

2020-06-15 15:31 CEST

## Skellefteå kommun presenterade åtgärdsplan

**Idag presenterade Skellefteå kommun den åtgärdsplan som upprättats utifrån den utredning som gjorts med anledning av kritik som framkommit på Facebook och i media. Planens åtgärder är strukturerade inom fem områden som tillsammans med kommunens övriga arbetsmiljöarbete syftar till att stärka arbetsmiljön så att den i ännu högre utsträckning präglas av öppenhet, medskapande, respekt och tillit mellan såväl medarbetare som mellan medarbetare och chefer.**

- Det här är ett arbete som vi politiker tar på största allvar och som samtliga politiska partier står bakom. Vi ser kritiken som en möjlighet till att förbättra arbetsmiljön för alla anställda i kommunen och ser positivt på den åtgärdsplan som nu presenteras med tillitsbaserad styrning och ledning som bas i arbetet, säger Evelina Fahleson (S), personalnämndens ordförande. Fortsättningsvis kommer vi att följa detta arbete i personalnämnden.

- Vi förhåller oss ödmjuka till de brister som framkommit i utredningen och har arbetat med att ta fram åtgärder som kan stärka arbetsmiljön på både kort och lång sikt. Jag är också glad över att handlingsplanen har tagits fram i nära samarbete med de fackliga organisationerna. Det är bara tillsammans som vi kan utveckla ett bra arbetsmiljöarbete. Vi delar också synen på vilka principer som vi vill ska genomsyra Skellefteå kommun där öppenhet och delaktighet är två centrala delar. Här vet vi att mycket arbete återstår. Här handlar det också om att fortsätta uppmuntra medarbetare och chefer att lyfta det som inte fungerar bra, säger Kristina Sundin Jonsson, kommundirektör i Skellefteå.

Åtgärdsplanen, som tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna, är indelad i fem områden: organisationskultur och styrning, arbetsmiljöarbete, ledarskap, medarbetarskap och HR.

## **Organisationskultur och styrning**

När det gäller organisationskultur och styrning handlar åtgärderna om att skapa tydlighet i den tillitsbaserade styrningen och ledningen och att förbättra kommunikationen och informationen både generellt och när det gäller de utvecklings- och arbetsmiljöarbeten som bedrivs i kommunen. Tillsammans med de fackliga organisationerna ska det tas fram en målbild för organisationskulturen. Det kommer att bli en viktig grund för åtgärdsplanen.

## **Arbetsmiljöarbete**

Punkten arbetsmiljöarbete syftar till att skapa förutsättningar för medarbetare, chefer och arbetsplatser ska kunna jobba bättre tillsammans för en fungerande arbetsmiljö. En konkret åtgärd är att arbeta fram förbättringsförslag när det gäller rutiner för hur inblandade ska agera och känna trygghet i en rehabiliteringsprocess, vid en utredning om misshandling, avslut samt vid kränkande särbehandling. Här kommer det också att vara viktigt att ta fram tydliga rutiner för uppföljning och utvärdering.

## **Ledarskap**

Förutsättningarna för ett nära ledarskap ska stärkas. Ledarpolicyn ska utvecklas och förtydligas och chefer ska erbjudas kompetensutveckling. Det ska också tas fram arbetssätt eller metoder för att snabbt kunna upptäcka brister i ledarskap och snabbt kunna åtgärda dem.

-Inom området ledarskap tänker vi också, på lite längre sikt, genomföra en fördjupad studie utifrån de förväntningar på ledarskapet som vi ska ta fram. Det syftar till att förbättra chefernas förutsättningar för att leda utifrån uppdrag och utmaningar, säger Joakim Lundin, personalchef och tillägger

-Åtgärdsplanen ska verka på både kort och lång sikt och genom detta hakar den på ett naturligt sätt i det övriga arbetsmiljöarbete som bedrivs kontinuerligt och som hela tiden utvecklas.

## **Medarbetarskap**

Stödet till medarbetare ska förtydligas samtidigt som medarbetarskapet ska stärkas generellt. Inom tillitsbaserad styrning och ledning spelar medarbetarskapet en stor roll när det gäller att ta vara på medarbetarnas kunskap och omdöme. Därför ska arbetet med kompetensutveckling för medarbetare och tydligare introduktioner för nya medarbetare utvecklas.

## HR

HR är en stödfunktion som arbetar för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för chefer och medarbetare när det gäller att göra ett bra jobb. Dock behövs HR-rollen förtydligas, graden av samverkan och samordning öka och kommunikationen förbättras. Processen kring kränkande särbehandling behöver också förtydligas när det gäller ärenden där närmaste chef är en del av upplevelsen. Gränssnittet mellan HR, chefer och övriga stödfunktioner ska också utredas och förtydligas.

-Våra medarbetare, oavsett titel och roll, är vår viktigaste tillgång för att ge invånarna den service de förväntar sig och har rätt till. Genom att tydliggöra både rättigheter och skyldigheter och förbättra förutsättningarna för tydlig och transparent kommunikation vill vi rätta till de brister som framkommit. Förändrings- och arbetsmiljöarbete kräver deltagande av alla, såväl medarbetare som chefer, och genom de åtgärder vi nu presenterar hoppas vi att det ska bli enklare för alla att vara delaktiga, säger Joakim Lundin.

### För mer information:

Joakim Lundin, personalchef  
070-176 00 34

Kristina Sundin Jonsson, kommundirektör  
070-608 89 69

### Fakta: Sammanfattning av åtgärder

Skellefteå kommun har i samverkan arbetat fram 13 punkter som man ska arbeta med som åtgärder utifrån det som utredningen har pekat ut som förbättringar.

Vi ska:

- Ta fram en målbild för organisationskulturen i Skellefteå kommun
- Tydliggöra förväntningar på ledarskap och medarbetarskap i

## Skellefteå kommun

- Utveckla kommunikation kring arbetet med tillitsbaserad styrning och ledning
- Utveckla den interna kommunikationen
- Tydliggöra syftet med och hanteringen av processer som är kartlagda i den externa utredningen
- Förbereda upphandling av verktyg för pulssade medarbetarundersökningar
- Kartlägga, ta fram strategi för och implementera åtgärder för friskare arbetsplatser
- Utveckla chefshandboken
- Ta fram en kommunövergripande plan för ledares kompetensutveckling och lärande
- Genomföra en fördjupad studie av chefers förutsättningar
- Utveckla en kommunövergripande plan för medarbetares kompetensutveckling och lärande
- Utveckla introduktionen för nyanställda
- Utredda HR:s uppdrag

Ansvariga kommer att tillsätta arbetsgrupper för genomförandet av åtgärderna. Uppföljning kommer att ske i KÖS, personalchefsgrupp och kommunens ledningsgrupp. Arbetet och uppföljningen kommer att kommuniceras löpande.

## Kontaktpersoner



### **Caroline Thorén**

Presskontakt

Press-och mediestrateg

[caroline.thoren@skelleftea.se](mailto:caroline.thoren@skelleftea.se)

076-127 94 32