

KNIVSTA KOMMUN	
Ink. 2017 -02- 03	
Diariernr	Akt.bl.

Till Kommunstyrelsen

För kännedom: Samhällsutvecklingsnämnden

Från medarbetare på Samhällsbyggnadskontoret

Vi är djupt oroade över utvecklingen inom förvaltningen.

Tjänster där personer har sagt upp sig de senaste tre åren på Samhällsbyggnadskontoret

Trafikstrateg Kristina Nyström
Trafikstrateg Martin Gunnarsson
Gatuchef Lennart Zetterlund
Gatuchef Mikael Runnedal
Driftledare gatuenheten Sara Borg
Driftledare gatuenheten Patrik Westin
VA-stateg Marika Palmaer Rivera
Miljöstrateg Johanna Friberg
Miljöstrateg Emma Hell Lövgren
Teknisk chef Tyra Wikström
Samhällsbyggnadschef Tobias Arvidsson
Projektledare Mattias Jansson

En rekrytering av en "vanlig" tjänsteman inom offentlig förvaltning kostar ca 500 tkr. Då räknas kostnader för rekrytering, introduktion samt tidigare anställds avveckling, eventuell vakansperiod mellan två anställda eller dubbeltjänstgöring under övergångsperioden. En chefsrekrytering kostar i de flesta fall betydligt mer än 500 tkr eftersom man där ser större påverkan vid vakansperiod och introduktion. (källa Dagens Samhälle) Kontorschefer rekryteras också i regel med hjälp av rekryteringsbolag. Ett rekryteringsbolag fakturerar ca 100 tkr för en okomplicerad rekrytering utan tester.

När organisationen har en hög personalomsättning ökar antalet nyrekryteringar och därmed också kostnaderna.

På Samhällsbyggnadskontoret kan man alltså enkelt räkna ut att kostnaderna för nyrekrytering ligger runt 6 milj. kr de senaste tre åren. Flertalet tjänster har rekryterats två gånger under perioden och därmed har kostsamma rekryteringar varit tvungna att upprepas.

Antalet heltidstjänster på Samhällsbyggnadskontoret har under samma tidsperiod uppgått till ca 13.

I senaste medarbetarundersökning (2016) har arbetsplatsen ett medarbetarindex på 46, vilket motsvarar ett resultat inom den sämsta tertialen (0-49, markerad med röd symbol), och som beskrivs på följande sätt: "Många frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt."

Till detta kan tilläggas att resultatet i medarbetarundersökningen visar en försämring inom nästan alla områden i jämförelse med undersökningen 2014 och att medarbetarnas förtroende för kommunledningen är betydligt sämre än för kommunen som helhet. Endast 25% av medarbetarna har ett positivt förtroende för kommunledningen, medan motsvarande siffra för hela kommunen är 40%.

Nedbrytning av mål och måluppfyllelse

Samhällsbyggnadskontoret har uppdrag, där kommunens tillväxt styr stora delar av verksamheten. "Att bygga Knivsta" med fungerande infrastruktur; trafiksystem, VA och grönområden är nödvändigt för att tillväxten ska bli verklighet.

Det här arbetet har blivit lidande av otydliga ramar, målkonflikter och nyckfull ledning. Medarbetarna har inte kunnat utföra sitt arbete på ett professionellt sätt och under rimliga arbetsförhållanden. Det har inneburit att många uppdrag har tagit onödigt lång tid, att många projekt har blivit försenade.

Man har tvingats stå som betraktare, men inte getts möjlighet att delta, i ärenden där detaljplaner tagits fram, och mark har sålts till exploatörer, utan att infrastrukturen har planerats och byggts. Östra gårdet och förlängningen av Centralvägen är två sådana exempel som har skapat både frustration och oro på hela kontoret.

Man har upplevt att man fått bära hundhuvud i en situation som man inte kunnat påverka och som har drabbat både exploatörer och invånare negativt. Det har också lett till många ogenomtänkta "korridorsbeslut" som i längden kostar mycket pengar för kommunen.

