

## Interpellationssvar

Dnr  
2023-06-15

Kommunfullmäktige

### **Svar på interpellation från Vänsterpartiet (V) - Arbetsmiljösituationen på Socialtjänsten, Utredningsenheten Ungdom (UEU)**

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 27 mars 2023, väckte Fredrik Åberg-Jönsson - Vänsterpartiet (V) följande interpellation.

”Socialtjänsten ska verka för att barn och unga växer upp under trygga förhållanden och att de inte far illa. Detta viktiga och svåra arbete bedrivs bland annat på UEU med engagerad och kompetent personal.

Men arbetsmiljön och arbetsbelastningen inom UEU har länge varit mycket ansträngd. Många har avslutat sina anställningar på grund av ohälsosam arbetsmiljö med för lite resurser och för hög arbetsbelastning. I september 2022 inkom det till slut en begäran, från skyddsombud i verksamheten, till Arbetsmiljöverket med anledning av den akuta arbetsmiljösituationen på UEU. Med krav på kortsiktiga och långsiktiga åtgärder för att motverka ohälsa, sjukskrivningar och uppsägningar. Detta efter att det under lång tid har påtalats allvarliga arbetsmiljöbrister.

Myndigheten beskriver en situation av omfattande resursbrist som pågått under lång tid, mycket hög arbetsbelastning och behov av återhämtning. Avslutade anställningar och svårt att rekrytera ny personal. De åtgärder som satts in bedömde Arbetsmiljöverket inte vara tillräckliga.

Dessutom beslutade Gävle kommun att avsluta projektet reflektionstid mot personalens rekommendationer som lyfter fram en mer acceptabel arbetsmängd med mindre stress och oro tack vare projektet1.

Arbetsmiljöverket beslutade till slut i november och december 2022 om krav på åtgärder mot den ohälsosamma arbetsbelastningen. Att senast den 31 maj fått på plats organisationsåtgärder med minskade krav och tillförande av resurser.

Kommunstyrelsen är ansvarig för arbetsgivarpolitiken och ansvarig arbetsgivare. Jag vill med anledning av ovanstående ställa följande frågor till ansvarigt råd:

- Vilka förebyggande åtgärder i arbetsmiljön har vidtagits genom arbetsmiljöinvesteringar i majoritetens budget?
- Hur har majoriteten säkerställt att leva upp till sitt arbetsgivaransvar och den personalpolitik som är beslutad?
- Vilka åtgärder har majoriteten vidtagit för att säkerställa ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden där krav och resurser är i balans på Socialtjänsten?
- Vilka åtgärder kommer vidtas för att komma tillrätta med situationen på Socialtjänsten?
- Kommer majoriteten att tillsätta mer resurser till verksamheten för att kortsiktigt och långsiktigt avhjälpa situationen på Socialtjänsten?
- Avser majoriteten att återinföra projektet reflektionstid?"

**Kristofer Dahlgren (L)**, kommunalråd fick i uppdrag att besvara interpellationen.

## Som svar på interpellationen vill jag anföra följande

Socialtjänsten hör till det viktigaste Gävle kommun ägnar sig åt, inte minst den del av verksamheten som riktar sig till barn och unga. Samtidigt vet vi att detta arbete kommer med stora påfrestningar på personalens psykiska mående, något som vi måste ta hänsyn till för att skapa en tillfredställande arbetsmiljö.

### - **Vilka förebyggande åtgärder i arbetsmiljön har vidtagits genom arbetsmiljöinvesteringar i majoritetens budget?**

I kommunbudgeten når vi sällan den upplösning som lämpar sig för att lösa arbetsmiljöproblem. Majoritetens inställning är att arbetsmiljöfrågor bäst och i första hand löses i dialog mellan chef och medarbetare på de enskilda arbetsplatserna.

Samtidigt har vi sett ett behov av att särskilt möjliggöra för större skiftningar i arbetsmiljöns förutsättningar i vår budget – till detta hör bland annat de ändrade regler gällande dygnsvila som följer av en EU-dom från årsskiftet. Detta kommer berörda nämnder få utrymme för att kunna hantera i våra nya budgetförutsättningar.

