

Handläggare
Christian Ringsten
Telefon: 08-50803383**Till**
Järva stadsdelsnämnd

Skrivelse om socialtjänsten i Järvas arbete mot bakgrund av JO-anmälan gällande omhändertagna och placerade barn

Förvaltningens förslag till beslut

Järva stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

I en skrivelse till nämnden, daterad den 24 april 2025, har Ghazal Saberian och Robert Westerlund (SD) ställt frågor med anledning av JO-anmälan gällande omhändertagna och placerade barn. Frågorna rör förutsättningar i verksamheten kopplat till arbetsmiljö, ledarskap och möjligheter till erfarenhetsutbyte inom socialtjänsten.

Förvaltningen arbetar aktivt för att säkerställa en jämnare arbetsbelastning för socialsekreterare och en hållbar arbetsmiljö. Detta sker genom kontinuerliga ärendegenomgångar, strukturerad ärendefördelning samt återkommande uppföljningar på flera nivåer i organisationen. Nya medarbetare får stöd genom introduktion, mentorskap och handledning. Arbetsmiljön diskuteras regelbundet vid APT och följs upp med temperaturmätningar enligt en fastställd modell.

Verksamhetsnära chefer och andra i ledningsfunktion får stöd genom stadsgemensamma insatser och en lokal ledarskapsstrategi som omfattar bland annat chefsforum, handledning och individuella samtal.

Vad gäller möjligheten att rapportera missförhållanden finns en visselblåsarfunktion i Stockholms stad, vilken medarbetarna informeras om. Därtill finns interna rutiner för att hantera kränkande särbehandling och trakasserier. Förvaltningen bedömer att befintliga rutiner är tillräckliga och fokuserar på att stärka den psykologiska tryggheten för att skapa förutsättningar att lyfta problem i närmiljön.

Det finns i dagsläget inga strukturerade utbyten mellan medarbetare i olika stadsdelar, men arbetet med att främja öppenhet och dialog i

den egna organisationen fortgår och utgör en del av förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner förvaltningens svar på skrivelsen.

Ärendet

Ghazal Saberian och Robert Westerlund (SD) har lämnat in en skrivelse till stadsdelsnämnden den 25 april 2025. Nämnden uppdrog åt förvaltningen att utreda ärendet (Järva SDN den 22 maj 2025, § 25 *Inkomna skrivelser från nämndens ledamöter*). Skrivelsen bifogas, se bilaga 1.

I skrivelsen framgår att flera sakområden har uppmärksamats till följd av en anmälan som en enskild lämnat till Justitieombudsmannen (JO) rörande omhändertagna och placerade barn. Utifrån detta önskar skribenterna tydlighet kring hur förvaltningen avser att hantera uppgifter om tystnadskultur och brister i arbetsledning.

Skrivelsen önskar svar på följande frågor;

1. Hur avser förvaltningen att gå vidare med att säkerställa en jämnare arbetsbelastning för dess socialsekreterare?
2. Vilka former av mentorskap eller liknande program avseende kunskap- och erfarenhetsöverföring finns tillgängliga för verksamhetsnära chefer och eventuellt andra med arbetsledande befattningar inom socialtjänsten?
3. Har förvaltningen någon plan på att förtydliga hur, eller förbättra förutsättningar för, personalens möjlighet att förmedla identifierade oegentligheter så dessa når nämnden?
4. Finns det upprättade mentorskap eller andra utbyten för personal som inte har arbetsledande befattning mellan olika stadsdelar så möjlighet finns att resonera och utbyta erfarenheter om sådant som upplevs svårt att lyfta inom sin stadsdel eller arbetsgrupp med någon utanför?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen individ och familj i samverkan med HR-avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen svarar skribenten på de fyra frågorna om förutsättningar i verksamheterna kopplat till arbetsmiljö, ledarskap och möjligheter till erfarenhetsutbyte inom socialtjänsten.

Hur avser förvaltningen att gå vidare med att säkerställa en jämnare arbetsbelastning för dess socialsekreterare?

För att säkerställa en hållbar arbetssituation för socialsekreterare genomförs kontinuerliga ärendegenomgångar och ärendeavstämningar med gruppledare. Enhetschefer har regelbundna uppföljningar med sina medarbetare där arbetsbelastningen är en stående punkt. Dessutom har områdeschefer avstämningar med enhetschefer där personalsituation och arbetsmiljö är centrala punkter. För nya socialsekreterare erbjuds mentorskap, introduktion inom arbetsgruppen samt handledning i grupp.

Arbetet utgår från Stockholms stads handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten, där fokus bland annat ligger på att skapa trygghet, delaktighet och inflytande i arbetsmiljön. Handlingsplanen utgör en gemensam grund för stadens utvecklingsarbete och är integrerad i förvaltningens lokala arbetsmiljö- och kvalitetsarbete. Målet är att medarbetare inom socialtjänsten ska ha goda organisatoriska förutsättningar och en arbetsmiljö som möjliggör balans, engagemang och långsiktig hållbarhet i yrkesutövningen.

Inom förvaltningens barn- och ungdomsenheter fördelas nya ärenden strukturerat i särskilda ärendeutdelningsveckor. Vidare så organiseras arbetet så att socialsekreterare i regel arbetar två och två i ärenden för att möjliggöra kollegialt stöd och avlastning.

Utöver detta följs arbetssituationen upp årligen inom ramen för medarbetarsamtalen enligt förvaltningens medarbetarårshjul. Även arbetsmiljön diskuteras på APT utifrån en fastställd dagordning med återkommande temperaturmätningar där grönt, gult och rött används för att indikera hur väl arbetsmiljön fungerar utifrån exempelvis trivsel och belastning.

