

Motivering till att vissa delar ur dokumentet tagits bort (Maskat):

Kränkande påståenden, påhopp mot ledning och anställda.

Personangrepp och utpekande mot enskild person.

Detta har skett i samråd med Västerås Stifts Jurist.

Reservation

Jag reserverar mig mot beslutet enligt punkt 5 "Arbetsmiljöverket" vid Kyrkorådets sammanträde i Nora Bergslagsförsamling 2020-05-12 och till förmån för mitt yrkande om avslag på förslaget.

Min reservation indelas i två delar, dels synpunkter på de föreslagna handlingarna, som ska skickas till AV, dels bristande verklighetsuppfattning hos ledningen.

Svaret till AV består av tre delar:

- Riskanalys med Åtgärder
- Ledningsutveckling
- Arbetsmiljöverket: Tillägg till handlingsplanen för underrättelse 2019-12-10.

Det framgår inte hur dessa tre handlingar hänger ihop, om de hänger ihop, och de innehåller inte heller svar på den centrala frågan vilka resultat och effekter som har uppnåtts.

I AV skr. 2020-04-03 begärs kompletterande uppgifter i tre avseenden.

1. *Redovisa vidtagna åtgärder, plan för fortsatta åtgärder och önskade resultat.* De redovisade åtgärderna består av enskilda samtal. Plan för vidare åtgärder och önskade/eftersträlvade resultat är inte nämnda.

2. *Redovisa kontrollen av effekterna av vidtagna åtgärder.*

Saknas helt.

3. *Redovisa hur företagshälsovården har varit involverad.*

- Beteckningen FHV finns på flera ställen i Riskanalys med Åtgärder och i Arbetsmiljöverket: Tillägg till handlingsplanen för underrättelse 2019-12-10. men det framgår inte i vilken omfattning, i vilket syfte eller med vilken kompetens och erfarenhet FHV varit engagerad.

Under punkten "Konflikter, stöd och rutiner" står det: ") [redacted]
[redacted]. Detta är fel. Sakläget är att [redacted]. Det är vanligt att mobbaren försöker framställa situationen som en konflikt och att offret då skulle vara medskyldigt till den uppkomna situationen. Offret är aldrig skyldigt till att han/hon blir mobbad. Ansvar ligger helt och odelat på mobbaren.

Av Ledningsutveckling framgår det att i enkät från 2018 "fortsatt brister i ledarskap och konflikthantering". I enkät från 2019 framgår också "fortsatt brister i ledarskap och konflikthantering". Det finns inte någon anledning att misstro dessa slutsatser. Det innebär att församlingsledningen med bistånd av Sundhetsbolaget i minst fyra år (från 2016) har arbetat med dessa frågor, utan att

komma till rätta med problemen. Nu planerar man att denna grupp ska fortsätta ytterligare en tid med i stort sätt samma arbetsmetoder, som har misslyckats i flera år. Det är inte ett acceptabelt förfarande.

En skrivelse till ett ämbetsverk bör uppfylla vissa formkrav. Det är självklart att det ska finnas ett missiv där huvudpunkterna i yttrandet redovisas och där hänvisning sker till bilagor där detaljer redovisas och djupare resonemang presenteras. Missivet ska undertecknas så att det framgår vem som har undertecknad skrivelsen och i vilken kapacitet. Förslaget med tre separata handlingar utan inbördes relation är inte godtagbart. Om inte församlingsledningen har kompetens att utforma en officiell handling, ska man ta professionell hjälp.

Nora är en liten stad och det finns i en liten stad ett otal relationer beroende på släktskap, vänskap, gemensam skolgång, bostadsgrannar, medlemmar i samma förening mm. Då kan det uppkomma misstankar om att personliga relationer och känslor kan påverka omdöme och saklighet. Detta är en tillräcklig anledning till att Sundhetsbolaget inte borde ha engagerats från början. Detta är inte en kritik mot Sundhetsbolaget, men församlingen borde från början ha anlitat en konsult utan koppling till Nora.

