

Hur får vi balans mellan krav och resurser?

Insatser för minskad arbetsbelastning i socialtjänsten

Hur får vi balans mellan krav och resurser?

Vision arbetar för ett hållbart och mänskligt arbetsliv. Ett arbetsliv där det finns förutsättningar att göra ett bra jobb och där medarbetarna har möjlighet att utvecklas och kan påverka sina arbetsvillkor. Chefer ska ha rimliga förutsättningar när det gäller resurser och antalet medarbetare. Ingen ska behöva bli sjuk av sitt jobb.



Socialtjänsten har under många år präglats av en hög arbetsbelastning och en hög andel stressrelaterade sjukskrivningar. Det har lett till att Sveriges kommuner har fått allt svårare att rekrytera medarbetare. Personalbristen leder bland annat till ökade kostnader när medarbetare måste hyras in, men också minskad rättssäkerhet, uteblivet barnperspektiv och bristande kontinuitet för medborgare som behöver socialtjänstens stöd.

Arbetsmiljöverket genomför nu en omfattande inspektionssatsning av arbetsmiljön i socialtjänsten. Inspektionerna utgår från Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatoriskt och social arbetsmiljö. Föreskrifterna är ett gott exempel på ett modernt regelverk som är anpassat efter hur arbetslivet ser ut idag.

I den här rapporten analyserar Vision 47 av Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelanden, med fokus på arbetsbelastning och stress. Det är ett unikt material, som bekräftar bilden av en alarmerande situation. Vad som framträder, än tydligare än tidigare, är att medarbetarna i socialtjänsten arbetar under en oacceptabel tidspress. Samt att arbetet är starkt psykiskt påfrestande vilket ställer extra krav på stöd.

Vision uppmanar landets kommunledningar att se Arbetsmiljöverkets ambitiösa inspektioner av socialtjänsten som en vägledning i sitt förbättringsarbete. Det går att vända trenden genom att skapa en balans mellan krav och resurser. Det gjorde till exempel Kungsbacka och Nyköping.

Vår förhoppning är att Visions rapport ska bidra till dialogen om ett mänskligt arbetsliv.

Veronica Magnusson
Förbundsordförande Vision

Dalia Eid
Ordförande Vision, Nyköping och
ledamot i förbundsstyrelsen

Sammanfattning

Rapporten *Hur får vi balans mellan krav och resurser* är en del i Visions arbete för ett mänskligt arbetsliv. I rapporten analyseras Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande i syfte att öka kunskapen om arbetsbelastningen i socialtjänsten, hur den påverkar medarbetarna samt balansen mellan krav och resurser.

Vision har identifierat 17 faktorer som påverkar medarbetarnas arbetsbelastning

1. Starkt psykiskt påfrestande
2. Tidspress och deadlines
3. Inflöde av ärenden och ärendemängd
4. Prioriteringar
5. Uppdraget
6. Bemanning och personalomsättning
7. Introduktion
8. Fortbildning och tillräckliga kunskaper
9. Professionell handledning
10. Administration, dokumentation och IT-stöd
11. Lokalernas utformning
12. Påverkan på hälsa
13. Arbetsbelastning - chefer
14. Regelbundna möten med närmaste chef
15. Ansvarsfördelning av arbetsmiljöansvar
16. Chefernas kunskaper om arbetsbelastning
17. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Socialtjänsten styrs av krav som följer av dess uppdrag som samhällets yttersta skydds nät. Det gäller till exempel antalet personer som söker stöd och omfattningen på deras behov. Kraven regleras också av nationella regelverk för sekretess, rättsäkerhet och tidsgränser.

Utöver dessa har Vision identifierat krav som påverkar de anställda och som följer av lokala organisatoriska brister och otillräckliga resurser. Det handlar om att arbetet blir starkt psykiskt påfrestande, tidspress för såväl chefer som medarbetare samt sårbarheten till följd av en omfattande personalomsättning.

Om dessa brister inte åtgärdas löper personalen hög risk för ohälsosam arbetsbelastning. De lokala och organisatoriska bristerna kan arbetas bort. Med rätt resurser och stöd kan medarbetarna i socialtjänsten utföra ett fullt ut professionellt arbete och leva upp till de krav som följer av välfärdsuppdraget.

Balansen mellan krav och resurser i socialtjänsten är ytterst en fråga för landets tusentals kommunpolitiker. Ledamöterna i socialnämnderna, eller motsvarande, är ytterst ansvarig för verksamheten men även ytterst ansvarig för medarbetarnas arbetsmiljö.

Visions sju förslag till insatser

Vision har i Arbetsmiljöverkets inspektionskrav identifierat resurser som socialtjänsten behöver garanteras för att kraven i verksamheten inte ska leda till ohälsosam arbetsbelastning.

1. Stabil bemanning

Tillräcklig och stabil bemanning är en grundläggande förutsättning för att socialtjänsten ska klara att upprätthålla kvalitén till dem som söker socialtjänstens stöd. Verksamheter med en hög personalomsättning bör omgående vidta åtgärder för att stabilisera situationen. De verksamheter som har en stor andel nyanställda behöver stärka upp med extra stöd.

2. Möjlighet till återhämtning

Möjlighet till återhämtning är avgörande för att klara ett psykiskt påfrestande och komplext arbete. Efter en period med högre belastning är det viktigt att medarbetarna har utrymme för återhämtning. Medarbetarna behöver bland annat reella möjligheter att ta ut raster, flexitid och övertid.

3. Uppvärderad chefsroll

Chefsuppdraget i socialtjänsten har skärpts med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Chefen har en avgörande roll för att medarbetarna ska få rätt resurser att klara sitt kvalificerade uppdrag. För det behöver cheferna balans i det egna uppdraget genom bland annat ett rimligt antal underställda, administrativt stöd och handledning.

4. Regelbundna möten med närmaste chef

Medarbetarna i socialtjänsten behöver egna och regelbundna möten med sin närmaste chef. Varje enskild medarbetares arbetsbelastning behöver följas upp. Oklarheter kring prioriteringar och ansvar behöver klaras ut för att för att bland annat undvika samvetsstress.

5. Stöd i yrkesutövningen

Professionellt socialt arbete vilar på att medarbetarna kan upprätthålla och utveckla sin kompetens genom till exempel fortbildning och handledning. Att sakna tillräckliga kunskaper för arbetsuppgifter ökar risken för stress och rädslan att göra fel. Alla nyanställda ska garanteras introduktion.

6. Funktionell administration

Socialtjänstens lokaler, IT-system och tekniska stöd måste vara utformade för att fungera med verksamhetens krav och vardag. Är dessa funktioner återkommande otillräckliga, krångliga eller opålitliga ökar arbetsbelastningen. Chefer och medarbetare behöver ökat inflytande över stödets utformning.

7. Systematiskt arbete för rimlig arbetsbelastning

Arbetet med medarbetarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö är sammanlänkat med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarna behöver olika verktyg för fånga olika aspekter av arbetsbelastning. Dessa verktyg behöver vara uppdaterade utifrån de nya föreskrifterna.

Gör Stresskollen!

Med Stresskollen tar du enkelt pulsen på din arbetssituation. Dessutom får du konkreta tips på hur du kan få en bättre balans på jobbet och mer arbetsglädje.

vision.se/stresskollen