



Skrivelse

Harry Lönnebacke: Vi har noterat ditt ledarskap under hösten och lämnar följande feedback. 12/12 kallar du 92 personer på länk för ett informationsmöte om den rådande situationen. Vi upplever att det var ett högst opersonligt och oprofessionellt bemötande till en arbetsgrupp som har haft Cecilia Forsgren som sin närmaste chef under många år. Vi känner att du Harry, har visat på okunskap om hur vår enhet är och fungerar, vår kultur och vårt förhållningssätt om hur man visar respekt. Ditt agerande att vara delaktig i detta beslut att låta vår chef gå utan möjlighet till avslut för oss och för Cecilia innebär att vi har tappat förtroende för ditt ledarskap. Vår chef Cecilia har under hösten påkallat när vi har haft synpunkter på ditt agerande i mejl och teamsmöten, alltid lyft upp att vi ska ha förtroende för dig och lita på att du kommer leda oss i rätt riktning. Vår chef Cecilia har även informerat oss om att det kommer ta tid att lära känna ledningsgruppen och tid för dig att lära känna vår chef och vår enhet. Vårt förhållningssätt är att om man har synpunkter på medarbetare räcker man ut en hand, man ger stöd och vägledning för att göra rätt och har en dialog om hur man kan lösa problem.

Vi upplever att du inte tagit dig tid att lära känna vår chef Cecilia, hennes ledarskap inklusive brister och resurser. Om det hade varit så hade du agerat annorlunda mot henne, oss och vår verksamhet. Vårt förslag är att du lägger ner Fenix och köper ut dom som vill gå och omplacera dom som vill ha ett nytt arbete. Vi önskar att samordnarna får gå tillbaka till sina befintliga tjänster som familjebehandlare. Det blir bäst för alla.

HR chef Per Häggström: Vi känner oss förminskade, kränkta och inte värdig att bli lyssnade på. Vår chef Cecilia har arbetat med oss i 13 år. Vi är tränad att ta emot feedback, hitta lösningar och ha dialog tillsammans vid utmaningar, situationer och problem. Därför ställer vi oss mycket kritiska till HRs agerande och delaktighet vid uppsägningen av vår chef och ledare. Vi har förväntat oss att en bra chef får stöd, handledning och hjälp med strategier när det uppstår problem utav HR. Det innebär att synpunkter och klagomål som finns bör hanteras utifrån ett förhållningssätt som bygger på en värdegrund där man värnar om att bygga på det som fungerar och ge stöd till det som inte fungerar. Vi är bekymrad om det är så att det finns i hur man hanterar chefers problem beroende på kön, kvinna eller man. Vår chef Cecilia har under 13 år visat sårbarhet och öppenhet gällande sina brister och förmågor. Hon har visat att man kan ta ansvar om man får stöd och handledning i sin utveckling. Det är något som vi har fått tagit del utav under dessa år, det har gjort oss starkt medveten om olikheter och ödmjukhet. Vi är kritiska till ditt agerande Per och ert förhållningssätt samt bristande stöd till vår chef Cecilia under denna tid. Om kulturen är att fälla samt göra skillnad mellan manligt och kvinnligt, bör HR reflektera över sitt bemötande och uppdrag. Vi är oroliga att HR och Per bär upp en tystnadskultur.

Mikael Gidlöf: Under din tid som förvaltningschef har vi sett att starka kvinnor som gör sin röst hörd har valt att säga upp sig, blivit uppsagd och/eller blivit sjukskrivna. Du har anställt en verksamhetschef som anställt två goda vänner till ledningsgruppen. Vi upplever att ditt ledarskap signalerar svårigheter i flera olika aspekter. Vi har en upplevelse av att du under din tid som chef arbetat för att ändra ledningsgruppen. Det gör oss mycket oroliga. Den 13 Juni 2024 var du på besök på Fenix tillsammans med nämnden, vår upplevelse var och är att du har en bristande förståelse för det ledningssystem, kultur och Fenix insatser som inneburit stor förändring för många människor i vår kommun. Du har inte visat på att arbeta för vårt bästa. Att informera nämnd om det vi gör och vinsten av vårt arbete. Vi har bristande förtroende för dig som chef utifrån ditt agerande och vi känner en rädsla för att det finns bristande möjlighet till öppenhet.

Nämnden: Till alla er som sitter i nämnden, till alla er förtroendevalda. Vi har haft vår chef Cecilia i 13 år. Vi har lärt oss tillsammans att vara yrkesstolt, genomföra uppdrag med kvalitet och rädda liv. Vi har lärt oss skillnad på chefskap och ledarskap. Vi har fått tillit, mandat och förtroende. Vi har känt oss kompetenta och värdefulla. Det som har hänt har inneburit att vår enhet har slagits sönder och vi är tränad att förstå att vi är en del av detta. Vi har under den här tiden arbetat hårt för att hitta nya vägar, strategier med hemmaplanslösningar och att vara i ständig beredskap för människor i vår kommun. Vi är rustad för kris, omsorg och stor kunskap om att möta människor i behov av stöd. Vi har ett stort fokus på balansen mellan ekonomi och resurser, det betyder att vi tar vårt uppdrag på största allvar. Vi är fostrad till reflektion över vårt eget agerande och att vi ständigt behöver reflektera över vårt förhållningssätt.

Vi har tillsammans utvecklat ett system där vi tillsammans utforskat viljan till att pröva nya lösningar, reflektera och lära oss. För det behövs en visionär, en kompass att vi är större än det vi ser. Cecilia Forsgren har lyft, korrigerat och gett feedback med ett empatiskt bemötande, allt för att vi ska utvecklas och i det ett resultat som är positivt för våra medmänniskor. Så därför är vi modiga nu att möjliggöra och stå upp för det vi lärt oss, alla behöver hjälp ibland. Harry Lönnebacke kan bygga något annat utifrån hans syn på vad som behövs.

Till ansvarig nämnd: Vi önskar att ni tillsammans med kommunchefen ser över chefernas agerande kring denna situation. Vi upplever att de synpunkter och klagomål mot vår chef Cecilia gällande löner och övrig kritik bör värderas mot en verksamhet som definieras av arbetsglädje, trygghet och stolthet. En medarbetare kostar pengar. En lön utifrån det arbete vi ska utföra är av vikt för att få dom bästa personerna att jobba hos oss. Vi är känd för att ha en god arbetsmiljö. Vi är medvetna om att det inte finns något pris på dom insatser, liv och lösningar för att förhindra barn/vuxna placeringar som vi tillsammans har löst ut med våran chef Cecilias hjälp.

Vårt förslag är att ni funderar på att lägga ner Fenix. Vi kan omplaceras, bli utköpta och göra nytta på annat sätt. Det betyder också att den ekonomiska situationen förbättras i ett akut skede och att förvaltningen kan fördela om pengar till de som behöver. Exempelvis bättre löner till socialsekreterare.

Vi har lärt oss att man får en tilldelad chef. En chef har ett uppdrag. Vår chef har varit tydlig med sitt uppdrag. Vi har lärt oss att en chef kan bli en ledare och en ledare vill man följa.

**Signerad,
Flertalet medarbetare inom IFO.**