I budgeten från i höstas fanns även utrymme för att börja hantera frågan om ofrivilliga delade turer, något som nu arbetas vidare med i samband med ändrade regler för dygnsvila.

- **Hur har majoriteten säkerställt att leva upp till sitt arbetsgivaransvar och den personalpolitik som är beslutad?**

Då kommunstyrelsen har arbetsgivaransvaret har kommunstyrelsen inrättat ett Arbetsgivarutskott för att följa frågor rörande bland annat arbetsgivaransvar och personalpolitiken som är beslutad. Utskottet ska särskilt ansvara för beredning och samordning av kommunstyrelsens åtaganden såvitt gäller området arbetsgivaransvar med angränsade frågeställningar såsom

1. Mål och resursplan inklusive koncernövergripande uppföljning och analys av arbetsgivarperspektivet på kort och lång sikt
2. Behov och förutsättningar inom Medarbetarpolicyns områden: medarbetarskap inklusive chef- och ledarskap, arbetsmiljö, inkludering, jämställdhet och likabehandling, kompetens och lön
3. Förhållanden som ger förutsättningar och viljeriktning för en hållbar och attraktiv arbetsgivare
4. Pensionspolitik
5. Revidera och se över efterlevnad av program, policy och planer för berörda områden

I kommunstyrelsen följer vi även upp medarbetarundersökningen och den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- **Vilka åtgärder har majoriteten vidtagit för att säkerställa ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden där krav och resurser är i balans på Socialtjänsten?**

Efter Arbetsmiljöverkets föreläggande har en rad åtgärder vidtagits:

1. Utredningsenhet Ungdom har anlitat Företagshälsan för att gå igenom organisatorisk och social arbetsmiljö så som
  - a. Upplevd arbetsmiljö
  - b. Behov
  - c. Balans mellan krav och resurser
2. Påbörjat utvecklingsarbete med stöd av ett tvärfunktionellt team, skyddsombud och fackliga ombud
3. Infört en beredskapstrappa för att jämna ut arbetstoppar
4. Infört återkommande mätning av balansen mellan krav och resurser veckovis
5. Löpande uppföljning av personalstatistik i samverkan med fokus på sjukfrånvaro, personalomsättning, tillbud och oövertid
6. Infört lönetillägg för att behålla och utveckla personalen
7. Infört samlokalisering under semesterperioden för att minska upplevd samvetsstress och öka det kollegiala stödet
8. Utbildat enhetschefer och medarbetare i organisatorisk- och socialarbetsmiljö
9. Utvecklat rekryteringsprocessen genom ett närmare samarbete med Utredningsenhet Barn.
10. Infört åtgärdsplan kring säkerhetsfrågor för att förebygga hot och våld.
11. Utbildning i "hot och våld – förebygga och hantera"
12. Förstärkt kommunikationen från ledningen med hjälp av kommunikationsresurser

- **Vilka åtgärder kommer vidtas för att komma tillrätta med situationen på Socialtjänsten?**

Utifrån listan ovan hoppas vi att situationen på Socialtjänsten ska rättas till.

- **Kommer majoriteten att tillsätta mer resurser till verksamheten för att kortsiktigt och långsiktigt avhjälpa situationen på Socialtjänsten?**

I dagsläget finns inte planer på att tillskjuta ytterligare medel, men vi följer utvecklingen och har som alltid en beredskap för att vidta åtgärder om arbetsmiljöförutsättningarna inte är goda nog.

- **Avser majoriteten att återinföra projektet reflektionstid?**

Majoriteten avser inte lägga sig i organiseringen av reflektionstid. Det bör lämpligast avgöras ute i verksamheten utifrån tilldelade resurser.

Personalen i Gävle kommun är vår viktigaste resurs. För att kunna attrahera, behålla och utveckla vår personal så kommer vi ständigt sträva mot att förbättra arbetsmiljön. Vi kommer även framåt följa utvecklingen inom Socialtjänsten specifikt.

Med det anser jag att interpellationen är besvarad.

Kristofer Dahlgren (L)  
Kommunalråd