



UTREDNING GÄLLANDE EN MÖJLIG ORGANISATIONSFÖRÄNDRING INOM SOCIAL-OCH HÄLSOVÅRDSAVDELNINGEN I PARGAS

Maria Wallin

Pargas stad

29.11 2020

Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Målsättning.....	3
3. Hur utredningen genomfördes.....	4
4. Nuvarande verksamhet inom Familjetjänster och Socialservice-enheten.....	4
5. SWOT-analys av Familjetjänster och Socialservice.....	10
6. Personalens sammansättning.....	11
7. Utmaningar och utvecklingsbehov.....	13
8. Förslag till ny organisation.....	15
8.1 Alternativ 1: Tre team med gemensam enhetschef: Familjetjänster, Socialservice och Syssestättningstjänster.....	15
8.2 Alternativ 2: Två team med gemensam enhetschef: Familjetjänster och Socialservice.....	16
8.3 Nya uppgiftsbeskrivningar för ledande socialarbetare och socialservicechef....	17
8.4 Löneharmonisering.....	18
9. Utvecklandet av nya arbetsprocesser.....	19
10. Avslutning och konklusion.....	20

I. Inledning

Bakgrunden till att man utreder en organisationsförändring gällande Familjetjänster och Socialservice är målsättningen i Pargas stads balanseringsprogram, där man har skrivit in avsikten att samordna Socialservice- och Familjetjänsters service. Man har uttalat att det är möjligt att omstrukturera verksamheten och att förnya strukturerna över avdelnings- och enhetsgränserna i form av teamarbete.

Dessutom finns inskrivet i balanseringsprogrammet att man skall gå igenom nivån på ersättningar, understöd och beviljandet av stöd. Man skall utarbeta gemensamma linjer, kriterier och direktiv för utbetalning av understöd och ersättningar.

Det finns alltså inom staden en önskan om att det utreds på vilket sätt man kunde samordna servicen inom Familjetjänster och Socialservice-enheterna och utveckla gemensamma arbetsprocesser som bygger på teamarbete.

I vardagligt tal använder man benämningen Familje-enheten, här används benämningen Familjetjänster, liksom i stadens budget och ekonomiplan.

2. Målsättning

Bakgrunden till organisationsförändringen gällande Familjetjänster och Socialservice är bl.a. att klientelet inom organisationerna till en del är detsamma, speciellt när det gäller barnfamiljer och unga personer. Båda enheterna har nu egna klientprocesser och föräldrarna i de berörda familjerna upplever att dessa överlappar varandra. Informationsgången mellan de båda nuvarande organisationerna borde förbättras. Detta bör naturligtvis göras inom de ramar som lagstiftningen ger utrymme för. Man borde sträva till att dubbelarbete som nu förekommer, t.ex. gällande utredning av servicebehovet i en familj, som görs i början av en klientprocess, borde minimeras. Det skulle stöda kunderna att både Familjetjänsterna och Socialservicen skulle göra bedömningen av servicebehovet och planer för familjemedlemmarna så att kunderna upplever att det finns en samsyn på familjens situation.

Paletten av tjänster inom Familjetjänster och Socialservicen är bred. Man bör diskutera och utvärdera om alla nuvarande delar av verksamheten skall hållas kvar inom en ny organisation eller om någon del kan flyttas till en annan organisation inom staden, så att kundernas ärenden kan skötas smidigare. Detta aktuellt speciellt för sysselsättningstjänsterna.

Man bör i utvecklandet av tjänsterna redan nu beakta den eventuellt kommande social- och hälsovårdsreformen.

Kundresponserna är viktig för att man skall kunna utveckla servicen och ha klienten i centrum. Kundenkäter har inte gjorts systematiskt inom Socialservice-enheten men däremot nog inom Familjetjänster, även om de just nu har pausats. Meningen är att fortsätta när Coronapandemin är förbi. Man kan också på andra sätt ta vara på kundernas åsikter i vissa frågor, t.ex. så att man bildar ett kundråd.

Inom ramen för denna utredning tar man inte ställning till i vilka utrymmen verksamheten skall finnas i framtiden.

3. Hur utredningen genomfördes

I praktiken har utredningen genomförts under september och oktober 2020. Materialinsamlingen påbörjades under sommaren 2020. Materialet har utgjorts av stadens bokslut 2019, budget 2020, personallistor, löneuppgifter, beslut som gjorts av de kommunala organen gällande de aktuella enheterna, en lista på gällande avtal, statistikuppgifter, en diskussion med stadens personalchef och diskussioner med de berörda förmännen och social- och hälsovårdsdirektören, samt med personalen. Diskussionstillfällena med personalen har hållits via Teams följande datum: 9, 11, 15, 23, 24, 28.9 (två tillfällen) 2020. Deltagarantalet var mellan 3 och 9. Också de båda socialsekreterarna har deltagit.

Gällande statistiska uppgifter har Pargas' uppgifter jämförts med Nådendals, Pemarks och Kimitoöns data. Kommunerna är olika stora, men finns alla i Egentliga Finland, två av dem har skärgårdsområden och en, Kimitoön, har liksom Pargas en tvåspråkig befolkning.

4. Nuvarande verksamhet inom Familjetjänster och Socialservice-enheten

Grunden för arbetet inom Familjetjänster och Socialservice finns i lagstiftningen inom en mängd olika lagar. Dessutom har Social- och hälsovårdsministeriet och Institutet för hälsa och välfärd gett ut publikationer och handböcker som stöd för arbetet (t.ex. Lastensuojelun käsikirja, Vammaispalvelujen käsikirja). Kommunerna har också egna anvisningar. I Pargas finns t.ex. direktiv för beviljande av förebyggande och kompletterande utkomststöd. Inom Familjetjänster har man börjat skriva en handbok.

Enligt Socialvårdslagen (1301/2014 § 11) skall socialservice ordnas

1. som stöd för att klara av det dagliga livet,
2. för stödbehov med anknytning till boende,
3. för behov av ekonomiskt stöd,
för att förhindra marginalisering och främja delaktighet,
4. för stödbehov på grund av närstående- och familjevåld samt annat våld eller annan illabehandling,
5. för stödbehov i anslutning till krissituationer,
6. för att stödja en balanserad utveckling och välfärd hos barn,
7. för stödbehov på grund av missbruk av berusningsmedel, psykisk ohälsa, annan sjukdom, skada eller åldrande
8. för stödbehov med anknytning till fysisk, psykisk, social eller kognitiv funktionsförmåga,
9. för att stödja anhöriga och närstående till personer som behöver stöd.

