvaltningsrätten i Falun. Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till Arbetsmiljöverket (adressuppgifter, se sidfot sidan 1).

Överklagandet ska ha kommit in till Arbetsmiljöverket inom tre veckor från den dag, då den som överklagar fick del av beslutet.



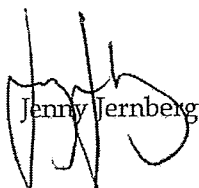
Skrivelsen med överklagande ska innehålla

1. den klagandes namn, personnummer, yrke, postadress och telefonnummer. Hemligt telefonnummer behöver dock uppges endast om rätten begär det. Om klaganden är en juridisk person ska istället anges organisationens juridiska beteckning, organisationsnummer, postadress och namn och telefonnummer till en kontaktperson på företaget. Det ska framgå av överklagandet var den klagande kan nås för delgivning. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till förvaltningsrätten,
2. vilket beslut som överklagas med uppgift om vårt ärendenummer samt dagen för beslutet,
3. vilken ändring i beslutet som begärs
4. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans ombud. Om klaganden anlitar ett ombud ska denne sända in fullmakt i original samt uppges sitt namn, adress och sitt telefonnummer.

De som har deltagit i beslutet

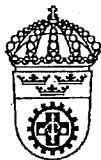
Ärendet har prövats vid Arbetsmiljöverkets kontor i Falun och har avgjorts av sektionschef Jenny Jernberg i närvaro av arbetsmiljöinspektör Thomas Isaksson och jurist Sari Forsberg efter föredragning av arbetsmiljöinspektör Mia Carnerius.


Jenny Jernberg

Kopia skickad till:

- Skyddsombudet Maria Persson, Akademikerförbundet SSR, Uppsala Kommun 75375 UPPSALA
- Skyddsombudet Lena Florén, huvudskyddsombud, Vision, Uppsala Kommun 75375 UPPSALA

Bilaga 2


**ARBETSMILJÖ
VERKET**

 Datum
2015-06-11

 Vår beteckning
2015/018358

 Sid
1 (1)

 Enheten för region mitt
Mia Carnerius, 010-730 9735

 Arbetsmiljöverket
112 79 STOCKHOLM

ARBETSMILJÖVERKET	
Ink	2015-06-16
Diarienummer	

Mottagare av delgivning: Uppsala Kommun
Uppgifter om handlingen/handlingarna:

Föreläggande efter framställning om ingripande enligt 6 kap 6a § arbetsmiljölagen

Handlingens/handlingarnas datum:

20150611

Jag har denna dag tagit del av ovan angivna handling/handlingar.

15/6-15	
Datum	Namn-teckning
0708-248881	JAN HÖRNLUND
Telefon arbete	Namn-förtydligande
Telefon bostad	Ny adress

Om mottagaren av delgivningen är ett aktiebolag eller annan juridisk person ska delgivningskvittot undertecknas av behörig firmatecknare. Om delgivningskvittot undertecknas av någon annan än behörig firmatecknare, ska en skriftlig fullmakt bifogas.

Glöm inte att ange datum för mottagandet.

Detta kvitto ska sändas till Arbetsmiljöverket omgående.

Om kvittot inte skickas tillbaka kan delgivning ske på annat sätt, t ex genom stämmingsman.



**ARBETSMILJÖ
VERKET**

Datum
2015-06-11

Vår beteckning
2015/018358

Sid
1 (1)

Bilaga 2

Enheten för region mitt
Mia Carnerius, 010-730 9735

Arbetsmiljöverket
112 79 STOCKHOLM

Mottagare av delgivning: Uppsala Kommun

Uppgifter om handlingen/handlingarna:

Föreläggande efter framställning om ingripande enligt 6 kap 6a §
arbetsmiljölagen

Handlingens/handlingarnas datum:

20150611

Jag har denna dag tagit del av ovan angivna handling/handlingar.

..... Datum Namnteckning
..... Telefon arbete Namnförtydligande
..... Telefon bostad Ny adress

Om mottagaren av delgivningen är ett aktiebolag eller annan juridisk person ska delgivningskvittot undertecknas av behörig firmatecknare. Om delgivningskvittot undertecknas av någon annan än behörig firmatecknare, ska en skriftlig fullmakt bifogas.

Glöm inte att ange datum för mottagandet.

Detta kvitto ska sändas till Arbetsmiljöverket omgående.

Om kvittot inte skickas tillbaka kan delgivning ske på annat sätt, t ex genom stämningsman.

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2015-09-30

Plats och tid: Socialförvaltningen, Stationsgatan 12, klockan 15:00

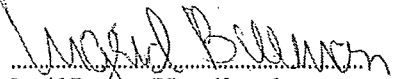
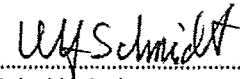
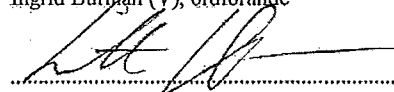
Ledamöter:	Ingrid Burman (V), ordförande	Ersättare:	Ove Hjorth (S)
	Ylva Stadell (S), 1:e vice ordförande		My Lilja (S)
	Mohamad Hassan (FP), 2:e vice ordförande		Jonas Karlsson (S)
	Rezene Tesfazion (S)		Patrik Pössi (M) tj ersättare
	Ann Louise Linder (S)		Ahmad Orfali (MP) tj ersättare
	Inga-Lill Sjöblom (S)		Edip Akay (V)
	Lars-Gunnar Karlsson (M)		Ann-Sofie Henriksson (FP)
	Liza Boëthius (V)		Hans Olsson (M)
	Ulf Schmidt (C)		Joakim Strignert (C) tj ersättare
	Leif Boström (KD)		Josef Agnarsson (KD)
	Tarja Onegård (MP)		
	Janet French (SD)		

Övriga deltagare: Jan Holmlund, direktör, Ola Jeremiasen, avdelningschef, Yvonne Flambe, strateg, Åsa Mika, controller, Sofia Venemalm, strateg, Ulf Eiderbrant, strateg, Bengt Ehlin, strateg, Therese Hagberg, HR-chef

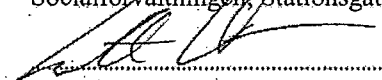
Utses att justera: Ulf Schmidt (C)

Paragrafer: 143

Justeringens plats och tid: Socialförvaltningen, Stationsgatan 12, omdelbar justering

Underskrifter:
Ingrid Burman (V), ordförande
Ulf Schmidt (C), justerare
Lotta von Wowern, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokollat är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Socialnämnden**Datum:** 2015-09-30, § 143**Datum för anslags uppsättande:** 2015-10-01**Sista dag för överklagande:** 2015-10-22**Datum för anslags nedtagande:** 2015-10-23**Förvaringsplats för protokollet:** Socialförvaltningen, Stationsgatan 12, Uppsala**Underskrift:**

Lotta von Wowern, sekreterare

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2015-09-30

§ 143**Svar på begäran enligt Arbetsmiljölagen, AML om föreläggande eller förbud
SCN-2015-0055****Beslut**

Socialnämnden beslutar

att avge svar till Arbetsmiljöverket enligt upprättat förslag.

Sammanfattning

Den 20 mars 2015 genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion på socialförvaltningen. Under besöket framkom brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsgivaren genomförde en utbildningsinsats för socialförvaltningens chefer den 2 juni 2015.

Efter besöket har socialförvaltningens ledning i samråd med personalchef arbetat för en bättre arbetsmiljö för barnenhet norr och ungdomsenhet norr. Enligt arbetsmiljöverkets instruktioner ska arbetsgivaren i samverkan med berörda arbetstagare vidta åtgärder så att arbetets krav balanseras mot de resurser som står till arbetstagarens förfogande för att komma tillrätta med hög arbetsbelastning. Redovisas de åtgärder som nämnden och förvaltningen vidtagit.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 15 september 2015.

Justerandes sign

JB

U

Utdragsbestyrkande

Handläggare
Jan Holmlund
Therese Hagberg

Datum
2015-09-30

Diarienummer
SCN-2015-0055

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
2015/018358

Svar på begäran enligt AML om föreläggande eller förbud

Ärendet

Den 20 mars 2015 genomförde Arbetsmiljöverket en Inspektion på Socialförvaltningen. Under besöket framkom brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsgivaren genomförde en utbildningsinsats för socialförvaltningens chefer den 2 juni 2015.

Efter besöket har socialförvaltningens ledning i samråd med HR arbetat för en bättre arbetsmiljö för Barnenhet norr och Ungdomsenhet norr.

Enligt arbetsmiljöverkets instruktioner ska arbetsgivaren i samverkan med berörda arbetstagare vidta åtgärder så att arbetets krav balanseras mot de resurser som står till arbetstagarens förfogande för att komma tillrätta med hög arbetsbelastning.

Att arbetsuppdraget är tydligt för alla arbetstagare

För att skapa tydlighet i arbetet har arbetsgivaren tagit fram en beskrivning av handläggarens uppdrag. Denna anger handläggarens huvudsakliga arbetsuppgifter. Arbetet som socialsekreterare inom en utredningsenhet är komplex. Myndighetsutövning innebär att:

- bedöma
- utreda
- verkställa
- följa upp

Det är en ständigt pågående process där varje ny anmälan och förändrad situation gällande brukaren måste behandlas skyndsamt och löpande (se bilaga 1). För att förtydliga uppdraget bifogas även arbetsdelegation (se bilaga 2, Delegations- och arbetsordning för socialnämnden).

Att arbetsuppdraget är anpassat till de resurser som står till förfogande

För att komma fram till lämpliga åtgärder har arbetsgivaren i samverkan med skyddsombud och medarbetarrepresentanter genomfört följande process:

- Riskbedömning av arbetsmiljö genomfördes den 13 april 2015 då medarbetare från varje enhet tillsammans med närmaste chef identifierade risker och gav åtgärdsförslag.
 - Den 25 maj 2015 genomfördes en workshop med medarbetare, fackliga företrädare, enhetschefer och avdelningschefer för att sammanställa en handlingsplan efter de risker som identifierades den 13 april 2015. Målet med workshopen var att finna åtgärder som är genomförbara inom 6 månader.
 - Den 7 och 9 september skedde uppföljning av handlingsplanerna då medarbetare, fackliga företrädare, skyddsombud och chefer medverkade.
- Följande åtgärder har vidtagits:

1. Specialisthandläggare

Erfarna specialisthandläggare har rekryterats för att bistå mindre erfarna socialsekreterare i handläggningen. Syftet är att minska stress och ge ökad trygghet i myndighetsutövningen (se bilaga 3, Rutin för specialisthandläggare).

