

Ankom
12. 07. 2021 / 7159

Rättelseyrkande på beslutet om fördelning av lönepotten för personal vid Kommunernas socialtjänst k.f.

Undertecknande socialarbetare och ledande socialarbetare på avdelningen för funktionservice och sysselsättning yrkar på rättelse av beslut § 133 från Kommunernas socialtjänst k.f.'s (KST) styrelsemötet den 22 juni 2021.

Med anledning av att tilldelad lönepott vid KST har fördelats främst till en specifik avdelnings socialarbetare och att man därigenom har frångått den tidigare inriktningen om gemensam lönesättning för oss socialarbetare, framställer vi här synpunkter på den nya fördelningen och framför en beskrivning av rådande arbetssituation på vår avdelning.

Vi upplever att kunskapen om vår avdelnings ansträngda arbetssituation inte till fullo har kommit till kännedom för varken ledningsgruppen eller styrelsen på KST inför fördelningen av lönepotten.

Nedan redovisas aktuell arbetssituation samt en fundering över om inte fördelningen av lönepotten behöver justeras.

Personalbemanning:

Som en bakgrundsinformation så tilldelades inte avdelningen för funktionservice och sysselsättning tillräckligt med socialarbetarresurser från starten av KST. Den bristfälliga resursfördelningen, totalt 3 heltidstjänster, påtalades redan under samarbetsförhandlingarna (se bilaga 1) men förhandlingarna och styrelsen ansåg att tilldelningen av socialarbetare och övrig personal på vår avdelning skulle räcka till. Redovisningen som följer bör tydliggöra att avdelningen är underbemannad.

Rekrytering:

Eftersom vi nu har en begränsad personalbemanning har vi försökt lösa 2021 års akuta utmaningar avdelningen står inför, arbete utöver ordinarie arbete, med att ta in högskolepraktikanter. De har hjälpt oss med arbetsuppgifter som vi omöjligt skulle hinna med såsom att sammanställa samarbetsavtal med kommuner, klient och patientavgifter, göra klientmappar och kartläggningar av olika slag.

Vi har också äskat och erhållit en extra, tillfällig resurs (trots att permanent behov finns) av en socialarbetare från mitten av april då samtliga socialarbetare "gick på knäna". Det gick inte att få en registrerad Valvira socialarbetare till tjänsten utan den tillsattes av en svensk socialarbetare som vi lärde upp men som i dagsläget valt att sluta. Vi har nu lyckats få tag på en ny tillfällig resurs, en socialhandledare istället för en socialarbetare, som skall försöka avlasta arbetsgruppen. Varje nyrekrytering innebär handledning och upplärning innan personalen blir självständig i sitt arbete. Det kan konstateras att det även på vår avdelning finns stora svårigheter att tillsätta behörig personal till våra tjänster och att dessutom behålla kompetent personal på grund av arbetets svåra karaktär.

Klientantal:

Som extra information kan nämnas att det finns totalt ca 1300 aktuella klienter hos funktionservice. Ca 300 klienter erhåller endast färdtjänst och har således inte mycket kontakt med avdelningen. Övriga klienter, ca 1 000 klienter, skall ha en egen ansvarig socialarbetare samt att varje klient skall ha en serviceplan som årligen skall uppdateras. Många av våra klienter är aktuella hos oss livet ut och klienternas servicebehov är mycket mångfasetterat. Vi har även klienter placerade på fastlandet eller i Sverige som vi skall besöka och följa upp.

I dagsläget har vi med andra ord över 300 klienter per socialarbetare och det är avsevärt fler klienter än vad rekommendationerna vill göra gällande. Enligt Talentia skall en socialarbetare som arbetar inom vuxensocialt arbete ha mellan 35-50 klienter för att hinna med allt som hör till ärendena. Tilläggas bör att vi, utöver dessa klienter har all kontakt med klientens anhöriga, närståendevårdare, stödpersoner e.t.c. som tillsammans uppgår till nästan samma antal som antal klienter. Det finns av den anledningen ingen möjlighet att på ett professionellt sätt klara av att upprätthålla dessa klientrelationer utan tillskott av socialarbetarresurser.

