

Stadsfullmäktige
Stadsstyrelsen

§ 32
§ 88

27.03.2018
29.03.2021

Lotta Laaksonens m.fl.:s motion om utvärdering av ledarskapet inom vuxensocialarbetet och barnskyddet

249/05.00/2018

Stadsfullmäktige 27.03.2018 § 32

Beslut

Stadsfullmäktige antecknade följande motion för kännedom:

"Bakgrund till motionen:

Jag som fullmäktigeledamot har blivit kontaktad av flera socialarbetare från både vuxensocialarbetet och barnskyddet. Jag har även intervjuat mer än tio anställda, proffs från flera olika områden inom såväl barnskyddet som vuxensocialarbetet. Budskapet har varit samstämmigt, den feedback som de anställda ger sina chefer tas inte emot och orsakerna till problemen skylls på de anställda. Ledningen inom socialarbetet tycks inte förstå att arbetet borde utvecklas ur klientarbetets synvinkel i enlighet med socialvårdslagen så att socialarbetet fungerar som det ska.

Som fullmäktigeledamot är jag skyldig att ingripa i de missförhållanden som jag har fått kännedom om genom dessa kontakter. Om problemets omfattning må nämnas att som värst har tretton anställda från socialsidan varit sjukskrivna samtidigt och under de senaste tre åren har arton anställda sagt upp sig. I den nuvarande situationen är det mycket tvivelaktigt om man överhuvudtaget kan svara mot de lagstadgade krav som barnskyddslagen, socialvårdslagen, förvaltningslagen och klientlagen ställer på klientarbetet.

2016: Fyra socialarbetare i staden – tre från barnskyddet och en från vuxensocialarbetet – sade upp sig i protest mot bristande chefskap. Samtidigt som de sade upp sig gjorde de också en anmälan till regionförvaltningsverket. Orsaken till uppsägningarna var att de anställda upplevde att de inte kan jobba kvar under nuvarande ledning, eftersom ledningen inte tar emot feedback.

Stadens lednings linje är att felet ligger hos de anställda. Av de fyra som sade upp sig arbetar tre nu i S:t Karins stads tjänst, de trivs bra i sin arbetsmiljö och är uppskattade anställda. Vi kan inte hävda att de har bristande yrkeskompetens. Deras protest har inte tagits på allvar och frågan har inte granskats i tillräcklig omfattning. Man borde absolut ha intervjuat och hört dessa anställda och ingripa i de orsaker som de fört fram.

På grund av uppsägningarna bestämde man sig för att göra en kartläggning av välbefinnandet i arbetet. Stadsdirektören och arbetarskyddschefen lämnade enkäten till sektorsledningen som dock inte delade ut den till sådana anställda vars synpunkter hade kunnat avslöja brister i ledningens handlingssätt.

Av enkäten gjordes en öppen bilaga där konfidentiella uttalanden blev offentliga. Konfidentialiteten borde alltid bevaras, och stadsstyrelsen fattade därför ett

beslut om att en motsvarande enkät ska genomföras av en utomstående person.

2017: Päivi Nordin genomförde en enkät som motsvarade den som stadsdirektören och arbetarskyddschefen hade gjort. Feedbacken har behandlats i social- och hälsovårdsnämnden och stadsstyrelsen vid de sista sammanträdena för fullmäktigeperioden, men ingen feedback har rapporterats till personalen för kännedom. Nordin har erbjudit sig att komma och berätta om enkätresultaten också för hela personalen, men inget tillfälle har ordnats för detta.

Från Nordin beställdes också en IIP-kartläggning av socialservicen (Investors in People-kvalitetsrevision om god personalledning, hur personalledningen fungerar, på vilka punkter den behöver utvecklas och vilka är styrkorna). Den utvecklingsplan som ingick i kartläggningen rapporterades vidare till styrelsen 2017, men huruvida planen har börjat omsättas i praktiken är inte känt. I utvecklingsplanen går igenom bland annat frågor som gäller ledarskap, chefskap, medarbetarskap och deltagande metoder. Nu har en motiverad oro väckts över vad som hänt med saker och ting efter det. Och en oro över om man skridit till verket med utvecklingen. Dyliga utredningar har ingen betydelse om de inte leder till åtgärder och förändringar.

