

INTERPELLATIONSSVAR till Christer Ekberg Sverigedemokraterna på interpellation ställd till Ordförande i Socialnämnden Ingrid Jerneborg Glimne (M).

Att chefer slutar är ju inte ovanligt i sig; man kan upptäcka att man hamnat på fel plats och söka sig vidare; man kan tröttna på pendeltågsförseningar eller också vill man gå vidare i karriären eller av familjeskäl behöva flytta till annan ort långt från Gnesta. En mindre ort som Gnesta är generellt sätt ett ställe dit man söker sig för att pröva sina vingar som chef och när man känner sig redo söker man sig vidare i karriären någon annanstans.

För det andra vill jag poängtera att anställning och avslut sköts av chefer inom kommunens förvaltningen enligt den delegationsordning som reglerar förhållandet mellan förtroendevalda (nämnden) och tjänstepersoner (förvaltningen).

Endast vid anställning av Förvaltningschef kan jag som ordförande i nämnden uttrycka åsikt och delta i intervjuer.

De flesta personalfrågor regleras även inom förvaltningarna tillsammans med och med stöd av kommunens personalavdelning (HR).

Under de senaste åren har situationen i såväl socialförvaltningen som i kommunen varit extra ansträngd då vi under lång tid endast haft konsulter och tf chefer på de allra viktigaste chefsposterna. Med denna lilla inledning ska jag dock kommentera de fyra frågor som interpellanten tar upp.

SVAR på Fråga 1: Avslutningssamtal är sedan åratal tillbaka ett föreskrivet standardförfarande i sammanhanget. Avslutningssamtal ska hållas av närmaste chef och ev. med stöd från HR, under förutsättning att den som sagt upp sig så önskar. HR kan även skicka ut en enkät till de som slutat och på så vis få in önskat underlag.

SVAR på Fråga 2: Vad beträffar de efterlysta "konkreta" åtgärderna för att förhindra flykt av chefer, visar det sig att verkligheten ofta är för komplex för att kunna åtgärdas. Chefer liksom andra anställda slutar av många olika skäl: deras familjeförhållanden kan ändras, de kan tröttna på att ta pendeltåget varje dag från t.ex. Täby, de kan helt enkelt vilja gå vidare i sin karriär. Vilka så kallade konkreta åtgärder ska vi då ta till? Höja lönen?, ändra arbetstider?, erbjuda tjänstebil eller fria luncher? – men visst ska vi alltid sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare och att driva en effektiv organisation, det har interpellanten i grunden rätt i.

SVAR på Fråga 3: Nej, ingen kan någonsin säga att för många byten på chefsposterna är ett bra sätt att förvalta skattebetalarnas pengar. Men i de flesta fall kan vi varken rå på verkligheten och folks personliga önskemål, eller återinföra livegenskapen. Vi strävar som sagt alltid efter att bättra oss – och SD har varit representerat i socialnämnden under den

senaste mandatperioden, så det går bra att framföra konstruktiva förslag direkt under mötena där. Vi lyssnar, jag lovar.

SVAR på Fråga 4: Ja, det finns en tydligt fastlagd delegationsordning, och den revideras med jämna mellanrum av nämnden vid behov.

Gnesta den 24 september 2021

Ingrid Jerneborg Glimne (M)
Ordförande i Socialnämnden