2. Administrativt stöd

Rekrytering av administrativt stöd har genomförts för att underlätta handläggarnas arbetssituation som innebär mycket administrativt arbete. Det administrativa stödet kommer även att avlasta enhetschefer som får mer tid till sina medarbetare.

3. Rutin gällande hög arbetsbelastning

Vid hög arbetsbelastning är det i första hand de administrativa arbetsuppgifterna som prioriteras bort. Arbetsgivaren har tillsammans med medarbetare och skyddsombud tagit fram en ny rutin som ska användas vid hög arbetsbelastning (se bilaga 4). Rutinen klargör vilka åtgärder medarbetarna ska vidta vid hög arbetsbelastning.

Rutinen kommer att utvärderas i januari 2016, vid behov kan rutinen anpassas på enhetsnivå.

4. Regelbunden ärendegenomgång med varje handläggare

Tydlig förbättring då medarbetare kan göra kvalificerade bedömningar och få stöd i komplicerade ärenden.

5. Enskilda rådgivningstider med enhetschef

Större tillgänglighet från chef medför att stöd kan ges till medarbetare i större utsträckning än tidigare. Åtgärden har fått önskad effekt på 2 av 3 enheter. Den tredje enheten förväntas uppnå önska effekt inom kort genom att förstärkning görs i chefsledet. En mindre enhet medför tätare kontakter och mer tid för rådgivning.

6. Extern handledning

Professionell handledning ska ges alla handläggare för att underlätta handläggning och bidra till en tryggare arbetssituation.

7. Fysisk arbetsmiljö

En arbetsmiljöingenjör kopplades in för att åtgärda den fysiska arbetsmiljön som medarbetarna upplevde som otrivsamt och ej gynnsamt för återhämtning och gemenskap.

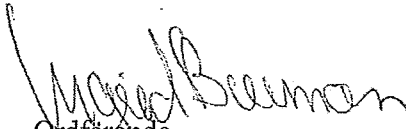
8. Inköp bärbara datorer


För att minska dubbeldokumentation och möjliggöra att handläggare kan ta med dator vid behov i arbetet. Åtgärden syftar till att utnyttja tid mer effektivt och öka flexibiliteten i arbetet.

Slutkommentar

Bemanningen motsvarar i nuläget arbetsmängden inom barnenheterna. På ungdomsenheten finns det fortfarande vakanser, arbetsgivaren har dock förstärkt chefsstödet och det administrativa stödet. För att underlätta bemanningen har man även tagit in en socionomkonsult. Handlingsplaner är framtagna för respektive enhet och uppföljning av åtgärder sker löpande.

Socialnämnden


Ordförande
Ingrid Burman


Sekreterare
Lotta von Wowern

*Vision
L. Phi*

Redogörelse över ansvar och roller avseende myndighetsutövning inom socialnämndens ansvarsområde gällande barn och ungdomar 0 – 21 år

Inledning

Socialnämnden är ansvarig för myndighetsutövningen enligt socialtjänstlagen avseende målgrupperna barn, ungdom och vuxna med sociala problem. Nämnden i sin tur delegerar ned till individutskott att handha viss myndighetsutövning, företrädesvis beslutsärenden rörande vård- och behandlingsinsatser så som placering i familjehem och på institution. Individärenden rörande tvångsvård vilar också på utskottens ansvar. Individutskotten består av ledamöter från nämnden.

Utifrån att socialnämnden är ansvarig tar nämnden fram riktlinjer för myndighetsutövning. Nämnden beskriver där den politiska ambitionen avseende myndighetsutövning och insatser för den enskilde.

Nämnden delegerar sedan vidare vissa besluts- och arbetsuppgifter till såväl chef som medarbetare inom förvaltningen avseende vissa arbetsuppgifter, se vidare socialnämndens delegations- och arbetsordning.

Utifrån rättspraxis, socialstyrelsens råd och anvisningar, och riktlinjer från inspektionen för vård och omsorg har chefer och medarbetare ytterligare krav att följa men också vägledning.

Varje enhet består vanligen av ca 10 medarbetare som leds av en enhetschef, ibland två. Enhetschefen handleder socialsekreteraren både enskilt och i grupp. Därtill finns sk speciallisthandläggare som stöd i ärendearbetet under kortare eller längre period. Varje enhet har också tillgång till extern handledning. Ytterligare resurs är kommunens egna jurister. Enhetscheferna i sin tur har regelbunden avstämning med överordnad chef.

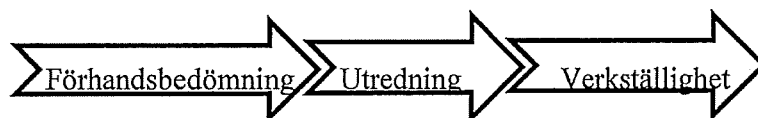
Sammanfattningsvis omgärdas socialsekreterarens vardag av styrning från flera instanser. Myndighetsutövningen i sig, enligt socialtjänstlagen, har en tydlig utformning, och som kompletteras, med en rad riktlinjer, handböcker etcetera. I Uppsala kommun bedrivs utredningsarbetet också enligt licensbaserade metoden Barns behov i centrum (BBiC).

Nedan följer en mer precis beskrivning av de arbetsmoment som ingår i myndighetsutövningen specifikt inom en utreningsenhet och som åligger respektive socialsekreterare. Nämnas bör att utredande socialsekreterare inte har ansvar för vård- och behandlingsinsatser utan det åligger utförare, såväl intern såsom externa. Socialsekreteraren är myndighetsansvarig med uppföljningsansvar för insatsen.

Socialsekreterarens arbete på en utredningsenhet

Utredningsarbetet på utredningsenheten sker i enlighet med BBIC (barns behov i centrum) – ett system utvecklat av socialstyrelsen som är ett stöd i handläggning och dokumentation. Grunderna i BBIC illustreras med hjälp av en triangel där barnet är i centrum. Triangelns sidor består av *barnets behov*, *föräldrarnas förmåga* och *faktorer i familj och miljö*. Triangeln visar hur viktig helhetssynen är för att förstå barnets situation och för att uppnå resultat. BBIC ger stöd i att kartlägga de tre sidorna och se hur de samspelar med varandra. Utgångspunkten för utredningen är att ta reda på barnets behov, om föräldrarna kan tillgodose behoven och hur föräldrarnas eventuella problem påverkar barnet. I BBIC betonas också omgivningens betydelse, det vill säga familj- och miljöfaktorerna. BBIC:s dokumentationssystem, som består av olika formulär och stöddokument, följer hela förloppet i ett barn- eller ungdomsärende.

Socialsekreterarens arbete på utredningsenheten består till stor del av tre huvudsakliga arbetsområden: förhandsbedömning, utredning samt verkställighet. Samtliga tre arbetsområden präglas av juridisk handläggning, rättssäkerhet och kräver god förmåga att samverka med andra aktörer och utförare av insatser. Som socialsekreterare har man även löpande kontakter med juridiska ombud, andra familjemedlemmar, släkt samt andra professionella som är involverade i barnet/den unge. De tre huvudsakliga arbetsområden kommer nedan att beskrivas i generella termer samt sammanfattas utifrån de arbetsmoment som vanligen ingår. Samtliga moment kan även vara pågående samtidigt i ett och samma individärende.



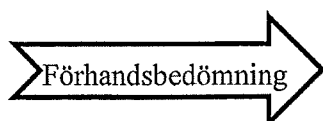
Förhandsbedömning

En första kontakt med utredningsenheten sker efter inkommen ansökan eller anmälan. Anmälningar om oro för barn och ungdomar kommer både från privatpersoner som upplever oro och från professionella som möter barn och ungdomar i sitt arbete. När en anmälan inkommer till socialtjänsten ska en skyddsbedömning göras inom 24 timmar av den som har delegation att göra denna. Skyddsbedömningen ska grundas på informationen i anmälan samt eventuell tidigare kännedom och mynna ut i ett beslut om akuta åtgärder anses vara nödvändiga i det aktuella ärendet. Om barnet/den unge inte anses vara i behov av akuta åtgärder görs en sedvanlig förhandsbedömning av en socialsekreterare. Beslut om att inleda utredning enligt 11 kap 1 § socialtjänstlagen eller ej ska fattas av den som har delegation inom 14 dagar. En förhandsbedömning sker vanligen genom samtal med vårdnadshavare samt barnet/den unge och genomgång av eventuell tidigare kännedom. Inga övriga kontakter får i detta läge tas utöver anmälaren om denne gjort anmälan i sin profession. Information som ligger till grund för beslut, vilka kontakter som tagits och beslutsmotivering ska dokumenteras i BBIC dokument. Barnet/den unge samt vårdnadshavare informeras om beslut och i de fall en utredning ska genomföras kallas familjen till ett samtal för att planera inför utredningens

genomförande. Om anmälan kommer från en professionell får även denne informeras om beslut.

Skyddsbedömning och förhandsbedömning sker löpande då ny information eller anmälningar inkommer. Detta sker därför även under utredningsprocessen samt i verkställighet.

En inkommen ansökan leder omedelbart till beslut om att inleda en utredning enligt 11 kap 1 § socialtjänstlagen då familjen eller ungdomen över 15 år har rätt att få sitt behov av stöd prövat.



