

Interpellation till Ordf. Socialnämnden

Under era två senaste mandatperioder så har ca 20 chefer på olika nivåer inom socialförvaltningen slutat. Hitintills är det en chef som blivit utköp medan övriga själva valt att sluta. Gemensamt för övriga är väldigt korta anställningstider från 3 månader upp till ca 2 år. Inga eller få avslutningsinterjuver har gjorts av de chefer som valt att sluta för att ta reda på VARFÖR.

Effekterna av att så frekvent byta ledning och styrning oavsett nivå innebär ju oerhörda förluster. Ekonomiska, så väl förluster av karta och kompass vart befinner sig förvaltningen nu, till förlust av kompetens, erfarenheter, vilja och engagemang. För att inte tala om dem kvalitativa förlusterna för den enskilde medborgaren / brukaren. Effektiva förluster då förvaltningen inför varje ny rekrytering av chef hamnar på "stand by" läge.

Utifrån måluppfyllelse

- Att vara en attraktiv arbetsgivare
- Effektiv organisation
- En trygg vård och omsorg av hög kvalitet
- Service och bemötande
- En god ekonomi

Så lämnar detta en hel del frågor.

1 Varför är inte avslutningssamtal en rutin? För att ta reda på varför chefer slutar, analysera, rätta till och förhindra att fler slutar?

2 Vilka konkreta åtgärder har ni vidtagit för att förhindra mer flykt av chefer.

3 Är detta ett bra sätt att förvalta skattebetalarnas pengar?

4 Finns det en tydlig fastställd delegationsordning ?

Gnesta 2021-06-21

Krister Ekberg



Gnesta kommun	
Ink:	2021 -06- 23
Dnr:
För handläggning: