Upplands Väsby

190917

*Interpellation till NKU:s ordförande Ann-Christin Frickner*

**KOMMUNENS PERSONALOMSÄTTNING**

Vi har fått uppgift om att kommunens personalomsättning för 2019 är uppe i 20%. Detta är mycket allvarligt. Det äventyrar kvalitén i verksamheterna och kommer att leda till märkbara onödiga kostnader då varje nyrekrytering är dyr. Normal och sund personalomsättning anses ligga runt 7%. Personalomsättningen under åren 2014-2018 rörde sig kring 7%.

Jag är väl medveten om att en stor organisation som kommunen kan råka ut för personalproblem på enstaka enheter. Det kan exempelvis röra sig om brister i ledning, otillräckliga resurser för att lösa sina arbetsuppgifter eller benhård konkurrens i en storstadsregion i bristyrken. För att åtgärda sådana problem har kommunen en aktiv HR-avdelning och upparbetade samverkan med fackliga parter. Men när personalomsättningen når sådana höga nivåer som 20% är risken att det återspeglar problem på strukturell nivå.

Kommunstyrelsens Näringslivs- och kompetensutskott, där Ann-Christin Frickner är ordförande, är kommunens arbetsgivarorgan. Mina frågor till Ann-Christine Frickner är.

1. Vad har hänt sedan åren 2014-2018 som föranleder en sådan markant ökning i personalomsättningen? Vilken analys gör den styrande Väsbyalliansen av orsakerna?

2. Finns det någon handlingsplan för att snarast vända den negativa utvecklingen? Vilka är huvuddragen i en sådan plan?

3. Hur tar kommunen som arbetsgivare tillvara de fackliga parternas kunskaper och synpunkter för att samverka kring lösningar och bygga ett långsiktigt attraktivt arbetsgivarvarumärke?

4. Chefers kompetens som arbetsledare har tidigare pekats ut som en nyckelfaktor att stärka. Fullföljs det fortbildningsprogram som sjösatts för kommunens chefer även under 2019 och 2020?

*Anders Rosén, Vänsterpartiet*