- skyddsbedömning 24 timmar; • beslut inom 14 dagar; • samtal med barnet/den unge och vårdnadshavare; • tidigare kännedom;
- dokumentation; • meddela beslut

Utredningsprocessen

En utredningsplanering dokumenteras av socialsekreteraren och där framkommer vilka utredningens huvudsakliga frågeställningar är, vilka behovsområden, föräldraförmågor samt faktorer i basen som ska utredas. Det ska även dokumenteras vilka personer som kommer att kontaktas och tillfrågas samt på vilket sätt och när detta ska ske. Det är önskvärt att familjen är delaktig i så stor utsträckning det är möjligt för att öka familjens känsla av delaktighet och möjlighet att påverka samt för att lägga grunden till ett samarbete och trygghet inför vad som ska ske. När familjen ej önskar närvara vid ett planeringsmöte ska utredningsplanen delges familjen på möjligt sätt.

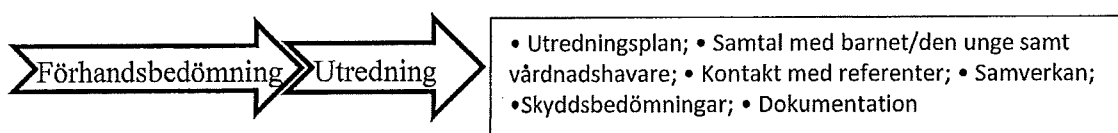
Utredningsarbetet utgår sedan ifrån utredningsplanen och informationen som samlas in ska syfta till att besvara utredningsplanens frågeställningar. Informationsinsamlingen sker vanligen genom samtal med vårdnadshavare och barnet/ungdomen i olika konstellationer, samtal med referenter såsom till exempel lärare eller BVC-sköterska samt inhämtande av handlingar såsom till exempel konsultationsdokument från förskola eller utdrag ur belastningsregister. Alla åtgärder som vidtas inom en utredning ska noga övervägas för att värna om den enskildes integritet. Familjen ska även genom utredningsplanen vara informerad om de åtgärder som vidtas inom utredningen och de kontakter som kommer att tas för att själva kunna välja om de vill närvara vid till exempel ett samtal med barnet/ungdomens lärare. Familjen ska delges inhämtat material och få möjlighet att bemöta uppgifterna. Referenter bör få möjlighet att läsa igenom och godkänna det skriftliga materialet innan familjen får utredningen i skrift. **En utredning ska aldrig vara mer omfattande än vad som krävs för att kunna besvara utredningens frågeställningar.** Detta är särskilt viktigt när en utredning genomförs efter en ansökan om stöd från vårdnadshavare eller en ungdom själv över 15 år.

En utredning ska genomföras och delges familjen inom 4 månader från beslut fattas om att inleda en utredning enligt 11 kap 1 § socialtjänstlagen. I vissa fall kan omständigheter göra att det är svårt att genomföra utredningen på ett tillfredsställande sätt inom lagstadgad tid. Detta kan till exempel vara en följd av att referenter ej inkommer med sitt godkännande inom rimlig tid, att ett domstolsbeslut eller åklagarbeslut inväntas alternativt att viktiga konsultationsdokument ej inkommer. Det är även i vissa fall förenat med stora svårigheter att

samarbeta med familjer. I dessa fall kan kontakten komma att handla om att arbeta med motstånd och att etablera ett acceptabelt samtalsklimat, vilket leder till att utredningens frågeställningar kan lämnas obesvarade till viss eller stor del då information endast har kunnat inhämtas från referenter.

Inhämtad information ska dokumenteras och sammanställas i BBIC:s dokument för utredning. Utredningen ska utmynna i ett beslut om att avsluta utredningen med eller utan beslut om att bevilja barnet/ungdomen en eller flera insatser. Insatsen ska vara godkänd av vårdnadshavare. Andra övervägda insatser alternativt förslag till insatser som vårdnadshavare ej samtyckt till, bör vara dokumenterade i utredningen. Socialsekreterarens arbete i utredning är att utreda hur behovet av stöd ser ut samt sedan vem som ska utföra de insatser som barnet/den unge är i behov av. Arbetet är ofta präglad av samverkan med andra aktörer såsom polis, rättsväsende, psykiatri samt kommunens öppenvård eller privata utförare. I de fall insatser bedöms nödvändiga för barnet/ungdomen men vårdnadshavare nekar till dessa ska möjligheten att ansöka hos förvaltningsrätten om att genomföra insatserna mot vårdnadshavares vilja övervägas. Detta kan ske med stöd av lagen om vård av unga, LVU. Denna process innebär ofta omfattande arbete utöver det sedvanliga utredningsarbetet. Det kan innefatta kontakter med juridiska ombud, närvaro under domstolsförhandlingar samt svåra och konfliktfyllda samtal med individen, övriga familjemedlemmar samt andra involverade.

Under utredningstiden kan det i vissa fall bli nödvändigt att placera barnet/den unge ensam eller tillsammans med vårdnadshavare för att få tillgång till nödvändiga observationer av familjens samspel och/eller för att säkra barnets behov av trygg- och säkerhet. I dessa fall ska en vårdplan upprättas där det ska framgå vad syftet med placeringen är samt vad som behöver uppfyllas för att placeringen ska kunna avslutas. Det ska även upprättas en genomförandeplan där det framgår hur insatsen ska genomföras och vem som bär ansvar för att insatsen genomförs.



Verkställighet

När beslut fattas om att bevilja barnet/ungdomen en insats och en utförare/behandlingsansvarig finns tillgänglig bör socialsekreteraren skyndsamt anordna ett första möte tillsammans med barnet/den unge, vårdnadshavare samt behandlingsansvarig för att planera inför det kommande behandlingsarbetet. Tillsammans med berörda parter upprättas en genomförandeplan där det ska framgå vilka målen för insatsen är, hur insatsen ska genomföras/bedrivas, vem som är ansvarig för att insatsen genomförs samt en tidsplan. Insatsen ska sedan följas upp efter cirka fyra veckor och sedan cirka var sjätte månad, beroende på typ av insats samt behovet hos den enskilde. Uppföljningsmötet ska syfta till att se i vilken utsträckning genomförandeplanens delmål och mål är uppfyllda. Under/efter uppföljningsmötet ska en ny genomförandeplan upprättas med aktuell information. Under tiden för insatsens genomförande krävs fortlöpande kontakter med inblandade aktörer samt

familjen utöver de uppföljande samtalen. Skyddsbedömningar sker även fortlöpande när ny information inkommer i ärendet alternativt om ny anmälan om oro inkommer där en ny förhandsbedömning genomförs i individärendet.

När de mål som insatsen avsåg att arbeta mot är uppfyllda avslutas ärendet. Om behov av annat stöd finns inleds en ny utredning. Ärendet kan även avslutas om samtycket återkallas och grund för att ansöka om att fortsätta med insatsen med stöd av tvångslagstiftning inte finns. Avslut kan även bli aktuellt om barnet/den unge flyttar till annan kommun alternativt att annan vårdgivare är mer lämpad att ta fullt ansvar för ärendet.



Sammanfattningsvis

Arbetet som socialsekreterare inom en utredningsenhet är komplex. Myndighetsutövning innebär att arbetet med att bedöma, utreda, verkställa samt följa upp är en ständigt pågående process där varje ny anmälan och förändrad situation gällande brukaren måste behandlas skyndsamt och löpande.

Delegationsordningen från nämnd till socialsekreterare är styrande för ansvarsfördelningen mellan socialsekreterare och chef. Socialsekreterarens ansvar är brett och omfattande men omgärdas också av stöd och arbetsledning i vardagsarbetet men även stöd utifrån lagar, föreskrifter, och förordningar.

Visian
Lu Phi

Handläggare
Jan Holmlund
Therese Hagberg

Datum
2016-02-10

Diarienummer

Förslag

Förvaltningsrätten i Stockholm
Avdelning 31
115 76 Stockholm

Mål nr. 27134-15

Arbetsmiljöverket *./.* Uppsala kommun angående utdömande av vite

Socialnämnden i Uppsala kommun (fortsättningsvis *kommunen*) har förelagts att yttra sig i ovan rubricerat mål. Nämnden vill därför anföra följande.

Bakgrundsbeskrivning

Den arbetsmiljösituation som har föranlett Arbetsmiljöverkets inspektion hos några av nämndens enheter har flera orsaker. Kommunen vill ge en kort beskrivning utav ett par av dessa. Det är kommunens uppfattning att dessa endast i begränsad utsträckning kan påverkas.

De aktuella enheterna har varit, och är även idag om än i mer begränsad utsträckning, underbemannade gällande socialsekreterare. Denna underbemanningssituation har uppstått då det under flera år varit svårt för kommuner i hela landet att rekrytera socionomer. För att kunna stå sig i konkurrensen i rekryteringen av utbildade socionomer fattade kommunstyrelsens arbetsutskott i kommunen ett beslut i januari 2014 om en målsättning att höja socialsekreterares löner (se bilaga 1). För socialsekreterare med myndighetsutövande uppdrag innebär målet att lönebildens 90 percentil ska ha ökat med minst 10 000 kronor mellan åren 2012 och 2016 och även medellönen för gruppen socialsekreterare som helhet ska ha ökat med minst 5 000 kronor under samma period. Som en ytterligare åtgärd för att öka bemanningen inom socialtjänsten har kommunen beslutat att ansöka om dispens hos Socialstyrelsen gällande kravet på socionomexamen för att få utföra myndighetsuppgifter inom socialförvaltningens barn- och ungdomsvård (se bilaga 2). Socialstyrelsen har dock inte kunnat ge besked om när ansökan kommer att behandlas.

Ärendetillströmningen till kommunens barn- och ungdomsvård är hög. Dels har Uppsala en stadigt ökande befolkningstillväxt, dels ökade antalet ärenden drastiskt under hösten 2015 som en följd av flyktingskrisen. Till exempel kom det till Uppsala tio gånger fler ensamkommande barn under 2015 än under året innan vilket ledde till en arbetsanhopning

som inte hade gått att förutse. Flertalet kommuner i Sverige har haft svårigheter att klara av sitt uppdrag på grund av detta och det har bland annat lett till en kraftig ökning av antalet Lex Sarah-anmälningar rörande generella och strukturella omständigheter. Detta har föranlett Inspektionen för vård och omsorg att rapportera om situationen till regeringen (se bilaga 3).

