

Arbetsmiljöverket: Tillägg till handlingsplanen för underrättelsen 2019-12-10.

Beteckning 2019/038460.

### **1. Konflikter mellan arbetstagare, chefer och arbetsledare.**

OSA-enkät genomförd för identifiering av risk. Arbetstagare får utifrån resultatet prioritera tre riskområden för att arbeta med under perioden 2020-01-21 - - 2020-09-18 då redovisning sker av respektive grupp. Hjälp frågor för att utföra grupparbetet har delgivits. Här arbetar grupperna var för sig. En sammankallande arbetstagare för respektive grupp har utsetts. De riskområden som prioriterades var konflikthantering och ledarskap. Resultatet från grupperna ska ligga till grund för kommande aktiviteter för en bättre arbetsmiljö.

Handlingsplan med utvecklingsåtgärder för chef och arbetsledning utarbetas av KRO och Chef KH. Handlingsplanen utgår bl a från de synpunkter som framkommit vid enskilda samtal om kränkande särbehandling, konflikt och stöd som genomförts januari/februari 2020. Åtgärds punkter är hur ledningen ska skapa ett bättre förtroende mellan medarbetare och ledning, snabbare hantering av konflikter, tydliggöra vad som kan kommuniceras och inte kommuniceras samt utveckla ledningsgruppens arbete.

Flera av arbetstagarna känner inte igen sin arbetssituation utifrån resultatet i OSA enkäten. De vill göra en egen OSA enkät för kyrkogård och vaktmästeri. Detta görs 2020-03-10. Med godkänt resultat.

Dessa åtgärder har till uppgift att identifiera risker och hur de ska hanteras samt begränsa och dela upp uppgifter för att alla ska få delta i arbetet med att vidta åtgärder och motverka det som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Hälsokontroller görs av vår företagshälsovård på hösten vartannat. Nästa hälsokontroll ska göras oktober/november 2020.

### **2. Konflikter mellan olika arbetsgrupper.**

En längre teamutvecklingsaktivitet är planerad via vår företagshälsovård. Denna skulle ha skett med början den 2020-03-26 med 6 träffar under 2020 (pga covid-19). Syftet med teamutveckling är att skapa ett bättre samarbetsklimat mellan medarbetare och olika arbetsgrupper. På grund av rådande omständigheter med covid-19 har det skjutits upp till hösten med start i september och fram till mars 2021. Teamutvecklingen inkluderar arbetstagare i församlingen, förutom arbetstagare på kyrkogården och kyrkboden.

För att hantera konflikter på ett bättre sätt ska chefen KH agera och samtala med person/personer direkt i anslutning till om arbetstagare/arbetstagarna inte följer rutinen för kränkande särbehandling. Information om risker görs av chef/KH vid stormas samt informerar om rutinen för Kränkande särbehandling och vikten av att rapportera tillbud/olyckor. Hittills har endast en rapport om kränkande särbehandling inkommit.

Enskilda samtal har genomförts med samtliga anställda gällande kränkande särbehandling, konflikter och stöd har genomförts av företagshälsovården under januari/februari 2020.

#### Frågor:

- Har du varit/är du utsatt för kränkande särbehandling
- Känner du till om någon annan är utsatt för kränkande särbehandling/mobbning
- Finns pågående konflikter
- Får du stöd när du behöver det från chef/kollegor
- Känner du till vart du kan vända dig om du eller någon kollega utsätts för kränkande särbehandling

Alla har fått information om att samtalet sker under sekretess och att rapporten kommer att vara utifrån den övergripande bild som utredaren ser utifrån samtalen. Om någon anger att de är kränkt så kommer detta att hanteras enligt de rutiner som finns.

#### Resultatet visade att:

- 8 st uppger att de varit utsatta för kränkande särbehandling
- 1 st är kränkning, har rapporterats och hanterats enligt rutin
- 1 st anser sig särbehandlad, men har valt att hantera detta själv
- 1 st anser sig särbehandlad och kränkt men har själv valt att inte rapportera detta till chef/arbetsledning
- 1 st har upplevt sig kränkt men har själv valt att hantera situationen genom att säga ifrån (följer rutinen)
- 4 st faller ej under kränkande särbehandling utan är mer skvaller, andra konflikter och meningsskiljaktigheter, missunnsamhet.

