

Tyresö kommun
Socialnämnden
Håkan Wramner
Utredare

2017-02-14
1 (4)

Diarienummer
2016/SN 0078 013

Socialnämnden

Strategi för att hantera hög arbetsbelastning vid en låg bemanning inom myndighetsutövningen inom socialnämndens verksamheter

Förslag till beslut

- Strategi för att hantera en hög arbetsbelastning inom verksamhetsområdets myndighetsutövning noteras.



Magnus Lublin
Förvaltningschef



Gunny Bäckström
Stabschef

Bakgrund

Inom myndighetsutövningen inom socialnämndens verksamheter har det generellt varit svårt att rekrytera socialsekreterare. Att medarbetare slutar har i många fall individuella orsaker. Men eftersom det är brist på socionomer i hela landet är det oftast lätt för den enskilde anställda att byta arbetsgivare och bemanning är en utmaning för de flesta kommuner.

Under senare delen av år 2015 uppstod särskilt stora svårigheter att rekrytera socialsekreterare inom framförallt barn- och ungdomsenheten inom individ- och familjeomsorgen. I dagsläget har bemanningssituationen förbättrats

avsevärt. Åtgärder har gjorts för att effektivisera verksamheten, förbättra arbetsmiljön och underlätta rekrytering.

En följd av de många nyrekryteringarna inom myndighetsutövningen är höjda lönenivåer. Vid nyanställningar av socionomer erbjuder kommunen idag mycket konkurrenskraftiga löner.

Förvaltningschefen på socialförvaltningen har av socialnämnden 2016-05-25, § 1043 uppdragits att utreda hur en hög arbetsbelastning på myndighetsutövningen inom socialnämndens verksamhetsområden kan undvikas samt att ta fram en strategi för detta.

Förutsättningar för myndighetsutövning vid hög arbetsbelastning till följd av låg bemanning

De anställda inom myndighetsutövningen inom socialnämndens verksamheter har flexibel årsarbetstid. Syftet är att det ska gå att arbeta mer då det är hög arbetsbelastning för att sedan arbeta mindre under andra perioder.

Kontorstid är tiden från klockan 08:00 fram till klockan 16:45 under vardagar. Då ordinarie arbetsuppgifter är förlagda efter kontorstid ska det hanteras inom ramen för årsarbetstiden.

Hög arbetsbelastning bör alltid främst hanteras genom ökad arbetstid inom ramen för avtalad flexibel årsarbetstid.

Den enskilde arbetstagaren ska så långt det är möjligt ges förutsättning för en normal arbetsbelastning. Vid en hög arbetsbelastning kan det vara att föredra att arbetet utförs under längre arbetsdagar med mer normalt arbetstempo framför att utföra samma arbetsinsats under stress inom ordinarie kontorstid.

Närmaste chef ansvarar alltid för att följa upp att arbetstagarens arbetstider och att saldot inte överstiger 80 timmar eller understiger 40 timmar.

Arbetstagarens ska normalt inte kompenseras särskilt vid ökad arbetsbelastning. Lön ska alltid hanteras inom ramen för det lönegrundande medarbetarsamtalet. Den enskilde arbetstagarens prestationer under perioder med hög

arbetsbelastning ingår i bedömningen vid lönesättning.

Vid vissa oförutsedda situationer som kräver arbete utanför kontorstid kan närmaste chef beordra övertidsarbete vilket kompenseras genom särskild ersättning eller ledighet.

Arbetstagare kan tillfälligt uppdras att utföra andra arbetsuppgifter och har inte möjlighet att neka dessa så länge arbetstagaren anses ha de yrkeskvalifikationer som krävs för de nya uppgifterna. Det ska dock vara tydligt om det är tillfälliga eller nya arbetsuppgifter. Större förändringar av enskild arbetstages arbetsuppgifter kan behöva förhandlas mellan arbetsgivare och fackförbund.

Strategi vid hög arbetsbelastning till följd av låg bemanning inom myndighetsutövningen

Inför perioder av hög arbetsbelastning till följd av låg bemanning ska verksamheten ta fram en plan för hur arbetet ska hanteras. I planen ska det ingå riskanalys av arbetsmiljön som ska följas upp kontinuerligt.

Hög arbetsbelastning till följd av svårigheter att bemanna myndighetsutövningen bör hanteras enligt följande:

- Tillämpning av flexibel årsarbetstid
- Omprioritering av aktiviteter och uppgifter inom myndighetsutövningen
- Förstärkning genom att arbetstagare ges tillfälligt förändrade arbetsuppgifter
- Beordrat övertidsarbete
- Bemanning genom inhyrd personal

Förutsättningarna för i vilken ordning och omfattning som åtgärderna är lämpliga kan variera inom olika delar inom myndighetsutövningen. Detta gäller framförallt om arbetsbelastningen pågått under längre tid.

Hög arbetsbelastning bör alltid främst hanteras genom att arbetstagare i samråd med enhetschef ökar arbetstiden inom ramen för årsarbetstiden eller att enhetschef ompriorerar aktiviteter och uppgifter inom myndighetsutövningen

Under vissa förutsättningar kan närmaste chef beordra övertidsarbete vilket kompenseras genom särskild ersättning eller ledighet. Om detta sker i större utsträckning ska övertiden vara förankrad med berörd myndighetschef. Arbetstagare ska inte belönas eller kompenseras på andra sätt.

Så långt det är möjligt ska bemanning genom inhyrd personal undvikas eftersom det medför höga kostnader. Bedömning ska göras om det istället finns arbetstagare med rätt yrkeskvalifikationer som tillfälligt kan uppdras att avlasta där det råder hög arbetsbelastning.

Förutsättningarna för årsarbetstid, arbete utanför normal arbetstid och tillfälligt förändrade arbetsuppgifter ska vara väl kända bland arbetstagarna. Åtgärder ska alltid vara förenliga med kollektivavtalet.

Socialnämndens riktlinjer för trygghet och säkerhet

För socialnämndens verksamheter finns riktlinjer som knyter an till Tyresö kommuns handlingsplan för trygghet och säkerhet för åren 2016-2019. I riktlinjerna fastslås olika nivåer av oönskade händelser.

En störning avser en händelse som kan hanteras inom verksamhetens ordinarie organisation. Särskilda händelser ska också hanteras i befintlig organisation men kan kräva kommunövergripande samordning och/eller centrala bedömningar och prioriteringar av resurser. En särskild händelse innebär dock inte att kommunens krisledningsnämnd aktiveras utan förvaltningschefen organiserar arbetet och ansvarar för ledning och uppföljning. Den tredje nivån benämns extraordinär händelse vilket kräver en särskild sammansatt krisledningsorganisation och arbetssätt.

Bedömningen är att en eventuell kommande situation med hög arbetsbelastning vid låg bemanning som regel avser den lägsta nivån i riktlinjerna. Det innebär att situationen då bör hanteras i enlighet med förslaget till strategi vid hög arbetsbelastning till följd låg bemanning inom myndighetsutövningen, men att det kan behöva ske med stöd av kommunens HR-avdelning.