

Svar på interpellation ställd till vård- och omsorgsnämndens ordförande Eva-Lotta Pamp (M) av Marcus Wallin (V) November 2025

Interpellationens frågor:

1. Vilket ansvar har du för den destruktiva ledningskultur inom vård- och omsorgsförvaltningen, mot bakgrund av uppgifter från personal och tidigare anställda chefer om bristande dialog, oro kring rekryteringar och upplevd tystnadskultur?

Förvaltningen arbetar ständigt med ledningskultur genom de formella strukturer för styrning och uppföljning som fastställts i kommunens styrmodell och kommunalrättsliga regler. Förvaltningens ansvar är att säkerställa en god arbetsmiljö och att motverka alla former av tystnadskultur genom systematiskt arbetsmiljöarbete.

De uppgifter som framförs om bristande dialog och tystnadskultur analyseras av förvaltningen i relation till omställningsperiod som förvaltningen befinner sig i. Komplexa förändringsprocesser, såsom implementering av ny lagstiftning och ekonomiska anpassningar, ställer höga krav på kommunikation och ledarskap.

2. Vilka konkreta åtgärder avser du att vidta för att förbättra arbetsmiljön inom vård- och omsorgsförvaltningen?

Vård- och omsorgsnämnden har det yttersta arbetsmiljöansvaret och prioriterar personalens hälsa högt. Genom löpande uppföljning av nyckeltal, såsom pulsmätningar och sjuktal, säkerställer nämnden att lagkrav efterlevs och att rätt åtgärder vidtas för en trygg arbetsmiljö. För att medarbetarperspektivet ska vara centralt i utvecklingsarbetet används flera former av dialog. Ett exempel på detta är det möte som genomfördes den 3 december 2025, då arbetsutskottet och kommunstyrelsens presidium träffade kommunens personliga assistenter för att få en direkt och ofiltrerad bild av hur arbetsmiljön upplevs i vardagen.

Förvaltningen arbetar utifrån en bred strategi för att stärka arbetsmiljön, baserat på analys av tillbud och personalomsättning samt lagstadgade krav på systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Följande konkreta åtgärder pågår:

- **Bemanningsstöd och schemaplanering:** Förvaltningen genomgår för närvarande en omställning kopplat till schemaläggning och resurshantering. Som ett led i detta arbetar förvaltningens bemanningscontroller och administrativa enhet med implementering av en effektivare organisation för



schemaplanering med syfte att skapa ökad förutsägbarhet, hållbarhet och en mer ändamålsenlig resursanvändning i första hand för de vi är till för men även både för verksamhet och medarbetare.

- **Stärkt säkerhets- och rapporteringskultur:** Förvaltningen ser en ökad rapporteringsgrad av tillbud som ett tecken på en förbättrad säkerhetskultur och en stärkt tillit i organisationen. Genom att systematiskt synliggöra risker skapas förutsättningar för förvaltningen att sätta in relevanta åtgärder, både strukturellt, förebyggande insatser. Syftet är att proaktivt minska incidenter kopplade till hot och våld samt att ständigt utveckla kvaliteten i det brukarnära arbetet.
- **Administrativ avlastning för chefer:** Genom att effektivisera administrationen, frigörs tid för ett nära och närvarande ledarskap i den dagliga verksamheten.
- **Aktiv analys av personalomsättning:** Personalomsättningen inom delar av LSS (16 % 2025) följs noggrant av förvaltningen. För att sätta siffran i ett sammanhang betraktas en årlig personalomsättning på mellan 8 och 12 procentenheter ofta som ett önskvärt riktmärke för att bibehålla en stabil organisation med ett naturligt inflöde av nya perspektiv. Förvaltningen bedömer att det i nuläget är för tidigt att fastställa om den nuvarande nivån är en ihållande trend eller en tillfällig avvikelse. Arbetet med att stärka kontinuiteten fortsätter genom att kombinera ledarskapsutveckling med förbättrade strukturer för samverkan, i syfte att säkra organisationens stabilitet och långsiktiga attraktivitet som arbetsgivare.

Eva-Lotta Pamp (M)

Ordförande vård- och omsorgsnämnden