

2019-06-12

**INTERPELLATIONSSVAR**  
KFKS 2019/544

Kommunfullmäktige

## **Svar på interpellation av Khashayar Farmanbar m.fl. (S) angående socialtjänsten i Nacka kommun**

Jag fått en interpellation gällande situationen inom socialtjänsten med frågor om analys av situationen, vidtagna åtgärder på kort och lång sikt samt en långsiktig plan för en hållbar personalsituation och verksamhet.

### **Mitt svar är följande:**

Utmaningarna i Nacka kommuns socialtjänst delas av många kommuner i Sverige utifrån hög personalomsättning och arbetsbelastning inom socialtjänsten. Även jag delar denna oro och följer därför noga de aktiviteter som pågår för att säkra kvaliteten och personalkontinuiteten.

### **Vilken analys har gjorts av den uppkomna situationen med en pressad personalsituation och ökat antal anmälningar av barn som far illa?**

Det ökade antalet anmälningar följs kontinuerligt upp och enheten analyserar orsakssamband. Förutom en ökad befolkning är det svårt att se tydliga kopplingar till ökningen. Barnavårdsanmälningar har ökat även i närliggande kommuner.

En analys över anmälningar, utredningar och vilka som får insatser låg till grund för den organisationsförändring som genomfördes våren 2017 på omsorgsenheten och barn- och familjeenheten. Analysen visade ett behov av mer anpassade utredningsmetoder och insatser till barn och vuxna utifrån komplexitet i problembilden, dvs skapa snabba utredningar för tydliga och avgränsade behov för att kunna arbeta med samordnade resurser för de med större och mer komplexa behov. En uppföljning av omorganisationen har genomförts som visade på stora brister och en handlingsplan utifrån resultaten har tagits fram för att säkerställa att enheterna fortsätter att utveckla och implementera nya arbetssätt i enlighet med intentionerna.

Forskning gällande barn och ungdomsvården visar vikten av ett nära ledarskap. I samband med omorganisation infördes en chefsnivå till för att säkerställa det nära ledarskapet som stöd för socialsekreterarna. Utifrån den konkurrens som finns om erfarna chefer och socialsekreterare så var det svårt att fylla alla roller med personer med lång erfarenhet. Detta har tillsammans med högt inflöde skapat en pressad situation då flera har varit nya i sina uppdrag. Detta har också inneburit bristande kvalitet. Enheten har under senaste halvåret

haft flera allvarliga Lex Sarah utredningar som också gått vidare till Inspektionen för vård och omsorg. För att komma tillrätta med situationen krävs kraftfulla åtgärder.

### **Vilka konkreta åtgärder kommer vidtas akut och på kort sikt för att förbättra situationen?**

- Genomgång av samtliga ärenden där anmälningsorsaken var våld har genomförts för att säkerställa att allvarliga brister inte förekommer i de pågående ärendena. Ett arbete med att säkerställa vården med de placerade barnen har också gjorts.
- I kvalitetsledningssystemet har brister identifierats i enhetens processer som föranlett både förbättringsåtgärder och fler egenkontroller än tidigare.
- En kvalificerad resurs kommer tillsättas i september för att under ett år säkra upp att handläggningen blir rättssäker och att barn är delaktiga.
- Delegationsordningen frångås tillfälligt och alla placeringar i heldygnsvård fattas av enhetschef.
- För att kunna hantera en hög arbetsbelastning har barn och familjeenheten inhyrd socialsekreterare för att stabilisera situationen och avlasta medarbetarna
- Med stöd av personalenheten pågår rekryteringar för att täcka alla vakanser
- Enhetscheferna har tagit fram en bra planering för semesterperioden där särskilt chefsstödet är säkrat under hela perioden
- Åtgärder för att stärka upp det nära ledarskapet har bl a bestått av stödinsatser för att stödja och utveckla gruppledarrollen
- Biträdande direktör har gått in som stöd kring ledning- och styrningsfrågor till enhetschef
- Enheten har genomfört en ärendemätning för att kunna jämföra arbetsbelastning både inom enheten och jämförelse med andra kommuner som gjort likadana mätningar. Mätningen visade att en av grupperna hade för hög arbetsbelastning, både inom enheten och i jämförelse med andra kommuner.
- Resurser omfördelas därför mellan grupperna. Fortsatta åtgärder behöver göras för att komma tillrätta med den höga belastningen.

### **Hur ser den långsiktiga planen ut för att säkra en långsiktigt hållbar personalsituation och verksamhet?**

Arbetet med en långsiktig plan för en mer hållbar personalsituation pågår just nu och sker i samarbete med HR och controller.

Forskning om arbetsvillkoren inom barn- och ungdomsvården har visat att tre faktorer är avgörande för att minska personalomsättningen; tillräcklig bemanning, närvarande arbetsledare och en stabil organisation. En viktig del i arbetet med en långsiktig plan är att den utgår från det faktiska nuläget men med fokus på det önskade läget. För att skapa en aktuell bild av nuläget så pågår arbetet med att analysera i vilken utsträckning enheterna är rätt bemannade utifrån ökat antal anmälningar.

En utmaning som många av landets socialtjänster delar är hög personalomsättning som skapar både brister i kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljö. En hög personalomsättning



medför stora kostnader för kommunen då brist på kontinuitet och uppföljning av insatser tenderar att förlängas. Barn och ungdomsvården har blivit en arbetsplats för många nyexaminerade och där många byter arbetsplats pga arbetsbelastning och i vissa fall goda möjligheter till löneförhöjning. Detta ställer andra krav på bemanning och organisation för att möta denna verklighet med fler anmälningar, högre personalomsättning och färre med tillräcklig erfarenhet. Det är angeläget att resurserna är rätt dimensionerade och tar hänsyn till den lägre erfarenhet som socialsekreterare inom barn och ungdomsvården har idag och som innebär att färre komplicerade ärenden kan hanteras inom grupperna.

En annan del är att se över hur digitala verktyg kan avlasta verksamheten. Ett exempel på aktiviteter kopplat till detta är ett pilotprojekt gällande taligenkänning för att förenkla dokumentationen i ärenden. Att höja effektiviteten via digitala verktyg kommer att ta tid och behöver ses som en långsiktig satsning.

För att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare för socialsekreterare kommer enheten tillsammans med personalenheten att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi men också se till att förstärka arbetet med att rekrytera rätt kompetens för uppdraget.

Helene Skantze  
Socialnämndens ordförande