

Kommunledningsförvaltningen

2020-02-14

Till:

Maria Westlund, SACO
Camilla Håkansson, SSR
Sarah Nystedt, Vision**Svar på begäran om utredning och åtgärder enligt 6 kap 6 a §
Arbetsmiljölagen gällande Kommunledningsförvaltningen**

Vi har mottagit och granskat er begäran om utredning och kommer nedan att lämna svar.

Ni menar att arbetsmiljön har lett till flera sjukskrivningar och dålig hälsa hos många.

Kommunledningsförvaltningen har haft en hög sjukfrånvaro under 2019. Då förvaltningen i snitt bestått av 32,5 medarbetare under året får enstaka individers frånvaro stort procentuellt utfall. Arbetsgivaren har i varje enskilt fall upprättat rehabiliteringsplaner och i de fall behov funnits erbjudit stöd via företagshälsovården. I fall där arbetsbelastningen varit en anledning till sjukskrivningen har denna justerats och långsiktiga lösningar i form av utökad personalstyrka har införts. Personal som uppgett ohälsa har erbjudits kontakt med företagshälsovården.

Ni menar att arbetsbelastningen ökat till följd av långtidssjukskrivningar och vakanshållning av tjänster.

Där sjukskrivningar har förekommit har det i majoriteten av fallen varit svårt att bedöma vikariebehov då läkarintyg inkommit en månad i taget med indikationer på att medarbetaren efter sjukperioden kommer att återvända på ordinarie sysselsättningsgrad. I fall där sjukskrivning kunnat konstateras i längre perioder har vikarie tillsatts. I dagsläget finns fyra tjänster som inte är återbesatta, destinationsutvecklare, utredare, kommunikatör samt ekonom. Rekryteringsprocess pågår för tjänsten som destinationsutvecklare. Tjänsten som utredare hade stort fokus på upphandling, frågor som nu hanteras i en upphandlingssamverkan med fyra andra kommuner, kansliavdelningen har även utökats med en kommunsekreterare sedan 2020-02-03. Tjänsten som kommunikatör har varit vakant sedan 2020-02-01 och har därför ännu inte hunnit återbesättas, rekrytering kommer att ske. Tjänsten som ekonom inväntar utredning av tillsättandet av en controller-funktion, på uppdrag av Kommunstyrelsen. Tidigare ekonomichef hade i uppdrag att utreda detta, och har i nuläget övergått på Tf Ekonomichef. Enligt AB, Allmänna åligganden framgår att arbetstagaren är skyldig att vikariera för annan arbetsgivare utöver sina ordinarie arbetsuppgifter i upp till sex månader (kap. 3 § 6 mom. 1). Samtliga avdelningar ska på tidigare och kommande APT diskutera arbetsmiljön, på kommande möten ska avdelningarna upplysas om möjligheten att få en prioriteringslista från sin chef.

Ni upplyser om kränkande behandling utav ledningen.

Kommunledningsförvaltningen har inte fått signaler angående detta och inte heller har det inkommit någon kränkingsanmälan. I kommunens policy finns tydliga riktlinjer för trakasserier och kränkande särbehandling, här framgår att anmälan kan göras till chef, chefs chef eller HR. Medarbetaren ska också om möjligt själv säga ifrån och markera att hen upplever kränkning. I policyn framgår att arbetsgivaren ej utreder eller vidtar åtgärder utan den kränktes samtycke. I detta fall saknar arbetsgivaren konkreta anmälningar kring kränkningar, utan kännedom om vad som inträffat, vem som blivit utsatt och vem som utsatt kan arbetsgivaren ej utreda ärendena.

Ni menar att det finns en oro och otrygghet hos medarbetare till följd av "utköp".

Arbetsgivaren har under 2019 och 2020 gjort enskilda överenskommelser med några medarbetare, dessa överenskommelser har föregåtts av diskussioner med medarbetaren.

Ni framför att arbetsgivaren brustit gällande medarbetarsamtal, APT och lokal samverkan.

Medarbetarsamtal har genomförts på de avdelningar som haft en chef sedan våren 2019, på övriga avdelningar har "lära-känna samtal" genomförts. Majoriteten av avdelningarna har haft regelbunden APT.

Svar på er begäran:

- En neutral part kommer att ges uppdrag att göra en utredning av arbetsmiljön utifrån AFS 2015:4 som omfattar samtliga medarbetare på kommunledningsförvaltningen. Arbetsgivaren vidtar därefter föreslagna eller liknande åtgärder.
- APT fungerar som ett forum för att diskutera arbetsmiljö och arbetsbelastning. Medarbetare ska upplysas om möjligheten att få prioriteringslista för sina arbetsuppgifter. Respektive avdelningschef ska göra riskbedömningar löpande utifrån AFS 2001:1.
- Arbetsgivaren har i varje enskilt fall upprättat rehabiliteringsplaner och i de fall behov funnits erbjudit stöd via företagshälsovården. I fall där arbetsbelastningen varit en anledning till sjukskrivningen har denna justerats och långsiktiga lösningar i form av utökad personalstyrka har införts. Personal som uppgett ohälsa har erbjudits kontakt med företagshälsovården.
- Medarbetarenkät (HME) för 2019 har återkopplats i CESAM, utifrån resultatet finns inga planerade åtgärder för kommunledningsförvaltningen. Medarbetarenkät för 2018 bifogas detta svar, den ledning som mottagit resultatet för medarbetarenkät 2018 finns ej kvar och vi kan ej finna underlag för åtgärder. I kommunens ledningsgrupp samt i CESAM kommer diskussion föras kring hur kommunen ska arbeta med medarbetarenkäter framöver.
- APT är planerad för samtliga avdelningar under februari. Arbetsgivaren kommer att kalla till förvaltningssamverkan till den 13 mars kl. 9.00-10.00. Förvaltningssamverkan kommer framöver att ske i anslutning till CESAM.



Paul Eklund, HR-chef
2020-02-11