



Dnr 2021/0503 KS-3
Diarietkod: 146

Vision Sollentuna

Arbetsgivarens svar avseende Visions begäran om åtgärder enligt 6:6a § AML

Som mål för arbetsmiljön i Sollentuna kommun gäller att vi ska erbjuda ett hållbart arbetsliv med nolltolerans för brister i arbetsmiljön. Vi ska vara Sveriges attraktivaste kommunala arbetsgivare.

Under senare år har vi tillsammans med de fackliga företrädarna och skyddsombuden vidtagit en rad åtgärder i syfte att stärka arbetsmiljön.

Medarbetarenkäten har kompletterats med frågor om diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM har digitaliserats. Vi har infört *Arbetsmiljö* som obligatorisk punkt på alla samverkansmöten och arbetsplatsträffar på lokal och central nivå.

Vi har en hög svarsfrekvens på medarbetarenkäten och kan notera att resultaten ligger på en god nivå och att de har förbättras över tid. Andelen som uppger att de varit utsatta för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier har minskat mellan 2020 och 2021. Sjukfrånvaron samt personalomsättningen ligger i nivå med eller under liknande kommuner.

	Personalomsättning*		Sjukfrånvaro**
	Procent	Antal	Procent
Hela kommunen			
2019-01-01 till 2019-12-31	14,40	345	5,70
2020-01-01 till 2020-12-31	11,90	294	7,20
2020-11-30 till 21-10-31	11,60	286	6,20
Kommunledningskontoret			
2019-01-01 till 2019-12-31	15,30	40	4,30
2020-01-01 till 2020-12-31	11,20	30	4,10
2020-11-30 till 2021-10-31	9,40	26	2,80

Samtidigt som vi har steg framåt kan vi konstatera att arbete kvarstår innan vi har nått våra gemensamma mål för arbetsmiljön i Sollentuna kommun. Att medarbetare upplever att de inte vågar anmäla upplevda brister i arbetsmiljön, att brister i arbetsmiljön inte till fullo kommer upp för diskussion på arbetsplatsträffar och samverkansmöten är tecken på att det finns något som fullt ut inte är bra i organisationen.

Besök
Kontaktcenter
Aniarpplatsen 2

Postadress 191 86
Sollentuna

Telefon växel 08-579 210 00

Internet
www.sollentuna.se

Sollentuna kommun har nolltolerans mot brister i arbetsmiljön. Vi agerar på alla signaler om brister i arbetsmiljön. Vi tar allvarligt på Visions uppgifter om upplevda brister i arbetsmiljön på kommunledningskontoret/inom administrativa avdelningen. I dialogen med Vision, utifrån deras inkomna begäran, har Vision presenterat åtta (Vision verifierar antalet) medarbetare som under åren 2014-nutid uppger att de utsatts för kränkande särbehandling och liknande handlingar och därigenom bidragit till upplevd tystnadskultur. Arbetsgivare kommer att agera utifrån Visions begäran i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare.

Sollentuna kommun har Samverkansavtal med samtliga fackförbund vilket innebär att samverkansgrupper tillika är arbetsmiljökommitté. Arbetsgivaren ser att det är viktigt att upplevda brister i arbetsmiljön lyfts på samverkansmötena i nära dialog med de fackliga företrädarna och huvudskyddsombudet.

Översikt över vidtagna aktiviteter 2020 och framåt i syfte att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet

- Digitalisering av systematiska arbetsmiljöarbetet (Stratsys)
 - Skapa transparens i (kontroll av) förebyggande arbetsmiljöarbetet och dess uppföljning – implementation av systemstöd under 2021
- Stärka strategisk personalförsörjning i verksamhetsplaneringen
 - Samarbete med controllerenheten att synka tidplaner och rutiner inför 2022 då vi använder samma systemstöd (Stratsys).
- Arbetsmiljö- och hälsoutbildningar (från företagshälsovården)
 - SAM, OSA (kränkningar), rehab, och hälsa (mental och fysisk). Målgruppen är chefer, skyddsombud och medarbetare.
- Utbildningar i anmälningar av tillbud och olycksfall i IA
 - Systematiken (parallell till SAM) vid hantering av inträffade händelser och uppföljning av dessa. Flertal tillfällen har hållits tillsammans med skyddsombud för chefer och medarbetare.
- Regelbunden (månadsvis) chefsinformation i rådande situation
 - HR bevakar information från myndigheter och summerar info inkl. instruktioner till chefer (information läggs även ut på intranätet)
- Mätningar distansarbete

