

# HR – kommunen som arbetsgivare, chefs- och medarbetarskap



# Korta fakta om Tyresö kommun som arbetsgivare

- Under 2022 har vi haft 3 423 medarbetare varav 2 508 är tillsvidareanställda
- 75% kvinnor, 25% män (alla anställningsformer)
- Medelålder 43,9 år
- Medellönen är ungefär 36 968 kr
- Vi har helt jämställda löner.
- Vår personalomsättning under 2022 var 14,82%, "egen begäran": 9,45%
- Den totala sjukskrivningen var 8,28% under 2022.
- Antalet chefer är 150 och varje år slutar ca 25-30 chefer

# Förtroendevald är arbetsgivarföreträdare

Som förtroendevald har du det yttersta ansvaret för hur Tyresö kommun uppträder som arbetsgivare.

- arbetsmiljö
- jämställdhet
- kompetensförsörjning
- lönepolitik
- mångfald

# Arbetsmiljöansvaret – övergripande

- Medarbetarna är en viktig resurs och förutsättning för att Tyresös välfärdstjänster ska hålla hög kvalitet
- Som arbetsgivare är ett av dina mest centrala ansvarsområden att se till att din organisation har en god arbetsmiljö
- Varje nämnd har, inom de budgetramar fullmäktige har beslutat, ett ansvar för att ha den personal och tillhanda de resurser som behövs för att verksamheten ska fungera
- I Tyresö har kommunstyrelsen ansvaret för den övergripande personalpolitiken. Nämnderna har ett verksamhetsansvar och ska se till att arbetsmiljölagen följs

# Arbetsmiljöansvarets fördelning

## Roller och uppgifter i arbetsmiljön

- Förtroendevald säkerställer att verksamheten på ett systematiskt sätt planeras, styrs och kontrolleras så att arbetsmiljön blir tillfredsställande för alla på arbetsplatsen.
- Ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som bedrivs i samverkan medarbetare och skyddsombud.

## Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

- Det **praktiska arbetsmiljöarbetet** sköts av chefer och medarbetare
- Varje **nämnd ansvarar** för att det finns förutsättningar för chefer och medarbetare
- **Förutsättningar** innebär ett väldefinierat och rimligt uppdrag, med de resurser, kunskaper och befogenheter som krävs för att driva verksamheten med en bra arbetsmiljö
- Befogenheter innebär rätt att fatta beslut och att vidta åtgärder, med resurser menas såväl tillräckliga ekonomiska medel som tillgång till kompetenta medarbetare, utrustning, lokaler, tid och kunskaper.

*I Tyresö kommun (och alla andra kommuner) fördelas arbetsmiljöuppgifter skriftligt.*

# SAM – Systematiskt Arbetsmiljöarbete

- Vävt samman det systematiska arbetsmiljöarbetet med styr- och ledningssystemet
- Årlig utredning – del av SAM, läggs in i planer för kommande året och i riskhanteringen
- Medarbetare involverade genom måldialog
- Fackliga företrädare och skyddsombud delaktiga via samverkan

# Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

## **Kommunövergripande målområde:**

*Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare*

## **Kommunövergripande mål:**

*Medarbetare i Tyresö kommunkoncern är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling.*

Alla medarbetare är delaktiga i att sätta sin enhets mål och hur detta ska följas. Sedan diskuterar de hur de ska nå dit – varje månad!

Hur vet vi om och när vi är...  
...Sveriges bästa offentliga arbetsgivare?



**Vilken siffra betyder att vi nått målet? Hur vet vi det?**

**Tänk om våra medarbetare inte håller med då?**



# Lojalitet och yttrandefrihet för arbetstagare

- Med yttrandefrihet menas frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar, samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Yttrandefriheten gäller mot det allmänna, d v s stat, kommun och region.
- Yttrandefriheten är, i princip, överordnad lojaliteten för offentligt anställda under förutsättning att arbetstagaren inte missköter sitt arbete.
- Arbetsgivaren kan ställa krav på att arbetstagarna lämnar objektiv information i de fall de företräder arbetsgivaren.
- Arbetsgivaren kan också ställa krav på att beslut genomförs och att arbetstid inte används för exempelvis insamling av protestlistor.

