

Handläggare
Ann-Christine Dahlén
Johan Hillman

Datum
2015-04-07

Diarienummer
SCN-2015-0081

Socialnämnden

Handlingsplan för stärkt kvalitet gällande myndighetsarbetet inom socialförvaltningens barn- och ungdomsavdelningar

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att godkänna förslag till handlingsplan

Sammanfattning

Socialförvaltningen i Uppsala kommun har ~~liksom flertalet av landets kommuner~~ svårigheter att rekrytera, behålla kompetent och erfaren personal. Stramare lagstyrning, kortare tidsfrister, ökande inflöde av nya ärenden, samt konkurrens från närliggande kommuner och privata utförare är bidragande orsaker till situationen inom de myndighetsutövande barn- och ungdomsenheterna.

Socialförvaltningen har som målsättning att ~~på sikt redan under 2015~~ bli en ledande socialtjänst i Sverige med hög och effektiv rättsäkerhet, ett utredningsunderlag som håller god kvalitet och att tidsramarna hålls. För att nå detta mål krävs en offensiv personalförsörjning med stabil, ~~erfaren~~ och kompetent personal inom utredningsenheterna på barn- och ungdomssidan. De klienter som kommer i kontakt med socialförvaltningen ska ha en hög tillit och tilltro till att förvaltningens kvalitet och kompetens motsvarar de önskemål och krav som finns från såväl medborgare som rättsvårdande organ.

För att säkerställa dessa mål har socialförvaltningen tagit fram en handlingsplan, inkluderande en rad områden och åtgärder med fokus på barn- och ungdomsområdet.

Socialförvaltningen föreslår att socialnämnden beslutar enligt förslag.

Jan Holmlund
Direktör

Handläggare
Ann-Christine Dahlén
Johan Hillman

Datum
2015-04-07

Diarienummer
SCN-2015-0081

Handlingsplan för stärkt kvalitet gällande myndighetsarbetet inom socialförvaltningens barn- och ungdomsavdelningar.

Bakgrund

Uppsala kommuns individ- och familjeomsorg har under flera år arbetat utifrån en strategisk kompetensutvecklingsplan i syfte att möjliggöra hög kompetens hos medarbetarna och därmed ett rättsäkert arbete under god kvalitet. Flera gedigna och långsiktiga strategiska utbildningssatsningar har genomförts. Individ- och familjeomsorg har bland annat varit delaktig i Regionförbundets program för stabilitets- och kompetensutveckling. Programmet syftade till en särskild satsning för nyexaminerad och nyanställda socialsekreterare som arbetat upp till fem år i yrket. En omfattande plan för introduktion av nyanställda har tagits fram. Detta till trots, har det av olika skäl varit svårigheter att bibehålla en stabil personalförsörjning inom barn- och ungdomsenheterna.

Aktuell situation

Socialförvaltningen i Uppsala kommun har, ~~liksom flertalet av Sveriges kommuner,~~ svårigheter gällande personalförsörjningen inom barn- och ungdomsvården avseende myndighetsutövning. Succesivt under åren har det blivit allt svårare att rekrytera kompetent och **erfaren** personal, men även att behålla personal över tid. I takt med ökad tillströmning av anmälningar gällande barn och ungdomar har också arbetsmängden stigit. Bara under 2014 har antalet anmälningar ökat med nära 20 %. Kraven på utredningarnas kvalitet, dokumentation och begränsade tidsfrister är ytterligare starkt bidragande orsaker till att både personalomsättning och att förvaltningen har svårigheter att hålla lagstadgade tider. Detta har inte minst påtalats av inspektionens för vård och omsorg (IVO) i de granskningar och uppföljningar som gjorts av IVO. På grund av personalomsättning med ständiga nyrekryteringar har det varit svårigheter med att upprätthålla kompetensutvecklingsplaner. Konkurrens från närliggande kommuner och externa utförare bidrar även till omsättningen. En hög personalomsättning kan leda till otrygghet för brukare och uppdragstagare i förväntningar på individ- och familjeomsorgen.