- Hälsoaktiviteter som Sollentuna PEPP och Pausit app för samtliga medarbetare. Riktade hälsoutbildningar och föreläsningar, digital SAM-utbildningar till alla chefer.
- Samverkar framtagande av avtal om samverkan och arbetsmiljö
 - Översyn och uppdatering av nuvarande samverkansavtal från 2012
 - Utbildningar planeras att genomföra tillsammans med HSO

Pågående aktiviteter utgående från Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande

Inspektionen skedde i 3 steg:

1. Faktainsamling
 - 19 maj 2021, inledande möte med ordf. utbörnämnd, kommunledning och skyddsombud.
2. Stickprovsinspektioner
 - 24 maj 2021 Töjnaskolan, 25 maj 2021 Sollentuna musikklasser
 - 27 maj 2021 Turebergsskolan, 28 maj 2021 Skälbyskolan
3. Återkopplingsmöte
 - 10 juni 2021, KSO, kommunledning, skyddsombud och medverkan från Försäkringskassan.

Återkoppling i inspektionsmeddelandet från arbetsmiljöverket:

- Årlig uppföljning av SAM
 - Checklistan i SAM/Stratsys
 - Saknar fråga om uppföljning av kontroll att genomförda åtgärder gett avsedd effekt
 - Saknar fråga om ni har gjort årlig uppföljning av SAM
 - Saknar fråga om företagshälsovård eller sakkunnig hjälp tas in vid behov
- Rutiner för SAM
 - Solsidan, processverktyget och SAM/Stratsys behöver uppdateras. Informationen behöver komplettera varandra i respektive system. Övergripande information på Solsidan, processtegen med hänvisningar till SAM/Stratsys samt SAM/Stratsys med de praktiska rutinerna för respektive checklista.
 - Lägg in rutinbeskrivning i 'min årsplan' (Stratsys)
 - Uppdatera arbetsmiljöprocessen - tonalitet, ensa info solsidan och hänvisa till Stratsys

- Synliggör och hänvisa tydligt till personalpolicy och inledande styckena i tillämpningsanvisningen.

Arbetsgivarens svar på Visions begäran om åtgärder

Visions första begäran: Säkerställa att arbetstagare med personalansvar, såsom chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling (AFS 2015:4, §6).

I kunskapsnavet finns e-utbildningar och lärarledda arbetsmiljöutbildningar:

e-utbildningarna omfattar bl.a.: Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), Arbetslivsinriktad rehabilitering, Alkohol och beroende på arbetsplatsen, Vad är stress och hur hanterar du den?, Adato - rehabverktyg för chefer, KIA för arbetsmiljöansvariga

Lärarledda arbetsmiljöutbildningar är i två delar. del 1 om systematisk arbetsmiljö och del 2 om organisatorisk och social arbetsmiljö samt rehabilitering. Utbildningarna hålls 4 gånger per år.

*SAM och OSA -utbildningarna är obligatoriska för chefer med personalansvar. Arbetsmiljöutbildningarna SAM och OSA är obligatoriska för att kunna motta arbetsmiljöuppgiftsfördelningen.

Sollentuna kommun kommer att införa rutin att chefer går den lärarledda arbetsmiljöutbildningen vart 4:e år för att underhålla arbetsmiljökunskaper (dvs, en gång per mandatperiod).

– Uppföljning av denna rutin december 2022. Rutin och avstämning ansvarig Per Törnvall

Genom digitaliseringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet får kommunen en transparens av hur arbetsmiljöarbetet bedrivs och kan därigenom agera på avvikelser.

Därtill är arbetsgivaren självklart intresserad av samt öppen för förslag från de fackliga företrädarna och skyddsombuden till vidare utveckling.