Jag övergår nu till andra delen i min reservation och den behandlar det bristande verklighetsuppfattningen hos församlingsledningen.

██████████ inlägga till AV 2020-01-20 visar att ██████████ lägger ansvaret för den dåliga arbetsmiljön på personalen, där vissa sägs inte följa givna regler och direktiv och att det är orsaken till den dåliga arbetsmiljön. I föreliggande inlägga till AV framgår mer indirekt man anser att kärnan till arbetsmiljöproblemen finns hos personalen. Det är riktigt att det förekommer trakasserier och mobbning från några i personalen riktat till kolleger. Men detta är inte huvudproblemet. Huvudproblemet är att församlingsledningen genom sitt beteende, jakten på sina hackkycklingar, favorisering av vissa anställda och bristande ledarskap har skapat en ohållbar anda och en atmosfär, som en trogen och lojal medarbetare-betecknar som "STASI-mentalitet".

Vad har jag för grund för denna allvarliga kritik? Jag är aldrig på pastorsexpeditionen och har inga direkta egna erfarenheter. Mina slutsatser baseras på uttalanden, berättelser och vittnesmål från många av medarbetarna på pastorsexpeditionen under lång tid dvs., under flera år. Medarbetare, som av rädsla för att själva hamna i gruppen med hackkycklingar, inte törs framföra sina synpunkter och sin kritik. Istället hör de av sig under största sekretess för att prata av sig i en förhoppning att jag ska kunna föra deras talan och att förändringar ska komma till stånd. Bara denna vecka kom uttalanden från tre

medarbetare: "det blir bara värre och värre". En annan konstaterade att: "jag har inte sagt något hittills, men nu är det så illa att jag kommer att börja protestera" och en tredje skriver: "..., viljan att förändra till det bättre /.../ finns inte...".

Än värre är det att trots en massa prat om åtgärder, så fortsätter kränkande särbehandling. inte minst från [redacted] Det finns några allmänt kända incidenter, som belyser problemen.

- En anställd blev avstängd från arbetet utan saklig grund.
- Samma person åläggs, som enda anställd, att i detalj redovisa var hon befinner sig.

- [redacted]

Sammantaget visar detta att församlingsledningen saknar insikt om hur verkligheten ser ut. Man projicerar problemen på personalen, när problemen i huvudsak finns hos dem själva. Än värre vore det om man har insikten, men saknar viljan att ändra sitt beteende.

Att i det här läget låta [redacted] och i viss mån Sundhetsbolaget få ansvar för att få slut på den kränkande särbehandlingen och den miserabla arbetsmiljön är en olämplig och verkningslös taktik. Istället bör [redacted] och Sundhetsbolaget befrias från den uppgiften och den bör i stället läggas på en extern, erfaren och oberoende konsult t.ex. S:t Lukasstiftelsen. Den fortsatta handläggningen av arbetsmiljöproblemen bör läggas direkt på Kyrkorådet, som bör hålla Kyrkofullmäktige informerat.

Håkan Kangert

Reservation

Jag reserverar mig mot beslutet enligt punkt 18 "Ordföranden informerar" vid Kyrkorådets sammanträde i Nora Bergslags församling 2020-05-12 och till förmån för mitt yrkande om återremiss.

Beslutet enligt §9 i Kyrkorådets sammanträde 2020-01-27 är löjeväckande och saknar all realism. Hur kan KR besluta att dess beslut inte ska följas? Insikten om att detta inte är vettigt har uppenbarligen gått upp för såväl förslagsställaren som mötesordföranden. Det har därför spridits olika uttalanden om hur beslutet ska tolkas. Detta är inte tillräckligt.

Jag menar att ärendet bör tas upp på nytt i KR och att det tagna beslutet ska förklaras ogiltigt. Därav mitt yrkande på återremiss så AU ska få möjlighet att formulera en annullering av sagda beslut, som senare ska stadfästas av KR.

Håkan Kangert