Vi har på avdelningen även en stor mängd nya ansökningar och ärenden som skall behandlas. I dagsläget har vi sextio ansökningar samlade som ingen socialarbetare ännu har hunnit handlägga. Enligt lag skall det fattas beslut på en ansökan inom tre månader.

Arbetsuppgifter.

Efter årsskiftet togs den nya socialvårdslagen i bruk. Detta har inneburit ytterligare arbetsuppgifter för oss socialarbetare på avdelningen. Utöver tidigare arbete, som bara det var krävande, har det ålagts oss att bedöma och bevilja hemservice, trygghetstelefon, stödpersoner, sysselsättning (flitpeng, fixtjänst, daglig verksamhet), stödinsatser, boendestöd och olika boendeformer. Vi har till exempel fått en helt ny roll som kontaktperson till serviceproducenter, vårdplaneringar vid utskrivningar från sjukhus (som sker inom tre dagar från klinikfärdig), tillsättande av vikarier för assistenter, ordna med avlastning för närståendevårdare. Tolkningen av lagar som berör funktionservice och bedömning av insatser har nu blivit betydligt svårare.

Vi är ålagda att uppdatera nya KST dokument, skapa beslutsmallar, skriva processbeskrivningar för alla våra arbetsuppgifter samt skapa riktlinjer och styrdokument. Detta är ett tidskrävande jobb som skall ske inom befintlig arbetstid och som tar bort tid från det egentliga klientarbetet. Vi har dessutom ett enormt arbete framför oss med att uppdatera olika serviceplaner och fatta nya beslut för alla klienter så att dessa ska överensstämma med KST's nya riktlinjer. Gränsdragningar mot äldreomsorgen och även egna avdelningar tar mycket tid. Tilläggas bör att vi även måste jobba i socialjouren och majoriteten av ärenden inom jouren rör barn eller unga vilket innebär att vi nu även måste handlägga ärenden utanför vår specialisering.

Kraven på oss socialarbetare har ökat och idag måste vi vara väldigt kunniga inom den allt bredare juridiken där både finsk och åländsk lagstiftning tillämpas. Förutom detta behöver det finnas kunskaper om mängder av sjukdomar och funktionsnedsättningar, såväl fysiska, psykiska och medicinska. Det ställs stora krav på oss att vara lösningsfokuserade d.v.s. lösa akuta situationer som uppstår, utöva myndighetsutövning, fatta svåra beslut, klara mycket långa klientrelationer och vi utövar vår profession på en mycket hög och krävande nivå.

Lönesättning:

På samarbetsförhandlingmötet den 12.8.2020 framfördes åsikter kring lönesättningen i KST. Vid det mötet sa Sara Karlman, som gjort arbetsvärderingar åt KST följande. "Att man övervägt huruvida socialarbete inom barnskyddet är speciellt krävande i förhållande till övriga områden. Man stannade dock för att inte ha en skild bedömning beträffande barnskyddet, eftersom det även inom andra områden finns arbete som är speciellt krävande. Man beslöt då att istället generellt införa två nivåer av socialarbete både för socialarbetare och för socialhandledare" (bilaga 2)

Redan då framkom att andra områden inom KST ansågs vara speciellt krävande och vid mötet sades att det framför allt, utöver barnskyddet, gällde avdelningen för funktionservice.

Ankom

12. 07. 2021

Från samma möte framkommer också att KST "har varit medveten om Talentia's rekommendation, men utgångspunkt har tagits från nuvarande löner. Utgångspunkt är 2019 års löner. Det kan finnas behov av justeringar i beloppen då de träder i kraft 2021 så att allmänna löneförhöjningar beaktas".

