

Kommunfullmäktige 2019-06-19

Motion

Vellinge kommun står liksom stora delar av offentlig verksamhet inför en stor utmaning vad gäller att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal. Det arbetet måste konkretiseras, bl a genom att undersöka vad det är som gör att personal säger upp sig och slutar i kommunen. Utöver det måste kommunens attraktionskraft kartläggas och utvecklas för att användas aktivt i employer branding-arbetet.

Nyligen presenterades en plan från kommunens HR-avdelning om hur man säkrar att avslut av medarbetare sköts på ett professionellt och ekonomiskt hållbart sätt vad gäller praktiska och tekniska frågor. En färsk medarbetarundersökning och sjukfrånvarostatistik har nyligen lagts fram och visar på goda tal generellt i Vellinge kommun, vilket är positivt.

För att framtidssäkra vår kommunala kompetens behöver vi vara väl medvetna om både push- och pullfaktorer för Vellinge kommun som arbetsgivare, både de hårda och mjuka värdena.

Jag föreslår därför att kommunfullmäktige beslutar

- att uppdra åt kommunförvaltningen, lämpligen HR-avdelningen, att utarbeta en rutin som fångar upp anledningar till varför personal slutar i kommunen, lämpligen med exit-samtal för samtliga medarbetare.
- att en hållbarhetsplan vad gäller kommunens attraktionskraft som arbetsgivare utarbetas där push- och pull-faktorer kartläggs så att såväl styrkorna som utvecklingsområdena kan arbetas vidare med.

Skandör 2019-06-10

Magdalena Nour, Centerpartiet