Nationellt perspektiv

Detta nationella problem, att få socialsekreterare att stanna kvar inom barn- och ungdomsvården, har lyfts av berörda myndigheter som inspektionen för vård och omsorg (IVO), socialstyrelsen och Sveriges kommuner och landsting (SKL). Regeringen har också under hösten 2014 tillsatt en nationell samordnare för den kommunala barn- och ungdomsvården. Socialförvaltningen har nyligen fått bekräftat att Uppsala kommun finns med bland de kommuner samordnaren avser besöka under våren 2015. Samordnarens uppdrag är att stärka och stödja socialtjänsten i arbetet med den kommunala sociala barn- och ungdomsvården, samt att regeringen vill öka statens stöd till kommunerna i syfte att trygga en

säker vård för barn och unga. Socialförvaltningen i Uppsala kommun avser vidta en rad åtgärder för att vidareutveckla kvalitén inom det sociala barn- och ungdomsområdet och **på sikt** bli en ledande kommun i Sverige när det gäller utredningsarbetet gällande barn och ungdomar.

Syfte

- Socialförvaltningen skall säkerställa med stöd av planen och befintliga resurser att medarbetarna ges möjlighet att på ett kompetent sätt bedriva den verksamhet som ingår i uppdraget från socialnämnden.
- Genom planen skall socialförvaltningens se till så att det finns personal med lämplig utbildning och erfarenhet. Personalen skall tillförsäkras kontinuerligt stöd, handledning och utbildning för att kunna upprätthålla och vidareutveckla den kompetensnivå som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna.
- Socialförvaltningen skall genom handlingsplanen också säkerställa att socialstyrelsens råd och anvisningar följs liksom att förvaltningen följer gällande föreskrifter och lagar.

Målsättning

- Att socialförvaltningen i Uppsala kommun strävar efter att **på sikt** bli ledande i landet gällande hög rättsäkerhet, god kvalitativt i myndighetsarbetet, adekvat personalförsörjning samt medarbetare med rätt kompetens för uppdraget.
- Att de människor som kommer i kontakt med socialförvaltningen, såväl barn, unga, deras familjers som uppdragstagare och samarbetspartners, känner hög tillit och tilltro till socialförvaltningens kvalitet och kompetens.
- **Att medarbetarna, dels trivs på arbetsplatsen och har en god arbetsmiljö, dels upplever att de bedrivit ett kvalitativt utvecklat socialt utredningsarbete.**

Ekonomi

För genomförande av handlingsplanen nyttjas den av kommunfullmäktige beslutade riktade satsningen, gällande förstärkning av socialtjänstens myndighetsutövning, om 5 miljoner kronor.

Genomförande

Förvaltningen avser att genom ett 9-punktsprogram genomföra behövliga satsningar.

Därtill är alla medarbetare inbjudna till att arbeta i arbetsgrupper inom fem olika förbättringsområden:

- Personal
- Rättssäkerhet
- Metod och utveckling
- Arbetsmiljö
- Administration

I arbetsgrupperna sker arbetet utifrån frågeställningar som härstammar från basverksamheten. Arbetsgrupperna leds av enhetschefer från avdelningarna barn och ungdom.

9-punktsprogrammet

1. Ökad grundbemanning på utrednings- och placeringsenheterna på avdelningarna barn och ungdom

Hur	Resultat	När	Kostnad
Tillsvidareanställa sex (6) socialsekreterare med erfarenhet.	Ökad trygghet i klientarbetet med en bättre kapacitet samt bättre arbetsmiljö.	150615	1,5 mnkr

Anmälningarna till socialtjänsten gällande barn och unga har markant ökat de senaste åren. 2014 inkom cirka 20 % fler anmälningar jämfört med 2013. Det finns inga tendenser som visar på att ökningen avtar. Därtill har kraven på och tillsynen av rättsäker dokumentation ökat. För att garantera rättsäkerhet för den enskilde och för att verka för rimlig arbetsbelastning för den anställda måste grundbemanningen öka.

2. Förstärkt bemanning under juni – augusti månad 2015 på barn- och ungdomsenheterna

Hur	Resultat	När	Kostnad
Anställa åtta (8) vikarier som jobbar 8 veckor var under sommaren 2015.	Ökad trygghet i klientarbetet med en bättre kapacitet samt bättre arbetsmiljö.	150601	500 tkr

Myndigheten är skyldig att hålla en god och hög tillgänglighet. För att säkerställa stabilitet gällande grundbemanning under semesterperioden anställs sommarvikarier. Vanligtvis är sommarvikarier icke färdigutbildade socionomer. Sommarmånaderna är oftast mindre belastade gällande inkomna anmälningar och därmed kan vikariatet under denna period fungera som bra inblick och introduktion i myndighetsarbetet.