Med **socialt arbete** avses klient- och sakkunnigarbete där det skapas en helhet av socialt stöd och service som möter individens, familjens eller gemenskapens behov, där helheten samordnas med stöd som erbjuds av andra aktörer samt där genomförandet och effekten av helheten styrs och följs upp. Socialt arbete är arbete som stöder förändring och som syftar till att tillsammans med individen, familjen och gemenskapen lindra svårigheter i en livssituation, stärka individens och familjens egna handlingsmöjligheter, öka deras delaktighet och främja gemenskapens sociala integration (Socialvårdslagen 1301/2014 § 15)

Med **social handledning** avses rådgivning, handledning och stöd för individer, familjer och gemenskaper i användningen av service och samordningen av olika stödformer. Målet är att främja individens och familjens välfärd och delaktighet genom att stärka deras livskompetens och funktionsförmåga. (Socialvårdslagen 1301/2014 § 16)

Med **social rehabilitering** avses intensifierat stöd med hjälp av socialt arbete och social handledning för att stärka den sociala funktionsförmågan, förhindra marginalisering och främja delaktighet. Social rehabilitering omfattar

- 1) utredning av den sociala funktionsförmågan och rehabiliteringsbehovet,
- 2) rehabiliteringsrådgivning och rehabiliteringshandledning samt vid behov samordning av rehabiliteringstjänster,
- 3) träning i att klara av vardagsfunktioner och olika livssituationer,
- 4) gruppverksamhet och stödjande av social interaktion,
- 5) andra behövliga åtgärder som främjar social rehabilitering.

Genom social rehabilitering för unga personer ska de stödjas att få en arbets-, arbetsprövnings-, studie-, ungdomsverkstads- eller rehabiliteringsplats och avhopp förebyggas. (Socialvårdslagen 1301/2014 § 17)

Barnskyddet omfattar barn- och familjeinriktat barnskydd.

Det barn- och familjeinriktade barnskyddet innebär att klientplaner upprättas och att stödåtgärder inom öppenvården tillhandahålls. ([30.12.2014/1302](#))

Till det barn- och familjeinriktade barnskyddet hör också brådskande placering och omhändertagande av barn samt därtill ansluten vård utom hemmet och eftervård. (Barnskyddslagen 13.4 2007/417 § 3)

Med **familjearbete** avses att välfärden stöds genom social handledning och med annan nödvändig hjälp i situationer där klienten och hans eller hennes familj eller den person som svarar för klientens vård behöver stöd och handledning för att stärka sina resurser och förbättra den ömsesidiga interaktionen. Familjearbete syftar till att trygga hälsan och utvecklingen hos ett barn eller en ung person som behöver särskilt stöd. (Socialvårdslagen 1301/2014/18)

Organisering av socialt arbete

Det vanligaste sättet att organisera socialt arbete är att skilja på vuxensocialarbete, barnskydd, tjänster för barn enligt Socialvårdslagen, handikappservice och äldreomsorg. Det är speciellt vanligt i stora kommuner och städer. Man kan också organisera socialt arbete utgående från livscykeln, så att t.ex. alla tjänster för barnfamiljer finns inom samma organisation. I landskommuner och på mindre orter är socialt arbete ofta organiserat så att all socialservice handhas av samma personal.

Genom att inom socialt arbete arbeta i nätverk kan man enklare svara på kundernas behov av service i sysselsättnings-, bostads-, hälsovårds- och missbruksärenden. I barnfamiljer fäster man uppmärksamhet vid barnens välmående, sociala trygghet och man stöder föräldrarna. I sådana nätverk har socialarbetaren en koordinerande roll.

Socialt arbete innehåller åtgärder som görs för att stöda enskilda och familjer. Man strävar till att kontrollera och lösa de problem som enskilda och familjer har. Man strävar också efter att förebygga problem, göra tidig intervention, arbeta rehabiliterande och uppmärksamma strukturella problem i samhället. En övergripande målsättningen är att stöda kunderna till ett självständigt liv. Med hjälp av enskilda interventioner kan man inte åstadkomma bestående förändringar, utan det behövs ett planerat, långsiktigt arbete med kunderna. Socialt arbete innebär också att man analyserar samhälleliga problem och försöker lösa dem.

Inom Pargas stads Familjetjänster ges följande service:

- Tjänster för barnfamiljer på basen av Barnskyddslagen och Socialvårdslagen
- Socialjour under tjänstetid
- Ungdomsverkstadstjänster för unga upp till 29 år (Aktiva)
- Uppsökande ungdomsarbete
- Familjerådgivning

Inom Socialservicen ges följande service:

- Handikappservice inklusive specialomsorg för utvecklingsstörda
- Närståendevårdsstöd för under 65-åringar
- Missbruksvård
- Ekonomiskt socialarbete, inklusive skötsel av förmedlingskonton
- Socialarbete för vuxna
- Olika former av arbetsverksamhet för vuxna t.ex rehabiliterande arbetsverksamhet, lönestöd, praktikplatser
- Flyktingverksamhet
- Socialombudsmannaverksamhet

Klientprocessen

Kunden kan själv ta kontakt med personalen inom Socialservice-enheten eller alternativt kommer en anmälan per telefon eller per post till kansliet. Också inom Familjetjänster sker kontakten på ovanstående sätt. Man tar kontakt med kunden eller föräldrarna inom sju vardagar, om inte ärendet bedöms vara akut. Man påbörjar en bedömning av servicebehovet, som skall vara färdig inom tre månader. Bedömningen görs så att man träffar kunden några gånger och gör vid behov hembesök, ibland tillsammans med andra myndigheter, t.ex brandskyddsmyndigheterna.

Bedömningen av servicebehovet görs skriftligen och delges kunden. En egen arbetstagare utses. Man beslutar vilka åtgärder som skall påbörjas (eller alternativt konstaterar man att ingen service behövs). Kunden deltar i de åtgärder som planerats. Man bedömer hur åtgärderna har svarat mot behoven och efter en tid skrivs en klientplan. När behov av service inte finns mera avslutas servicen. Processen kan innebära samarbete över sektorgränserna, t.ex med hälso- och sjukvården, psykiatrin osv.

Inom barnskyddet kan åtgärderna innebära öppenvårdsstödåtgärder och om de inte är ändamålsenliga eller tillräckliga kan barnet omhändertas och placeras utanför hemmet. Om behovet upphör kan beslutet återtas. Senast när barnet fyller 18 år upphör omhändertagningen. Efter detta har barnet rätt till eftervård tills hen fyllt 25 år eller tills det gått fem år sedan barnet varit kund inom barnskyddet.

Pararbete görs i många kundprocesser, så att en socialarbetare har ansvaret för klientplanen, koordinerar samarbetet mellan olika samarbetsparter och fungerar som egen arbetstagare för kunder som behöver särskilt stöd. En socialhandledare har hand om socialhandledning, ger alltså

rådgivning, handledning och stöd för enskilda kunder och familjer i användningen av service och samordnar olika stödformer. Målet är att främja individens och familjens välfärd och delaktighet genom att stärka deras livskompetens och funktionsförmåga.

