

121 000 invånare

23 000 barn 0-18 år

38 000 studenter

Medelålder 38 år



Foto: Fredrik Larsson

**UMEÅ. VILL MER.**

**UMEÅ  
KOMMUN**

# Hur såg det ut på utredningsenheten

- Personalomsättningen
- Brister i arbetsmiljö
- Hög sjukfrånvaro
- Krav och mål enligt lagar och andra föreskrifter uppfylldes inte
- Avsaknad av ett nära ledarskap



Vi behövde ändra kurs





# Första steget mot en stabilare verksamhet



# Införande av kompetenstrappa

Syftet: att underlätta arbetet med  
att bemanna, behålla och utveckla  
medarbetare i sin yrkesroll

Omfattar medarbetare vid  
utredningsenheten och placerings-  
gruppen





# Modell för kompetenstrappa

Kompetenstrappan innehåller fyra nivåer

Oavsett nivå förväntas man att bedriva ett kvalitativt gott socialt arbete utifrån lagstiftning, politiska mål och verksamhetens rutiner

Kompetenstrappan ska spegla graden av självständighet i arbetet och erbjuda en möjlighet att växa in i yrket för alla nivåer.

# Kompetenstrappan kompletterades med en lönestrategi

Nivå	Lönetillägg
1	1000 kronor
2	2000 kronor
3	3500 kronor
4	5000 kronor



# Nivå 1



Under första året som nyanställd ges:

- Ett vardagligt stöd i handläggningen av ärenden av specialistsocionom
- Introduktionsprogram och interna utbildningar
- Extern handledning

Succesivt förväntas man arbeta mer självständigt

En bedömning av enhetschef och specialistsocionom när nästa steg i trappan ska tas.

## Nivå 2

Efter avklarad introduktion ges:

- Fortsatt stöd av specialistsocionom/enhetschef
- Ett ettåriga mentor-adept programmet, extern handledning samt interna utbildningar

Man förväntas arbeta mer självständigt med ordinarie handläggning

Efter fem års yrkeserfarenhet görs en gemensam bedömning av enhetschefer och ansvarig

specialistsocionom om man är redo att gå upp till nivå 3





## Nivå 3



Efter fem år på utredningsenheten förväntas man:

- Ge stöd till kollegor i ärenden
- Vara praktikhandledare för socionomstudenter
- Delta i extern handledning, interna utbildningar
- Man har möjlighet till ärendestöd från specialistsocionom/enhetschef

Man har en hög grad av självständighet i arbetet

## Nivå 4 – specialistsocionom



För att arbeta som specialistsocionom på utredningsenheten var kravet att man hade:

Minst 7 års erfarenhet av yrket

Man skulle vara en förebild i att bedriva ett gott kvalitativt socialt arbete

Förordnanden på två år

Tjänsterna ska vara en karriärmöjlighet för socialsekreterare med lång erfarenhet



# Nivå 4 – Uppdraget

Fyra specialistsocionomers uppdrag:

- Två ( 1 medarbetare 1,0 samt 2 medarbetare 0,5 var)ansvariga för nyanställda i introduktion nivå 1
- En för samordning Barnhus samt stöd kring förvaltning, kammarrätt förhandlingar, yttranden till IVO osv
- En för stöd kring samverkan, förvaltning- och kammarrättsförhandlingar
- Chefer ansvarade för nivå 2 och nivå 3

# Uppföljning av specialistsocionomernas uppdrag 2016-våren 2017

Den visade på:

En sårbarhet med uppdelning av specialistsocionomen  
uppdrag

Stöd behövdes på alla nivåer i kompetenstrappan

Det behövde göras en omvärldsbevakning med fokus på  
arbetsmiljö/ärendefördelning

