

Interpellation ställd till socialnämndens ordförande Lenita Birath

Att vara en attraktiv arbetsgivare är viktigt för alla kommuner och kanske än viktigare för en liten kommun som Lekeberg som måste locka tillresande för att täcka behovet av olika kompetenser.

Under de senaste åren har det varit svårt att behålla personal inom äldreomsorgen i kommunen, då i synnerhet på Hemtjänsten. Både chefer och medarbetare har slutat i en alltför strid ström.

Och som alla vet är det bra med en "normal" personalomsättning men i det fall med Hemtjänsten kan den rotation som varit inte anses som normal. Under de tre senaste åren har vi haft minst 4 chefer som slutat och 25 personal i hemtjänstgrupperna. I hemtjänstgrupperna har man tappat 20 undersköterskor! En del (10 st) har gått i pension men många har slutat på egen begäran. Det är inte bra för vare sig medarbetare, vårdtagare/brukare eller ekonomin.

Att ha minutscheman kan anses effektivt men frågan är om det i längden är till gagn för någon av de inblandade parterna. Jag förstår att det är ett sätt för att beräkna personal och tidsåtgång men jag tror också att det stressar många av de anställda. Och jag vet att det är en av anledningarna till att personal slutat.

Så nu till mina frågor:

Hur jobbar socialnämnden med att lösa omsättningen på chefer i Hemtjänsten och på våra boenden?

Hur jobbar ovanstående nämnd med att få slut på personalomsättningen, framför allt på hemtjänsten?

Hur ser den långsiktiga planen ut för att personalförsörja/kompetens höja alla socialnämndens verksamheter med utbildad personal tex undersköterskor, stödpedagoger och sjuksköterskor?

Finns planer på att utbilda i egen regi?

//Anette Bergdahl