

Skriftligt svar på interpellation

Anders Bengtsson (KD) har i en interpellation ställt två frågor till mig angående att socialsekreterare på individ och familjeomsorgens barn- och familjegrupp sagt upp sig. De två frågorna är:

-Vad kunde den politiska ledningen gjort annorlunda för att detta inte skulle hända?

-Vad tänker den politiska ledningen vidta för åtgärder för att behålla personal och undvika att fler arbetsgrupper säger upp sig?

Socialnämnden ansvarar, enligt det reglemente som kommunfullmäktige har beslutat, för den övergripande styrningen av kommunens verksamhet inom socialtjänsten och den kommunala hälso- och sjukvården. Den operativa styrningen och ledningen av verksamheten sker, utifrån de beslut nämnden tar, genom förvaltningschefen och de chefer som är underställda denne.

Interpellationen tar sin utgångspunkt i en oro över att flera socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgens barn- och familjegrupp har valt att säga upp sina anställningar. Interpellanten ger uttryck för uppfattningen att detta måste bero på brister i socialförvaltningens chefsorganisation. I interpellationen görs ingen närmare analys av situationen, och det lämnas heller inget utrymme för att andra orsaker kan ha bidragit till personalomsättningen.

Mot denna bakgrund finns det anledning att redogöra för hur socialförvaltningen har arbetat och vilka åtgärder som har vidtagits i de frågor som ligger till grund för interpellationen.

Under 2023 gjordes en extern genomlysning av bland annat Barn- och familj. Genomlysningen gjordes för att se över uppdrag, roller och ansvar. Genomlysningen gjordes på både ledningsnivå och medarbetare. I november 2023 kom svaret och det resulterade i att barn- och familj fick handledning i grupputveckling för att sedan i slutet av februari 2024 intensifiera arbetet med roller, tydlighet och ansvar. Man kom tillsammans fram till att ledarskap, medarbetarskap och tydlighet i roller saknades. Detta arbete har resulterat i en gemensam framtagen plan för förändring, med fokus på tydliga roller, förbättrad samverkan och ett mer hållbart arbetssätt. Planen har varit känd i organisationen och genomfördes med hjälp av externa handledare.

Efter sommaren 2024 började man att arbeta efter handlingsplanen som skulle öka tydligheten mellan uppdrag och roller, förbättra samarbetet mellan grupperna samtidigt som handledning genomfördes. I oktober 2024 utvärderades arbetet, man tittade på vad som fungerar och vad som fortfarande var otydligt. Tilläggas kan att under samma år slutade verksamhetschefen samt enhetschefen. Ny rekrytering av verksamhetschef gjordes som också snabbt kunde vara på plats i början av 2025. Verksamhetschefen gick då in i olika roller för att identifiera behovet av egenskaper som skulle behövas av ny enhetschef. I maj 2025 arbetades ytterligare en handlingsplan fram utifrån arbetsmiljö, rutiner, roller, ansvar, samtalsklimat och samverkan med andra enheter på förvaltningen. Det framkom att det fanns tillitsproblem gentemot chefer. Uppfattning om otydlighet om ansvar och rutiner. Samarbetsproblem och grupper i gruppen. Både HR och företagshälsovården har varit behjälplig i några av fallen. I september 2025 hade en

ny enhetschef kommit på plats. I oktober genomfördes en medarbetarundersökning med en hög svarsfrekvens och över lag goda resultat.

Dock framkom en del utmaningar i de fria kommentarerna, bland annat otydlig arbetsplanering, bristande ledarskap, frekventa förändringar och avsaknad av långsiktighet. Detta indikerade i ett tydligt behov av gemensamma och väl definierade mål. Medarbetare beskrev brist på struktur, kommunikation och en gemensam riktning, vilket skapade oro och öppnade upp för informella ledare när mandat upplevdes oklara.

Socialnämnden har informerats muntligt om arbetet och utmaningarna under verksamhetsrapporten i nämnden. I nämnden sitter nio ordinarie ledamöter samt nio ersättare. Alla har yttranderätt och kan därmed ställa relevanta frågor angående verksamheterna som nämnden ansvarar för. KD har två ordinarie ledamöter samt två ersättare, och har därmed fått en god insyn i arbetet.

Planen framåt är att säkerställa att genomförandet av den beslutade planen följs upp tydligt och transparent. Tydliggöra förväntningar på både chefer och medarbetare när det gäller ansvar, beteenden och delaktighet i förändringsarbete.

Chefer från myndighet samt verksamhetschef får handledning för att sedan hela myndighetssidan och öppenvården också ska få handledning och på så sätt vara delaktiga i förändringsarbetet. Även då kommer extern handledning finnas till hands för att driva arbetet framåt.

Konsulter stöttar upp verksamheten och säkerställer rättssäkerheten så våra medborgare får den hjälp som man har rätt till. Öppenvården, en del av verksamheten, som i fortsättningen ska ingå än mer, stöttar upp med två socionomer. Man ska tillsammans sätta ramarna för hur arbetet ska fortgå framgent.

Till dags dato har annonser gått ut och rekrytering har påbörjats.

Avslutningsvis vill jag vara tydlig, ett fungerande arbetsmiljöarbete förutsätter att alla parter tar sitt ansvar. Förändring kan inte genomföras av politiken ensam och inte heller i efterhand, den kräver delaktighet mod och ansvar även från den som idag väljer att ställa frågan.

Eva-Lotta Törnblom (S)

Socialnämndens ordförande