Visions andra begäran: Uppdatera och förbättra rutinerna vad gäller anmälan och hantering av kränkande särbehandling. Särskilt frågan som rör sig om en anställd som är i beroendeställning till den som påstås ha agerat kränkande. Många av kränkningarna som har rapporterats om kan härledas till ledningsskiktet i Sollentuna kommun. Anställda behöver känna sig trygga med att det inte förekommer repressalier när det anmäler kränkande särbehandling, oavsett om anmälan avser en chef eller inte (AFS 2015:4, §14).

Aktuell instruktion *Diskriminering och kränkande särbehandling - Sollentuna kommun.*

1. Säg ifrån och sök stöd

Om du blir utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning eller diskriminering, försök att tala om för den som utsätter dig för

kränkning att beteendet inte är välkommet och att du vill att det ska upphöra. Sök det stöd du behöver hos chef, överordnad chef, skyddsombud alternativt någon arbetskamrat som du känner förtroende för. Du kan också få samtalsstöd av företagshälsovården.

2. **Dokumentera**

Skriv ner varje händelse då du blivit utsatt med datum, tid, vad som har sagts eller gjorts och eventuella vittnen. Spara sms och/eller skrivna kränkningar i sociala medier genom att kopiera (skärmdump) eller fotografera.

3. **Anmäl kränkning**

Anmälan görs med fördel i KIA, annars kan man göra en skriftlig eller muntlig anmälan till chef, överordnad chef, personalchef eller HR-strateg. Anmälan kan också lämnas till skyddsombud/facklig företrädare som vidarebefordrar till arbetsgivaren.

När du gjort en anmälan måste du delta i utredningen kring anklagelserna.

Repressalier

Om du har anmält trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning eller diskriminering får du inte bli utsatt för repressalier. Om du upplever att du utsatts för repressalier kan du kontakta din fackliga organisation eller HR-strateg för stöd och hjälp.

När man gör en anmälan måste man delta i utredningen.

Genomgång av vad som behöver förtydligas kommer att ske partsgemensamt december – januari. Därefter kommer rutinen att i samarbete med de fackliga företrädarna och huvudskyddsombudet förtydligas varpå chefer och medarbetare och chefer under våren 2022 att informeras om ändringarna, i form av APT-stöd till chefer.

– Uppföljning december 2022: utveckling koordineras av HR och ansvarig för uppföljning Per Törnvall.

Utifrån ny lagstiftning om visselblåsning förstärks skyddet för repressalier för personer som anmäler allvarliga missförhållanden. Nuvarande rutin för att lyfta misstankar om oegentligheter utgår från en trestegsraket. I första hand meddelar medarbetare närmaste chef misstanke om oegentlighet. Om detta inte är möjligt tas kontakt med överordnad chef. Anmälan om misstänkt oegentlighet kan också lämnas till kommunjurist Ingegärd Bornelind eller personalchef Henric Magnusson. Den som anmäler väljer om hen vill vara anonym eller ej. Utifrån nu gällande lagstiftning gäller att insända brev och mail med personuppgifter normalt blir offentliga. Den som vill vara anonym kan lämna meddelande muntligt, per telefon eller vid möte. När en misstanke om oegentligheter har kommit in kontaktas kommunjuristen för beslut om vidare hantering.

Visions tredje begäran: Arbetsgivaren behöver även se över sina rutiner vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbeta förebyggande mot ohälsa. I det fall en arbetstagarare råkar ut för ohälsa i arbetet, ska

arbetsgivaren utreda orsakerna så att riskerna för ohälsa kan förebyggas i fortsättningen (AFS 2001:1 §9).

Rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår i samband med digitaliseringen av SAM i SAM/Stratsys.

Där arbetstagare råkar ut för ohälsa i arbetet används KIA som stöd för dokumentation i utredning, åtgärder och uppföljning.

I Kunskapsnavet finns e-utbildningar för chefer att ta del av och flertal lärarledda utbildningar genomförs i samråd med enskilda verksamheter.

