

Interpellation till kommunstyrelsens ordförande angående chefsrekrytering

Alingsås kommun, kommunens största arbetsgivare bär ett särskilt ansvar att både föregå med gott exempel och som den skattefinansierade verksamhet man är, vara så kostnadseffektiv som möjligt. Kommunen lyckas i stora drag väldigt bra med detta och det är glädjande att man lyckas rekrytera så många kompetenta och engagerade medarbetare. Men det är inte alltid man lyckas lika bra och det är mot denna bakgrund denna interpellation ställs.

Under åren 2019–2023 har Alingsås gjort så kallade utköp av för sammanlagt 16 milj. kr (Alingsås Tidning 20230911). Det rör sig om ett antal personer som tidigare rekryterats till chefsposter men som arbetsgivaren så småningom tappat förtroende för eller av andra skäl behövt avsluta anställningen för. Verkyget att ge avgångsvederlag kan vara viktigt att ha och behöver inte i alla lägen vara fel, men antalet fall och summorna som nämnts bör i det här skedet vara anledning att fortsätta se på om kommunen brister i sin noggrannhet när man anställer/rekryterar.

2021 beslutade en enig kommunstyrelse efter ett initiativ av kommunstyrelsens presidium att införa skärpt bakgrundskontroll samt att ge kommundirektören ensam delegation på att fatta beslut om individuella överenskommelser överstigande 3 månadslöner. Därtill började HR-frågor lyftas till kommunstyrelsens arbetsutskott som en stående punkt och kommunstyrelsens presidium började därutöver att löpande informeras om samtliga pågående HR-processer.

Referenstagning är ett annat område man tagit tag i och där ska man idag enligt rutin ta minst två referenser. Fackliga organisationer är alltid med vid chefsrekryteringar och i de allra flesta fall är man överens kring en kandidat. Fördjupade bakgrundskontroller genomförs idag också vid rekrytering av förvaltningschefer, avdelnings- och verksamhetschefer samt en del andra prioriterade uppdrag. Idag pågår även ett arbete med att centralisera all chefsrekrytering till kommunledningskontoret och ett gemensamt arbetssätt förväntas vara infört i slutet av året.

Så långt låter det mesta bra och man hoppas att dessa förändringar får effekten att vi både slipper göra lika många dyra utköp i framtiden, men också att kommunens verksamheter leds med kvalitet och kompetens och med färre antal arbetsmiljöärenden kopplat till bristande ledarskap.

Ändå kommer det oss politiker till del när det fungerar dåligt ute i olika verksamheter och skräckhistorier når oss ibland om att en person kan ha blivit utköpt i en närliggande kommun för att snart dyka upp i en anställning hos oss. Eller där grundläggande personalpolitisk kompetens kring arbetsmiljö och samverkan saknas hos enskilda chefer.

Mina frågor till kommunstyrelsens ordförande är därför följande:

- **Hur efterlevs ovan nämnda förändringar idag?**
- **Har man sedan förändringsarbetet påbörjades 2021 sett exempel på där rekryteringar gått fel och där referenstagning brustit?**
- **Kan man redan nu se behov av fler förändringar eller utvecklade arbetssätt vid chefsrekryteringar?**

Alingsås, 2023-09-26

Sebastian Aronsson (S)