Kommunens åtgärder på förvaltningsövergripande nivå

Utöver de insatser som kommunen vidtagit för att möjliggöra ökad rekrytering har arbetsgivaren under 2015 och hittills under 2016 vidtagit flera åtgärder för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen. Det handlar t.ex. om framtagande av ett förvaltningsövergripande årshjul för arbetsmiljö. I det arbetet ingår också att ta fram och revidera befintliga rutiner kopplat till årshjulet.

För att stödja cheferna med det systematiska arbetsmiljöarbetet beslutade kommunen om en utbildningsinsats för samtliga enhetschefer inom förvaltningen. Utbildningsinsatsen har pågått under hösten och kommer att fortsätta under våren. Fokus kommer att ligga på implementering av de åtgärder som hittills vidtagits för att komma tillrätta med arbetsbelastningen samt på de arbetsmiljöproblem som identifierats i de handlingsplaner som tagits fram i samråd med medarbetarrepresentanter och fackliga representanter. Det som framkom var bland annat behov av mer administrativt stöd till handläggarna, bättre tekniskt stöd samt rekrytering av fler specialisthandläggare som ska stötta nya medarbetare samt fungera som medhandläggare i komplexa ärenden.

Kommunen har också beslutat att rekrytera en projektledare under cirka sex månader som ska stötta och hjälpa cheferna så att vidtagna åtgärder genomförs skyndsamt och därmed så fort som möjligt får en önskvärd effekt på arbetsmiljön och arbetsbelastningen. Åtgärderna kommer genomföras i nära samarbete med cheferna. Projektledaren kommer också att stötta cheferna med att ta fram nya rutiner samt revidera befintliga rutiner kopplat till årshjulet för arbetsmiljö. I uppgifterna ingår även att stötta cheferna i den arbetstygdsräkning för socialsekreterare som kommer att införas inom kort. Syftet med arbetstygdsräkningen är att få en mer samlad bild av socialsekreterarnas arbetsbelastning och arbetsmiljö.

Som tidigare anförts i ärendet diskuteras regelbundet arbetsmiljöfrågor i den nämndövergripande samverkansgruppen och för att ytterligare belysa och ge plats för arbetsmiljöfrågorna finns det sedan november 2015 ett arbetsmiljöutskott som bereder arbetsmiljöfrågor inför samverkan. Utskottet träffas en gång varje månad.

Kommunen har tillsammans med fackförbunden Akademikerförbundet SSR och Vision startat ett utvecklingsprojekt för att behålla och rekrytera socionomer med syftet att lösa kompetensförsörjningen på ett långsiktigt och hållbart sätt. Arbetet pågår just nu med att ta fram en projektplan tillsammans med Akademikerförbundet SSR och Vision (se bilaga 4).

Kommunens åtgärder på enhetsnivå

I Arbetsmiljöverkets föreläggande anges att kommunen, i samverkan med berörda arbetstagar, ska vidta åtgärder så att arbetets krav balanseras mot de resurser som står till

arbetstagarnas förfogande. Detta för att komma tillrätta med medarbetarnas höga arbetsbelastning. Tre åtgärdskrav preciseras.

1. Arbetsuppdraget ska vara tydligt för alla arbetstagare.

För att tydliggöra uppdraget för de berörda medarbetarna på enheterna upprättades i september 2015 en detaljerad arbetsbeskrivning avseende myndighetsutövning inom socialnämndens ansvarsområden gällande barn och ungdomar (denna är ingiven och återfinns i aktbilaga 3). Arbetsbeskrivningen är framtagen tillsammans med en medarbetarrepresentant inom förvaltningen.

2. Arbetsuppgifterna till de berörda medarbetarna (kraven) ska ha anpassats till de resurser som står till förfogande.

Kommunen hade redan innan föreläggandet insatser för att försöka skapa en arbetssituation för medarbetarna där arbetets krav och medarbetarnas resurser är balanserade. En del av dessa kommer att redovisas nedan trots att de inte har vidtagits med anledning av Arbetsmiljöverkets föreläggande. Kommunen har även vidtagit ett antal åtgärder på de aktuella enheterna för att komma tillrätta med de brister i arbetsmiljön som identifierades när arbetsgivaren i samverkan med skyddsombud och medarbetarrepresentanter under våren och början av hösten 2015 arbetade fram handlingsplaner för de aktuella enheterna. Nedan beskrivs hur kommunen arbetar med olika delar i arbetsmiljön utifrån de exempel på krav och resurser som Arbetsmiljöverket angivit i sitt föreläggande.

Avsatt tid att utföra arbetet

Den tid som varje handläggare har för att utföra sitt arbete är i stor utsträckning beroende av bemanningen samt ärendemängden, faktorer som kommunen försöker men har svårt att påverka. Förhoppningen är att det tydliggjorda uppdraget, prioriteringsrutinen samt stödet från administrativ personal och enhetschefer ska bidra till en upplevelse av att arbetstiden räcker till.

Antal personer att utföra arbetet

Vad gäller bemanningen är det en fortsatt något ansträngd situation, om än bättre än under hösten 2015. Ungdomsenhet norr har två vakanser (varav en nu bemannas av en extern konsult), barnenhet norr 1 har en vakans och barnenhet norr 2 är fulltaliga. Vid årsskiftet 2015/2016 genomfördes en omorganisation av placeringsorganisationen i syfte att skapa en mer ändamålsenlig organisation där enheterna får en ökad renodling av ärendetyper. Barnenheterna förstärktes samtidigt personalmässigt genom att två nya tjänster skapades på varje enhet. Bemanningen på barnenheterna är därmed högre än vid tiden för anmälan. Samtidigt tillsattes ytterligare en enhetschef.

Omorganisationen förväntas leda till minskad sårbarhet, då hela placeringsorganisationen hamnar inom samma avdelning inom förvaltningen. Detta skapar en helhetsyn, effektivare handläggning samt större möjligheter att vid behov ta hjälp av varandra.

Förstärkningen med specialisthandläggare på enheterna har under hösten 2015 framförallt inneburit avlastning för barnenheterna. Där har specialisthandläggarna tagit några svårare ärenden och även stöttat erfarna handläggare i deras arbete. Återkopplingen från medarbetare har varit positiv.

Administrativt stöd

Under 2016 genomfördes också en förändring i organiseringen av administratörerna vilket har inneburit att de centraliserats och nu är placerade i tre olika grupper (beroende på inriktning). Tidigare var de utspridda på förvaltningens samtliga enheter. Tanken med omorganisationen har bland annat varit att minska sårbarheten i stödet till enheterna och skapa större möjligheter att stötta varandra inom de olika grupperna. Omorganisationen har lett till en förstärkning av de administrativa resurserna på enheterna. Det administrativa tillskottet har inneburit att handläggare fått hjälp med att skriva avtal och genomföra administrativa åtgärder i journalsystemet Procapita (exempelvis att lägga in beslut, avsluta ärenden och korrigera fel). Administratörerna har också kunnat avlasta cheferna så att de har kunnat avsätta mer tid för medarbetare.

Tekniskt stöd och lokaler

Det tekniska stödet har förbättrats på enheterna och alla tre enheter har nu två bärbara datorer. Dessa kan nyttjas för alla medarbetare vid tjänsteresor, möten eller arbeten i hemmet och på så sätt kan dubbeldokumentation undvikas. Ett flertal av medarbetarna har under 2015 träffat en ergonom för anpassning av sina arbetsplatser. I dagsläget finns dock en överenskommelse mellan enhetschefer och medarbetare, efter att frågan diskuterats vid arbetsplatsträffar, att inte vidta ytterligare åtgärder avseende den fysiska arbetsmiljön då en flytt till nya lokaler väntar under våren 2016. I de nya lokalerna kommer varje medarbetare att få möjlighet att träffa ergonomen på nytt. Riskbedömning inför flytten pågår och fysisk skyddsronde kommer att genomföras efter flytten. Dialog kommer då att föras med företagshälsovården.

Kunskap och kompetens för arbetsuppgifterna, kollegialt stöd och stöd från ledningen

Viktiga faktorer för att uppnå en upplevd balans mellan krav och resurser för varje medarbetare är att medarbetarna känner att de har kompetens för det arbete de utför och att de får stöd från sina chefer. Obligatorisk ärendedragning sker två timmar per vecka där medarbetare kan få stöd i sitt arbete av enhetschefer och kollegor. Som kompetensutveckling träffar handläggarna på alla tre enheter gruppvis en extern handledare var fjortonde dag. På detta sätt möjliggörs också ett stöd kollegor emellan. Detta har länge varit kommunens rutin för medarbetare inom socialförvaltningen. Några mindre erfarna handläggare får även yrkeshandledning individuellt. Nya medarbetare har introduktionsträffar som specialisthandläggare håller i. Dessa ges ungefär en gång per månad och har olika teman.

Varje nyanställd medarbetare får speciellt avsatt tid med enhetschefen varje eller varannan vecka samt får en tilldelad introduktör. Medarbetarna arbetar alltid två och två tillsammans med utredningar, HVB-placeringar och vid mer omfattande insatser i hemmen (dvs. svårare

ärenden). Nya medarbetare har alltid medhandläggare i alla ärenden under en inskolningsperiod.

Med vetskapen om att handläggarna har ett krävande, och ibland känslomässigt tungt, arbete lägger enhetscheferna mycket tid på att stötta sina medarbetare. Varje enhetschef på de tre enheterna har dagligen tider för spontana möten med medarbetarna. På barnenheterna träffar enhetscheferna sina medarbetare individuellt i två timmar var tredje eller var fjärde vecka. Enhetscheferna tar inför dessa möten fram en lista på de ärenden som medarbetaren har och de går sedan tillsammans genom dem. Medarbetare får på detta sätt möjlighet att få konkret stöd i vad som behöver göras i enskilda ärenden. I dessa möten kan också enhetschefen hjälpa medarbetarna med att prioritera sitt arbete ifall arbetsbelastningen är för hög. På ungdomsenheten har dessa möten under hösten 2015 skett mer sällan men under våren 2016 planeras individuell ärendegenomgång vid minst tre tillfällen och därutöver vid behov.

Arbetsmängd och tidspress

Ärendemängden är för tillfället densamma som vid tiden för Arbetsmiljöverkets inspektion förutom när det gäller ensamkommande flyktingbarn. De aktuella enheternas ärendemängd motsvarar andra enheters inom socialförvaltningen i förhållande till personalmängd. Ärendemängden kan kommunen inte påverka. Det kommunen kan påverka, och där det gjorts insatser, är framförallt av organisatorisk art. Ovan nämnda omorganisationer förväntas medföra mindre sårbarhet på det sättet att enheter i större utsträckning kan avlasta varandra vid arbetstoppar eller längre frånvaro. På det sättet ska arbetsmängden kunna balanseras bättre och tidspressen på enskilda medarbetare minska. Som nämnts görs också förvaltningsövergripande insatser för att säkra kompetensförsörjningen.

Otydlighet

Den arbetsbeskrivning och den prioriteringsordning som tagits fram ska bidra till att öka tydligheten i medarbetarnas uppdrag. Kommunen anser också att den ovan beskrivna omorganisationen kan medföra ökad tydlighet av uppdraget genom enheternas ökade specialisering.

3. Kommunen ska klargöra i vilken ordning medarbetare ska prioritera sina arbetsuppgifter och vilka arbetsuppgifter som ska väljas bort när den tiden inte räcker till för alla uppgifter.

Vid tiden för Arbetsmiljöverkets inspektion var en prioriteringsordning inte sammanställd. Detta är nu åtgärdat. Den 17 december 2015 antogs en prioriteringsordning vilken gäller alla enheter inom socialförvaltningens avdelningar inom barn- och ungdom- samt placeringsenheten (se bilaga 5). Detta gjordes i samråd mellan ansvariga avdelningschefer, medarbetarrepresentant från barnenhet norr 2, huvudskyddsombud (Akademikerförbundet SSR), fackligt ombud (Vision) samt förvaltningens HR-chef. Inom samtliga tre nu aktuella enheter har arbetet med rutinen påbörjats. Den har diskuterats på arbetsplatsträffar och kommer även vara underlag för individuella samtal mellan enhetschefer och medarbetare. På

detta sätt kan medarbetarna få konkret stöd i hur de, utifrån deras aktuella ärenden, kan tillämpa prioriteringsrutinen.

Utdömande av vitet

Kommunens inställning är att vitet helt bör bortfalla. Kommunen har vidtagit de åtgärder som Arbetsmiljöverket angett i sitt föreläggande, vilket redovisats ovan. Högsta förvaltningsdomstolen har uttalat att en förutsättning för att vite ska kunna dömas ut är att föreläggandets adressat fått sådan information om vilka krav som ställs på denne så att det funnits möjlighet att iaktta föreläggandet (RÅ 1990 ref 39). För det fall Arbetsmiljöverket anser att det ålegat kommunen att vidta ytterligare åtgärder menar kommunen att dessa inte framgått av föreläggandet.

Arbetsmiljöverket konstaterar i sin ansökan om utdömande av vite att de åtgärder som kommunen vidtagit inte givit avsedd effekt vid tiden för inspektionen den 8 oktober 2015. Kommunen vill i denna del påpeka att det i föreläggandet anges att det är *åtgärder* som kommunen ska vidta innan den angivna fristen, inte att dessa ska ha nått avsedd effekt, eller ens någon effekt alls innan detta datum. Kommunen menar att det därutöver är otydligt vilken typ av effekt Arbetsmiljöverket förväntat sig efter så kort tid och hur denna effekt i så fall skulle mätas. Ett utdömande av vite på så oklara grunder framstår som rättsosäkert.

Kommunen har vidtagit flertalet åtgärder både före och efter föreläggandet vilka samtliga varit ägnade att balansera kraven och resurserna hos de aktuella medarbetarna. I den aktuella typen av verksamhet finns dock inga tydliga mått att tillgå som kan ligga till underlag för att skapa, eller mäta, denna balans där exempelvis ett visst antal ärenden för varje handläggare är optimal eller ens en garanti för att en medarbetare inte upplever problem i sin arbetssituation.

Mot denna bakgrund anser kommunen att inte finns skäl att utdöma något vite. För det fall förvaltningsrätten finner att vite ska utdömas finns särskilda skäl att jämka vitet enligt 9 § viteslagen. Två avgörande faktorer för att den ovan beskrivna balansen är svår att åstadkomma ligger till stor del utanför kommunens kontroll, nämligen rekryteringen av socionomer och storleken på ärendetillströmningen.

Socialnämnden

Ingrid Burman
Ordförande

Lotta von Wowern
Sekreterare

Handläggare
Lind Anna

Datum
2013-12-10

Diarienummer
KSN-2013-1530

Arbetsutskottet

Lönepolitiskt ställningstagande 2014-2016

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta

att anta lönepolitiskt ställningstagande och den lönepolitiska agendan att gälla för lönebildningen 2014-2016 enligt **bilaga**.

Ärendet

Kommunstyrelsens arbetsutskott uppdrog den den 4 november 2013 till kommunledningskontoret att formulera och redovisa förslag till lönepolitiskt ställningstagande för perioden 2014-2016.

Ett lönepolitiskt ställningstagande beskriver centrala och övergripande beståndsdelar i lönebildningen. Till förslaget till ställningstagande har knutits ett förslag till agenda med beslutade prioriteringar för de löneöversyner som ska genomföras under perioden.

Föredragning

SKL har med samtliga fackliga motparter utom kommunal enats om en ny struktur för lönebildning som ska gälla alla kommuner. Lönebildningen ska ske utan centrala utfästelser avseende garanterade utfall. En sådan ordning ställer krav på att kommunerna arbetar på ett nytt sätt i samband med all lönesättning. Särskilt betydelsefullt blir det att ha en struktur där det finns fastställda långsiktiga mål med lönebildningen. De mål som formuleras ska också vara möjliga att omsätta i praktiskt lönesättningsarbete, kunna följas upp och vara relevanta och förstås av samtliga medarbetare och chefer.

Kommunledningskontoret föreslår att Uppsala kommuns lönepolitik formuleras så att den leder till att lönebildningen i kommunen, inom de ekonomiska ramarna,

- bidrar till en långsiktig och stabil personalförsörjning och
- utgör en verksam beståndsdel i verksamhetsstyrningen

För att nå målen ska kommunen under perioden arbeta med prioriteringar avseende vissa grupper, där lönebildningen idag antas vara sådan att målen inte uppnås.

Lärarnas löner har diskuterats ur ett antal olika perspektiv. Det kan konstateras att det finns ett behov av att generellt höja lönerna. SKL styrelse har uttalat en förväntan om att lärarlönerna under avtalsperioden 2013-2016 ska höjas märkbart. Detta grundar sig i antagandet att lärarnas löner, oaktat individuella resultat, ligger för lågt beaktat allmänhetens generella värdering av lärarnas insatser. Prioriteringen synes dock inte innebära ett generellt påslag på samtliga lärarlöner utan kan med fördel verkställas så att lönedifferentieringen ökar.

För socialsekreterargrupperna i kommunen visar analyserna att det inte finns någon egentlig tillförlitlig värdering med avseende på den komplexitet och det ansvar myndighetsutövandet innebär. Detta har fått till följd att löneläget för dessa grupper upplevs som oskäligt lågt, en kritik som inte kunnat bemötas.

Vid särskilda prioriteringar som innebär stora justeringar i löneläget för vissa grupper bör alltid frågan om chefslöner hanteras. För skolläroverkollektivet kan lärarsatsningen komma att innebära att medarbetare har högre lön än chef, något som inte självklart är fel, men som kan komma att behöva förklaras och förstås. Därför ska frågan om chefslöner också hanteras under perioden.

Samverkan

Kommunledningskontoret genomför samråd med kontors- och förvaltningschefer och har inlett samverkan med samtliga fack.

Ekonomiska konsekvenser

Kontor och förvaltningar förväntas hantera prioriteringarna inom givna ramar.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Lars-Sture Persson
Personaldirektör

Lönepolitiskt ställningstagande

Uppsala kommuns lönepolitik formuleras så att den leder till att lönebildningen i kommunen, inom de ekonomiska ramarna,

- bidrar till en långsiktig och stabil personalförsörjning och
- utgör en verksam beståndsdel för i verksamhetsstyrningen

Lönebildning är det begrepp som beskriver kommunens mål med lönen. Lön är den största enskilda kostnaden kommunen har, och genom att använda lönen som styrmedel kan kommunen nå ökad kvalitet, bättre resultat och en långsiktigt stabil personalförsörjning. Lön konstitueras genom nylönesättning och löneutveckling. Utgångspunkten är alltid befattningens grundvärde. Skillnader i lön mellan medarbetare med lika eller likvärdiga arbeten ska enbart grundas på resultat och prestation.

Kommunstyrelsen fastställer regelbundet och i samband med att nya centrala löneavtal träder i kraft, en lönepolitisk agenda.

Sambandet mellan lön, motivation och resultat

Kommunen ska stärka och tydliggöra sambanden mellan lön, motivation och resultat. Lönetillfredsställelse ger ökad motivation som i sin tur ger bättre resultat. Sambanden stärks av tydlighet i återkoppling och feedback, men också genom att lönen i sig upplevs som relevant och adekvat i förhållande till prestation och resultat. Sambanden stärks också av att processerna runt lönesättningen är tydliga och enhetliga och att cheferna visar förmåga att bedöma och besluta om lön.

Differentiering

Lön som styrmedel förutsätter differentiering. Skillnaderna i lön ska tydligt kunna hänföras till enskild medarbetares prestation i förhållande till det uppdrag medarbetaren har. Det ska vara tydligt vad differentieringen grundar sig på och hur bedömningarna sker. De kriterier som chefer har som utgångspunkt för sin bedömning ska vara kända och tydliga. Varje medarbetare har både rättighet och skyldighet att känna till och förhålla sig till de kriterier som chefen använder.

