



Verksamhetsuppföljning, Olivlunden Bjärka Säby

Faktauppgifter om verksamheten

Utförare	Olivia Omsorg AB
Avtalstid	Avtalet är uppsagt med upphörande 2017-06-30
Avtalets diarienummer	ON 2010-83
Arbetsledning	Föreståndare Ellen Lürén
E-post	ellen.luren@olivia.se
Postadress	Olivlunden Linköpingskontoret, Platensgatan 1A, 582 32 Linköping
Besöksadress	Olivlunden Bjärka-Säby, 589 64 Sturefors

Typ av verksamhet

Verksamhetsområde	<input checked="" type="checkbox"/> IFO <input type="checkbox"/> ÄO <input type="checkbox"/> LSS <input type="checkbox"/> Socialpsykiatri
Inriktning	<input type="checkbox"/> Öppenvård <input checked="" type="checkbox"/> Boende <input type="checkbox"/> Dagverksamhet <input type="checkbox"/> Hemtjänst <input type="checkbox"/> Annat
Antal platser/volym	26 boendeplatser
Målgrupp	Ensamkommande barn och ungdomar

Verksamhetsuppföljning

Bakgrund

Vilka avtal som ska följas upp av kvalitets- och utvärderingskontoret väljs ut enligt kommunens riktlinjer för uppföljning. I riktlinjerna anges att avtalen kan väljas ut på tre sätt. En tredjedel av avtalen väljs ut på förekommen anledning, det vill säga utifrån inkomna synpunkter och klagomål till socialförvaltningen och/eller kvalitets- och utvärderingskontoret. En tredjedel av avtalen väljs ut tillsammans med beställarfunktionen på omsorgs- och äldreförvaltningen. Slutligen väljs en tredjedel av avtalen ut genom slumpmässigt urval.

Uppföljning av avtalet med Olivia Omsorg AB avseende Olivlunden Bjärka Säby har valts ut på förekommen anledning. I samband med förberedelser inför verksamhetsövergång 2017-07-01 har övertagande utförare, Leanlink, inkommit med synpunkter på aktuell utförare. Bland annat gäller synpunkterna kompetensnivån i personalgruppen samt efterlevnad av kravet på utdrag ur Rikspolisstyrelsens misstanke- och belastningsregister.

Metod

Datum för besök	2017-06-20
Deltagare	För Olivia Omsorg AB: Erika Björholm (VD), Ellen Lürén (föreståndare) och en samordnare. För kvalitets- och utvärderingskontoret: Jonas Arnoldsson (planeringsledare) och Ulla Lindberg (planeringsledare).
Metod	Ett besök i verksamheten där VD Erika Björholm, föreståndare Ellen Lürén och en samordnare intervjuades. Efter besöket begärdes en skriftlig

	redogörelse in gällande personalens utbildning. Kompletterande telefonsamtal med Erika Björkholm har också gjorts.
--	--

Resultat

Utbildning, kompetens och bemanning	
Avtal	<p>Utbildning och kompetens</p> <p>Utförarens personal skall ha god kunskap om barn och ungdomars utveckling och behov. Inom personalgruppen skall det finnas flera personal med flerårig erfarenhet av arbete med ungdomar. Hos utföraren skall även finnas personal med kompetens om asylprocessen. Personalen skall hålla sig uppdaterad och skaffa sig god kunskap om kultur och levnadsvillkor i barnens hemländer.</p> <p>I verksamheten skall det finnas personal med sådan kompetens och erfarenhet att den kan tillgodose den enskildes behov av stöd, stimulans, omvårdnad.</p> <p>Lämpliga högskoleutbildningar kan vara socionom, socialpedagog, pedagog, arbetsterapeut eller annan beteendevetenskaplig utbildning. Andra lämpliga utbildningar är t.ex. behandlingsassistentutbildning, fritidsledarutbildning och undersköterskeutbildning.</p> <p>Minst 40 % av personalen skall ha adekvat högskoleutbildning.</p> <p>Personalen ska i tal och skrift behärska svenska språket samt engelska. Önskvärt är även att det inom personalgruppen finns kultur och språkkompetens från flera länder.</p> <p>Särskilt efterfrågas: dari/persiska samt somaliska. Dessa språk utgör grund för viktning.</p> <p>Personalen skall ha grundläggande kompetens inom BBiC, motsvarande minst en dags utbildningsinsats. Inom verksamheten skall även finnas personal med kunskap om PTSD (Post Traumatic Stress Disorder) samt kompetens att arbeta med ART (Aggression Replacement Training) och MI (Motiverande Intervju).</p> <p>Personalbemanning</p> <p>Personalbemanningen skall utgå från ungdomarnas behov. Utföraren skall kunna öka bemanningen vid behov i akuta situationer samt för kortare perioder inom ramen för gällande avtal.</p> <p>Tillgång till personal skall finnas dygnet runt årets alla dagar i verksamhetens lokaler. Utföraren ansvarar för att personal i erforderlig omfattning, med lämplig utbildning och personlig lämplighet anställs.</p> <p>Utföraren ansvarar för att ingen av de anställda eller ledning har dömts för brott mot barn, våldsbrott, brott i yrkesutövning eller narkotikabrott under de senaste tre åren.</p> <p>Utdrag skall göras årligen ur Rikspolisstyrelsens misstanke- och belastningsregister och vid nyanställning av all personal.</p> <p>Föreståndare</p> <p>Verksamheten skall ha en föreståndare med adekvat högskoleutbildning och erfarenhet av liknande verksamhet, dvs. uppfylla kraven för föreståndare som gäller vid HVB-hem.</p> <p>Föreståndaren skall vara fysiskt placerad på boendet.</p> <p>Föreståndaren skall ha befogenhet att svara för och lösa de frågeställningar och problem som uppstår i den dagliga driften samt vara utförarens kontaktperson gentemot kommun.</p> <p>Tolk</p>

