

Vidare arbeid med arbeidsmiljøet i Sogn Barnevern.

Notat Aud Kari Isane 15.01.15

Innleiing; Sjølv om pålegget frå Arbeidstilsynet er formelt lukka, ønsker vi å ta dette arbeidet vidare. Dette fordi ein veit at slike prosessar er viktig å få jobbe med over tid, ikkje minst for at arbeidsmiljø og kultur i eit kontor skal få tid til å bli forankra og bli til den gode kvardagen. Vi vil ta dette vidare på følgande måte;

1. Styringsgruppa fortset å halde i dette arbeidet heile 2015. Styringsgruppa skal ha møte kvar tredje månad. Styringsgruppa er utvida med barnevernsleiar og for øvrig samansett av ;
 - a. Lokalt verneombod – Randveig Husum
 - b. Hovudverneombod – Frank Nymark
 - c. Lokalt tilitsvald – Bente Kåsa
 - d. Fylkestilitsvald FO – Jan Egil Haugland
 - e. Barnevernsleiar – Hanne Veum
 - f. Kommunalsjef Aud Kari IsaneStyringsgruppa vert leia av kommunalsjef Aud Kari Isane.

2. Arbeidsgruppene

Dei fire arbeidsgruppene har levert arbeidet sitt.

1. System og struktur for rettleiing, debriefing mm knytt til det krevande arbeidsinnhaldet i barnevernet og kva det gjer med arbeidstakarane både følelsemessig, kognitivt mm.
2. Tydleg avklaring og struktur knytt til personaloppfølging og fagleg oppfølging, herunder også behovet for tilgjengelegheit for leiar.
3. System, vurdering og rutiner for fordeling av saker.
4. Samhandling leiing og tilsette.

Barnevernsleiar konkretiserer og følger opp dette. Det skal her lagast konkrete planar for;

- rettleiing
- debriefing
- fagleg oppfølging
- personaloppfølging
- introduksjonsprogram og oppfølging av nytilsette
- kompetanseplan for kontoret

3. Intern organisering

- a. Det blir gjort ei formell indre omorganisering av kontoret i samsvar med den faktiske organiseringa som barnevernsleiar har gjort med tre team, innhaldet i stedfortredarfunksjonen med meir. Jfr arbeidsgruppe 3.
- b. Sidan eininga ikkje lenger har tenesteleiar, må det gjere ei rolleavklaring og ansvarsfordeling mellom kommunalsjef og barnevernsleiar.
- c. Vertskommunerolla må avklarast og følgast opp.

4. Oppfølging av sjukmelde som er på veg tilbake

- a. Dei som har vore ute i sjukmelding må få ei god oppfølging når dei no er tilbake i kontoret. Kommunalsjef følger opp det som er knytt til konflikten med møte kvar veke for dei det gjeld. Korleige og korleis blir avtalt med den enkelte etter behov. Det er viktig at den som har vore sjukmeldt blir ønskt velkommen og møtt med åpenheit, tillit og respekt.

5. Kultur i kontoret – tillit og respekt

- a. Arbeidsgruppe 4 hadde som oppgåve å jobbe med korleis ein vil ha det saman i Sogn barnevern. Det blei laga eit eige arbeidsmiljødokument som seier noko om kva kultur ein ønsker å utvikle og ha internt i kontoret. Nøkkelord her er tillit, respekt og rausheit.
- b. Kva indre kultur vi vil ha, må ein ha dagleg fokus på.
- c. Korleis vi møter brukarane og samarbeidspartane våre, heng nært saman med korleis vi møter kvarandre. Ei god barnevernteneste fordrar eit godt arbeidsmiljø og god intern kommunikasjon.
- d. Verdiplakaten bør brukast i personalmøter og medarbeidersamtalar.
- e. Det skal i løpet av året jobbast vidare med dette temaet i mindre grupper.

Kommunalsjef og barnevernsleiar tar dette arbeidet vidare og hentar evt ekstern konsulent som har følgt prosessen inn ved behov.

6. Prosessen med å få Vik barnevern inn i Sogn Barnevern skal gjerast i tett dialog og samarbeid med dei tilsette. Det blir sett ned ei eiga arbeidsgruppe samansett av ;
 - a. Barnevernsleiar
 - b. Kommunalsjef Sogndal kommune
 - c. Kommunalsjef Vik
 - d. Lokalt verneombod
 - e. Lokal tilsitsvald

Kommunalsjef Sogndal leiar arbeidet.