



Inspektionen för vård och omsorg
Box 2163
550 02 Jönköping

Yttrande över verksamhetstillsyn inom socialtjänstens myndighetsutövning avseende missbruksvård, (Ert Dnr 8.5-22114/2018-4)

Linköpings kommun redogör härmed för förhållanden inom socialtjänstens myndighetsutövning avseende missbruksvård per den 1 september 2019 i enlighet med er begäran.

Finns det ärenden som inte är fördelade till handläggare, om ja hur många

Det finns inga ofördelade ärenden.

Vad innebär den nya metoden för fördelning av ärenden?

Metoden innebär en struktur där överföring av ärenden mellan mottagningen (Vuxengrupp 1) och vuxengrupp 2 är tydliggjord. Konkret innebär metoden att nya ärenden som inkommit till mottagningen och där bedömning är att gjord att utredning enligt 11 kap 1 § socialtjänstlagen ska genomföras lämnas på beslutad veckodag (fredag) gruppchef, vuxengrupp 2. Gruppchef fördelar sedan ärendet kommande måndag till utsedd handläggare. Handläggarna är indelade i team, så fördelningen sker i något av de tre teamen. Detta innebär att en handläggare kan tilldelas nya ärenden var tredje vecka. Om det nya ärendet har varit aktuellt i vuxengrupp 2 inom tre månader, fördelas ärendet till senast ansvarig handläggare.

Akuta ärenden fördelas omgående, vilket innebär samma dag. När ett ärende är fördelat ska den enskilde omgående få en kontakt genom brev alternativt ett telefonsamtal samt att tid för besök ska erbjudas inom 14 dagar.

Vad har nämnden vidtagit för åtgärder för att säkerställa kvaliteten på utredningarna?

Social- och omsorgsförvaltningen, Individ- och familjeomsorgen har tillsatt en ny roll vilken benämns, verksamhetsstödare. Verksamhetsstödjaren har i uppdrag att vara ett nära stöd för handläggarna i handlägningsprocessen när det gäller dokumentation, analys, bedömningar och följsamhet av gällande lagstiftning och föreskrifter. Målsättningen med den nya rollen är bland annat

att säkerställa rättssäkerheten i utredningsprocessen, uppföljning av insatser inkluderat kvalitén utredningar.

Under hösten 2018 genomfördes ärendegenomgångar i samtliga ärenden inom vuxengrupp 2. Syftet var att granska kvalitén i handläggningsarbetet, journalföringen och kvalitén i utredningarna.

Förutom inrättandet av den nya rollen, genomgång av samtliga ärenden så har det gjorts ett utvecklings- och förbättringsarbete gällande rutiner SoL- och LVM-utredningarna. Implementering av de reviderade rutinerna pågår.

Ytterligare åtgärd som vidtagits är kompetenshöjande insatser. Samtliga handläggare har genomgått webbutbildning gällande handläggning och dokumentation. Därutöver har delar av gruppens handläggare erhållit kompletterande utbildning i handläggning och dokumentation av inköpt utbildare. Planering finns för att ge denna utbildning till samtliga handläggare under 2019 och 2020.

Utbildning i forskningskunskap gällande ASI och utbildning i ASI har givits till handläggare som saknat den utbildningen.

Alla handläggare har deltagit vid genomgång av SOSFS 2014:5.

Vad har nämnden vidtagit för att korta tiderna för förhandsbedömningar?

Den påtalade bristen avsåg verksamheten/gruppen, Vräkningsförebyggandegruppen vilken består av tre handläggare.

Verksamhetsstödjare har sedan hösten 2018 återkommande jobbat för att implementera gällande riktlinjer kring förhandsbedömningar, för att säkerställa rättssäkerheten inom hela IFO vuxen, inkluderat vräkningsförebyggandegruppen-. Hela vuxenverksamheten (vuxengrupp 1 och vuxengrupp 2) har vid varje arbetsplatsträff (APT) följt upp statistik gällande förhandsbedömningar som ett led i utvecklingsarbetet.

Vilken bemanning har vuxengruppen i förhållande till bemanningen vid tidpunkten för IVO:s inspektion den 8 maj 2018?

Bemanningslistor bifogas, enligt begäran, för 2018 och 2019. En organisationsförändring genomfördes den 1 september 2018, vilken innebar att personal motsvarande 2.85 årsarbetare, från vuxengrupp 1 överfördes till annan enhet inom social- och omsorgsförvaltningen. De roller som överfördes till ny organisation var administrativ assistent, bovärd och boendekonsulent. Personallistor bifogas yttrandet.

På vilket sätt har introduktionen av personal förbättrats?

På kommunövergripande nivå finns en webbaserad introduktion för nyanställda. Introduktionen ger kunskap om kommunens uppbyggnad och styrning, arbetsvillkor och förmåner mm. Det finns en e-learningssdel som heter ”Så funkar det” som alla nyanställda ska genomföra.

På gruppnivå får den nyanställde en mentor. Mentorn har ansvar för vissa delar av introduktionen enligt en rutin. Den nyanställde har sin mentor i cirka ett år. Därutöver har verksamhetsstödarna gemensamma informationstillfällen varje vecka för nya medarbetare. Utöver detta har gruppchef ansvar för bland annat att introducera den nya medarbetaren i introduktionsplanen, informera om kammungemensamma och förvaltningsgemensamma styrdokument, löneprocessen och säkerhetsfrågor.

För Linköpings kommun

Annika Krutzén
Social- och omsorgsnämndens ordförande