Endast en kränkning är rapporterad, anmäld och hanterad enligt rutinen.

#### Konflikter, stöd och rutiner:

- Ingen känner till att någon annan är kränkt
- Konflikt pågår mellan chef och organist
- Otrevlig stämning
  - Med specifika personer i arbetsgruppen
  - Medlemmar i kyrkorådet som agerar okonstruktivt
  - Skriverier och ”snacket på stan”
- Avundsjuka, missunnsamhet, vissa får fördelar, skvaller
- 90 % anger att de har stöd i verksamheten av medarbetare
- 19 % anger att de inte har förtroende för ledningen
- Alla vet vart man kan vända sig om man blir kränkt men 60 % säger sig inte känna till rutinen för kränkande särbehandling.
- Medarbeare på Kyrkboden känner sig nöjda, lite ”småtjafs”. Känner inte till rutinen för kränkande särbehandling.
- Kyrkogården fungerar generellt sett bra, en del skvaller, bra förtroende för arbetsledare.

## Utvecklingsområden/åtgärder

Arbetstagare:

- Grupparbete med förbättringsområden
  - Tydliggör att alla måste bidra för att skapa en bra arbetsmiljö
  - Informera om ledningens utvecklingspunkter
- Arbeta med gruppen, teamutveckling
  - Attityder
  - Agerande
  - Följsamhet till rutiner

Operativ ledning:

- Agera korrekt, göra lika för alla medarbetare och vara konsekvent för att stärka förtroendet för ledningen
- Hantera ev konflikter och kränkande särbehandling ännu mer skyndsamt. Visa tydligt när olämpligt agerande inte är ok.
- Tydliggöra vad som kan kommuniceras och vad som inte kan kommuniceras kring händelser i verksamheten i syfte att skapa trygghet i att medarbetarna får den information som de behöver
- Utveckla ledningsgruppens arbete så att det täcker in hela arbetsmiljöområdet och att framtagna handlingsplaner och kommande handlingsplaner och åtgärder följs upp kontinuerligt.

## Samarbete mellan olika arbetstagare, arbetstagare och chef och mellan olika arbetsgrupper, stöd från chef och andra arbetstagare.

Se även åtgärdsplaner ovan.

SKAO = Svenska kyrkans arbetsorganisation. Rådgivare för chef/KH och HR i olika frågor samt tydliggöra lagar, LAS, MBL, kollektivavtal och PUL. Även stöd till upprättande av handlingsplaner för arbetstagare samt avtal.

Teamutveckling för arbetstagare inom församling och administration planerad till 2020-03-26 flyttad till hösten på grund av Covid-19. Sex stycken möten är nu planerade under HT-20 och VT-21.

## Insatser genomförda av företagshälsovård

Externt stöd från företagshälsovård Sundhetsbolaget har funnits sedan Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande 2016. Företagshälsovårdens uppgift har varit att stötta verksamheten i utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt hantera övriga ärenden enligt gängse uppgifter för företagshälsovården.

Under perioden har företagshälsovården haft tät kontakt med både kyrkorådet och dess Arbetsutskott, Västerås Stift, församlingens ledning och medarbetarna för att hjälpa till i utveckling av ledarskapet, hantering av konflikter och arbetsmiljöarbetet i vardagen. Företagshälsovården har även utfört hälsokontroller med hälsoenkät, medarbetarundersökningar och enskilda samtal för att följa upp om genomförda åtgärder haft effekt. Förslag på hantering och åtgärder har tagits fram utifrån detta underlag, förslag som har presenterats för operativ ledning och för arbetsgivaren för beslut om vidare hantering. De verktyg och åtgärder som föreslagits fick nu tid, möjlighet och kontinuitet att verkligen omsättas i praktiken när en HR-funktion tillsattes av ledningen som stöd i viktiga arbetsmiljöfrågor. Vad dessa åtgärder innebär framgår av vår beskrivning ovan och vår handlingsplan.