Under tiden 1.1-26.11 2020 har Familjetjänsterna tagit emot anmälningar enligt följande:

- i enlighet med Barnskyddslagen § 25, 409 st
- kontakt till socialvården för bedömning av barnets behov av stöd enligt Barnskyddslagen § 25 a, 81 st
- Antal föregripande barnskyddsanmälningar enligt Barnskyddslagen § 25, 7 st

För anmälningar till vuxensidan finns inte enhetlig statistik att tillgå i dataprogrammet.

Klient och barn som behöver särskilt stöd

Enligt Socialvårdslagen 1301/2014 § 3 , 3 mom. , är en person som behöver särskilt stöd en person som har särskilda svårigheter att söka och få behövliga social- och hälsovårdstjänster på grund av kognitiv eller psykisk funktionsnedsättning eller sjukdom, missbruk av berusningsmedel, samtidigt behov av flera stöd eller på grund av någon annan motsvarande orsak och vars stödbehov inte är förknippat med hög ålder så som föreskrivs i 3 § i lagen om stödjande av den äldre befolkningens funktionsförmåga och om social- och hälsovårdstjänster för äldre (980/2012).

Enligt samma lag 6 mom. är ett barn som behöver särskilt stöd ett barn vars uppväxtförhållanden äventyrar eller inte tryggar barnets hälsa eller utveckling eller som på grund av de orsaker som anges i 3 punkten behöver särskilt stöd.

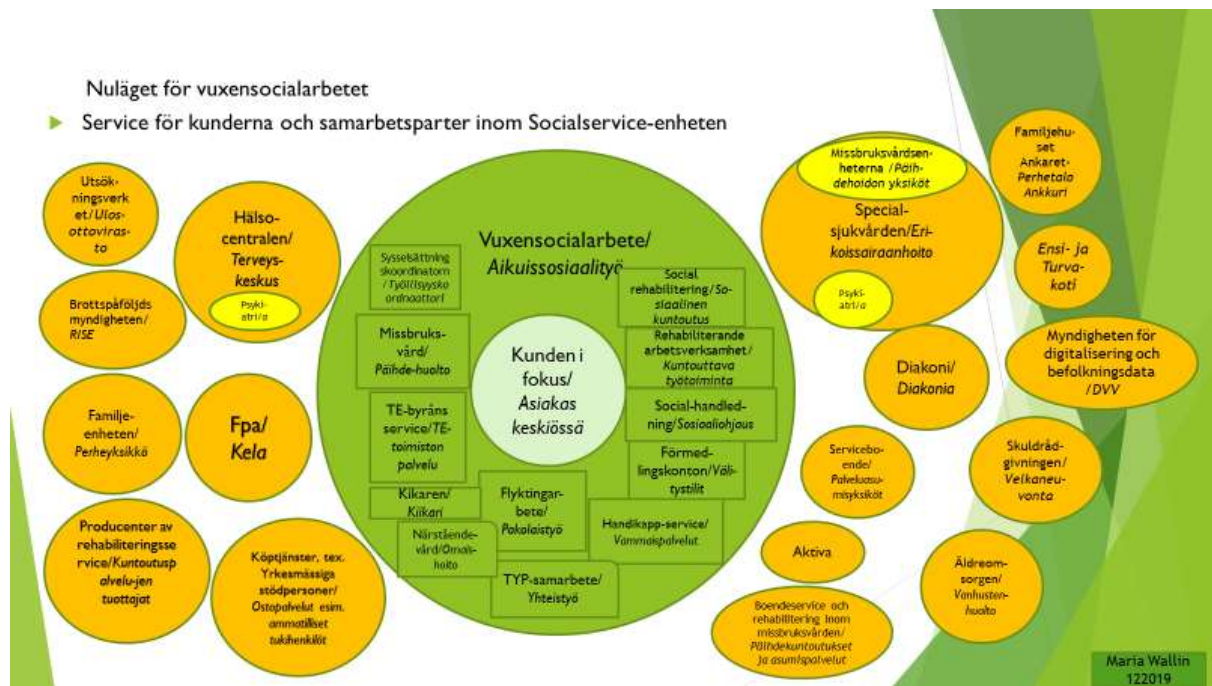
När det gäller bedömningen av servicebehovet hos barn som behöver särskilt stöd och andra personer som behöver särskilt stöd ansvarar en socialarbetare i tjänsteförhållande för bedömningen.

Inom Familjetjänster och Socialservice-enheten finns 11 socialarbetartjänster och 12 socialhandledartjänster. Arbetsuppgifterna för båda grupperna är delvis olika, trots att de jobbar tätt ihop. Dessutom har två socialsekreterare socialarbetarbehörighet.

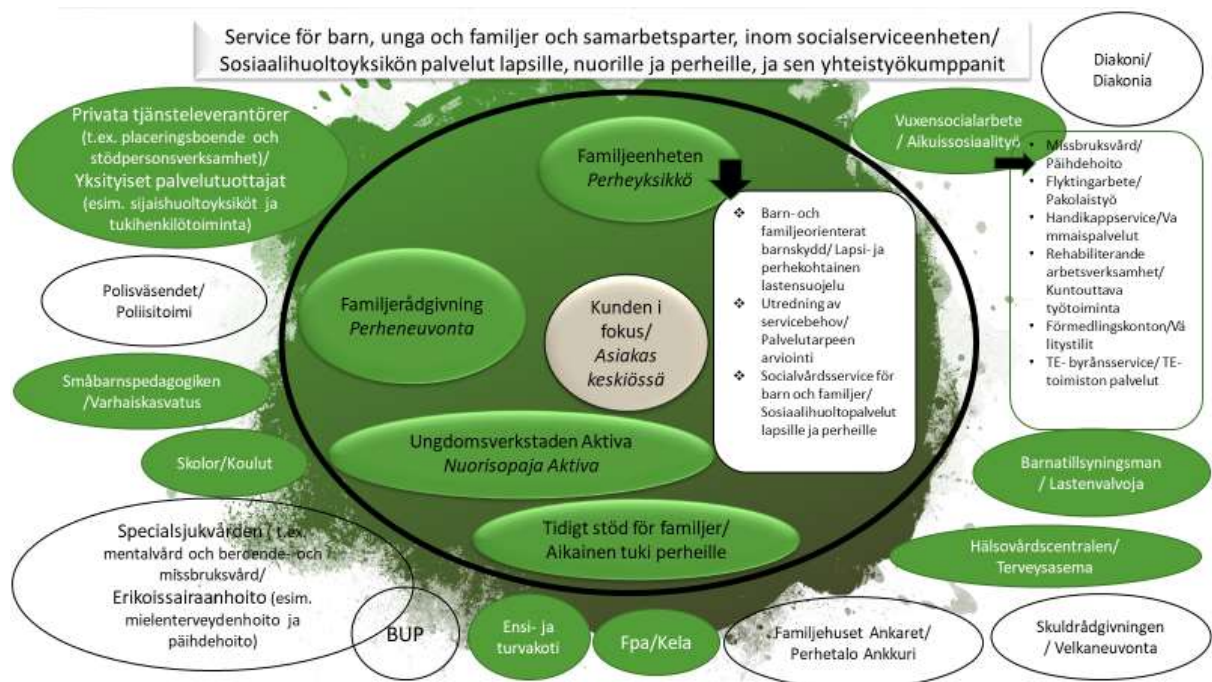
Sektoröverskridande samarbete och utbyte av information

För att bedöma servicebehovet, fatta beslut och tillhandahålla socialvård ska den myndighet inom socialvården som ansvarar för åtgärden se till att tillräcklig sakkunskap och kompetens med hänsyn till en persons individuella behov finns att tillgå. Om bedömningen av personens behov och uppfyllandet av dem kräver service och stödåtgärder av socialväsendet eller övriga myndigheter, ska dessa på begäran av den arbetstagare som ansvarar för åtgärden delta i bedömningen av servicebehovet och i utarbetandet av en klientplan (Socialvårdslagen 1301/2014, § 41).

Lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården innehåller bestämmelser om utlämnande av uppgifter utan klientens samtycke och antecknande av klientinformation i sektorövergripande samarbete samt i socialvårdens- och hälso- och sjukvårdens gemensamma service, samt om socialvårdsmyndighets rätt att av andra myndigheter få den handräckning som den behöver för att sköta lagstadgade uppgifter. Med kundens samtycke får man utbyta information mellan vuxensocialarbete och tjänster för barn.



Figur 1. Socialservice-enheten, verksamhetsområden och samarbetsparter



Figur 2. Familjetjänster, verksamhetsområden och samarbetsparter

Gränsområden där Familjetjänsternas och Socialservice-enhetens arbete tangerar varandra

Klientfamiljerna inom Familjetjänsterna och Socialservice-enheten kan delvis vara samma. Som läget är nu så kan barnen vara kunder inom Familjetjänster och de vuxna inom Socialservice-enheten utan att personalen känner till varandras arbete. Gränsområden där man har samma kunder eller familjer antingen samtidigt, eller så att klientskapet övergår från den ena enheten till den andra är t.ex. när det gäller

- **Föregripande barnskyddsanmälningar**, alltså när en barnskyddsanmälan görs före ett barn föds p.g.a. att den blivande mammans omgivning innehåller risker eller för att hennes eget beteende riskerar barnets hälsa och utveckling. Socialservice-enheten tar emot anmälan och gör en bedömning av servicebehovet. Senast tre månader före beräknat förlossningsdatum görs en anmälan till Familjetjänsterna och arbetet med den gravida mamman fortsätter parallellt tills barnet fötts och Familjetjänster fortsätter arbetet med barnet som kund. Mamman kan också fortsätta att vara klientskapet inom Socialservice-enheten efter förlossningen, t.ex. om det finns missbruksproblematik, aktuella bostadsärenden.
- **Ungdomar som fyller 18 år och som varit kunder inom Familjetjänster (enligt Socialvårdslagen)** kan fortsätta klientskapet inom Socialservice-enheten. Anmälningar om ungdomar i den här gruppen kommer till Socialservice-enheten efter att de blivit myndiga men de är ofta svåra att nå. Övergången skulle underlättas av att man före ungdomens 18 årsdag skulle hålla ett gemensamt möte där Familjetjänsterna ”ger över” kunden till Socialservice-enheten.
- **Barnskyddsfamiljernas ekonomiska ärenden.** Socialservice-enhetens personal beviljar kompletterande- och förebyggande utkomststöd till barnskyddsfamiljerna. Man har i nuläget nödvändigtvis inte samma bild av familjens situation.
- **Arbete med vuxna i familjer vars barn är omhändertagna och placerade.**
- **Service för vuxna i barnfamiljer;** det kan vara frågan om missbruksvård, sysselsättningstjänster, förmedlingskonto m.m.
- **Beviljande av ekonomiska stöd till familjer;** i dagens läge kan familjer som har klientskap både inom Familjetjänster och Socialservicen få ekonomiska bidrag (förebyggande och kompletterande utkomststöd eller stöd på basen av Barnskyddslagen) av båda enheterna, vilket är förvirrande för både klienterna och personalen.

5. SWOT-analys av Familjetjänster och Socialservice

SWOT kommer från engelskans Strengths (Styrkor), Weakness (Svaghet), Opportunities (Möjligheter) och Threats (Hot).

SWOT-analys

STYRKOR

- Båda enheterna, Familjetjänster och Socialservice-enheten, producerar mångsidiga tjänster.
- Behörig, tvåspråkig personal inom Socialservice-enheten och Familjetjänster men man borde också utöka möjligheterna att studera svenska
- Mångsidigt kunnande inom personalstyrkan
- God kontakt med personal inom sysselsättningsverksamheten och TE-byrån
- TE-byrån har ett arbetsrum på Socialservice-enheten
- Man har kunnat minska på köptjänster inom Socialservice-enheten
- Fpas kundmottagning i stadshuset

MÖJLIGHETER

- Minskade kostnader för kompletterande utkomststöd tack vare gemensamma regionala direktiv för beviljande av kompletterande utkomststöd fr.o.m. 2021
- Gemensam bedömning av servicebehovet hos kunder inom Familjetjänster och Socialservicen för med sig tätare samarbete och ger kunderna bättre service och sparar personalresurser
- Mera regionalt samarbete tack vare Sote-reformen
- Kundrespons tas emot inom Familjetjänster efter att situationen med Coronapandemin är förbi. Inom Socialservice-enheten borde man ta i bruk kundenkäter. Responsen kommer att beaktas i utvecklingen av verksamheten.
- Kundperspektivet borde beaktas mera när man utvecklar organisationen, t.ex. så att man tillsätter ett kund råd (på finska asiakasraati)

SVAGHETER

- Man känner inte helt till hur man jobbar på den andra enheten
- Verksamheten splittrad på flera verksamhetspunkter (Familjetjänster, tjänster för vuxna i Stadshuset, Kikaren, Ankarhuset). Tjänster också i skärgården, enligt behov.
- Det kan vara utmanande att hålla lagstiftningens tidsfrister
- Användningen av köptjänster; svårt att hålla budgeten inom Familjetjänster
- Alltför få arbetsplatser som tar emot långtidsarbetslösa i behov av sysselsättning (t.ex. inom rehabiliterande arbetsverksamhet, lönestöd)
- Ur dataprogrammet Pro Consona som används i klientarbetet är det till vissa delar svårt att få fram tillförlitlig statistik

HOT

- Ökade kostnader p.g.a. högre arbetslöshet (p.g.a. Coronapandemin) och ökande antal långtidsarbetslösa
- Fpas närvaro i stadshuset kan minska, vilket innebär mindre personlig kundkontakt för personer som har svårt att sköta ärenden på själva på nätet. Detta belastar socialservicepersonalen.
- Psykiatriska specialsjukvårdens minskade resurser på orten har konsekvenser för socialarbetet, som skall handleda klienter med svår psykiatrisk problematik

