

Gällande omlokaliseringen

- förfrågan till Lokala samverkansgruppen för sektor Samhälle 2021-11-11 från Naturvetarnas lokalförening i Östhammars kommun

Naturvetarnas lokalförening i Östhammars kommun ser behov av förbättrad information och dialog mellan arbetsgruppen för omlokaliseringen och arbetstagarna. Vi saknar information på Ines kring processen, de olika kriterierna, vad som gäller för rensning av arbetsplatserna, tidplan och läget gällande placeringar etc. En samlad skriftlig information som uppdateras löpande skulle ge arbetstagarna en tydlighet i processen.

Det finns flera frågetecken som oroar våra medlemmar. Exempelvis har kriterier för de olika gruppindelningarna 1, 2 och 3 ändrats från när valet gjordes till hur de ser ut i nuvarande form. Vi uppfattar också att våra medlemmar fått olika information från respektive chef kring vad som gäller kring de olika valen och vilka följer det ger. Svarstiden var så kort att det inte fanns någon tid för reflektion kring vilken grupp man ville tillhöra. I vissa fall har medlemmen inte själv fått välja grupp utan har tilldelats en grupp av chefen. Våra medlemmar har inte heller i förväg fått information om vilka konsekvenser valet av grupp kan ge, t.ex. att man kan behöva skriva på olika avtal beroende på val av grupp. Information om kriterier och avtal borde ha kommunicerats i förväg då det kan ha stor påverkan på val av grupp.

Det finns även en stor oro för det planerade antalet tillgängliga platser understiger antalet medarbetare. Naturvetarna förstår behovet av att förtäta men anser att det borde räcka med att två eller flera personer delar rum så att varje medarbetare har en fast plats. Att inte få en fast plats oroar många av våra medlemmar och ses som ett mycket stort arbetsmiljöproblem.

Om förändringen med flexibla arbetsplatser ändå genomförs behöver ett digitalt bokningssystem finnas på plats i god tid innan flytten så att man från start har möjlighet att boka sin plats för att kunna planera sin arbetstid och placering efter förutsättningarna. Ett system där man ska behöva leta efter en plats på morgonen när man kommer till kommunhuset är inte acceptabelt.

Att inte ha en fast arbetsplats, oavsett egna rum eller kontorslandskap (det senare har forskning visat är i vart fall obsolet), har provats av andra företag och kommuner. Effekten är att en del medarbetare letar efter en annan arbetsgivare. Som exempel kan anföras Lidingö kommun där man införde "flexibla arbetsplatser" i antal som motsvarade nettobemanning efter normala sjukskrivningstal och semesterar. Vid större friskhetstal kom då ett antal medarbetare till sitt

kommunhus med oförrättat ärende och fick då åka hem igen. Med den kommunens geografiska placering var det inte svårt för medarbetare att bestämma sig för andra arbetsgivare, i synnerhet om man var mantalsskiven i annan kommun. Liknande kan naturligtvis inträffa för Östhammars kommun som har medarbetare mantalsskrivna inom Uppsala och Tierps kommuner men även inom egna kommunen. 3-4 platser på Uppsala-kontoret förslår inte långt. *En attraktiv arbetsgivare kan erbjuda en fast punkt i arbetet!*

Naturvetarna ser också att behov av utrymme för personlig utrustning (allt från mobilladdare till arbetskläder och stövlar, särskild kamerautrustning, fältutrustning, specialutrustning som mousetrappor, individanpassade handledsstöd och kontorsstolar etc.), samt litteratur, pärmar och rapporter som behövs i arbetet inte har efterfrågats och då troligen inte tagits hänsyn till vid omplacering av arbetsplatserna.

Sammantaget har den bristande och spretiga informationen givit våra medlemmar känslan av att arbetsgivaren inte "vill" att processen ska gå smidigt och få ett bra resultat där medarbetarna är inkluderade i processen. Vi menar att flera av frågetecknen skulle kunna rätats ut i ett tidigare skede, och där det inte finns tydliga svar ännu (vissa arbetsmiljöfrågor t.ex.) kan detta skrivas ut i klartext. En attraktiv arbetsplats är så tydlig och rak den kan med frågor som rör medarbetarna.

Skyddsombuden har inte fått delta i processen i ett tidigt skede utan har bjudits in till samverkan först när ett nästan färdigt förslag presenterats. Detta är inte förenligt med arbetsmiljölagen, enligt ABL 6:4 har skyddsombuden rätt att delta i planeringsarbetet. Skyddsombuden upplever inte heller att de får ta del av förändringar i den lösning som presenterats. Skyddsombuden har även begärt att få insyn i hela processen, en begäran som inte nekats men inte heller accepterats.

Kopplat till den snabba processen kring valen av kriterier/grupp för respektive tjänsteperson, ser vi oss också tvungna att lyfta att våra chefer har ett mycket högt tryck på sig i den nya organisationen. Kanske har det spelat in och påverkat så att de inte ställt följdfrågor kring ovanstående då de fick information från arbetsgivaren. Vi tror att genom en något längre process med inhämtande av väldigt konkreta behov och frågor kring den faktiska och praktiska arbetssituationen, hade mycket av förvirring och oro hos medarbetarna kunnat förebyggas.

/Naturvetarnas lokalförening i Östhammars kommun

Anna Bergsten, ordförande
Lina Lehndal, vice ordförande
Camilla Andersson, ledamot
Eric Renman, ledamot
Andreas Mattsson, ledamot