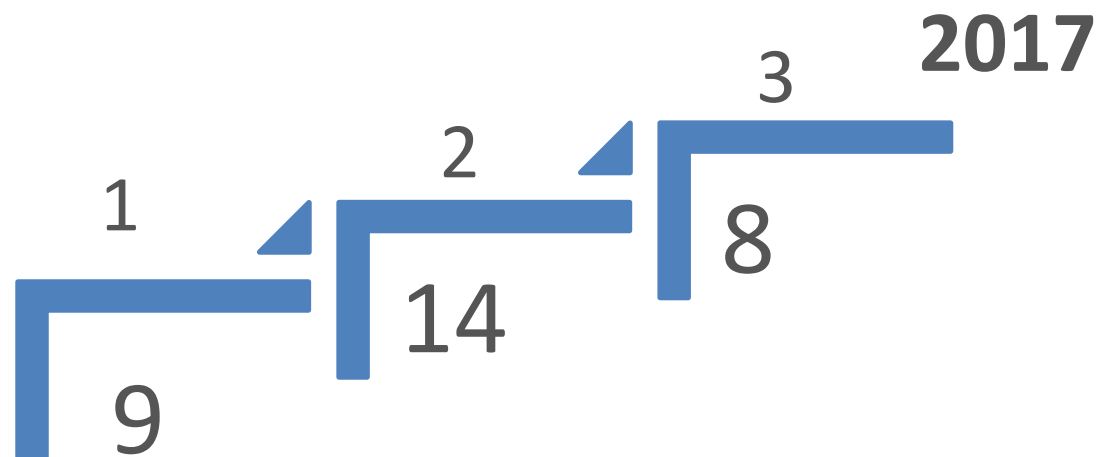
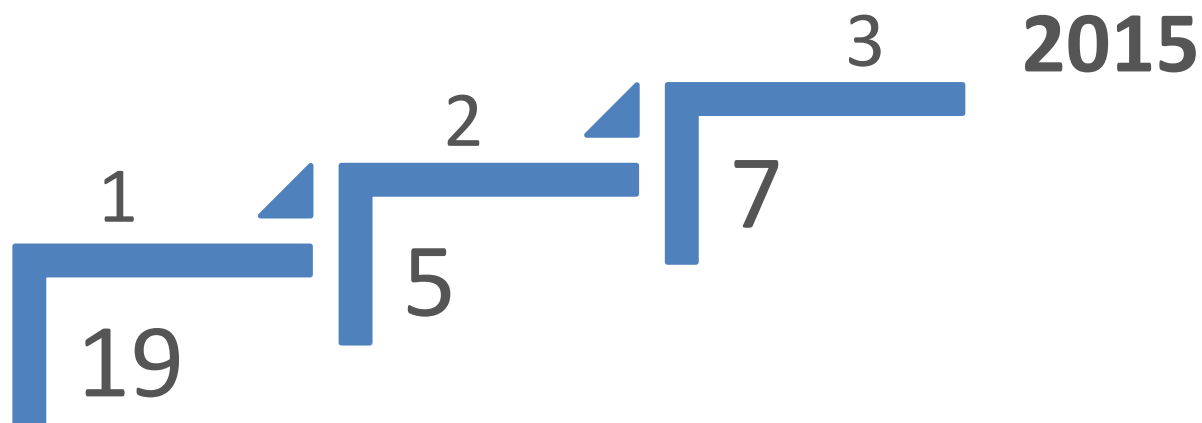
# Förändring av specialistsocionomernas uppdrag from 170901

Specialistsocionomernas tjänster placeras in i var sin grupp där de har ansvar för:

- introduktion för nivå ett, men även har ärendehandledning för nivå två och tre
- Alla fyra specialistsocionomer ansvarar för BBIC utbildning, förvaltnings- och kammarrätt, metodhandledning osv



