

Kommunfullmäktige

Svar på interpellation av Camilla Carlberg (V) angående handlingsplan för personal som arbetar med nyanlända barn och ungdomar

Camilla Carlberg frågar om det finns en handlings- eller beredskapsplan för personal inom skola och välfärd vilka kan tänkas behöva hjälp att hantera den psykiska påfrestningen de afghanska barnen och de själva utsätts för när dessa barn och ungdomar får avslag på sin asylansökan från Migrationsverket.

Mitt svar är följande:

Under 2015 sökte drygt 35 000 ensamkommande barn och ungdomar asyl i Sverige. Staten, som ansvarar för asylprövningen, tar lång tid på sig att handlägga ansökningarna. T o m oktober i år har Migrationsverket beslutat i 6 688 ärenden och av dem är 834 avslag. Av de afghanska barnen har 1 248 fått sin ansökan beviljad och 442 avslag.

Nacka kommun har tagit emot många ensamkommande barn och ungdomar. Totalt fick Nacka 307 ungdomar anvisade under 2015, vilket var tionde mest av alla kommuner. Flera av dessa ungdomar går i Nackas kommunala skolor.

Självklart leder ett beslut om att man inte får asyl i Sverige till påfrestningar, först och främst för den som fått avslag men även för vänner, klasskamrater, lärare och andra i omgivningen. Och detta gäller självfallet även familjer eller personer över 18 år som fått avslag.

Skolorna och boendena kan inte påverka Migrationsverkets beslut, utan försöker hantera situationen och stödja ungdomarna att komma vidare i sina liv. På samma sätt som man hanterar andra traumatiska situationer, t ex när föräldrar, syskon eller klasskamrater avlider, så måste man prata med ungdomarna om det som hänt och ha förståelse för att deras upplevelser påverkar prestationer men att livet trots allt måste gå vidare.

Skolorna hjälper eleven genom att upprätthålla rutiner och att tänka strategiskt kring vad de behöver för kompetens med sig tillbaka till sitt hemland. Ofta behöver ungdomarna mycket stöd – praktiskt, socialt och emotionellt – och de behöver en ordnad och trygg vardag och skolgång.



Någon kommungemensam handlings- eller beredskapsplan för personal i all kommunal verksamhet finns inte. Skolorna och boendena har egna rutiner och arbetssätt som är anpassade utifrån deras respektive och olika situationer. De måste få hantera detta på ett sätt som fungerar bäst för dem i deras vardag.

Kommunen erbjuder dock gemensamma föreläsningar som barn- och elevhälsan och BUP bidrar med. Det finns gemensamma möten mellan personal där man stöttar varandra. Personal har också möjlighet att få handledning.

Sen finns företagshälsovården som en viktig resurs om medarbetare inte mår bra och känner att arbetssituationen är alltför påfrestande. Inom företagshälsovården finns bl a "Mertid", ett personalstöd som är avgiftsfri, snabb och anonym och dit medarbetare kan ringa dygnet runt för att få professionell vägledning och stöd. I det systematiska arbetsmiljöarbetet, som drivs av chefer i samverkan med skyddsombud inom varje enhet, görs risk- och konsekvensanalyser löpande. Vid behov av extra uppmärksamhet på arbetsmiljörisiker slås åtgärder fast i en lokal handlingsplan. Man sätter också upp mål för den sociala arbetsmiljön.

Jag bedömer att det viktigaste är att det finns en medvetenhet och ett ansvarstagande som gör att kommunens medarbetare får stöd när de upplever att de behöver det. Kommunstyrelsen följer regelbundet upp hur medarbetarna upplever sin arbetssituation, bl a via medarbetarenkäter och sjukfrånvaro, och dessa går också att följa på enhetsnivå. De är värdefulla underlag för vidare utvecklingsinsatser. Den senaste medarbetarundersökningen visar på en fortsatt positiv utveckling, med stolta medarbetare som anser sig ha bra arbetsförutsättningar. Måttet "Hållbart MedarbetarEngagemang" fortsätter stiga och ligger mycket bra till i jämförelse med andra arbetsgivare.

Mats Gerdau
Kommunstyrelsens ordförande