Med beaktan av att vårt arbete också anses vara speciellt krävande, samt att det har blivit ännu mer komplext med fler arbetsuppgifter än tidigare, anser vi att även vår nuvarande lön borde justeras.

Enligt Talentia's lönerrekommendationer skall en socialarbetare med krävande arbete, så som vi anser att vårt arbete är, erhålla en lön om 4 300 € per månad.

Slutsatser:

Lönepotten skall, som styrelsen i KST skriver i mötesprotokollet, "arbeta fram eller vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna".

Vår förhoppning är att denna redovisning av arbetsituationen belyser de problem som den nya organisationen har ställts inför.

Vi är fullt medvetna om att det i nuläget inte går att öka kapaciteten då alla på avdelningen arbetar fullt ut. Vi är av den anledningen även medvetna om att en del av lönepotten inte skulle öka kapaciteten. Däremot utgör ett lönepåslag incitamentet för att orka fortsätta ett tag till.

För att öka kapaciteten krävs ytterligare tillskott av personal. Ett avbräck inom personalstyrkan skulle ge stora problem för vår verksamhet.

Mariehamn 12.7.2021

Veronika Snellman, ledande socialarbetare

Ingela Högman, socialarbetare

Camilla Johansson, socialarbetare

Mia Påvals, socialarbetare

Åsa Rosberg, socialarbetare

Ankom
12. 07. 2021

Bilagor 7
17159

Kommunernas socialtjänst k.f.

Mötesprotokoll Samarbets- och utredningsförfarande

Tid: 2.7.2020, kl. 13.00 – 14.25

Plats: Kommunernas socialtjänsts kansli, Skarpsvågen 30, Mariehamn

Närvarande: Katarina Dahlman och Anna Moore (arbetsgivarens representanter),
Petra Sjöstrand (arbetsgivarens rådgivare)

Laila Mällinen, Malin Björklund, Mikaela Brandt, Agneta Holmberg, Susanne Malmén-Jansson, Lisa Smeds-Salonsaari, Camilla Johansson, Yvonne Öfverström-Sundqvist, Åsa Rosberg, Paulina Eklund, Maria Gröndahl, Maria Söreskog, Suzette Marchini, Inger Eriksson, Veronica Snellman, Andrea Björnhuvud, Andreas Lakso, Tove Uvemo Moritz, Ingela Högman, Danielle Lindholm.

1. MÖTETS ÖPPNANDE

Katarina Dahlman öppnade mötet och konstaterade att mötet utgör del av KST:s samarbetsförhandling och utredningsförfarande med anledning av personalkonsekvenser på grund av KST-reformen.

2. INFORMATION OCH DISKUSSION OM PLANERADE ÅTGÄRDER OCH GRUNDERNA FÖR DEM

Petra Sjöstrand redogjorde för varför detta samarbets- och utredningsförfarande behövs. Eftersom det i den planerade nya organisationen inte finns samma befattningar kommer alla inte att kunna fortsätta arbeta med samma arbetsuppgifter och villkor. De vars befattningar inte återfinns i den nya organisationen kommer att erbjudas omplacering. Eftersom det i den nya organisationen finns nya befattningar som inte tidigare funnits kan omplacering ske till sådana nya befattningar. Sådana nya befattningar har dock inte nödvändigtvis samma villkor som nuvarande befattningar, eftersom arbetsuppgifterna är olika. Det beräknas finnas så många omplaceringsplatser att uppsägningar kan undvikas om omplaceringarna accepteras.

Anna Moore redogjorde för det arbetsvärderingssystem som utgående från AKTA har utarbetats av Sara Karlman samt för det förslag till uppgiftsbeskrivningar som har tagits fram. Beskrivningen delgavs på mötet och kommer att läggas ut på hemsidan.