6. Personalens sammansättning

Personalens sammansättning enligt Budget 2020, antal årsverken (100 %)

Socialservice-enheten:

	Bokslut 2019	Budget 2020
Administrativ personal	3,2	3,2
Socialarbetare	5,5	6
Handledare	5	7
Koordinator	3	2
Närvårdare	1	3,5
Skolgångsbiträde	0,5	2,35
Övervakare	1	0
Trafikassistent	0,2	0,2
Årsverken totalt	19,4	24,25

Familjetjänster:

	Bokslut 2019	Budget 2020
Administrativ personal	3	1
Socialarbetare	2	2
Barnatillsyningsman	1	
Socialarbetare inom barnskyddet	3	3
Familjearbete	6	9
Familjerådgivare	2	2
Ungdomshandledare	4	4
Kanslist	0	1
Årsverken totalt	21	22

Diskussioner med personalen

Diskussionstillfällena har hållits via Teams följande datum: 9, 11, 15, 23, 24, 28.9 (två tillfällen) 2020. Deltagarantalet var mellan 3 och 9. Dessutom har socialsekreterarna hörts. Temat var bl.a. samarbetet mellan Familjetjänster och Socialservice-enheten.

Några plock ur samtalen med personalen, ett sammandrag av synpunkter:

Tätt samarbete:

- Just nu är det så att ”ni gör, vi gör, klienterna vet inte vad vilni gör”, det finns två grupper som hjälper dem
- Socialservicen och Familjetjänster borde ses som en helhet
- Målsättningen med arbetet borde vara klar för alla
- Gemensam bedömning av klienters servicebehov skulle kunna göras av Familjetjänster och Socialservicen (när det gäller barn och deras föräldrar, MWs anmärkning)
- Det är klokt att göra gemensam bedömning av servicebehovet
- Man borde satsa mera på processen gällande föregripande barnskyddsanmälningar
- Asiakkaan kannalta kokonaisvaltaisempi toimintatapa on parempaa palvelua, aikaresurssit saadaan parempaan käyttöön, eikä tehdä tuplatyötä
- Asiakasnäkökulma pitäisi saada mukaan prosessiin.

Bättre informationsgång önskas:

- Informationsgången mellan Familjetjänster och Socialservicen borde bli bättre. Socialservicen förser Familjetjänster med info men inte tvärtom.
- Det är svårt att veta vad man gör inom barnskyddet; vilka stödformer det finns (t.ex. förebyggande verksamhet), hurdana processerna är, vem som jobbar med det på Familjetjänster och vem som beslutar om olika serviceformer. Man skulle behöva information på en allmän nivå. Kunderna vill kanske inte berätta om vilka stöd de får.
- Man känner dåligt till varandras arbete
- Mentorskap och dialog skulle behövas.
- Diskussionerna borde föras på ett bättre sätt. Det skall finnas forum där man träffas.
- Man borde ha gemensamma möten, Familjetjänster och Socialservice
- Viktigt att Sami och Heidi sammankallar till forum. Viktigt att jobba över sektorgränserna
- Man borde ha gemensamma palavrar och möten regelbundet, t.ex. en gång i månaden.
- Två av socialhandledarna säger att de har väldigt lite samarbete med Familjetjänster. För att få en helhetsbild av kundens situation så är man helt beroende av vad kunden berättar. Det är oklart vilket stöd en kund (familj) får från Familjetjänster är oklart, man ser inte vad som antecknats i Pro Consona (=dataprogrammet)
- Familjetjänster tar ofta upp det där med tystnadsplikten
- Det som kostar mycket är att inte sköta ordentligt tillsammans

Önskemål om gemensamma utrymmen för Familjetjänster och Socialservicen

- för att man skall kunna samarbeta bättre så behövs gemensamma utrymmen. Det skulle snarast vara frågan om pararbete och inte samarbete (Familjetjänster och Socialservice)
- gemensamma utrymmen för Familjetjänster och Socialservice-enheten skulle vara bra

7. Utmaningar och utvecklingsbehov

Ekonomiska utmaningar

- Kostnadsutvecklingen inom Familjetjänster har varit betydande under 2019 och innevarande år. Det är speciellt köptjänsterna som har blivit dyrare än budgeterat. I budgeteringsskedet har man inte kännedom om kostnader som kommer att uppstå under följande, men man borde i detalj i efterhand syna orsakerna till kostnadsökningen
- Utgifterna för kompletterande utkomststöd är betydligt högre än i jämförelsekommunerna Nådendal, Pemar och Kimitoön. Det kan finnas skillnader i budgeteringen i olika kommuner.

Kompletterande utkomststöd, €/invånare

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	8	9	11
Kimitoön	6640	6	0	9
Nådendal	19314	9	7	6
Pemar	10850	4	3	2

Källa: Sotkanet.fi

- Kostnaderna för kommunens andel av arbetsmarknadsstödet har hållits i stort sett på samma nivå under åren 2017-19, men det finns exempel på kommuner som lyckats minska på kostnaderna betydligt mycket mera än Pargas. I tabellen här nere ser man att 2019 var arbetslösheten i Pargas 4,9 % och i Pemar var den 4,3 % av arbetskraften. Kostnaderna för kommunens andel av arbetsmarknadsstödet var 20,90 euro/invånare i Pargas och 4,2 euro/invånare i Pemar (2019). -Det skulle alltså behövas betydligt flera arbetsplatser för långtidsarbetslösa vars kostnader staden nu betalar till 50 eller 70 % (staden står för kostnaderna till 50 % för personer som varit arbetslösa och fått arbetsmarknadsstöd över 500 dagar och till 70 % om personerna varit arbetslösa 1000 dagar). En långtidsarbetslös behöver inte sysselsättas till 100 % utan det finns olika sysselsättningsåtgärder som leder till att staden befrias från att betala ersättningar till Fpa. - Dessutom finns det äldre arbetslösa som staden är skyldig att sysselsätta.

Arbetslöshet 2017-2019, % av arbetskraften

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	6,9	5,9	4,9
Kimitoön	6640	8,8	8,1	7,7
Nådendal	19314	8,4	7,4	6,6
Pemar	10850	7	4,3	4,3

Källa: Sotkanet.fi

Kommunens andel av arbetsmarknadsstödet 207-19, euro/invånare

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	18,2	20,4	20,90
Kimitoön	6640	28	27,5	33,7
Nådendal	19314	21,8	29,4	25,9
Pemar	10850	9,8	4,5	4,2

Källa: Sotkanet.fi

Tillgången till behörig personal

- Inom socialservice-enheten har man alla tjänster besatta med behörig personal. När man har rekryterat vikarier har man de två senaste åren lyckats anställa behöriga. Inom Familjetjänster har man haft en aning svårare att rekrytera och behålla personal men tillgången har ändå varit rätt så god. Det skulle vara viktigt att Socialservice-enheten och Familjetjänster inom Pargas stad har ett gott rykte som arbetsgivare och att man håller kontakt med utbildningsanordnarna och t.ex tar emot studerande från utbildningarna. Det gäller också att ge personalen möjligheter att bli bättre på de inhemska språken och t.ex få gå språkkurser på arbetstid.