Vår företagshälsovård fortsätter att vara ett nära stöd till arbetsgivare, operativ ledning och HR i utvecklingen av vår arbetsmiljö, med råd och stöd i åtgärder som gynnar en bättre arbetsmiljö.

# Ledningsutveckling

HK – enkät nov/dec 2016 visar brister i ledarskapet. Diskussion med KR och stiftet

## **KR-beslut:**

- Församlingsdoktor Sven Tidevall, coach för KH okt-dec 2017
- Förslag på kontrakt för att hantera konflikt musiker/KH. Genomfördes ej pga fackliga synpunkter

## **Utvärdering:**

- Coach ej tillräckligt för att stötta ledarskapet.

## **KR-beslut:**

- Rekrytering bitr kyrkoherde, som blev HR-stöd till KH, våren 2018.

## **Utvärdering:**

- OSA-enkät mars/apr 2018 och HK-enkät okt/nov visar fortsatt brister i ledarskap och konflikthantering.

## **KR-beslut:**

- Avvakta resultat av rekrytering HR-stöd

## **Utvärdering:**

- OSA-enkät dec 2019 visar fortsatt brister i ledarskap och konflikthantering

## **KR-beslut:**

- Utökad chefsstöd till KH (beslut ej fattat 2020-04-29)

## **Utvärdering:**

- HK-enkät okt/nov 2020 samt OSA-enkät sept 2021

## **KR-beslut:**

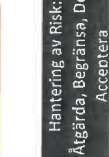
- Stöd från stiftet i hantering av ledningsfrågan

# Risicanalys med Åtgärder

Upprättad av: Britta Landin/Alexandra Larsson  
 Uppdaterad av: Alexandra Larsson

AMV 2019/038460

Sannolikhet	Konsekvens
Mycket Liten	1 Ringa skada/tillbud
Liten	2 Mindre allvarig skada
Medel	3 Betydande skada
Stor	4 Allvarig skada
Mycket stor	5 Dödsfall/invaliditet



Indentifiering av risk	S	K	T	Planerade aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Färdig datum	STATUS	Verifiering datum	Verifierad av	Kommentar
<b>RISKER/AKTIVITETER MEDARBETARE</b>											
Konflikter mellan arbetstagare, chefer och arbetsledare	4	4	16	Identifiera utvecklingsområden genom OSA enkät	KH, HR	2019-12-20	2020-01-22	Klar			FHV genomfört, analyserat och presenterat medarbetarenkät för personal- och lönelegationen, operativ ledning, samt medarbetare vid planeringsdaggar. Grupparbete kring viktigaste utvecklingsområdena i medarbetarenkäten; konflikt hantering och ledarskap
				Grupper medarbetare	FH,HR	2020-01-22	2020-09-27	Pågående			
				Presentation av grupparbete, planering av presenterade åtgärder	KH, HR	2020-09-27	2020-09-27		Åtgärder verifieras vid hälsokontrollerna okt/nov		Planering av vilka åtgärder grupperna presenterat
				Uppföljning av åtgärder gjorda under 2020, via ny OSA-enkät	KH, FHV, HR	2021-09-01	2021-09-01				Resultat från OSA-enkät/medarbetarenkät 2021 ligger till grund för fortsatta åtgärder för en bättre arbetsmiljö
Risker kring organisatorisk och sociala arbetsmiljö	4	4	16	Feedback till arbetstagare av arbetsledare	KH, HR	2020-05-13	2020-05-13				Informera personal vad ledning och styrelse ska arbeta med och vilka åtgärder som ska förbättras i form av ledning och styrning, på stormas innan 15/6-20
	3	4	12	Enskilda utredande samtal med FHV	KH, HR, FHV	2020-02-01	2020-03-15	Klar	2020-03-15	FH, KH,HR	8 st rapporterade fall av KS; 4 st missusamsamhet, avundsjuka etc; 3 st icke KS; 1 st KS som hanterats enligt rutin. Av de 8 rapporterade fallen vid samtalen har endast 1 st rapporterats till ledningen.
				Skapa bättre följsamhet till rutinen för kränkande särbehandling. Dialog kring rutinen och annälan av tillbud.	KH, HR	2020-04-15/16	2020-04-15/16		2020-09-23		Verifiering/uppföljning av följsamhet efter info april
				Teamutveckling	KH, HR, FHV	2020-08-xx	2021-02-28		Åtgärder delverifieras vid hälsokontrollerna okt/nov		Aktivitet planerad efter samtal om kränkande särbehandling. Planerade att starta mars 2020, men har skjütts upp pga Corona. Slutverifiering vid medarbetarenkät 2021.
Fysiska arbetsmiljörisiker	2	3	6	Uppföljning av arbetet med Ergonomi	B.E, KH	2021	2021-05-01	Pågående			Ergonomigenomgångar vartannat år inkl säsongsarbetare
				Skyddsronder	B.E, KH, Skyddsombud, HR	1 ggr/år					
Dålig följsamhet till lagar och regler	2	4	8	Stöd av jurist på SKAO	KH,HR	2020	2020	Pågående			Jurist delaktig som externt stöd i arbetsgivarfrågor kring lagar och regler.