Det ständigt stigande antalet uppsägningar och fall av insjuknande i utbrändhet tyder på att ingen betydande förändring skett. Det är oklart vilket ansvar som hör till vilken tjänsteinnehavare – stadsdirektören, sektorchefen och personalchefen.

2018: Det har visat sig att staden inte alls har behandlat regionförvaltningsverkets anmärkning mot brister i klientarbetet, det syns inte i några protokoll – varken i social- och hälsovårdsnämndens eller i styrelsens.

Det är också ett verkligt problem att de många klagomålen som framförts hos regionförvaltningsverket inte leder till åtgärder så länge som ledningen bara försvarar varandra och inte är beredd att granska och ändra sina handlingssätt.

Alldeles på sistone har det igen kommit flera nya uppsägningar och sjukskrivningar och dessutom har många anställda nämnt i intervjuerna att de letar efter ett nytt jobb eller planerar att säga upp sig. Detta i kombination med Nordins rapport och feedbacken från de anställda tyder direkt på svårigheter i ledningen. Dessa fakta går inte att dölja och blunda för. Ska vi vänta på att hela Pargas socialväsande säger upp sig innan vi erkänner var problemet ligger?

DE ANSTÄLLDAS UPPELVELSER AV CHEFSKAPET SOM OFTA KOM FRAM I INTERVJUERNA:

- Ingen ordentlig introduktion av nyanställda.
- De anställda och deras arbete får ingen uppskattning, man litat inte på de anställda.
- Den information som behövs för arbetet når inte fram till de anställda.
- Chefen uppfattar inte helheten och ingriper för sent.
- Det behövs mångprofessionell personal.
- Chefen känner inte till lagstiftningen inom området, hon borde också förstå sig på klientintervju och kunna dokumentera.

- Ansvarsområdena är oklara.
- En anställd som har kontaktat förtroendemannen har fått skäll från ledningen.
- De anställda som har fört saker vidare har tystats ner.
- Chefen skyller på de anställda för sina misstag.
- De anställda får inte delta i möten som är viktiga för deras arbete.
- Kallelserna till viktiga möten kan komma med alldeles för kort varsel.

Det råder en rädslans atmosfär där folk inte vågar prata om saker med sina egna namn. Det säger mycket om ledarskapet. Det har funnits flera anställda i Pargas stad med en gedigen arbetserfarenhet som nu har sagt upp sig. Kompetenta arbetstagare kommer och ser att saker och ting inte fungerar och slutar redan under prövotiden. Att hitta nya arbetstagare i stället för dem som sagt upp sig är i dagsläget en verkligt utmanande uppgift.

ÅU 23.3.2018: Familjeproffs har fått nog av att staden väjer för ansvaret. Till exempel har skolkuratorernas arbete försvårats på grund av att socialsidan inte fungerar och socialarbetarna byts ut hela tiden, familjerna får inte hjälp, duktiga anställda slutar, barnen lider, familjerna lider. Tystnadskulturen i staden har lett till att myndigheterna inte kan göra sitt arbete på det sätt som lagen kräver.

ÅU 24.3.2018: Patrik Nygrén drar sig undan ansvaret. Han svarar att han inte har insyn i arbetsmetoderna och kan inte påvisa vad som händer. Han ser inte att problemet skulle ligga hos ledningen eller chefskapet: "Jag måste ärligt talat säga att jag inte vet. Jag känner mig maktlös." Han säger att han har förtroende för Paula Sundqvist, vars namn har upprepade gånger lyfts fram i intervjuerna med de anställda med hänvisning till inkompetent ledarskap, och för Merja Fredriksson som också fått kritisk feedback för sina handlingssätt och som de anställda känner misstroende för. Stadsdirektören förklarar att han inte kan ingripa i problemet. Stadsdirektören begår ett stort moraliskt misstag då han lämnar den mycket betungande feedbacken från socialarbetarna helt obeaktad.

Här ligger en stor motstridighet. I artikeln från den 23 mars talar en kunnig skara proffs, och ändå väljer stadsdirektören att helt dementera den tunga kritiken.

Att beakta: Det har framförts två klagomål hos regionförvaltningsverket gällande två olika enheter och en tidsperiod på flera år. Flera anställda har blivit allvarligt sjuka eller sagt upp sig.