Tidsfrister inom socialt arbete

- Lagstadgade tidsfrister efter en barnskyddsanmälan; en bedömning av servicebehovet skall vara färdig inom tre månader och utredningen skall påbörjas inom sju vardagar

Lagstadgade tidsfrister efter en barnskyddsanmälan 2017-2019, %

Påbörjade utredningar av servicebehovet efter barnskyddsanmälan; inom 7 vardagar (1.4-30.9)

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	100	84,1	92,4
Kimitoön	6640	100	97,1	81,3
Nådendal	19314	100	99,2	100
Pemar	10850	98,2	100	98

Källa: Sotkanet.fi

Lagstadgade tidsfrister efter en barnskyddsanmälan 2017-2019, %

Påbörjade utredningar av servicebehovet efter barnskyddsanmälan; inom 7 vardagar (1.10-31.3)

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	99,2	98,4	90,1
Kimitoön	6640	100	100	92,4
Nådendal	19314	99,6	98,7	99,2
Pemar	10850	98,8	100	100

Källa: Sotkanet.fi

Lagstadgade tidsfrister efter en barnskyddsanmälan 2017-2019, %

Slutbehandlade utredningar om servicebehovet, 3 månaders tidsfrist (1.4-30.9)

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	100	73,7	60,5
Kimitoön	6640			100
Nådendal	19314	72,7	94,6	100
Pemar	10850	96,2	91,4	90,9

Källa: Sotkanet.fi

Lagstadgade tidsfrister efter en barnskyddsanmälan 2017-2019, %

Slutbehandlade utredningar om servicebehovet, 3 månaders tidsfrist (1.10-31.3)

	Invånarantal	2017	2018	2019
Pargas	15132	95,7	100	60
Kimitoön	6640			80
Nådendal	19314	83,8	96,1	96,8
Pemar	10850	100	96,2	97,2

Källa: Sotkanet.fi

Som man kan se i ovanstående tabeller så har man i Pargas under 2019 haft svårt att följa tidsgränserna, speciellt den som gäller att få utredningarna om servicebehovet genomförda inom tre månader, då man fick endast 60 % färdiga inom tidsramen.

8. Förslag till ny organisation

Eftersom stadens ekonomiska läge är pressat utgår man i nedanstående förslag från att personalstyrkan, d.v.s antalet årsverken inte ökar. Man borde i mån av möjlighet beakta den eventuellt kommande social- och hälsovårdreformen när man planerar för framtiden, även om det är svårt att göra det innan definitiva beslut har tagits.

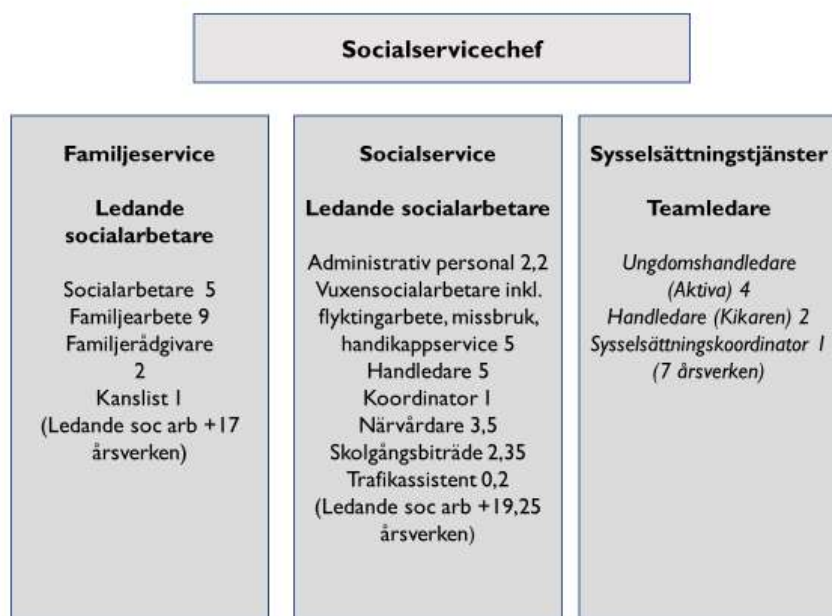
Oberoende hur organisationerna (Familjetjänster och Socialservice-enheten) ser ut i framtiden är det bra att hålla tät kontakt och samarbeta med alla de aktörer som jobbar med Familjetjänsternas och Socialservicens kunder och förstärka samarbetet. Gemensamma forum kan skapas redan nu och utbyte av information kan sättas i system.

8.1 Alternativ 1: Tre team med gemensam enhetschef: Familjetjänster, Socialservice och Sysselesättningstjänster

I detta förslag skulle Familjetjänster bibehållas i sin nuvarande form, med undantag för att ungdomsverkstaden Aktiva och uppsökande ungdomsarbete skulle flytta till en ny sysselsättningshelhet. Sysselsättningsverksamheten är i dagens läge splittrad på två enheter; ungdomsverkstaden Aktiva och uppsökande ungdomsverksamhet hör till Familjetjänster och Kikaren och sysselsättningskoordinators verksamhet (bl.a sysselsättning av långtidsarbetslösa) hör till Socialservice-enheten. I den nya organisationsmodellen skulle Kikaren och sysselsättningskoordinators verksamhet flytta från Socialservice-enheten till det nya Sysselsättningsteamet.

I detta förslag skulle alltså alla sysselsättningstjänster flyttas till en ny organisation, som skulle ledas av en teamledare, som skulle var en av personalen på sju personer. Ungdomsverkstaden Aktiva, Kikaren, uppsökande ungdomsarbetet och sysselsättningskoordinatören skulle alltså administrativt bilda en helhet.

Alla tre team skulle ha samma förman, socialservicechefen.



Alternativ 1.

Observera att antalet årsverken kommer att minska med tre fr.o.m. 1.1 2021 när en del av närståendevården flyttar till Äldreomsorgen. I bilden är utgångsläget december 2020.