12. 07. 2021

Katarina Dahlman redovisade det förslag till ny organisationsplan som tidigare har presenterats och som har varit och i dessa samarbetsförhandlingar är ett levande dokument som under dessa samarbetsförhandlingar diskuteras och kan komma att ändras med anledning av de synpunkter som kommer. Verksamheten delas in i fyra områden: Tidigt stöd barn och familj, barnskydd, vuxensocialarbete och funktionservice och sysselsättning. Organisationsplanen fastställdes då samarbetsförhandlingarna är slutförda.

Katarina Dahlman förklarade att organisationsförändringen föranleds av lagen om en kommunalt samordnad socialtjänst och det grundavtal som ingåtts mellan kommunerna.

Katarina Dahlman poängterade att alla kommer att behövas i den nya organisationen, men det kan innebära andra arbetsuppgifter och annan lön.

Övergångsavtal kommer att skrivas mellan varje anställd och KST.

Katarina Dahlman frågade efter synpunkter på förslaget till organisationsschemat som det ser ut i dag.

Det ifrågasattes om det inte behövs en ledande socialarbetare inom tidigt stöd.

Det ifrågasattes om det är tillräckligt med en förmånshandläggare inom vuxensocialarbete (område 3). Katarina Dahlman konstaterade att socialhandledare även kan komma att verka som förmånshandläggare. Det diskuterades om det finns för lite resurser i område 3. Det framställdes synpunkter på att integrationskoordinator tidvis inte behövs på heltid.

Fråga ställdes om hur receptionsfunktionen kommer att se ut. Katarina Dahlman berättade att mottagning kommer att finnas.

Katarina Dahlman presenterade förslaget till uppgiftsrelaterade löner. Diskussion fördes kring huruvida det inom barnskyddet finns uppgifter och ansvar som skulle föranleda en högre lön än inom övriga områden. Någon enighet i den frågan uppnåddes inte utan det konstaterades att frågan är komplicerad, eftersom det inom övriga områden också kan finnas omständigheter som gör arbetet speciellt krävande.

Allmänt ansågs från tjänstemännen att lönenivån är för låg. Speciellt ansågs att lönenivån för områdescheferna inte motsvarar arbetsuppgifter och ansvar.

Arbetsgivaren kontrollerar huruvida de föreslagna lönenivåerna åtminstone motsvarar nuvarande lönenivåer som avsikten är.

12. 07. 2021

Katarina Dahlman uppmanade tjänstemännen att meddela henne för det fall att lönenivån i dag till någon del är högre.

3. SYSSELSÄTTNINGSFRÄMJANDE HANDLINGSPLAN

Det konstaterades att möjligheterna till omplacering är stora och att behovet av sysselsättningsfrämjande åtgärder därför torde vara obefintligt.

Det finns dock möjlighet till sysselsättningsledighet för det fall att någon skulle välja uppsägning framom omplacering.

Det enades om att sådana frågor behandlas senare under förfarandet om det blir aktuellt.

Konstaterades att nästa möte är utsatt till 12.8.2020. Före det vore det viktigt att det finns uppgiftsbeskrivningar att ta del av på hemsidan. Förfarandet fortsätter med ytterligare möten om behov finns.

4. PROTOKOLLJUSTERING

Beslöts att Laila Mällinen och Ingela Högman justerar protokollet från detta möte.

5. ÖVRIG INFORMATION

Katarina informerade om att planen är att rymmas in i Nyfahlers utrymmen. Det återstår att se om det lyckas.

Möbler ska köpas från Mariehamns stad. Nya datorer och kopiatorer införskaffas, eftersom det enligt Åda Ab blir förmånligare än att installera ny programvara i gamla datorer. Det rådde enighet om att bärbara datorer är mest ändamålsenligt.

Satelliter planeras i Jomala, Eckerö och Finström.

Abilita socialvård är tänkt till alla.

Susanne Lehtinen arbetar med servicenivåer.

Telefonväxel kommer att kopplas till ÅHS, Ålands landskapsregering eller Mariehamns stad.

Nästa möte hålls 12.8.2020 kl. 13.00.

Ankom
12. 07. 2021

Mötet förklarades avslutat.