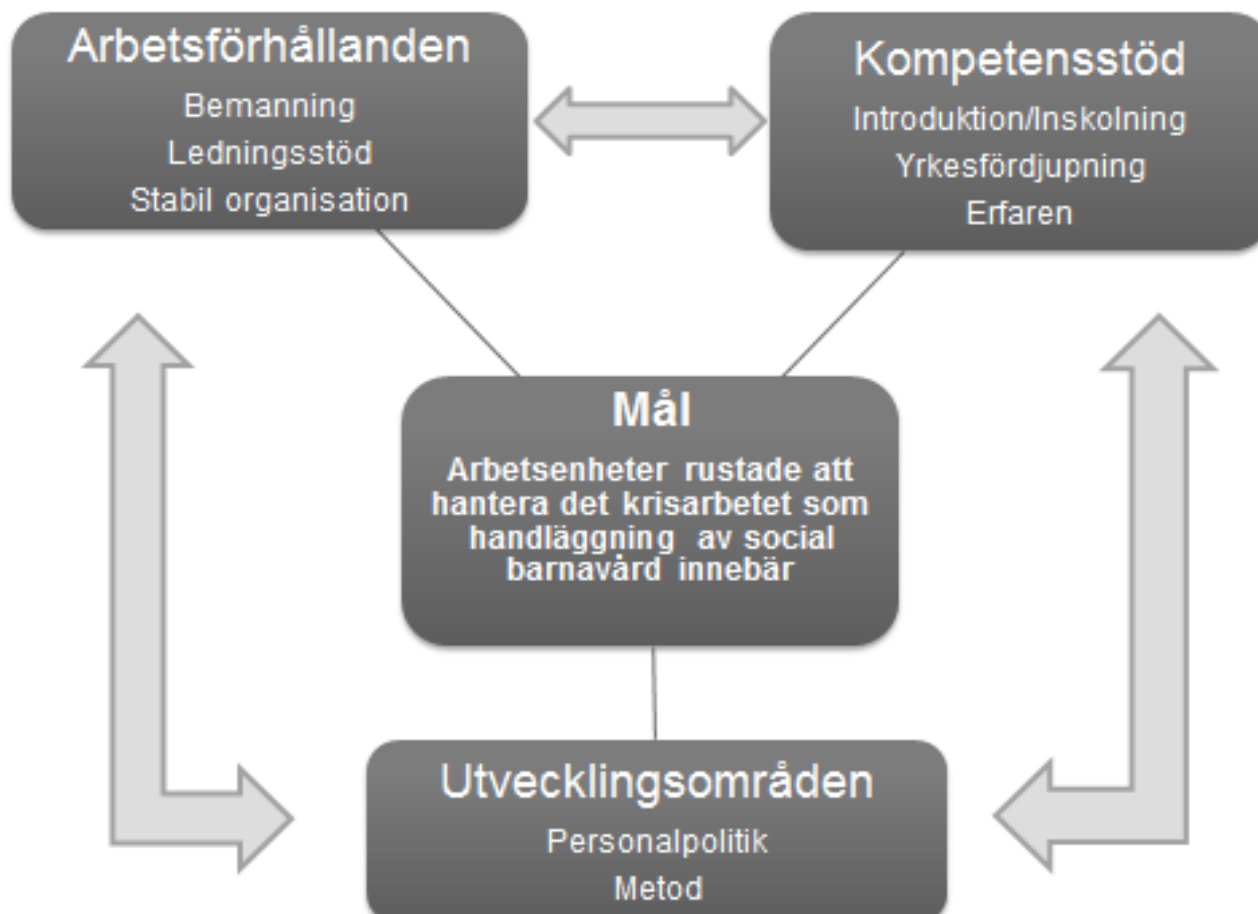
# Antal medarbetare i de olika nivåerna



Andra steget mot en stabilare verksamhet



Modell från Lindquist A-L (2012): "Från krisande organisation till "krisorganisation"



# Ny modell för ärendefördelning och utredningsarbetet



# Skiss utökad utredningsenhet 2017

Chef

Chef

Chef

Specialist  
socioonom

Specialist  
socioonom

Specialist  
socioonom

Specialist  
socioonom

Specialist  
socioonom

7 Social-  
sekreterare

7 Social-  
sekreterare

7 Social-  
sekreterare

7 Social-  
sekreterare

7 Social-  
sekreterare

Mottagningsenheten



# Mål med ny arbetsmodell

- Minskade utredningstider
- Jämnhet i ärendeflödet
- Ökad delaktighet från barn, föräldrar och nätverket
- Ökad tvärprofessionell samverkan
- En förbättrad arbetsmiljö för verksamheten
- Att rusta enheten för att hantera det krisarbete som handläggning av socialt barnavårdsarbete innebär



# Inför fördelningsvecka

Veckan innan fördelning av ärenden har gruppen ärendegenomgång med chef enligt särskild mall som är ifylld av ansvarig socialsekreterare innan träffen.