	<p>Entreprenören bekostar och ombesörjer att tolk vid behov anlitas via tolkförmedling, om det finns auktoriserad tolk så skall det i förstahand anlitas.</p> <p>4.1: B Uppfyllande av utvärderingskriterier</p> <p>Utföraren skall uppfylla utlovade krav under hela avtalsperioden.</p> <p>Utföraren har i sitt anbud åtagit sig att utöver grundkraven uppfylla utvärderingskriteriet som handlar om språkkompetens, se nedan.</p> <p>Utöver grundkravet: Utföraren kommer bemanna verksamheten med personal, motsvarande minst en heltid, som behärskar: Dari/Persiska och/eller Somaliska.</p> <p>4.5 Ledning, bemanning och kompetens</p> <p>Utföraren skall säkerställa att verksamheten är bemannad efter de krav som ställs på verksamheten samt att personalen har erforderlig utbildning och lämplighet utifrån målgruppens behov.</p> <p>Utföraren har arbetsgivaransvar inklusive ansvar för arbetsledning.</p> <p>Utföraren skall säkerställa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -att arbetsledare har lämplig utbildning och erfarenhet av liknande arbetsuppgifter beträffande den aktuella målgruppen -att nyanställd personal ges erforderlig introduktion -att det inom verksamheten finns tillräckligt med personal -att personalen har adekvat utbildning och personlig lämplighet för arbetsuppgifterna och de metoder som anges -att personalen kontinuerligt ges handledning av extern handledare, minst 10 ggr/år [...] -att personalen fortlöpande ges kompetensutveckling med beaktande av kraven på verksamheten [...] -att flerspråkighet och kulturkompetens finns vid behov -att tolk tillhandahålls vid behov.
Uppföljning	<p>Av utförarens skriftliga redogörelse gällande personalens utbildning framgår att av de 13 personer som för närvarande är tillsvidareanställda (varav 11 arbetar som ungdomspedagoger och 2 som samordnare) så är det en (1) som saknar gymnasieutbildning. Övriga har minst gymnasieexamen eller motsvarande. Ungefär hälften av dem har också relevant eftergymnasial utbildning. T ex har en socionomexamen, en fil. Kand. i samhälls- och kulturanalys och tre är yrkeshögskoleutbildade behandlingspedagoger. Av de 14 personer som för närvarande arbetar som vikarier (varav 13 arbetar som ungdomspedagoger och 1 som samordnare) har samtliga gymnasieexamen eller motsvarande. Några har därutöver relevant eftergymnasial examen och flera håller på att utbilda sig.</p> <p>Vid intervjun beskrev VD att det i samband med att avtalet utökades med 13 boendeplatser för cirka 18 månader sedan var svårt att rekrytera personal i enlighet med kompetenskraven i avtalet. Detta var också i samband med den generella ökningen av behov av boendeplatser för den aktuella målgruppen, varför många verksamheter behövde rekrytera mycket och skyndsamt. VD uppgav också att en del personal valt att söka andra jobb efter beskedet om utförarbyte.</p> <p>För att säkra kompetensen i personalgruppen har utbildning ordnats i bland annat hot och våld, MI (Motiverande Intervju), PTSD (Post Traumatic Stress Disorder) och dokumentation. Vidare får personalen handledning en gång per månad av en extern konsult som är psykolog, uppgav föreståndaren.</p> <p>Vad gäller språkkompetens uppges minst fyra i personalgruppen kunna persiska. Verksamheten har också haft avtal med ett tolkföretag, uppgav föreståndaren.</p>