Ekonomiska konsekvenser av alternativet med tre enheter

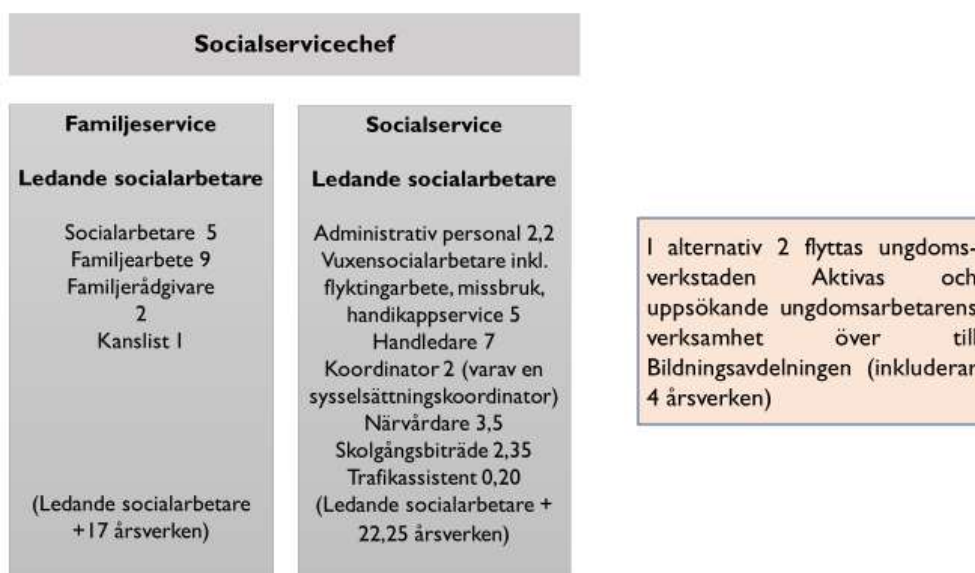
Ekonomiskt sett innebär det första alternativet att den nya Sysselsättningsenheten skulle ha ett verksamhetsbidrag på ca 750 000 euro. Budgeten skulle bestå av delar av socialservicens och familjetjänsters budgeter, som i motsvarande grad skulle minska.

8.2 Alternativ 2: Två team med gemensam enhetschef: Familjetjänster och Socialservice

Om social- och hälsovårdsreformen förverkligas så torde det på basen av de uppgifter man har nu, bli så att ungdomsverkstädernas och uppsökande ungdomsarbetet blir kvar i kommunerna när social-

och hälsovårdstjänsterna flyttar över till landskapet. I alternativ 2 skulle ungdomsverkstaden Aktiva och uppsökande ungdomsarbetet redan nu flytta över till t.ex. Bildningsavdelningen.

Sysselsättningskoordinatören och Kikaren skulle fortsättningsvis i det andra alternativet höra till Socialserviceteamet, tills beslut om social- och hälsovårdreformen gjorts. Det finns många synergieffekter av att vuxensocialarbetet och sysselsättningsverksamheten har ett tätt samarbete, eftersom klientelet till stor del är gemensamt.



Alternativ 2.

Observera att antalet årsverken kommer att minska med tre fr.o.m. 1.1 2021 när en del av närståendevården flyttar till Äldreomsorgen. I bilden är utgångsläget december 2020.

8.3 Nya uppgiftsbeskrivningar för ledande socialarbetare och socialservicechef

I och med att organisationen skulle förnyas så skulle inte det totala antalet årsverken inte förändras, utan befintliga tjänster skulle ändras till två ledande socialarbetare och en socialservicechef.

Uppgiftsbeskrivningen för de två ledande socialarbetarna, den ena för socialservicen och den andra för familjetjänster, skulle kunna vara följande:

- Leder mångprofessionella team inom uppgiftsområdet
- Leder klientarbetet inom Familjetjänster eller Socialservicen
- Utvecklar arbetsprocesserna och organiserar arbetet inom uppgiftsområdet
- Följer med det ekonomiska utfallet regelbundet
- Deltar i uppgörandet av målsättningar och strategi
- Planerar inskolning för ny personal och utbildning för befintlig personal
- Informerar om förändringar i arbetet (ny lagstiftning, nya arbetsmetoder m.m)
- Stöder personalen i olika situationer

Uppgiftsbeskrivningen för socialservicechefen skulle förslagsvis kunna vara följande:

- Uppgör budget och bokslut för hela enheten

- Leder och utvecklar verksamheten inom enheten
- Uppgör målsättningar för verksamheten och följer med hur de uppfylls
- Deltar i uppgörandet av strategi för avdelningen och enheten
- Ansvarar för budgetuppföljningen
- Ansvarar för personalfrågor, rekryteringar, beviljar semestrar, sjukledigheter, studieledigheter m.m
- Håller utvecklingssamtal
- Bereder ärenden till social- och hälsovårdsnämnden
- Skriver utlåtanden (om det bestäms så i förvaltningsstadgan)

Här bör poängteras att det är fullmäktige som avgör formuleringarna gällande uppgifter och befogenheter i den reviderade förvaltningsstadgan. Om det är ändamålsenligt kan beslutanderätten i olika ärenden delegeras till andra tjänsteinnehavare.

8.4 Löneharmonisering

Det har under de senare åren uppstått löneskillnader mellan personalen inom Familjetjänster och Socialservice-enheten. Det gäller främst socialarbetarna och socialhandledarna, som har löneskillnader på 190-200 euro/månad (socialarbetarna) och 130-140 euro/månad (socialhandledarna). Yrkesgrupperna inom Familjetjänster har högre lön och Socialservicens personal har lägre. Totalt gäller löneskillnaderna 12 personer (inklusive socialsekreteraren).

När den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare fastställs eller överenskomms är bestämningsgrunden i första hand arbetets svårighetsgrad.

I enlighet med Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal AKTA 2020-2021 skall man vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beakta vissa värderingsfaktorer.

Värderingsfaktorer

Vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beaktas det kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme), vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet, ledarskap och inverkan på verksamhetsförutsättningarna), vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) samt arbetsmiljön, om inte den behöriga myndigheten beslutar tillämpa andra objektiva värderingsfaktorer som bestäms på förhand

Kunnande

Kunnandet beskriver hur djupa, omfattande och breda kunskaper och färdigheter den anställde behöver ha förvärvat genom utbildning och arbetserfarenhet och i hur hög grad arbetet kräver självständigt omdöme. I fråga om kunskaper bedöms vilken utbildning som behövs (grundläggande yrkesutbildning, vidareutbildning och kompletterande utbildning) och vilka nya kunskaper den anställde måste tillägna sig för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. I fråga om färdigheter bedöms hur gedigen och bred arbetserfarenhet och hurdana specialkunskaper som behövs och i vilken mån den anställde förutsätts kunna göra helhetsbedömningar. När det gäller färdigheter bedöms också i vilken utsträckning arbetet förutsätter att den anställde behärskar flera uppgiftsområden och kan hantera många olika saker samtidigt eller har vitt skilda kunskaper och färdigheter. I fråga om omdöme bedöms i vilken mån arbetet förutsätter självständigt omdöme, vilket påverkas av hur ingående anvisningar det finns för arbetet. Också självständig uppsättning av mål utifrån fackområdets och organisationens värderingar och mål beaktas.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar och ansvar avser de verkningar och den betydelse som arbetet har för kommuninvånarna/kunderna och arbetsplatsen i fysiskt, psykiskt, socialt och ekonomiskt hänseende. Verkningarna bedöms enligt uppgiftsområdenas omfattning (olikhet, mängd) och hur varaktiga verkningar arbetet har (Är de långvariga? Går de att ändra?). I sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifter betonas den anställdes inflytande på och ansvar för verksamhetsförutsättningarna, resultatet och effekterna och för att arbetsenheter fungerar. Verkningar på verksamhetsförutsättningarna förekommer på alla organisationsnivåer.

