

16 december 2021  
Sollentuna kommun  
Personalavdelningen

## Begäran om åtgärder enligt AML 6:6a §

Vid ett flertal tillfällen har personal på den administrativa avdelningen på kommunledningskontoret vittnat om kränkande särbehandling i form av mobbning, utfrysning, trakasserier och liknande handlingar som har bidragit till en tystnadskultur och rädsla för repressalier vid anmälan om brister i arbetsmiljön. Dessa faktorer är tecken på en undermålig psykosocial arbetsmiljö. Arbetsgivaren har haft kännedom om problemen eftersom de har framkommit i personalärenden samt vid möten mellan fackliga företrädare och arbetsgivaren. Det har skrivits om arbetsmiljöproblematiken i tidningen Mitt i Sollentuna 2019.

I dialog med arbetsgivaren har fackliga företrädare tagit upp brister i den psykosociala arbetsmiljön på den administrativa avdelningen på kommunledningskontoret. Senast i december 2020/januari 2021 författades en skrivelse av förtroendevalda om bristerna i arbetsmiljön på avdelningen, utan att dessa åtgärdades. Problemen kvarstår.

I egenskap av huvudskyddsombud begär jag i enlighet med AML 6:6a § att arbetsgivaren åtgärdar ovan nämnda brister i arbetsmiljön på följande sätt:

1. Säkerställa att arbetstagare med personalansvar, såsom chefer och arbetsledare, har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. (AFS 2015:4, §6)
2. Uppdatera och förbättra rutinerna vad gäller anmälan och hanteringen av kränkande särbehandling. Särskilt frågan om det rör sig om en anställd som är 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 de anmäler kränkande särbehandling, oavsett om anmälan avser en chef eller inte. (AFS 2015:4, §14)
3. Arbetsgivaren behöver även se över sina rutiner vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet och att arbeta förebyggande mot ohälsa. I det fall en arbetstagare råkar ut för ohälsa i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att riskerna för ohälsa kan förebyggas i fortsättningen. (AFS 2001:1 §9)

Utifrån medial rapportering, vittnesuppgifter från fackliga företrädare och anställda framgår att det har förekommit kränkningar mot de anställda. Trots arbetsgivarens kännedom har det inte arbetats för att förebygga riskerna för kränkande särbehandling framgent. Arbetsgivare 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)

Jag vill att ovanstående åtgärder tas upp i en tidsatt handlingsplan. Därutöver ska det genomföras en anonym medarbetarundersökning på den administrativa avdelningen på kommunledningskontoret 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 de lämnar är anonymiserad och inte medför repressalier.

Bestämmelser: 2 kap. 1 §, 3 kap. 1a, 2a och 2b §§ arbetsmiljölagen, 3, 4, 6, 7, 8, 10 och 12 §§ (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete, 5, 6, 7, 8, 13, 14 §§ (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Jag vill ha besked före 17 december 2021. Om jag inte får tillfredsställande svar kommer jag att vända mig till Arbetsmiljöverket och begära deras ställningstagande.

Sollentuna 2021-12-16



Peter Holstad, huvudskyddsombud Vision Sollentuna

Som ansvarig för arbetsgivaren i denna fråga har jag tagit emot anmälan.

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Arbetsgivarens underskrift