Fullmäktige kan inte avfärda feedbacken från de anställda med att stadens ledning kvitterar att problemet inte ligger hos ledningen.

År 2018 innebär ledarskapet inte att man drar åt svångremmen. Organisationsschemat måste ses så att ledningen står nederst som en stark stöttepelare som hela kommunen från anställda till invånare kan lita på. Samhällets strukturer finns till för kommuninvånarna och cheferna finns till för de anställda, inte tvärtom. I kommunalt arbete syns arbetets resultat i hur bra kommuninvånarna mår.

I dagsläget befinner sig socialarbetet i Pargas i en katastrofal situation. Under de senaste tre åren har flera anställda sagt upp sig och många planerar just nu att

säga upp sig. Socialarbetet är en av de viktigaste verksamheterna i en kommun och många familjer i svåra livssituationer befinner sig just nu i en mycket sårbar ställning. Situationen är ohållbar och samtidigt olaglig.

Vänsterpartiets fullmäktige-grupp efterlyser i sin motion en utvärdering av ledarskapet inom vuxensocialarbetet och barnskyddet enligt följande:

- Päivi Nordins rapport måste höras och resultaten från den uppföljande kartläggningen klarläggas.
- Antalet sjukskrivningar hos de anställda och orsakerna till sjukskrivningarna måste utredas och de anställdas skildringar måste tas på allvar.
- Orsakerna till uppsägningarna fr.o.m. 2015 måste utredas och samtliga f.d. anställda måste intervjuas angående orsakerna till uppsägningarna.
- En utomstående aktör måste göra en kartläggning av välbefinnandet i arbetet årligen.
- Stadsledningen, sektorsledningen, personalchefen och alla berörda parter måste förbinda sig till att följa utvecklingsplanen.
- En person utses som ska följa upp att utvecklingsplanen följs.
- Arbetssituationen är så pass svår att den är rent av olaglig. Man måste utreda om det är nödvändigt att säga upp en eller flera personer i ledningen för att situationen ska bli bättre.

Frågan måste behandlas i brådskande ordning."

Stadsstyrelsen 29.03.2021 § 88

Beredare
Föredragande

Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383
Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383
fornamn.efternamn@pargas.fi

Stadsstyrelsen avger till stadsfullmäktige följande svar på motionen: Enheten familjetjänster inom Pargas stad genomgick en kris under år 2015 till 2018. Tiden präglades av ett dåligt samarbetsklimat och ett ökat misstroende dels medarbetare emellan och dels mellan enhetens och avdelningens ledarskap och enskilda medarbetare. Under tidsperioden leddes familjetjänster av tre olika enhetschefer. Familjetjänster hade under hela tiden en bra personalresursering men i takt med att krisen eskalerade och man inte alltid lyckades rekrytera personal ökade sjukfrånvaron vilket inom barnskyddet ledde till en svår situation. Krisens mediala dimension försvårade det lösningsorienterade arbetet och bidrog starkt till att läget ytterligare eskalerade.

Stadsstyrelsen blev under ett antal tillfällen uppmärksammade och informerade om läget inom familjetjänster och förutsatte redan år 2016 genom beslut att ledningen inom social- och hälsovården och social- och hälsovårdsnämnden skrider tar till en rad olika åtgärder för att förbättra läget inom familjetjänster och social service. Åtgärderna var inriktade på förbättringar av spelregler, rutiner och processer, samt stöd för medarbetarskap och ledarskap. Stadsdirektören hade inför detta beslut i samråd med arbetarskyddet i staden uppgjort en

personalenkät för familjetjänster och social service för att belysa situationen och kunna se vad man behöver förändra och utveckla.

Stadsstyrelsen tog slutligen år 2018 ställning till den fortgående krisen genom ytterligare beslut om ett antal åtgärder för enheten familjetjänster, för social- och hälsovården och för hela staden som skulle förbättra situationen. Social- och hälsovårdsdirektören flyttades tillfälligt genom beslut av stadsdirektören till annan tjänst och fungerar nu sedan 2020 permanent som välfärdskoordinator i staden.