Löneöversynsprocessen

Löneöversynen är det årliga tillfälle som chefer har att se över om lönerna för medarbetarna ligger rätt i förhållande till prestation och resultat. Vid den årliga löneöversynen ska chefen göra bedömningen och den eventuella nya lönen sätts i dialog mellan chef medarbetare. Den nya lönen ska spegla det uppdrag medarbetaren har och det resultat med vilket det utförs. Löneöversynsprocessen ska vara transparent och följa samma struktur för alla kommunens medarbetare. Processen ska följa de kommuncentrala riktlinjer som antas. För att säkerställa att varje års löneöversyn ger ett resultat inom de ekonomiska ramarna måste hänsyn tas både till kommunens behov av relevant lönebildning och till det ekonomiska läget. Lönesättande chef ska i löneöversynsarbetet beakta kommunens lönebild och följa den lönepolitik som beslutats av KS.

Nylönesättning

Vid nylönesättning ska varje beslut prövas mot kommunens lönebild och motiveras som en del i helheten. Ingen chef får fatta beslut om nylönesättning som påverkar den gemensamma lönebilden på ett sådant sätt att justeringar måste göras senare. Varje ny lön ska kunna förklaras inom ramen för kommunens lönesättningsuppdrag i övrigt.

Utgångspunkter

Kommunen utgår från att lön som upplevs som rättvis innebär att sambandet mellan lön motivation och resultat stärks.

För att lön ska upplevas som rättvis ska

1. löneöversyns – och nylönesättningsprocesserna vara tydliga, kända och lika för alla
2. lön sättas utifrån kända, accepterade kriterier och gemensamma bedömningsgrunder
3. samtal om lön alltid vara relevanta och adekvata
4. lönesättande chef ska ha insikt om medarbetares situation och förmåga och detta ska avspeglas i varje samtal.

Lönepolitisk agenda 2014-2016

Under perioden införs sifferlösa avtal för de flesta avtalsområden. Endast kommunal kommer att ha kvar en utfallsberäkning. Sifferlösa avtal förutsätter att lön sätts utifrån ett fastställt mål av att åstadkomma ett löneläge i stället för att utgå från hur mycket den enskilda löneöversynen i sig ska ge i utfall. De mål som uppställs förväntas svara mot den ökade kvalitet och produktivitet som är konsekvensen av ett stärkt samband mellan lön, motivation och resultat.

Prioriteringar

Under perioden ska, inom de ekonomiska ramarna, särskilda satsningar göras för att säkerställa att kommunens lönebild på sikt svarar mot kommunens värdering av de olika yrkeskategorierna. Utöver detta ska

- prioriteringar göras som innebär att löneläget för förskollärare, fritidspedagoger och lärare inom grund och gymnasieskolan, vid utgången av 2016 års löneöversyn, totalt sett överträffar de förväntningar som uppställdes av SKL styrelse 2012. Målet ska anses uppnått om lönebildens 90 percentil ökat med minst 10.000 kr sedan 2012, och medellönen för gruppen förskollärare, fritidspedagoger och lärare inom grund och gymnasieskolan ökat med minst 5.000 kr under samma period,
- prioriteringar göras så att löneläget för socialsekreterare med myndighetsutövande uppdrag bättre överensstämmer med kommunens värdering av yrket. Målet ska anses uppnått om lönebildens 90 percentil ökat med minst 10.000 kr sedan 2012, och medellönen för gruppen socialsekreterare ökat med minst 5.000 kr under samma period samt
- konsekvenserna av prioriteringarna ovan analyseras i förhållande till utvecklingen av chefslöner.

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2014-01-28

§ 10

Lönepolitiskt ställningstagande 2014-2016
KSN-2013-1530**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar

att anta lönepolitiskt ställningstagande och den lönepolitiska agendan att gälla för lönebildningen 2014-2016 enligt **bilaga**.Maria Gardfjell (MP) avger särskilt yttrande enligt **bilaga A § 10**,**Beslutsgång**

Ordföranden ställer proposition på bifall till respektive avslag på kommunledningskontorets förslag till beslut och finner att arbetsutskottet bifaller förslaget.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontoret har upprättat förslag till skrivelse 2013-12-10.

Akten

Justerandes sign



Mö



Utdragsbestyrkande

KSAU 8: Lönepolitiskt ställningstagande 2014-2016

Yttrande

Utgångspunkten att man ska använda löner för verksamhetsstyrning och för att få en stabil personalförsörjning är mycket bra. Vi delar bedömningen att de utpekade grupperna lärare och socialarbetare är strategiska grupper. Så vi tycker att det är en mycket bra prioritering som ligger helt i linje med den arbetsgivarpolitik som Miljöpartiet drivit under mandatperioden.

I ett lönepolitiskt ställningstagande bör man också ha ett resonemang om spannet mellan de högsta och de lägsta lönerna. Det kan ses som orimligt att de högsta lönerna tillåts sticka iväg medan vissa grupper ligger under nivån för välfärdsjobbarnas lönenivå. Vi har i olika sammanhang talat om att vi borde kunna ha en princip om att de med högsta lönerna i kommunen inte ska tjäna mer än 7 gånger så mycket som de med lägst lön.

Vi anser också att kommunen ska bli mer flexibel gentemot vissa fackförbunds krav att kunna växla in en lönehöjning mot ledighet, som vissa yrkesgrupper i kommunen redan kan.

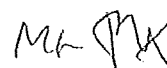
I förbifarten nämns frågan om chefslönerna men det står inget om Uppsala kommuns förmåga att rekrytera och behålla strategiskt viktig personal; det kan handla om ekonomer, controllers eller för den delen jurister. Det handlar om personalfunktioner som arbetar på en i högsta grad konkurrensutsatt marknad. Detta bör också beaktas, särskilt som andra storstadskommuner har väsentligt högre löner för alla dessa mer kvalificerade medarbetare.

Avslutningsvis anser vi att lönespridning ska kopplas till karriärutveckling och att detta behöver diskuteras mer också på ett övergripande plan inom kommunen. För lärarna behöver kommunen ta initiativ till en traineetjänster för nytexaminerade lärare.

Om Uppsala ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare så behöver löne- och arbetsgivarpolitiken vara tydligt förankrad i politiken.



Maria Gardfjell
Kommunalråd (MP)



Handläggare
Dahlén Ann-Christine
Hillman Johan

Datum
2016-01-11

Diarienummer
SCN-2016-0030

Socialnämnden

Dispensansökan till Socialstyrelsen gällande socionomexamen

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att hos Socialstyrelsen ansöka om dispens gällande kravet om socionomexamen för att utföra myndighetsuppgifter inom socialnämndens barn- och ungdomsvård

Sammanfattning

Sedan 2014 gäller bestämmelser om särskilda behörighetskrav för att utföra myndighetsuppgifter inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Bestämmelserna föreskriver socionomexamen som lägst utbildningsnivå. Fram till 30 juni 2019 gäller särskild dispens för de personer som inte innehar föreskriven utbildning men som hade anställning 1 juli 2014. Rekryteringssituation gällande socionomer till socialnämndens barn- och ungdomsvård i Uppsala kommun är mycket ansträngd och har under 2015 avsevärt försvårats. Detta är till stor del sammanhängande med den ökade mängden inkommande ärenden av ensamkommande barn. Trots särskilda lönesatsningar inom nämndens förvaltning, särskild handlingsplan för att öka kvalitén inom barn- och ungdomsavdelningarna med bland annat strategiska utbildningar, speciallisthandläggare med mera har behovet av socionomer inte gått att tillgodose. Konkurrensen mellan kommuner och från externa vårdgivare är mycket hög. För att kunna tillhandahålla en socialtjänst där utsatta barn och ungdomar får det stöd och skydd de behöver föreslår förvaltningen att socialnämnden ansöker om dispens hos Socialstyrelsen för att anställa personal med likvärdig utbildning som socionom.

Dispenstiden föreslås gälla till och med juni 2017.

Socialförvaltningen

Direktör
Jan Holmlund

PROTOKOLL, INFORMATION TILL FACKFÖRBUNDEN

Nämnd/Organ: Socialnämnden/Socialförvaltningen

Informationstid: 2016-01-08, för Akademikerförbundet SSR

Lokal: Vaksalagatan 15

Informationstid: 2016-01-13, för Vision (via telefon)

Närvarande vid möte:

Jan Holmlund, Socialförvaltningen

Ann-Christine Dahlén, Socialförvaltningen

Maria Persson, Akademikerförbundet SSR

Yvonne Flambe, Akademikerförbundet SSR

Telefon:

Ann-Christine Dahlén, Socialförvaltningen

Lena Florén, Vision

Sekreterare: Ann-Christine Dahlén

Informationsärende angående dispensansökan gällande socionomexamen för myndighetsarbete inom barn- och ungdomsvården, socialnämnden, i Uppsala kommun

Dispensansökan

Arbetsgivaren har varit i kontakt med Socialstyrelsen angående möjligheten att söka dispens gällande socionomexamen som lägsta nivå för myndighetsutövande arbete inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Anledningen till kontakten är det svåra rekryteringsläget till flera av förvaltningens enheter.

En orsak till nuvarande rekryteringsläge är den höga efterfrågan av examinerade socionomer på grund av det stora antalet ensamkommande barn och ungdomar som kommit till landet, och då framförallt under senare delen av 2015. Socialstyrelsen rekommenderade arbetsgivaren utifrån gällande delegationsordning, att inkomma med dispensansökan. Arbetsgivaren har därför för avsikt att ansöka hos Socialstyrelsen om dispens för att under viss tid frångå kravet om socionomexamen

I fråga kommer medarbetare som utifrån gängse rekryterings- och anställningsprocess bedöms ha högskoleutbildning som bedöms likvärdig med socionom. Arbetsgivaren avser att för de som erhåller anställning säkerställa att nödvändig utbildning ges i de delar som krävs för arbetets utförande. Arbetsgivaren avser också att efter dispensens utgång, erbjuda annan sysselsättning inom förvaltningen, där kravet om lägst socionom inte gäller.