Samarbetsförmåga

Samarbetsförmåga avser sådan interaktionsförmåga och social kompetens som behövs vid kundkontakter och på arbetsplatsen. I fråga om interaktion bedöms i vilken grad initiativförmåga och målinriktning behövs när det gäller att informera och kommunicera. I fråga om social kompetens bedöms i vilken grad den anställda behöver kunna sätta sig in i en annan människas situation.

Arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljö beaktas fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer som hänför sig till arbetet och som avviker från det normala och inte kan avhjälpas genom arbetarskyddsåtgärder. (AKTA 2020-2021)

Det skulle var skäl att göra en noggrann bedömning av arbetets svårighetsgrad för socialarbetarnas och socialhandledarnas del, så att man hittar motiveringar till att antingen bibehålla eller frånga stora löneskillnader mellan personalen inom Familjetjänster och Socialserviceenheten. Om man går in för att harmonisera lönerna inom Socialservice-enheten, skulle kostnaderna uppgå till ca 36 000 euro på årsnivå.

Om en av de befintliga tjänsterna omvandlas till en Socialservicechefstjänst uppskattas kostnaderna uppgå till ca 18 000 euro/år.

9. UTVECKLANDET AV NYA ARBETSPROCESSER

Socialvårdens kunder har i dagens läge många olika slags mångfacetterade problem och utmaningar, de är kunder på flera ställen och ofta kan en ensam professionell inte lösa alla utmaningar.

Om man beslutar att sammanföra Familjetjänster och Socialservice-enheterna borde man samtidigt utveckla arbetet med mångprofessionella team. Personer med olika utbildning skulle då jobba utgående från sina egna utgångspunkter och sin profession. Det mångprofessionella teamet fungerar så att varje socialarbetare kan ta en kunds ärende för bedömning till gruppen. Utgångspunkten för teamet är kundens (eller patientens) behov.

Inom socialt arbete använder man sig av bedömningen av servicebehovet som en metod och den görs så omfattande som situationen kräver. Man bedömer vilken service och vilket stöd kunden behöver. Inom det mångprofessionella teamet finns representanter från olika sektorer, t.ex. skolan, mental- och rusvården, bashälsovården, specialsjukvården, Arbetskraftsmyndigheterna och specialister från olika delområden inom socialt arbete. Det mångprofessionella teamet samlar information om den aktuella kunden eller patienten och man kommer överens om en gemensam

målsättning för arbetet. Den socialarbetare som tar kundens ärende till teamet ger sin syn på situationen och teamets medlemmar bidrar med sina kunskaper. Också kunden skall delta och medverka i teamets möten. Ett barn som är kund kan också delta, beroende på hans ålder.

Socialarbetaren tar gruppens bidrag i beaktande när man avgör vilka tjänster en kund behöver och skriver in det i bedömningen av servicebehovet. Teamet har inte beslutanderätt utan bidrar med sitt kunnande.

En utmaning med mångprofessionella team kan vara att arbetstagarna byts ut. Det är viktigt att alla har klart för sig vilken roll man har i teamet. Teamet behöver inte ha en ledare men förslagsvis skulle det vara den som sammankallat till ett möte.

Det är viktigt att alla har en klar och gemensam uppfattning om vilka uppgifter man kan dela med varandra så att inte sekretessbestämmelserna försvårar arbetet.

Redan nu använder man sig inom staden av nätverk, men man kunde ta i bruk arbetssättet med mångprofessionella team redan tidigt i klientprocessen, alltså redan när man skriver bedömningen av servicebehovet.

Till att börja med skulle man definiera socialarbetarnas, socialhandledarnas och övriga experters uppgifter och roller vid klientprocesserna. Man skulle sträva efter ett mera holistiskt och sektoröverskridande arbetssätt inom alla sektorer som jobbar med enskilda kunder och familjer. Det är också viktigt att teamen har en klar målsättning som alla är medvetna om.

I diskussionerna med personalen 8 (se sid 1) kom bristen på informationsutbyte mellan Familjetjänster och Socialservicen fram. Man borde träffas oftare och skapa gemensamma forum som träffas regelbundet. Det skulle också hjälpa upp situationen att socialsekreterarna skulle delge varandra PM från möten, så att information kan delas till resten av arbetstagarna till den del det är befogat.

Som grund för utvecklingen av nya arbetsprocesser finns statistik att få från olika instanser, tex. Institutet för hälsa och välfärd (Sotkanet), stadens egna dataprogram (Pro Consona), TE-byrån. Benchmarking med andra kommuner är också ett bra sätt att få nya idéer om hur man kan utveckla arbetet.

10. AVSLUTNING OCH KONKLUSION

Såsom tidigare i texten har konstaterats skulle en sammanslagning av Familjetjänster och Socialservice-enheten förorsaka en liten kostnadsökning för personalkostnader, som man skulle sträva att jämna ut genom minskade kostnader på andra kostnadsställen, förslagsvis genom att sysselsätta en betydligt större andel av de långtidsarbetslösa. Detta kan lösas så att allt flera kan sysselsättas inom stadens egna verksamheter eller genom att starta upp en ny, sysselsättande verksamhet (alternativt kan man köpa tjänster om sådana finns att köpa). Kikarens och Aktivas verksamheter är viktiga men det behövs flera olika typer av arbetsplatser eftersom de långtidsarbetslösa är en heterogen grupp som har varierande utbildning, bakgrund och förutsättningar att arbeta.

Det skulle vara skäl att göra en noggrann bedömning av arbetets svårighetsgrad för att kunna motivera varför man vill bibehålla eller frångå de löneskillnader som nu finns mellan socialarbetarnas och socialhandledarnas löner. Man borde också tydligt definiera socialhandledarnas och socialarbetarnas uppgifter inom klientprocesserna.

Om man besluter sig för att sammanföra Familjetjänster och Socialserviceenheten till en gemensam organisation så borde en målsättning och strategi för verksamheten skulle behöva skrivas genast. På basen av de diskussioner som förts med personalen finns det en förväntan om att en sammanslagning borde förverkligas. Helst ser man att man fysiskt skulle ha gemensamma arbetsutrymmen. Man önskar gemensamma forum och gemensamma möten. Informationsutbytet borde bli bättre och fungera kontinuerligt. Detta är möjligt att förverkliga redan nu.

Mångprofessionellt teamarbete kan utvecklas, för det första mellan barn- och vuxensocialarbete men också i samarbete med hälso- och sjukvården och andra aktörer. Det viktigaste är att kunden och hans behov finns i centrum av processen.