

2020-11-24 17:23 CET

Nu sker översyn av organisationen på förvaltningen för utbildning och arbetsmarknad

Under tisdagen kom resultatet av den utredning som Skellefteå kommun genomfört med anledning av en anmälan som inkommit till kommunens visselblåsarfunktion. Anmälan avser misstanke om jäv när det gäller tillsättningen av tjänsten som chef för digitalisering och innovation på förvaltningen för utbildning och arbetsmarknad, UTB. Kommundirektören ger personalchef, tillsammans med kommunjuristen, i uppdrag att se över organisationen och föreslå organisationsförändringar för att säkerställa att jäv inte förekommer. Kommunens rekryteringscenter kommer att se över rekryteringsriktlinjerna så att jävssituationer beaktas i rekryteringsprocessen.

Den inkomna anmälan riktade kritik mot hur tillsättningen av tjänsten som chef för digitalisering och innovation gick till i samband med omorganiseringen av förvaltningen för utbildning och arbetsmarknad. Tjänsten gick till förvaltningschefens sambo som sedan tidigare var anställd vid förvaltningen. Anmälan riktar också kritik mot att annonseringen endast skedde internt och ifrågasätter även den korta ansökningstiden.

Utredningen påtalar vikten av att rekryterande chef följer kommunens rekryteringsprocess vilket är tveksamt om man gjort när det gäller annonseringstiden för tjänsten. Annonseringstiden brukar vara 14 dagar vid extern rekrytering och något kortare vid intern. I detta fall skedde annonseringen under fem dagar över en helg.

Förvaltningschefen deltog inte vid urvalet och intervjutillfällena i rekryteringsprocessen men genomförde formell samverkan vid tillsättningen, vilket är att betrakta som jäv.

Kommundirektör Kristina Sundin Jonsson välkomnar utredningen och betonar att det finns många viktiga lärdomar att dra av det inträffade.

- Utredningen visar de delar som inte fungerade i rekryteringsprocessen utifrån just jävssynpunkt. Jag har haft en dialog med facken som satt med i den specifika samverkan och vi är eniga om att det finns många lärdomar att dra av den här. Sammanfattningsvis behöver det vidtas ytterligare åtgärder som kompletterar de redan vidtagna. Vi behöver också fortsätta våra utbildningar i exempelvis jäv. Jag är glad över att vi har infört visselblåsarfunktionen. I den framkommer det perspektiv och tankar som inte alltid är synliga för en ledning, säger Kristina Sundin Jonsson och fortsätter.

- Jag förstår att rekryteringsgruppen har fokuserat på kompetens och verksamhet vilket normalt sett alltid är huvudfokus och att de utifrån detta hittat den bästa personen för tjänsten. Men när det gäller situationer med närstående inblandade måste andra hänsyn tas. Jag borde givetvis ha krävt att förvaltningschefen rev upp den beslutade förändringen trots enigheten i samverkansgruppen. Detta eftersom riskerna med jäv var uppenbara. Men samtidigt hade vi en löpande dialog kring det hela, säger hon.

Översynen av organisationen på förvaltningen för utbildning och arbetsmarknad kommer att inledas omgående av personalchefen för att säkerställa att misstankar om jäv inte förekommer. Det sker i samarbete med kommundirektör och kommunjurist.

För mer information:

Birgitta Holmström, förhandlingschef
070 393 94 73

Kontaktpersoner



Caroline Thorén

Presskontakt

Press-och mediestrateg

caroline.thoren@skelleftea.se

076-127 94 32