Akademikerförbundet SSR har inget att erinra att arbetsgivaren ansöker hos Socialtyreslen om dispens. Akademikerförbundet SSR förordar att arbetsgivaren gör två ansökningar, en för ensamkommande barn och ungdomar och en för övriga barn- och ungdomsenheter. Vidare menar Akademikerförbundet SSR att det kan vara bra med ett kortare tidsintervall med möjlighet till förlängning snarare än ett långt tidsintervall.

Vision har informerats via telefon och fått denna handling uppläst. Inte heller Vision har något inget att erinra mot förslaget. Underskrivet protokoll kommer att läggas på bordet vid socialnämndens arbetsutskott den 20 januari.

Justeras

Jan Holmlund, SCF

Maria Persson, Akademikerförbundet SSR

Lena Florén, Vision

Handläggare
Dahlén Ann-Christine
Hillman Johan

Datum
2016-01-11
Rev.2016-01-20

Diarienummer
SCN-2016-0030

Förslag

Socialstyrelsen

Dispensansökan till Socialstyrelsen gällande socionomexamen**Ärendet***Bakgrund*

Under 2014 trädde nya lagbestämmelser i kraft gällande behörigheten att utföra myndighetsuppgifter inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Bestämmelserna innebar att lägsta utbildningsnivå för att utföra vissa arbetsuppgifter såsom bedömning huruvida utredning skall inledas, utredning och bedömning om behov av insats eller andra åtgärder samt uppföljning av beslutade insatser skall utföras av den som har socionomexamen som lägsta utbildningsnivå eller annan relevant examen. Fram till och med 30 juni 2019 gäller dispens för de personer som inte har behörigheten men som hade anställning med myndighetsutövning 1 juli 2014.

Aktuell situation

Rekryteringssituationen gällande socionomer till socialnämndens barn- och ungdomsvård i Uppsala kommun är sedan en längre tid ansträngd och har under 2015 ytterligare försvårats då det också tillkommit flera externa företag som konkurrerar med kommunen i fråga om socionomerna. Bekymren att rekrytera socionomer har ökat framförallt beroende på att inflödet av ärenden gällande ensamkommande barn och unga också medfört ett ökat behov av socionomer.

Många kommuner i Sverige har en liknande situation med svårigheter att rekrytera och behålla behörig personal då behovet och konkurrensen mellan kommuner och med externa vårdgivare är stor. Den rådande situationen har också lett till intern konkurrens inom nämndens förvaltning om socionomerna.

Socialnämnden har gjort en extra lönesatsning gentemot socionomerna inom barn- och ungdomsvården. Socialnämnden har också använt olika rekryteringsformer för att rekrytera fler socionomer. Trots dessa åtgärder så har behovet av socionomer inte gått att tillgodose. Vakanstalen är i dagsläget ungefär 15 tjänster av 200, exklusive behovet till de enheter som arbetar med ensamkommande barn och unga. Till vissa enheter finns ingen behörig sökande över huvudtaget.

Konsekvens

Om nämnden fortsätter att ha vakanser i samma utsträckning och svårigheterna att rekrytera behörig personal består får socialnämnden svårt att tillhandahålla det stöd och skydd som utsatta barn och unga är i behov av. Risken är att placeringar utanför det egna hemmet inte följs upp som regelverket föreskriver och nämndens beslutsunderlag i individärenden blir bristfälliga. Risken är även att anhöriga och vårdgivare inte får det stöd och den service som de behöver och ska kunna förvänta sig.

Socialnämndens förslag på det fortsatta arbetet

Socialnämnden kommer att fortsätta rekrytera socionomer till de enheter som har behov och till de tjänster som är vakanta, gällande all verksamhet inom barn- och ungdomsvården. Rekryteringsarbetet kommer att fortsätta med full kraft för att möta konkurens från andra och för att visa vad Uppsala kommun kan erbjuda sina anställda med utbildning, handledning, lön etc.

Nämndens förvaltning gör dock bedömningen att detta inte är tillräckligt under rådande förhållanden. Nämnden vill under en begränsad period kunna anställa annan kvalificerad personal för att kunna utöva och säkerställa ett gott myndighetsarbete och detta både som handläggare och som chef. Personalen rekryteras enligt gängse rekryterings- och anställningsregler och eftersöks bland personer med "likvärdig" utbildning som socionom, exempelvis beteendevetare. Personalen kommer att ingå i enheter som i huvudsak består av socionomer och arbeta i team med socionomer.

För anställning inom socialnämndens barn- och ungdomsvård, exklusive det riktade arbete riktat för de ensamkommande barnen och ungdomarna bör dispensperioden sträcka sig till och med 30 juni 2017. Nämnden har ett högt inflöde av ärenden oavkortat de ensamkommande barnen och ungdomarna. Antalet anmälningar har ökat med 23 procent mellan 2013 och 2015 och sannolikheten är att antalet anmälningar kommer att fortsätta öka.

För de personer som erhåller anställning inom socialnämnden i Uppsala kommun kommer arbetsgivaren att säkerställa att nödvändig grundutbildning ges i de delar som krävs för arbetets utförande. Exempelvis inom området socialrätt, och området dokumentation och handläggning och området etik. Omfattning och utformning kan göras individuellt.

För anställda efter dispens tidens utgång kommer arbetsgivaren att erbjuda annan sysselsättning där kravet om lägst socionom inte gäller.

Ansökan om dispens

Mot bakgrund av ovanstående ansöker socialnämnden om dispens hos Socialstyrelsen gällande kravet på socionom för att utföra myndighetsuppgifter inom socialnämndens barn och ungdomsvård. Tiden som nämnden ansöker om dispens gällande ovan är till och med juni 2017.

Socialnämnden

Ingrid Burman
Ordförande

Lotta von Wowern
Sekreterare

Regeringen
Socialdepartementet

Konsekvenser av den kraftiga ökningen av antalet ensamkommande barn

Under perioden september-november 2015 sökte knappt 22 900 ensamkommande barn asyl i Sverige. Siffran för januari-november är knappt 32 200, att jämföra med helåret 2014 då antalet ensamkommande barn var drygt 7 000.

IVO vill med denna skrivelse göra regeringen uppmärksam på några konsekvenser av den rådande situationen och att vår bedömning är att förutsättningarna för många kommuner att klara av uppdraget nu är uttömda.

En ny typ av lex Sarah-anmälningar

Vi har under hösten fått in lex Sarah-anmälningar från kommuner av en karaktär som myndigheten inte har sett tidigare.

Till skillnad från vanliga lex Sarah-anmälningar, som rör ett allvarligt missförhållande eller en påtaglig risk för ett allvarligt missförhållande som är kopplat till en viss enskild individ eller situation, handlar dessa anmälningar snarare om att kommunerna pekar på mer generella och strukturella omständigheter som leder till eller riskerar att leda till sådana missförhållanden.

I flertalet av de nu aktuella anmälningarna signalerar kommunerna att de på grund av den kraftiga ökningen av antalet ensamkommande barn inte har förutsättningar att klara av sitt uppdrag. Eller annorlunda uttryckt, kommunerna anger att de i varierande grad har svårigheter att uppfylla lagens krav på kvalitet, säkerhet och rättssäkerhet för de barn som placeras på hem för vård eller boende (HVB) eller i familjehem. Det handlar till stor del om att socialtjänstens utredningar av barnens behov inte håller tillräckligt hög kvalitet eller tidsramar, utredningar av boenden där barnen placeras är undermåliga eller obefintliga, boenden där barnen placeras följs inte upp och kommunernas egna HVB brister gällande personal och lokaler.

Under perioden 1 september-8 december 2015 kom det in 31 lex Sarah-anmälningar av ovan beskriven karaktär till myndigheten. För en sammanställning av innehållet i dessa anmälningar, *se bilagan*. Dessutom tog vi emot fem vanliga lex Sarah-anmälningar som rör ensamkommande barn.

Normalt fokuserar vi i ett beslut med anledning av en lex Sarah-anmälan på om verksamhetens utredning är tillräckligt omfattande och om verksamheten har åtgärdat det aktuella missförhållandet.

Givet det aktuella läget har vi dock valt att också anpassa vår hantering av lex Sarah-anmälningarna till det faktum att de är av en ny art. Vi kommer i beslut att meddela berörda kommunerna att:

- vi är medvetna om att de krav som nu i den extraordinära situationen ställs på socialnämnder/motsvarande i landet innebär stora påfrestningar,
- vi förutsätter att socialnämnden/motsvarande utifrån sitt ansvar analyserar och bedömer situationen och planerar för att kunna tillgodose nödvändiga behov samt att kommunen hanterar detta på en kommunövergripande nivå,
- vi med utgångspunkt från bland annat de inkomna lex Sarah-anmälningarna fortlöpande kommer att rapportera till regeringen om situationen kring de ensamkommande barnen och de konsekvenser som detta får i landets kommuner både för denna målgrupp och för andra målgrupper inom övriga verksamheter.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektören Gunilla Hult Backlund. I den slutliga handläggningen har avdelningscheferna Monica Axelsson, Patric Winther och Klas Öberg deltagit. Utredaren Thord Redman har varit föredragande.

Gunilla Hult Backlund

Thord Redman

Kopia till:

Barnombudsmannen
Myndigheten för samhällsnyk och beredskap
Socialstyrelsen
Sveriges kommuner och landsting

2016-01-03

Utvecklingsprojekt för att bibehålla och rekrytera socionomer inom den myndighetsutövande socialtjänsten inom Uppsala kommun

Inledning

Akademikerförbundet SSR föreslår Uppsala kommun att initiera ett utvecklingsprojekt för att behålla och rekrytera socionomer, det vill säga att lösa kompetensförsörjningen på ett långsiktigt och hållbart sätt gällande den myndighetsutövande socialtjänsten. Akademikerförbundet SSR anser att projektet även bör inkludera fackförbundet Vision. Detta för att skapa ett gemensamt synsätt för hur Uppsala kommun ska kunna vända rekryteringstrenden och bli en attraktiv arbetsgivare för socionomer.

Det gäller barnens och ungdomarnas framtid, likväl som det gäller socialsekreterarnas arbetsmiljö. Framförallt måste vi jobba för att utsatta barn och ungdomar får den hjälp och det stöd de behöver och att det sker i rätt tid!