Ohälsa	2	4	8	Åtgärda	Hälsokontroll	KH, FHV, HR	okt/nov 2020	vartannat år				Vid hälsokontrollerna ingår en hälsoenkät med frågor om den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utvärdering sker mot tidigare genomförda hälsoenkäter. Enkäten är en uppföljning/utvärdering av de aktiviteter som är genomförda under 2020.
				Åtgärd	Årsjui/Systematiskt arbetsmiljöarbete	KH,HR	2020	200101	GODKÄND	201210		På MAS, under punkten arbetsmiljö informera tigger/ månad
				Åtgärda	Informera om vikten av att rapportera tillbud/olycka och följsamhet till våra rutiner	KH,BE,HR	200610	200924	pågående			
RISKER/AKTIVITETER STRATEGISK SAMT OPERATIV LEDNING												
Konflikter mellan strategisk ledning och operativ ledning skapar osund arbetsmiljö och skadar församlingen	4	4	15	Åtgärda	Polisanmälningar	KRO	2020-09-15		pågående	Avstämning ca sept		Kränkning, hot om våld, mobbing gjort av ledamöter i KR riktat mot KH, KRO, ledamot och HR (arbetstagare). En polisutredning är fortfarande öppen.
				Åtgärda	Utbildning samt tillsägelser till ledamöter	KRO	2020-09-15		pågående	Avstämning ca sept		Vissa ledamöter går emot beslut tagna i KR och beslut tagna av KRO.
				Åtgärda	Föreläsning "Älska din nästa som dig själv", KR inbjudna.	KH		2020-02-26				Kunskapsbjudande föreläsning kring diskriminering
				Åtgärda	Föreläsning "Hjärnkoll"	KH		2020-03-11				Kunskapsbjudande föreläsning kring respekt och förståelse för varandras olikheter och psykisk ohälsa
				Åtgärda	Föreläsning/utb HRL	KH	2019-10-09			2022-10-01		Vart tredje år.
RISKER/AKTIVITETER OPERATIV LEDNING												
Konflikter mellan arbetstagare, chefer och arbetsledare	4	4	16	Åtgärda	Identifiera utvecklingsområden genom OSA enkät	KH/HR	2019-12-20	2020-01-22				Utvecklingsområden Konflikt hantering och Ledning fortfarande de områden som behöver hanteras. Handlingsplan för ledningens aktiviteter tas fram.
					Utarbeta handlingsplan för ledningens aktiviteter kring utvecklingsområdena	KH, HR, FHV	2020-03-01	2020-04-02		2020-04-20		Handlingsplan för vad ledningen ska göra för aktiviteter är framtagen utifrån resultatet på medarbetarenkät och enskilda uttalande samtal.
Dåligt förtroende för ledningen	3	3	9	Åtgärda	Agera korrekt, göra lika för alla medarbetare, vara konsekventa	KH, HR	2020-03-01	2020-04-02		Åtgärder delverifieras vid hälsokontrollerna okt/nov		