3. Trainee

Hur	Resultat	När	Kostnad
Anställa tio (10) trainees.	Förbättrad personalförsörjning med en bättre kompetens i ett längre perspektiv	150901	400 tkr

Andra kommuner, exempelvis i Stockholmsområdet, har berättat om goda erfarenheter av strukturerat traineeprogram för blivande socionomer som sker i samarbete med närliggande socialhögskola och universitet. Erfarenheterna har medfört en tryggare och mer stabil personalförsörjning genom att de personer som genomgått programmet påbörjat anställning inom socialtjänsten.

4. Utökat chefsstöd

Hur	Resultat	När	Kostnad
Handledning och utbildning till de befintliga cheferna samt uppstart av ett aspirantprogram för nya chefer.	Ökad trygghet i chefsrollen samt bättre chefsförsörjning.	150901	500 tkr

Majoriteten av socialförvaltningens enhetschefer från 2015 är nya i rollen som chef. Det är med stor entusiasm och tillförsikt de tagit sig an arbetet men arbetsbelastningen är omfattande och pressen att prestera ett rättsäkert arbete är närvarande i vardagsarbetet. För att kunna vara chef i ett längre perspektiv så behöver de nya cheferna kvalificerat stöd. I syfte att skapa trygghet i organisationen så behöver chefsförsörjningen vara kontinuerlig.

5. Förstärkt specialisthandläggning

Hur	Resultat	När	Kostnad
Anställa ytterligare tre (3) specialisthandläggare.	Ökad spetskompetens i basarbetet och bättre stöd till chef och socialsekreterare.	150901	700 tkr

För effektiv och rättsäkert grundarbete krävs hög tillgänglighet till arbetsledning och stöd av erfaren och kompetent kollega. Från arbetsgivaren är specialisthandläggare också en riktad satsning för en alternativ karriärväg i syfte att behålla kompetent personal inom förvaltningen.

6. Utvecklingsledare

Hur	Resultat	När	Kostnad
Anställa en (1) utvecklingsledare.	Minskade vårdkostnader i ett längre perspektiv, ökad rättssäkerhet och mer stöd till basverksamheten.	150901	200 tk

Socialtjänstens arbete uppmärksammas allt mer både i media och av tillsynsmyndigheter. Kraven på hög kompetens och att socialtjänsten är à jour med ny lagstiftning och nya rön gällande metoder är mycket högt. För att socialförvaltningen skall kunna bibehålla en hög kompetens och bli en ledande socialtjänst i Sverige är det nödvändigt med en funktion av utvecklingsledare.

7. Utbildning

Hur	Resultat	När	Kostnad
Utbilda socialsekreterare, specialisthandläggare och enhetschefer i Signs of Safety	Ökad kvalitet i basarbetet och ökad kompetens för alla medarbetare.	150901	500 tkr

Socialförvaltningen avser fortsätta med strategiska utbildningar som har hög evidens och god beprövad erfarenhet. Målet för 2015 är att påbörja en satsning gällande Signs of Safety som är en risk- och skyddsbedömningsmetod.

8. Kultur och värdegrund

Hur	Resultat	När	Kostnad
Genomföra socialarbetardagen, enhetsövergripande handläggarträffar och utbildning gällande genus betydelse i socialt arbete.	Höjd kompetens och att Uppsala kommun upplevs som en god arbetsgivare.	150501	500 tkr

Stolta och trygga medarbetare som är nöjda med kommunen som arbetsgivare är ett givet mål för kommunen som helhet. Ett led i detta för socialförvaltningen är att upprätthålla goda traditioner och bygga en god kultur för personalgemensamma aktiviteter. En gemensam socialarbetardag är exempel på detta med inspirerande föreläsningar, ny kunskap och sociala aktiviteter för hela förvaltningen.

9. Förstärkt administrativt stöd

Hur	Resultat	När	Kostnad
Anställa en (1) administratör.	Höjd kvalitet i individutskottsarbetet och ökat stöd till chefer och handläggare samt en bättre arbetsmiljö för alla administratörer.	150901	200 tkr

Både medarbetare och nya chefer efterfrågar ett större administrativt stöd. Ett ökat stöd medför att cheferna på ett bättre vis kan stödja kärnverksamheten. En förbättrad administration leder också till att medarbetare ges bättre förutsättningar att lösa det klientnära arbetet.