



Kvalitets- och utredningsavdelningen  
Socialförvaltningen  
Kristina Privér  
Kvalitetsstrateg

## **Resultat från uppföljningsbesök på Ciceronen, Kullen och Vinby 1 och 2**

Oktober 2016



## **Innehåll**

<b>INLEDNING OCH METOD .....</b>	<b>3</b>
<b>RESULTAT .....</b>	<b>3</b>
<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>4</b>



## Inledning och metod

Ett uppföljningsbesök är genomfört på Ciceronen, Kullen och Vinby avdelning 1 och 2 som drivs som HVB hem för ensamkommande i egen regi. Syftet med uppföljningsbesöket är att följa upp hur verksamheterna har arbetat med de förbättringsområden som framkom i samband med verksamhetsbesöket i april 2016.

Uppföljningsbesöket genomfördes av kvalitetsstrateg från socialförvaltningen och hade vid besöken dialog med enhetschef, verksamhetsledare och medarbetare.

Dialogerna handlade om följande förbättringsområden;

- Bland medarbetarna är utbildnings nivån hög. Det är endast fem av tjugonio som saknar en adekvat utbildning.
- De förbättringsområden som har identifierats i samband med besöken samt granskning av dokumentation är att samtliga ungdomar ännu inte har en genomförandeplan. För den löpande dokumentationen har vikarier inte behörighet till verksamhetssystemet. Detta medför att de får använda sig av tillsvidareanställdas inloggningsuppgifter.
- Rutiner för avvikelshantering, av lex Sarah och synpunkter behöver kompletteras i HVB hemmens rutinpärmar. Även kunskapen bland medarbetarna kring avvikelshantering och lex Sarah behöver kontinuerligt uppdateras.
- En checklista som beskriver vilken information som nyanställda ska ha vid introduktion behöver tas fram. De nyanställda ska även bekräfta att de har tagit del av informationen.
- Med tanke på att verksamheten för flykting och integration är relativ nystartad har man ännu inte landat i vilket uppdrag verksamhetsledare respektive enhetschef har fullt. Detta bör tydliggöras framledes.
- Blanketter för riskbedömning av verksamheten och egenkontroll ska finnas på respektive arbetsplats.
- Det ska finnas en dokumenterad kompetensutvecklingsplan för samtliga medarbetare

## Resultat

### Dokumentation

Socialsekreterarna har en utredningstid om fyra månader från det att ungdomen anländer till Falkenberg, intill dess att ungdomen har en vårdplan. Det innebär för ungdomar som bor på HVB hemmen, att en del ännu inte fått en genomförandeplan. Ca 50 % av ungdomarna saknar en genomförandeplan.

För att kunna dokumentera och ta del av viktig information är det av största vikt att vikarier får behörighet till verksamhetssystemet. Detta har man ännu inte lyckats lösa. Medarbetare uppger att en gode man har reagerat på att vikarier inte har tillräcklig med kunskap och information om ungdomen.

### Avvikelsehantering, lex Sarah

Det systematiska arbetet med avvikelshantering har inte påbörjats ännu. Medarbetarna känner till att det finns en riktlinje och inväntar vidare information kring hur det praktiska arbetet ska fungera. Kunskapen om vad en avvikelse är och hur man ska arbeta med den behöver samtliga medarbetare ha mera kunskap om.

Enhetschefen uppger att detta arbete kommer att påbörjas.

Kunskapen kring lex Sarah bland medarbetare följer verksamhetsledaren regelbundet upp på APT.



### **Introduktion vid nyanställning**

Det finns en lista över information som den nyanställde eller semestervikarie ska få i samband med introduktionen. Listan finns på samtliga HVB hemmen. Det som kvarstår är att den nyanställde eller semestervikarier även ska underteckna att man har tagit del av och förstått informationen.

### **Uppdragsbeskrivningar**

Enhetschef uppger att det finns en beskrivning över enhetschefens respektive verksamhetsledarens uppdrag.

### **Systematiskt kvalitetsarbete kring egenkontroller samt riskbedömning för verksamheterna**

Det finns en struktur med frågor som kommer att användas i syfte att följa upp verksamheten. Det är enhetschefen som ansvarar för att egenkontrollen genomförs. Under 2017 avser enhetschefen att genomföra egenkontroller vid samtliga verksamheter.

Riskbedömning för verksamheterna sker kontinuerligt. Risker som identifieras samt åtgärder som vidtas dokumenteras.

### **Kompetensutvecklingsplan**

Det finns en kompetensutvecklingsplan som beskriver medarbetarnas samlade behov av kompetensutveckling. I samband med verksamhetsbesöken uppgav både verksamhetsledare och medarbetare att man får kompetensutveckling då det efterfrågas eller framkommit i samband med medarbetssamtal.

## **Sammanfattning**

Förbättringsområden som kvarstår att arbeta med

- Att samtliga ungdomar har en aktuell genomförandeplan.
- Orsaken till varför ungdomarna saknar genomförandeplan beror på att det saknas vårdplan från socialsekreterare. Socialsekreterare i sin tur har en handläggningstid på 4 månader vilket är bra om myndigheten ser över.
- Att vikarier får tillgång till verksamhetssystemet för att kunna ta del av dokumentation.
- Att samtliga verksamheter börjar arbeta med avvikelshantering.
- Att nyanställda och vikarier undertecknar att de har tagit del av information om verksamheten i samband med introduktion.
- Att följa upp verksamheterna i form av egenkontroll två gånger per år.