Bakgrund

Det kommer rapporter från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), Akademikerförbundet SSR och inte minst från socialsekreterare inom socialtjänsten runt om i landet gällande det mycket ansträngda läget och en rådande brist på socionomer. När det gäller den sociala barn - och ungdomsvården beskrivs läget som akut. Socialtjänstens barn - och ungdomsvård inom Uppsala kommun är inget undantag. Akademikerförbundet SSR och dess medlemmar har under flera år slagit larm för att få arbetagivaren att reagera och agera. I december 2014 gjorde huvudskyddsombuden för Akademikerförbundet SSR och Vision en anmälan till Arbetsmiljöverket gällande arbetsmiljön vid två enheter inom barn och ungdom. Det är idag cirka 15-20 vakanser bland socialsekreterare inom barn och ungdom, vilket även medför en mycket ansträngd arbetssituation för cheferna.

Här ges några exempel på hur allvarligt läget är. Ungefär 50-60 placerade barn vid placeringsenheterna saknar handläggare, vid en ungdomsenhet har enhetschefen cirka 50 ärenden registrerade, vakanser och sjukskrivningar, i enheten för ensamkommande barn har en handläggare 62 ärenden och en annan handläggare har 42 pågående utredningar.

Under hösten föreslog arbetsgivaren att lösa bemanningsfrågan genom att anställa icke-behöriga socialsekreterare samt i två fall anställa en icke-behörig enhetschef. Dessa förslag drogs senare tillbaka efter att Akademikerförbundet SSR förklarat sig oeniga till förslagen som strider mot gällande lagar och föreskrifter. I samband med detta väcktes tankarna om ett gemensamt utvecklingsprojekt tillsammans med arbetsgivaren.

Akademikerförbundet SSR har därför tagit initiativet till ett projektsamarbete mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren utifrån att gemensamt ta ansvar för, och göra det som behövs för att vända den negativa rekryteringsutvecklingen som pågått under flera år.

Syfte, mål och delmål

Syftet är att lösa kompetensförsörjningen på ett långsiktigt och hållbart sätt. Ett av de viktigare syftena med projektet är att stoppa den negativa trenden som framförallt barn- och ungdomsvården befinner sig i. Personalens situation är så ansträngd så att risken finns att de mest utsatta barnen och ungdomarna samt deras familjer inte får det stöd och den hjälp de behöver. Det gäller att skapa rimliga arbetsvillkor och att göra det sociala arbetet med myndighetsutövning attraktivt i flera avseenden.

Mål

1. behålla och rekrytera socionomer
2. kompetensutveckling
3. karriärvägar
4. god arbetsmiljö
5. redan anställda, som behöver, får komplettera till motsvarande socionomexamen

Delmål

Delmål för **mål 1** - behålla och rekrytera socionomer:

- strukturerat yrkesintroduktionsprogram
- närvarande chef och kollegialt stöd
- god arbetsmiljö
- överanställa
- lön
- god arbetsmiljö, implementering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Delmål för **mål 2** - kompetensutveckling:

- återkommande utbildningar som till exempel systemteori, skyddsbedömning för all personal, längre fortbildning/vidareutbildning för erfarna socialsekreterare
- individuell kompetensutvecklingsplan
- tillgång till aktuell kunskap med möjlighet att tillämpa denna
- administrativt stöd som underlättar arbetet

Delmål för **mål 3** - skapa karriärvägar:

- flera specialistsocionomer
- större utrymme för att arbeta proaktivt
- flera alternativ
- kvalificerad handläggning

Delmål för **mål 4** - god arbetsmiljö:

- rimlig arbetsbelastning
- förutsättningar för chefer att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar
- ledarstruktur/dialog/voice
- fysisk arbetsmiljö
- arbetssätt
- försiktighet i organisationsförändringar
- underlätta administrationen
- se över om råd och stödverksamheten och öppenvården (förebyggjarjobbet) effektivare kan stötta myndighetsutövningen

Delmål för **mål 5** - redan anställda, som behöver, får komplettera till motsvarande socionomexamen

- utreda förutsättningarna att från arbetsgivaren ge stöd.

Avgränsning

Projektet avgränsas till barn- och ungdomsvården som har de absolut största rekryteringsproblemen. Tanken med projektarbetet är att det senare ska kunna användas inom socialtjänstens samtliga områden.

Risikanaly

Det finns risk för att de olika parternas ord inte väger lika tungt. Det är viktigt att det är medarbetarnas projekt och att det fackliga inflytande är tydligt, så att arbetsgivaren inte ”kidnappar” projektet. Det akuta läget kan göra att ad hoc- lösningar används istället för att gå på djupet. Vidare att enskilda medarbetare inte anser sig ha tid att delta i projektet.

Implementering och genomförandefas

Plan ska tas fram även för genomförandefasen och för uppföljning och utvärdering.

För att projektet ska få trovärdighet är det viktigt att samtliga medarbetare informeras om projektet och får lämna synpunkter samt de på olika sätt görs delaktiga i projektet under hela projektiden.

Projektorganisation

Till projektet knyts en styrgrupp bestående av, fackliga företrädare och chefer. Styrgruppen bör ha mandat att fatta beslut. En referensgrupp utses med både interna och externa representanter, som till exempel fackliga företrädare, SKL och universitetet. Vidare tillsätts arbetsgrupper utifrån de olika målområdena. Även i arbetsgrupperna bör fackliga företrädare finnas med. En av styrgruppens första arbetsuppgift blir att ta fram en kompetensprofil för projektledaren.

Akademikerförbundet SSR anser även att forskare bör knytas till projektet.

Tidsplan och finansiering

Projektet föreslås bli treårigt. När det gäller finansieringen bör nämnden via budgeten finansiera en del. I övrigt bör olika projektmedel sökas från till exempel staten, Sunt arbetsliv, AFA med flera.

Övrigt

Det är viktigt att projektet följer Akademikerförbundet SSRs nationella handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården, den nationella samordnarens arbete med den sociala barn- och ungdomsvården samt implementeringen av SKLs handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården.

2016-01-07

Rutin för alla medarbetare i socialförvaltningen om åtgärder vid hög arbetsbelastning eller när annat hinder finns för att kunna fullgöra sitt arbete.

Arbetsmiljölagen

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren olika typer av ansvar och skyldigheter för alla arbetstagare. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetstagarens skyldighet är att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Syfte med rutinen

Huvudsyftet med denna rutin är att dokumentera och formalisera orsaker, åtgärder och överenskommelser som upprättas när medarbetare eller chef upplever att det finns ett hinder för medarbetaren att fullgöra sina arbetsuppgifter. Ett annat syfte är att skapa en rutin som också möjliggör en systematisk uppföljning av risker vi har i vår arbetsmiljö men också vilka åtgärder som vidtas.

Vad räknas som hög arbetsbelastning?

Det finns ingen given och gemensam definition på hur mycket man kan eller ska arbeta. Känslan och upplevelsen av hög arbetsbelastning varierar mellan medarbetare. Begreppet hög arbetsbelastning för denna rutin kan definieras som när *”jag har så mycket att göra så att jag inte kan fullgöra mitt tjänstemannaansvar”*. Dialogen mellan chef och medarbetare är viktig och att den följs tätt och regelbundet för att arbetsledaren ska kunna uppfatta signaler som kan leda till ohälsa.

Exempel på signaler på hög arbetsbelastning och stress kan vara:

- regelbundna avstämningar mot årsarbetstiden
- att man tar med arbete hem eller hoppar över raster eller luncher
- hög arbetsintensitet under långa perioder
- upplevelse av otillräcklighet
- bristande motivation och nedstämdhet
- psykosomatiska symptom: värk, sömnbesvär och mag-tarmbesvär
- låg kvalitet på eller sen leverans av arbetsresultat
- sjukskrivningar och sjuknärvaro
- hög personalomsättning
- konflikter, samarbetssvårigheter, kränkande särbehandling
- olyckstillbud.

Prioritetsordning

Proriteringen för handläggning av ärenden sker i följande ordning:

1. Inkomna nya ärenden där skyddsbedömning saknas.
2. Inkomna ärenden där skyddsbedömningen är gjord och som kräver någon form av insats/åtgärd inom 6-12 timmar.
3. Utrednings- och uppföljningsarbete där det föreligger tvångsvård samt Barnahusärenden.
4. Utredning enligt 11:1 SoL (ej tvångsvård).
5. Uppföljning av insatserna familjehem och placering på HVB-hem eller boende med stöd av SoL.
6. Uppföljning av insatserna kontaktperson/kontaktfamilj och övriga insatser som sker med stöd av SoL.

Rutinen gäller alla enheter inom socialförvaltningens avdelningar Barn och Ungdom samt placering.

Enhetschef på respektive enhet ansvar för prioriteringen.

Hanteringsrutin

1. Informera din närmaste chef om du upplever att du inte kan fullgöra ditt ansvar och dina arbetsuppgifter.
2. Om en lösning inte skedde efter 1, rapportera och skriv ner vad du upplever problemet är på blankett A och lämna till din närmaste chef.
3. Din närmaste chef och du dokumenterar de åtgärder/handlingsplan som ni kommer överens om. Kopia på denna skickas till överordnad chef för kännedom.
4. Uppföljning sker där överenskommelsen upprättas.
5. Alla rapporter sammanställs dels på avdelningsnivå men också tertialsvis på SCF:s samverkan varvid uppföljning och analys sker.

Principen är således att försöka lösa situationen på den nivå där det uppstår ett problem med hög arbetsbelastning med skriftlig dokumentation och kopia till överordnad chef.

Dokumentationen om problem, åtgärdsförslag, åtgärd eller kvarstående behov av åtgärder gäller mot överordnad chef enligt delegation: från medarbetare/ enhetschef/ avdelningschef/ direktör.

Blankett för rapport om omständigheter och/eller hinder för att fullgöra mina arbetsuppgifter.

Namn: _____

Titel: _____

Enhet och avdelning: _____

Närmaste chef: _____

Omständigheter och eller hinder

Överenskommelse/handlingsplan

Uppföljning:

