

Svar på snabbinterpellation om åtgärder för att återställa förtroendet och hantera personalomsättningen inom socialförvaltningen.

Vilka konkreta åtgärder har eller planerar socialnämnden att vidta för att säkerställa att anställda som lyfter arbetsmiljöproblem inte utsätts för repressalier eller utfrysning?

När en anställd anmäler ett arbetsmiljöproblem ska "En arbetsmiljöfrågas väg" användas. Repressalier eller utfrysning accepteras inte och skulle det förekomma är det viktigt att arbetsgivaren får vetskap om det. Det finns tydliga riktlinjer för kränkande särbehandling. För att öka kännedomen om detta kommer arbetsgivaren att lyfta detta på arbetsplatsträffar och samverka med lokala skyddsombud.

Vilka åtgärder har nämnden vidtagit för att stärka ledarskapet inom socialförvaltningen och skapa en tillitsbaserad styrning som främjar en bättre arbetsmiljö och minskar personalomsättningen?

Luleå kommun har ledarskapsutveckling i vilka cheferna deltar. Programmen bygger på tillitsbaserad styrning och ledning. Vid behov erbjuds chefer handledning i sitt ledarskap. Under 2025 kommer aktuella verksamheter att genomföra en insats för ledningsgruppsutveckling.

Vilka åtgärder planerar nämnden att vidta för att vända utvecklingen på enheten för barn och unga och säkerställa att både arbetsmiljön och kvaliteten i arbetet förbättras?

Socialsekreterarna erbjuds kontinuerlig extern handledning eller stöd av specialistsocionom. I slutet av 2024 startades ett projekt för att främja arbetsmiljön för socialförvaltningens personal som har sina arbetsplatser vid Luleå servicecenter. Projektet är planerat att pågå ett år och ska bland annat bidra till att skapa strukturer för dialog och samverkan.

Vidare har barn och unga enheten stärkts upp med ytterligare en enhetschef och ansvar för att stödja kvalitetsarbetet har fördelats i chefsgruppen.

Mot bakgrund av utmaningarna inom barn och unga planeras en mer omfattande arbetsmiljökartläggning under 2025. Målet är att hitta rotorsaker till utmaningarna samt att skapa samsyn om roller och ansvar.

Socialnämnden kommer kontinuerligt att följa utvecklingen.

Hur arbetar socialnämnden med att följa upp orsakerna till personalomsättningen, och vilka insatser görs för att säkerställa att de åtgärder som vidtas faktiskt får effekt på kort och lång sikt?

Rutinen är att enhetschef genomför avgångssamtal. Under år 2024 genomfördes ett pilotprojekt med en avgångsenkät till månadsanställda som säger upp sig. Resultaten har än så länge bara redovisats på förvaltningsövergripande nivå men fr o m år 2025 kommer de att redovisas på verksamhetsnivå, vilket ger ett bättre underlag för en nära analys. För att

förstärka rutinen kommer en pilot där HR-avdelningen genomför avslutningssamtalen i stället för närmaste chef införas under 2025 med medarbetare från barn- och ungaenheten.

Med detta anser jag interpellationen för besvarad

Bodil Wennerbrandt Sevastik Socialnämndens ordförande