Under 2021 har partsgemensamt arbete initierats för att ta fram ett nytt samverkansavtal. Denna kommer även att implementeras partsgemensamt. I implementationen ingår även alla stödverktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete. Färdigställandet av samverkansavtalet samt implementation sker våren 2022.

Visions fjärde begäran: *Arbetsgivaren ska bedöma de risker kopplat till arbetsmiljön som har kommit dem till känna, ta fram en åtgärdsplan samt följa upp resultaten för att förebygga samt begränsa dessa risker i enlighet med ovan nämnda bestämmelser (AFS 2015:4 §§5, 13-14).*

Utredning initieras skyndsamt när risker i arbetsmiljön kommer till arbetsgivarens kännedom i enlighet med gällande lagstiftning, föreskrifter och tillämpningsanvisningar. I de fall där fackliga företrädare och/eller skyddsombud upplever brister i arbetsgivarens hantering uppmanar vi dem att lyfta frågor under samverkansmöten eller i direkt kontakt med personalavdelningen.

Hur skapar vi en miljö där medarbetarna vågar lyfta upp brister i arbetsmiljön?

- **Ansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren utifrån svensk lag. Parterna är överens om att gemensamt arbeta för att lyfta upp signaler om brister i arbetsmiljön.**

Visions femte begäran: *Genomföra en anonym medarbetarundersökning på kommunledningskontoret/administrativa avdelningen (beroende på om Visions ändrar omfattningen för sin begäran) som utreder förekomsten av kränkande särbehandling. Undersökningen ska genomföras av extern part för att garantera att medarbetarna kan känna sig trygga med att den information som de lämnar är anonymiserad och inte medför repressalier.*

Sollentuna kommun genomför varje år en anonym medarbetarundersökning som genomförs av extern part. Enkäten har sedan 2020 kompletterats med frågor om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier samt sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren föreslår därutöver att en extern part anlitas, som ges till uppdrag att inom den särskilt utpekade avdelningen utreda eventuell

förekomst av i förhållande till Sollentuna kommuns ledarskapsmodell negativt avvikande ledarskap, tystnadskultur etc samt presentera rekommendationer i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren föreslår vidare att val av extern part samt formulering av uppdragsbeskrivningen tas fram partsgemensamt med start januari 2022.

- **Möte bokas in den 11 januari 2022 för att starta upp arbetet med den externa utredningen. Till mötet bjuds samtliga berörda fackförbund in genom Visions försorg. Parterna svarar för att bidra till utredningens genomförande, där parterna tillsammans väljer leverantör och gemensamt formulerar uppdraget, samt är öppna för att acceptera dess rekommendationer.**
- **Uppföljning december 2022: ansvarig Per Törnvall.**

Övriga åtgärder

- PWC har anlåtats för att göra en oberoende utvärderingen av kommunens samlade arbetsmiljöarbete samt presentera rekommendationer i syfte att ytterligare stärka förutsättningarna för en god arbetsmiljö. Leverans av slutrapport mars 2022.
- Extra KS tisdagen den 14 december dit samtliga fack är inbjudan för att samtala om arbetsmiljön på kommunledningskontoret.
- Arbetsgivaren har tillsammans med de fackliga företrädarna samt huvudskyddsombudet onsdagen den 15 december inlett ett partsgemensamt arbete i syfte att tillsammans vidareutveckla arbetsmiljön i Sollentuna kommun. Arbetet inleds januari/februari med att tillsammans genomföra en nulägesanalys samt ta fram erforderligt åtgärdsprogram. Därefter månadsvis gemensam uppföljning, utvärdering som underlag för eventuell komplettering/justering av åtgärdsprogrammet baserat på vunna erfarenheter och/eller ny information. Gemensam rapportering vid varje kommunstyrelsesammanträde så länge som parterna finner behov därav.
- Föranlett av Visions begäran har arbetsgivaren öppnat upp en *Krislinje för anställda*. Linjen tillhandahålls av *Framnäsgruppen* där medarbetarna självklart garanteras full anonymitet om så önskas. Kommunstyrelsen, de fackliga företrädarna och skyddsombudet kommer löpande att erhålla statistik från krislinjen.

Per Törnvall
Kommundirektör