

Handläggare  
Libeck Lillemor

Datum  
2016-01-10

Diarienummer  
SCN-2015-0372

Socialnämnden

## **Handlingsplan för utveckling av Uppsala kommuns sociala barn- och ungdomsvård**

### **Förslag till beslut**

Socialnämnden föreslås besluta

**att** godkänna förslag till handlingsplan

**att** översända handlingsplanen till den nationella samordaren för den sociala barn- och ungdomsvården

### **Ärendet**

Bakgrunden till handlingsplanen är ett initiativ av Cecilia Grefve som av regeringen utsetts till nationell samordnare med uppdrag att utveckla den sociala barn- och ungdomsvården. I sitt uppdrag har Cecilia Grefve besökt ett femtiotal kommuner för att få en bild av de svårigheter som kommunerna står inför. Den 22 september besökte Cecilia Uppsala kommun. Det beslutades vid besöket att Uppsala kommun skulle upprätta en handlingsplan som identifierar kommunens utmaningar på området och vad som skulle kunna förbättras. Handlingsplanen ska bland annat vara ett diskussionsunderlag vid Cecilias andra besök i Uppsala kommun hösten 2016.

Handlingsplanen ska ses som ett komplement till nämndens "Handlingsplan för stärkt kvalitet gällande myndighetsarbetet inom socialförvaltningens barn- och ungdomsavdelningar" (SCN-2015-0081). I handlingsplanen finns en rad områden och åtgärder med fokus på barn- och ungdomsområdet. Nämndens handlingsplan finns som bilaga.

Socialförvaltningen

Direktör  
Jan Holmlund

Handläggare  
Libeck Lillemor

Datum  
2016-01-08

Diarienummer  
SCN-2015-0372

## Handlingsplan för utveckling av Uppsala kommuns sociala barn- och ungdomsvård

Bakgrunden till handlingsplanen är ett initiativ av Cecilia Grefve som av regeringen utsetts till nationell samordnare med uppdrag att utveckla den sociala barn- och ungdomsvården. I sitt uppdrag har Cecilia Grefve besökt ett femtiotal kommuner för att få en bild av de svårigheter som kommunerna står inför. Den 22 september besökte Cecilia Uppsala kommun. Det beslutades vid besöket att Uppsala kommun skulle upprätta en handlingsplan som identifierar kommunens utmaningar på området och vad som skulle kunna förbättras. Handlingsplanen ska bland annat vara ett diskussionsunderlag vid Cecilias andra besök i Uppsala kommun hösten 2016.

### *Stärka personalsituationen*

En utmaning för Uppsala kommun och en förutsättning för att uppnå kvalitet i verksamheten är att rekrytera och behålla kompetent personal. Socialnämnden i Uppsala kommun har tagit fram en *Handlingsplan för stärkt kvalitet gällande myndighetsarbetet inom socialförvaltningens barn- och ungdomsavdelningar* (SCN-2015-0081). I handlingsplanen finns en rad områden och åtgärder med fokus på barn- och ungdomsområdet och kan ses som ett komplement till den här handlingsplanen. Socialnämndens handlingsplan finns som bilaga.

### *Ökat brukarinflytande*

En viktig del i utvecklingsarbetet är att på olika sätt göra barn och unga och deras föräldrar mer delaktiga och att de får ett inflytande över vården. Medborgardialoger och en utökad omvärldsbevakning kommer att genomföras för att möta medborgarnas behov i högre utsträckning.

### *Samverkan med skolan*

Den viktigaste friskfaktorn för barn och ungas hälsa är en fungerande skolgång, därför är fokus på skolan viktig i allt socialt arbete med barn och ungdomar. Det uttrycks bland annat i socialnämndens skolrutin som ger tydliga anvisningar för vad handläggare ska göra i samband med en placering. Socialnämnden går vidare i det arbetet genom ett avtal med Statens institutionsstyrelse som reglerar skolfrågorna i samband med en SIS-placering (SISAM).

En viktig målgrupp som socialnämnden vill nå i sitt förebyggande arbete är de ungdomar som inte fullföljer skolplikten, de så kallade hemmasittarna. Socialnämnden planerar att stärka arbetet med hemmasittarna genom att återinföra en tidigare framgångsrik modell i arbetet med gruppen.

### *Utveckla familjehemsarbetet*

En översyn har nyligen gjorts av socialnämndens familjehemsarbete för att öka kvaliteten i arbetet. Under 2016 kommer en ny organisation att implementeras. Ett mål i det nya arbetet är att fler familjehem ska rekryteras som uppdragstagare åt socialnämnden. Socialnämnden vill pröva nya anställningsformer för att tillgodose tillgången till familjehem och jourhem. Ett annat utvecklingsområde är att öka stödet till de biologiska föräldrarna för att trygga placeringarna.

### *Utveckla IT-stödet i arbetet*

Dokumentationen i det sociala arbetet tar mycket tid och nya former för IT-stöd till handläggarna behöver utvecklas för att underlätta arbetet. Särskilt fokus måste läggas på de nya dokumentationskraven som följer av det reviderade BBiC och som kräver både utbildning av personal och anpassning av befintliga system. IT-systemen ska medge bättre uppföljning av insatser. IT ska också utvecklas för att hitta nya former för att möta och kommunicera med brukare.

### *Ensamkommande barn*

En av de största utmaningarna det kommande året är att ta emot det ökade antalet ensamkommande barn och erbjuda dem ett mottagande av god kvalitet. Ett ökat samarbete med det civila samhället är viktigt för att lyckas med mottagandet. Barnens skolgång är central men även hälsosituationen måste uppmärksammas. Där behöver andra former för stöd till ensamkommande barn med traumatiska upplevelser prövas och samarbetet med landstinget utvecklas. Samverkan mellan god man, socialtjänsten och HVB/familjehem behöver även stärkas och utvecklas.

### *Utveckling av öppenvårdsinsatser*

Uppsala kommun och socialnämnden har många öppenvårdsinsatser och forum har skapats för att utveckla dessa. Ett av syftena är att kombinera de resurser som finns för att insatserna ska svara mot det enskilda barnets/ungdomens behov. Ett sårbart skede är till exempel vid utslussning av den unge från en placering där det måste finnas ett stöd uppbyggt och där boendefrågan ingår.

Socialnämnden

Ingrid Burman  
Ordförande

Lotta von Wowern  
Sekreterare

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 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 familjer som uppdragstagare och samarbetspartners, känner hög tillit och tilltro till socialförvaltningens kvalité 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 speciallisthandläggare 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.