Där beskrivs:

- Upplevd arbetssituation här och nu
- Var man befinner sig i sitt utredningsarbete
- Uppstart av beslutsunderlaget, journalanteckningar

# Forts inför föredelningsvecka

- Vad behövs mer innan vi kan gå till beslut i beslutsunderlaget?
- Vilka insatser är pågående?
- Vilka beslut som är fattade under utredningstid alternativt under insats
- Är övervägande/omprövning i placeringsärenden gjorda osv.

# Målbild för arbetsmodellen

Att den ska hjälpa oss att utredningar ska pågå max 90 dagar samt att varje medarbetare ska avsluta två utredningar i månaden

# Fördelningsvecka måndag 08.30





# Arbetsmodell



Uppstart måndag morgon var femte vecka

Syftet med träffen på måndag morgon är:

Att den ska ge oss en gemensam bild över varje medarbetares arbetssituation på gruppen

Vi kan tillsammans med mottagningsenheten fördelas de utredningar som vi vid ärendegenomgång kommit överens om

Om inte alla ärenden kan fördelas sparas dessa som inte är akuta till veckan därpå

Man får möjlighet att välja ärende efter intresse och utmaning samt att medhandläggarskap fördelas utifrån ovanstående

# Fördelningsträff



Under fördelningsträffen på måndag morgon ser vi över:

- vem som har dag/telefonjour enligt schema
- att så många som möjligt är tillgängliga mellan  
08.00 -17.00
- att inte ha inbokade besök i pågående ärenden  
utan att almanacka ska vara "ren" för att kunna gå  
in i akuta ärenden

# fortsättning fördelningsvecka

Om det händer något akut under veckan samlas gruppen tillsammans med enhetschef och specialistsocionom för att fördela ut arbetsuppgifter så att alla hjälps åt.

På fredag eftermiddag återsamlas gruppen för att göra ett avslut av veckan och ta upp det som fungerat bra och det som har fungerat mindre bra i ärendena.

# fortsättning arbetsmodell



Följande fyra veckor fortsätter arbetet i pågående ärende samt i de ny fördelade ärendena

Det ska då ges utrymme att träffa barn/familjer för informationsinsamling

Möjliggöra tid för dokumentation

# Arbetsmodellen utifrån ett arbetsmiljöperspektiv

Regelbundna träffar möjliggör för chef och medarbetare att ha dialog



Framgång kräver samverkan!

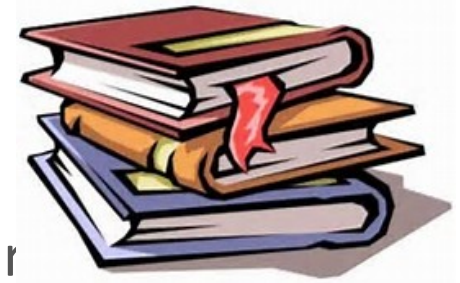
Enhetschefen får bättre inblick i aktuella ärenden och kan fördela utifrån individuell bedömning

Kollegialt stöd

Tid för återhämtning



# Kompetenssatsningar



Ökad kunskap kring mäns våld mot kvinnor och barn

Web utbildning hedersrelaterat våld och förtryck

Sign of safety

Lösningfokuserad utbildning/handledning

Nätverksarbete

Ny teknik

Klarspråksutbildning

SKL projektet Förbättrad dokumentation

Forskningscirkel Barns delaktighet

# Utmaningar framåt

Fortsatt stabilitet i arbetsgrupperna

Minska utredningstiderna

Samverkan BUP, skola andra  
externa samverkanspartners

Närmare samarbete med andra  
enheter inom IFO

Inflödet av anmälningar och ansökningar





Tack för att ni lyssnat!