



Yvonne Lavrell
Box 6202
102 34 Stockholm

Begäran om komplettering, 3.1.2-34709/2024-5

Socialförvaltningen förtydligar och fördjupar analysen av identifierade bakomliggande orsaker enligt nedan.

Socialförvaltningen har tidigare haft utmaningar med chefsbyten både på enhetsnivå och på förvaltningsövergripande nivå. Orsakerna till omsättning på chefer kan endast antas, då tidigare enhetschefer och förvaltningschef inte längre är kvar inom organisationen. Orsaker som kan ha lett till nämnda brister tros bero på omsättningen på chefer, bristande lämplighet och dåliga förutsättningar att bedriva verksamheten. Socialförvaltningen har inte heller haft ett tillräckligt utvecklat kvalitetsledningssystem och har inte utfört egenkontroll systematiskt inom alla delar vilket också bidragit till bristande kontroll. Troliga orsaker är att ingen har administrerat ledningssystemet och inte haft behörighet.

Delar som analysen visar är brister som exempelvis handlar om kompetenshöjande insatser i form av utbildning till baspersonalen.

Arbetet fortsätter år 2025 med fokus på kvalitet med en planering för ett förbättrat kvalitetsledningssystem, årshjul för egenkontroll och att under året fokusera på kvalitetsfrågor inom socialförvaltningen.

Socialförvaltningen kommer säkerställa att kvalitetsledningssystemet uppdateras, revideras och att egenkontroller säkerställs enligt plan och åligger rätt funktion.

I en fördjupad analys framkommer att orsaken till att brister inte uppmärksammats tidigare beror på brister i tidigare ledning. Det har under en längre tid varit hög omsättning av chefer på hemtjänsten. Då nuvarande ledning är ny kan eventuella brister kring detta endast antas. Eventuella orsaker kan bero på hög arbetsbelastning och dåliga förutsättningar för att driva verksamheten. Detta har troligtvis lett till ett informellt ledarskap som skapat grupperingar och en kultur som inte varit värdegrundsbaserat. Det har även lett till brister i kommunikation och informationsöverföring då chefer inte stannat så länge som krävs för att bygga upp en kontinuitet. Byte av chef har i flera fall skett hastigt vilket medfört att överlämning inte varit tillräcklig och att tidigare problem är vts. Nya chefer har fått dåliga förutsättningar att komma i fas med t.e.x. avvikelshanteringen och andra typer av arbetsuppgifter som åligger chefskapet. I samband med flera chefsbyten har det även varit en hög personalomsättning bland baspersonal som lett till ett kompetensbortfall och vakanta tjänster som fått tillsättas av vikarier.



Verksamheten har vuxit i form av fler omsorgstagare och omsorgstagare med komplex problematik vilket förvaltningen inte anpassat tidigare. Verksamheten har tidigare bestått av medarbetare, en planerare och en enhetschef men åtgärder har vidtagits för att tillskapa förstärkning och bättre förutsättningar för ledning och kontroll. Detta enligt vad som tidigare redovisats till IVO med förstärkning av ytterligare en hemtjänstchef och att verksamhetsområdet delats i två delar med en chef och en planerare inom respektive område. En av planerarna fick inte förlängd anställning på grund av vad som framkom i utredningen gällande kommunikation och geografisk kännedom. Rekrytering pågår för en ny planerare.

Längre frånvaro av tidigare förvaltningschef ersattes under en period med befintlig enhetschef inom socialförvaltningen. Ny tillförordnad förvaltningschef tillsattes i november 2023 vilket under december 2024 tillträdde som ordinarie förvaltningschef. Det var under nuvarande förvaltningschef som brister började uppmärksammas inom organisationen. Regelbundna uppföljningar har tidigare inte utförts, orsaker beror som ovan nämnts troligtvis på chefsbyten och chefers höga arbetsbelastning men även p.g.a avsaknad av controller som stödfunktion inom socialförvaltningen. Våren 2024 tillsattes en controller som uppmärksammade brister kopplad till system. Planeringssystemet inom hemtjänsten användes inte till fördel för planering av insatser som till exempel personalens kompetens och behörighet. Detta ledde till större risk för bristande planering på grund av manuell hantering i system.

I lex Sarah-utredningen framkommer fler områden som blivit eftersatta p.g.a brister i ledning och styrning. Dessa har tidigare redovisats till IVO samt vidtagna och planerade åtgärder i form av en framtagen åtgärdsplan. Åtgärdsplanen är ett levande material som löpande revideras och redovisas till socialnämnden samt med en öppenhet till medarbetarna. Vid genomgång av åtgärdsplanen den 15 januari 2025 har de flesta punkterna åtgärdats och det som ännu inte är klarmarkerat är under pågående arbete eller med en tydlig planering.