	<p>Den tidigare föreståndaren hade psykologutbildning och vid IVO:s tillsyn 2016 gjordes inga anmärkningar vad gäller dennes utbildning och erfarenhet. När föreståndaren slutade i oktober 2016 ersattes han av Ellen Lürén som tidigare varit såväl behandlingspersonal som samordnare i verksamheten och har en fil. Kand. i statsvetenskap med inriktning integration. Det är oklart om föreståndaren uppfyller de formella krav som ställs på föreståndare men omsorgskontoret godkände denna lösning under utförarens återstående avtalsperiod.</p> <p>När kvalitets- och utvärderingskontoret frågade om utdrag ur belastningsregistret berättade VD att de vid genomgång nyligen uppmärksammat att en personal ("P1") förekommer i belastningsregistret för ett brott som VD anser gör hen olämplig att arbeta i verksamheten. Denna information finns i berörd personals personalakt. Däremot finns ingen dokumentation om vilka eventuella överväganden/bedömningar som gjordes i samband med anställningen av den dåvarande föreståndaren (den aktuella anställningen gjordes i augusti 2015). Eftersom föreståndaren inte arbetar kvar i företaget har VD inte heller haft möjlighet att fråga denne. VD berättar också att i samband med att den aktuella föreståndaren slutade gjordes en bedömning av den nya föreståndaren tillsammans med VD att en annan person i personalgruppen ("P2") visat sig olämplig för att arbeta i verksamheten. Då detta personalärende skulle hanteras visade det sig dock att dokumentation som borde funnits även kring denna personal saknades, vilket försvårade ärendet. Aktuell personal fick behålla sin anställning och i samband med att Leanlink tog över uppger VD att hon upplyste den nya utföraren om situationen.</p> <p>VD uppger också att verksamheten vid nyanställning alltid inhämtar utdrag ur belastningsregistret innan introduktion i verksamheten påbörjas.</p>
Bedömning	<p>Lagen säger att HVB-verksamhet inte får anställa någon om inte utdrag ur belastningsregistret har inhämtats först. Däremot finns det inget förbud i lag mot att anställa någon som förekommer i registret. I propositionen (prop. 2006/07:37) säger regeringen att den förutsätter att arbetsgivare kommer att vara mycket försiktiga när det gäller att anställa personer som har någon registeranteckning. I det aktuella avtalet med utföraren anges att utdrag ur registret ska göras vid nyanställning och sedan årligen. Vidare anges att "utföraren ansvarar för att ingen av de anställda eller ledning har dömts för brott mot barn, våldsbrott, brott i yrkesutövning eller narkotikabrott under de senaste tre åren."</p> <p>En personal (P1) i verksamheten förekommer i belastningsregistret på grund av en dom från 2007. Vid tiden för anställningen hade alltså åtta år förflutit och således bryter anställningen inte mot avtalskravet som ju anger "de senaste tre åren". Registerutdrag ska ha inhämtats avseende P1, varför inte heller detta avtalskrav respektive lagkrav har överträtts. Kvar står frågan om anställningen uppfyller avtalskravet som säger att de som anställs ska ha "personlig lämplighet". Det kan inte uteslutas att föreståndaren som gjorde anställningen grundade sitt beslut på ett gediget underlag som visade att personen var lämplig för anställningen trots det brott hen dömts för åtta år tidigare. Problemet är att de eventuella överväganden som gjordes inte finns dokumenterade och tillgängliga idag. Det senare vittnar om bristande kvalitetsledningssystem/rutiner. Nuvarande VD hade inte samma roll när anställningen gjordes, men uppger att om hon tillfrågats vid tillfället hade hon inte ansett att det var okej att anställa någon med denna typ av dom.</p> <p>I uppföljningen framkommer vidare att ledningen identifierat en annan personal (P2) som olämplig. Delvis på grund av samma bristande dokumentation som beskrivits ovan så blev P2 trots allt kvar i verksamheten.</p> <p>Utifrån de två ärenden som beskrivits ovan görs bedömningen att utföraren inte levt upp till kravet på att all personal ska ha personlig lämplighet. I övrigt bedöms utföraren uppfylla avtalskraven gällande utbildning, kompetens och bemanning.</p>

Bedömning

Bedömningen är att utföraren inte levt upp till avtalskravet att all personal ska ha personlig lämplighet. I övrigt bedöms utföraren uppfylla avtalskraven gällande utbildning, kompetens och bemanning.

Åtgärder

Eftersom avtalet är uppsagt och har löpt ut är det inte aktuellt med någon åtgärd.

Jonas Arnoldsson
Planeringsledare

Ulla Lindberg
Planeringsledare