Katarina Dahlman

Justerat och godkänt:

Laila Mällinen

Ingela Högman

Kommunernas socialtjänst k.f.

**Mötesprotokoll
Samarbets- och utredningsförfarande**

Tid: 12.8.2020, kl. 13.00
Plats: Kommunernas socialtjänsts kansli, Skarpansvägen 30, Mariehamn
Närvarande: Enligt deltagarlista (Bilaga 1)

1. MÖTETS ÖPPNANDE

Katarina Dahlman öppnade mötet och hälsade alla välkomna samt presenterade ett förslag till agenda, som godkändes.

2. ARBETSVÄRDERINGSSYSTEMET OCH LÖNEDISKUSSION

Sara Karlman, som haft som uppdrag att ta fram ett arbetsvärderingssystem, presenterade arbetsvärderingssystemet och berättade om hur det har tagits fram. Utgångspunkt har tagits i den beskrivning som finns i AKTA med avsikt att göra en objektiv jämförelse mellan olika arbeten.

Vid jämförelsen har fyra huvudfaktorer tillämpats i en helhetsbedömning. Dessa är 1) krav på kunnande, 2) verkningar och ansvar, 3) samarbetsförmåga och 4) arbetsmiljö. Sara Karlman beskrev närmare vad dessa värderingsfaktorer innehåller.

Sara Karlman redogjorde även för de uppgiftsbeskrivningar som har tagits fram. Utgångspunkt har tagits i de befattningsbeskrivningar och tjänstebeskrivningar som har samlats in från kommunerna. Sara Karlman berättade att man övervägt huruvida socialarbete inom barnskyddet är speciellt krävande i förhållande till övriga områden. Man stannade dock för att inte ha en skild bedömning beträffande barnskyddet, eftersom det även inom andra områden finns arbete som är speciellt krävande. Man beslöt då att istället generellt införa två nivåer av socialarbete både för socialarbetare och för socialhandledare.

Det ställdes frågor kring varför ett högre utbildningskrav inte till alla delar syns i värderingen. Sara Karlman förklarade att detta beror på att man i arbetsvärderingen har utgått från en helhetsbedömning där även faktorer som t.ex. singelarbete, där man inte har möjlighet att rådfråga någon, påverkar helheten.

12. 07. 2021

Det konstaterades att uppgiftsbeskrivning för ledande socialarbetare saknas.

Det ställdes frågor kring hur man har viktat de olika kriterierna mot varandra. Sara Karlman förklarade att man istället för en poängbedömning gått inför en helhetsbedömning, eftersom man upplevt att detta ger det mest rättvisa resultatet.

Det ifrågasattes huruvida barnatillsyningsmannen ska göra adoptionsutredningar.

Det ställdes fråga gällande hur man har avsett att socialjouren enligt den kommande lagstiftningen ska arrangeras. Tidigare har det endast förekommit barnskyddsjour. Nu kommer jouren att utvidgas även till andra områden. Kommer då den person som har jour att hantera alla områden och hur värderas detta? Det konstaterades också att det ännu inte fastslagits vilka som ska ha jour.

Sara Karlman svarade att det inte står något om detta eftersom det då arbetet gjordes inte var klart hur jouruppgiften ska bemannas.

Gällande frågan hur man har kommit fram till de olika lönesummorna berättade Sara Karlman att man har samlat in löneuppgifter från de olika kommunerna och utgående från dessa försökte hitta en rimlig utgångspunkt. Sara Karlman konstaterade att den allmänna lönenivån är en politisk fråga som inte har tagits ställning till i den jämförelse man har gjort. Man har istället jobbat med att få rätt relation mellan olika lönenivåer.

Avsikten är inte att någon ska göra samma arbete till en lägre lön. Samma arbetsuppgifter i kommun ska innebära samma eller högre lön i KST. Däremot kan det ske lönesänkningar om det även sker väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna.