Läget har successivt och med hjälp av många olika åtgärder normaliserats och både personal och ledning inom familjetjänster och social- och hälsovården är idag en annan. Arbetet inom familjeenheten leds av Sami Salmivirta sedan 9 april 2018. Personalresurserna på enheten har ökat och årsverkena är nu 22 i jämförelse med 17,1 under år 2018. Tack vare de ökade personalresurserna har man möjlighet att göra mera förebyggande arbete än tidigare.

Den positiva utvecklingen återspeglas också i den årliga undersökningen av arbetsvälbefinnande. Det s.k. KivaQ-indexet som beskriver välmående och trivseln på arbetet har stigit dramatiskt under åren 2016-2020. År 2016 var KivaQ-indexet inom social service (som innefattade både social service och familjetjänster) så lågt som 6,2. År 2018 steg sedan indexet till 8,2 för att år 2019 vara 7,87 och för år 2020 vara 8,15. Hela stadens KivaQ-index är år 2020 7,88. Arbetsvälbefinnande är nu enligt KivaQ-indexet inom familjetjänster överlag på en mycket bra nivå.

De åtgärder som medverkat till förändringen inom familjetjänster men även inom övriga enheter inom social- och hälsovård är åtminstone:

- Staden har erbjudit socialarbetare inom familjetjänster avlönade utbildnings-, fortbildnings- och bildningsdagar, distansarbetsmöjligheter, stöd för studier i svenska eller finska samt andra förmåner och en lön som sammantaget bidrar till att göra familjetjänster intressant som arbetsplats. De förmåner som erbjudits i samband med nyrekrytering har mottagits väl. Speciellt nöjda har man varit med möjligheten till distansarbete som upplevs vara ett bra sätt att minska på den psykosociala belastningen genom att man kan koncentrera sig på dokumentation av kundberättelser och få ett avbrott i arbetsrutinerna. Möjligheterna att delta i fortbildning för att upprätthålla yrkeskunskundandet har tagits väl emot. (Efter stadsstyrelsens beslut 7.9.2020 har möjligheten till avlönad fortbildning tillfälligt begränsats pga. det ekonomiska anpassningsprogrammet).
- Verksamheten har fortgående utvecklats mot ett mer mångprofessionellt håll bl.a. genom Lape-projektet.
- Det juridiska stödet har utvidgats till en tillräcklig nivå.
- Utvecklingsdagar har hållits utgående från stadens handlingsmodeller i svåra situationer: t.ex. Ta till tals, hantering av psykosocial belastning, trakasserier eller osakligt bemötande.
- Merparten av deltagarna i Rastors teamledarutbildning har kommit från social- och hälsovårdsavdelningen.
- Implementeringen av den nya personalstrategin inom social- och

hälsovården: Bl.a. har drygt 150 anställda deltagit i "Må bra" dagarna för personal där personalchef, arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktige har presenterat personalstrategin och hanteringsmodeller för psykosocial belastning i samband med samarbetsövningar och gruppdiskussioner. Personalstrategin har också presenterats på arbetsplatsmöten.

- Enhetscheferna utför en s.k. avskedsintervju för ordinarie anställda som sagt upp sig på egen begäran.
- Staden har erbjudit chefer möjlighet att delta i Arbetshälsokortet (Arbetshälsoinstitutets utbildning) - Att leda arbetshälsa.
- Rastor ordnade en dag för stadens förmän 3.10.2018.
- KivaQ har årligen genomförts och utgjort grund för uppföljning och utveckling inom stadens enheter.
- "Investors in people" rapporten behandlades i arbetsgrupperna som behandlade förslaget till personalstrategi. Många av tyngdpunkterna i personalstrategin baserar sig uttryckligen på rapportens rekommendationer (bl.a. behovet av att utveckla former av delaktighet i strategisk utveckling).
- Personalchefen rapporterar sjukfrånvaron som helhet i personalrapporten, i enskilda rehabiliteringsprocesser utreds alltid orsaken till sjukfrånvaro. En hanteringsmodell för psykosocial belastning har tagits i bruk i förebyggande syfte för att identifiera risker för sjukfrånvaro innan de förverkligas. Syftet med denna modell är att ge anställda ett forum för att med egna ord beskriva upplevelser av belastning så att förmännen kan åtgärda dem i ett tidigt skede.

Förslag

Stadsfullmäktige tar del av ovanstående och förklarar motionen slutbehandlat.

Beslut

Förslaget godkändes.