# Policies och riktlinjer

## **Arbetsmiljöpolicy inkl handlingsplaner för:**

- ✓ Första hjälpen och krisstöd
- ✓ Hot och våld i arbetet
- ✓ Kränkande särbehandling och trakasserier
- ✓ Rehabilitering
- ✓ Rökfri arbetsplats
- ✓ Trafiksäkerhetspolicy
- ✓ Vid anställds missbruk av alkohol och droger
- ✓ Likabehandling
- ✓ Likabehandlingspolicy 2022-2024

## **Alkohol- och drogpolicy**

**Riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter**

**Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete**

**Riktlinje för distansarbete i Tyresö kommun**

**Arbetsplatsriktlinje för Tyresö kommun**

## **Personalpolicy**

**Riktlinjer för chefs- och ledaruppdraget**

**Pensionspolicy**

**Riktlinjer för bisysslor**

**Riktlinjer för tjänsteresor**

**Riktlinjer för representation och uppvaktning**

**Riktlinjer mot mutor och jäv**

**Informationssäkerhetspolicy för Tyresö kommun och dess bolag**

**Riktlinjer för e-posthantering**

**Riktlinjer för nåbarhet och bemötande**

**Bestämmelser om arvoden och ersättningar till förtroendevalda**

**Riktlinjer för hantering av pensionspolicy och omställningsinsatser för förtroendevalda**

**Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda**

# Sakliga skäl

## Arbetsbrist

- Uppsägning sker utifrån en anledning som inte har med medarbetaren personligen att göra
- Tex nedskärningar av ekonomiska skäl eller om en omorganisation
- Arbetsbrist behöver alltså inte betyda att det är brist på arbetsuppgifter.
- Turordning utifrån en viss process med bedömning kring tillräckliga kvalifikationer, omplaceringsmöjligheter, uppsägningstid och övrig situation i organisationen.

## Personliga skäl

- En medarbetare åsidosätter sina skyldigheter på ett väsentligt sätt
- Tex när en medarbetare bryter mot anställningsavtalet genom att vägra göra vissa arbetsuppgifter, omfattande brister i prestationen över tid, missköter sig genom att inte passa tider eller uppträder på ett för arbetet och arbetsmiljön negativt sätt under längre tid.
- I sällsynta fall kan även sjukdom vara så begränsande att medarbetaren inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter och en sakliga skäl för uppsägning kan föreligga.
- Arbetsgivaren behöver ha vidtagit en rad åtgärder samt ha en mycket god dokumentation i frågan innan en sådan uppsägning kan bli aktuell. (Från 12 månader till flera år)

# En talan mot en uppsägning eller ett avsked

- Om en medarbetare anser sig blivit uppsagd eller avskedad på felaktiga grunder kan de välja att driva ärendet till domstol.
- Ärendet går via kommunens parter (lokal tvist), sedan till SKR och motpart (central tvist) om denne är fackligt ansluten för att sedan landa i arbetsdomstol alternativt tingsrätt (ej fackligt ansluten).
- I domstol kan medarbetaren kräva att få behålla anställningen eller att arbetsgivaren ska betala skadestånd.
- Det här gör att om medarbetaren väljer att driva ärendet behöver tiden för ärendegången läggas till den tid som nämnts ovan i respektive tillvägagångssätt.

# När är ett avgångsvederlag aktuellt?

- Det kan finnas reglerat i anställningsavtalet främst bland högre chefspositioner. Det innebär att vi redan i samband med anställning reglerar hur anställningen kan avslutas.
- Arbetsgivaren vill avsluta en anställning utan att ha tillräcklig grund för uppsägning eller avsked. De alternativa processerna är både kostsamma i tidsåtgång, men också kostsamma ur ett kvalitets- och arbetsmiljöhänseende.
- Arbetsgivaren vill undgå att förlora vissa nyckelpersoner i samband med en turordning
- Överenskommelse om avslut av anställning med en chef kan tex bero på att chefen inte delar arbetsgivarpolitiken eller vår syn på ledarskap. Ingen direkt koppling behöver då finnas till en saklig grund för uppsägning.

# Vad påverkar utformningen?

- Det är svårt med principer för arbetet, då den uppkomna situationen kan se så olika ut samt vilken ordinarie uppsägningstid medarbetaren har
- Det är även beroende av hur arbetsgivare och arbetstagare ser på sina möjligheter att säkra utfallet i en juridisk process. Finns intresse att i stället hantera avslutet direkt?
- Det är i princip uteslutande så att en ensidig uppsägning från arbetsgivarens sida går vidare till tvisteförhandling.

# Beslutsrätt

Beslut om avgångsvederlag fattas enligt delegationsordningen enbart av kommundirektör, förvaltningschef, HR-direktör eller förhandlingschef.

Inför beslutet ska annan möjlig arbetsrättslig väg uteslutas.