Även lönen för den personal som redan i dag arbetar inom KST har värderats enligt samma principer som för de som kommer att överföras från de olika kommunerna.

Fråga ställdes varför man inte i lönesättningen har beaktat att riksnittet är mycket högre. Sara Karlman förklarade att lönenivån i förhållande till rikets löner är en politisk fråga. Man har varit medveten om Talentias rekommendation, men utgångspunkt har tagits från nuvarande löner. Utgångspunkt är 2019 års löner. Det kan finnas behov av justeringar i beloppen då de träder i kraft 2021 så att allmänna löneförhöjningar beaktas.

AKAVA:s representant konstaterade att det kan finnas behov av gropjusteringar framöver för att eliminera eventuella löneskillnader, som kan komma att uppstå i samband med överlåtelsen av personal

12. 07. 2021

från de olika kommunerna. AKAVA:s representant konstaterade också att hon anser lönerna generellt vara litet väl lågt tilltagna.

Det framfördes en åsikt om att det även bör beaktas att omorganisationen innebär tilläggsarbete, som bör värderas.

Sara Karlman uppmanade alla att läsa dokumenten om arbetsvärderingssystemet och förslagen till tjänstebeskrivningar, som finns på hemsidan kst.ax under fliken KST 01.01.2021.

3. INTRESSEANMÄLNINGAR

Katarina Dahlman föreslog att man som nästa steg begär in intresseanmälningar från den personalgrupp som är kallad till detta möte. En blankett för detta ändamål presenterades.

Organisationsschemat presenterades på nytt med justeringar som gjorts sedan föregående möte. Följande synpunkter kom från de anställda angående organisationsschemat:

- Det bör finnas en ledande socialarbetare även inom vuxen-socialarbete. Även inom detta område finns rättssäkerhetsfrågor och ett behov av att skapa gemensamma rutiner, samverkan och utveckling över enheter.
- Det ifrågasattes huruvida antalet barnatillsyningsmän är tillräckligt i förhållande till befolkningens mängd
- Den nya lagstiftning som träder i kraft kan komma att påverka de olika boxarnas innehåll

Katarina Dahlman informerade att det gällande flera boxar har kommit frågor kring huruvida det blir tillräckligt personal.

Det ställdes fråga gällande huruvida extern handledning på grund av omorganiseringen har förberetts.

Katarina Dahlman svarade att Christoph Treier har vidtalats för organisationshandledning. Annan handledning har inte arrangerats ännu.

Kommande steg i processen diskuterades. Som en preliminär plan fastställdes följande:

Intresseanmälningar inhämtas omgående, med avsikt att individuella samtal med alla kan starta efter 20.8.2020.

Beslut gällande utseende av områdescheferna i september 2020.

Tjänste- och lönediskussioner sker i oktober 2020.

4. ÖVRIGT

Det fördes diskussion om individuella lönetillägg och konstaterades att det ännu inte tagits fram grunder för individuella lönetillägg för den nya organisationen.

Mera information bland annat om hur praktiska saker ska lösas efterfrågades. Det finns en oro kring huruvida allting kommer att fungera genast efter årsskiftet.

Katarina Dahlman meddelade att man nu kommer att fortsätta informera genom KST-nytt. Det har varit ett uppehåll i detta under sommaren.

Katarina uppmanade också samtliga att meddela Carolina Sandell alla frågor och synpunkter som man har angående omorganisationen. Carolina Sandell nås på e-post på adressen carolina.sandell@kst.ax.

Katarina Dahlman meddelade att nästa förbundsstyrelsemöte blir 31.8.2020. Då ska bland annat tidsplan för Abilita fastslås.

Eventuella kommentarer till tjänstebeskrivningarna kan sändas till Anna Moore.

5. PROTOKOLLJUSTERING

Beslöts att Laila Mällinen och Ingela Högman justerar protokollet från detta möte.

Mötet förklarades avslutat.

Katarina Dahlman

Justerat och godkänt:

Laila Mällinen

Ingela Högman