

Svar på interpellation från Berth Falk (S)

av Caroline Elfors (M), kommunstyrelsens ordförande



Svar på interpellation om personal

Svar på interpellation från Berth Falk (S). Ställd till kommunfullmäktige 2023-09-25. Frågor i kursiv och svar under.

Vilka faktorer kan ha påverkat att så många valt att sluta, och vad görs för att säkerställa kontinuitet, kompetens och bra arbetsmiljö framöver?

Din fråga är delvis ställd till fel person. Varför dessa specifika personer valt att sluta i Lekeberg finns det säkert lika många skäl till som personer. Vad gäller kommundirektören så valde han att börja arbeta i en annan kommun närmre sin hemkommun. Han ville arbeta på distans i Lekeberg men vi ville ha en kommunchef som är på plats. Vi tycker det är viktigt att kaptenen på båten är närvarande.

Vissa av de tjänster du nämner är sådana som vi aktivt valt att avveckla som en del i att omfördela medel till kärnverksamheten. Vi har bland annat anställt två speciallärare för dessa pengar.

Speciallärarna med flera personer har faktiskt valt att börja arbeta i Lekeberg sedan årsskiftet. Och inte att förglömma alla kompetenta medarbetare som valt att stanna kvar i kommunens verksamheter.

Hur vi arbetar med arbetsmiljö finns beskrivet i våra policys och riktlinjer som HR-avdelningen tagit fram. Kommunen tillser bland annat att alla chefer och skyddsombud får en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Vidare följer kommunstyrelsen årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Varje nämnd har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön inom verksamheten.

Sen skadar det säkert inte med en politisk ledning som är tydlig, positiv, full av energi och outtröttligt driv att göra Lekeberg bättre för våra invånare, de vi är till för. Vi tror och hoppas att det smittar av sig.

Vad har gjorts för att försöka hålla kvar bra personal i Lekeberg i samband med att de har eller ämnar säga upp sig?

Har medarbetare sagt upp sig är det givetvis ett beslut vi måste respektera. Däremot ska alla medarbetare enligt rutin erbjudas avslutningssamtal men inte alla tackar ja till det. Om personer ämnar säga upp sig men kan tänka sig att stanna kvar under vissa förutsättningar är detta något den enskilde bör, om den vill, signalera till närmaste chef. Sen är det upp till chefen om dessa önskemål kan tillgodoses eller inte.

När det gäller att behålla personal rent generellt, arbetar kommunen med enskilda kompetensutvecklingsplaner samt använder individuell lönesättning som ett verktyg. Organisatoriska frågor är viktiga att hantera, där det i dag är en stor utmaning att hantera nya arbetstidsregler samt att skapa förutsättningar för ett nära ledarskap. Möjligheten att resa med kollektivtrafik till arbetet är en också fråga som har stor påverkan på möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Vänliga hälsningar

Caroline Elfors (M), kommunstyrelsens ordförande