Vilka former av mentorskap eller liknande program avseende kunskaps- och erfarenhetsöverföring finns tillgängliga för verksamhetsnära chefer och eventuellt andra med arbetsledande befattningar inom socialtjänsten?

Förvaltningens arbete med chefs- och ledarskapsutveckling utgår från Stockholms stads chefsprofil och den gemensamma ledarskapsmodellen Full Range Leadership Model (FRLM). Modellen bygger på forskning och betonar vikten av motivationsskapande ledarskap och tydlighet i uppdrag, mål och återkoppling. Chefsprofilen konkretiserar detta i fem kompetensområden som ska genomsyra chefsrollen i staden: helhetssyn, utvecklingsinriktning, mål- och resultatorientering, tydlighet och samarbetsförmåga.

Stadens centrala utvecklingsinsatser omfattar bland annat introduktionsprogrammet Chef i staden för nya chefer, ledarutvecklingsprogram riktade till både enhets- och avdelningschefer, samt chefsseminarier och utvecklingsgrupper där chefer från olika verksamheter ges möjlighet till erfarenhetsutbyte och kollegial reflektion.

Lokalt utgår förvaltningen från en ledarskapsstrategi i tre nivåer: en övergripande nivå med chefsforum varje månad för erfarenhetsutbyte och tematiska samtal, en mellannivå med fokus på avdelnings- och områdesledningsgrupper, samt en individuell nivå med chefsstödjande samtal. Verksamhetsnära chefer erbjuder handledning cirka en gång per månad. Inom avdelningen Individ och familj erbjuds nya chefer stöd i form av ett mentorskap. En chef med längre erfarenhet inom avdelningen utses att fungera som mentor med uppdrag att bidra till en god introduktion och kontinuerligt stödja den nya chefens utveckling.

Workshop har under våren genomförts för enhetschefer och gruppleddare inom avdelningen Individ- och familj med fokus på ansvar och uppdragsfördelning, och ytterligare kompetensutvecklingsinsatser för gruppleddare planeras under hösten. Förvaltningen deltar även i Starck & Partners arbetsgivarvård, där kortare föreläsningar ges regelbundet.

Förvaltningen har avropat utbildningen *Leda utan att vara chef*, som riktar sig till ledningsfunktioner utan fullt chefsmandat, exempelvis gruppleddare. Utbildningen påbörjas under hösten 2025.

Har förvaltningen någon plan på att förtydliga hur, eller förbättra förutsättningar för, personalens möjlighet att förmedla identifierade oegentligheter så dessa når nämnden?

Det finns en etablerad visselblåsarfunktion i Stockholms stad, vilken möjliggör rapportering av allvarliga missförhållanden. Medarbetarna informeras om denna inom ramen för verksamheten och informationen sprids kontinuerligt på APT. Utöver detta är medarbetare enligt gällande lagstiftning skyldiga att rapportera missförhållanden eller påtagliga risker för missförhållanden i verksamheten i enlighet med Lex Sarah. Samtliga medarbetare får återkommande information om rapporteringsskyldigheten, och nyanställda informeras om rutinerna i samband med sin introduktion.

Förvaltningen har även en rutin för hantering av kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier, där anmälan kan göras till närmaste chef, chefens chef eller HR-avdelningen.

Förvaltningen bedömer att befintliga arbetssätt samt rutiner är tillräckliga och att fokus fortsatt ligger på att stärka den psykologiska tryggheten i verksamheten för att medarbetare ska känna sig trygga med att lyfta problem och missförhållanden i sin närmiljö. Det är centralt att närmaste chef får kännedom om sådana frågor för att kunna vidta förbättringsåtgärder. Detta görs genom att arbetet med att skapa en god arbetsmiljö och psykologisk trygghet är en integrerad del av det systematiska kvalitetsarbetet, som bedrivs i enlighet med nämndens ledningssystem.

Den bild som förmedlats om att det skulle råda en tystnadskultur i förvaltningen, där medarbetare uppmanas att inte anmäla missförhållanden, delas inte av förvaltningen. Öppenhet, dialog och lärande är tvärtom grundläggande utgångspunkter i det dagliga arbetet.

Finns det upprättade mentorskap eller andra utbyten för personal som inte har arbetsledande befattning mellan olika stadsdelar så möjlighet finns att resonera och utbyta erfarenheter om sådant som upplevs svårt att lyfta inom sin stadsdel eller arbetsgrupp med någon utanför?

Det finns i nuläget inga strukturerade forum för erfarenhetsutbyte mellan medarbetare i olika stadsdelsförvaltningar, i den form som frågan avser. Däremot sker regelbundna kontakter i vardagen genom bland annat gemensamma utbildningar, socialtjänstinspektörernas granskningar samt genom att vissa verksamheter delas mellan flera förvaltningar. Socialsekreterare möts i dessa sammanhang, och erfarenheter och nyheter sprids snabbt inom professionen.

Förvaltningen fokuserar på att skapa en öppen och trygg arbetsmiljö inom den egna organisationen, där problem tas om hand där rådighet finns. Arbetet med psykologisk trygghet är en integrerad del i förvaltningens arbetsmiljöarbete och utgör en prioriterad del av det årliga arbetsmiljöårshjulet.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner förvaltningens svar på skrivelsen.

Toni Mellblom
Stadsdelsdirektör
Järva stadsdelsförvaltning

Susanna Juvas Hagbjörk
Avdelningschef
Järva stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Skrivelse om socialtjänsten i Järvas arbete mot bakgrund av JO-anmälan gällande omhändertagna och placerade barn

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Toni Mellblom, Stadsdelsdirektör	2025-08-14
Susanna Juvas Hagbjörk, Avdelningschef	2025-08-14