Medarbetarna har framfört dessa farhågor och varnat för effekterna av arbetsplatsens bristande ledning och organisation både till samhällsbyggnadschef och kommundirektör vid flertalet tillfällen sedan våren 2015. Frågan har också lyfts i samverkan på lokal och central nivå. När dessa synpunkter inte har tagits omhand har de fackliga organisationerna Vision och SACO gjort en gemensam arbetsmiljöanmälan (66a) som föranledde en utredning av kommunens företagshälsovård Previa. Denna utredning pekar på att medarbetarna i stor utsträckning har svårt att kunna utföra sina uppdrag och att de inte trivs på arbetsplatsen.

Tyvärr ser man inte att det här har lett till någon typ av förbättring på arbetsplatsen. Istället har det blivit betydligt sämre under hösten då ännu fler medarbetare har slutat och arbetsbelastningen har ökat markant på dem som fortfarande tjänstgör på kontoret.

Till detta kan läggas att gatuchefen utan rimlig grund stängdes av från sitt arbete sju veckor under hösten. Följden av det sistnämnda är att kontoret saknar fast bemannad gatuenhet vilket gör det omöjligt att planera och utföra drift och underhåll. Konsekvenserna av detta kommer att bli tydliga under barmarkssäsongen 2017.

Sammantaget kan konstateras att Samhällsbyggnadskontoret inte klarar av att uppfylla målen för verksamheten. Detta är inte i första hand en fråga om resurser utan en fråga om ledning och arbetsplatsklimat.

De senaste två åren har inga nya infrastrukturprojekt i kommunal regi byggts. Ingen ny gata, inget nytt torg. Under samma tidsperiod har väldigt få detaljplaner utanför Sågenområdet gått hela vägen till beslut. Nydalsprocessen har genomförts två gånger, utan att något konkret har kunnat beslutas. Förvaltningen har inte kunnat vara det stöd som politiken behövt.

Det måste ske en förändring om kommunen vill lyckas med sitt tillväxtmål.

Knivsta är en fantastiskt fin kommun. Här finns alla möjligheter att uppfylla visionens mål om en småstad i samklang med en levande landsbygd. Det finns mark att bygga på, goda kommunikationer till omvärlden, ett vackert kommunhus mitt i ett växande Knivsta.

I dagsläget är det svårt att se hur Samhällsbyggnadskontoret kommer att kunna genomföra sin del av arbetet för att uppnå målet.

Om Samhällsutvecklingsnämnden vill ha en fungerande organisation som når uppsatta mål behöver ni omgående vidta åtgärder. Samhällsutvecklingsnämnden behöver se över ledningskulturen och hur den påverkar arbetsmiljön.



Tomas Colm, Avfallschef



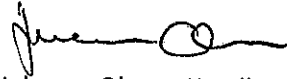
Josefin Edling, Parkchef



Johanna Eriksson, Handläggare



Sara Frykberg, Översiktsplanerare



Johanna Olsson, Handläggare



Mikael Runnedal, fd Gatuchef



Irene Mårtensson, Hållbarhetssamordnare



Sara Borg, Driftledare



Marika Palmer Rivera, VA-strateg



Annika Rönnerberg, Handläggare BAB



Ann-Catrin Thor, Parkingenjör

KNIVSTA KOMMUN	
Ink. 2017 -02- 03	
Diarienumr	Akt.bil.

För hälsedomen. SUN

Till Kommunstyrelsen

Från Vision och SACO

Vi är också djupt oroadade över utvecklingen inom förvaltningen.

Personalomsättningen vid Samhällsbyggnadskontoret och Planenheten inom Bygg- och miljökontoret har varit och är mycket hög vilket bidrar till en dålig arbetsmiljö för alla inblandade.

Vision och SACO lämnade tillsammans med huvudskyddsombudet Agnes Jonsson, Kommunal in en arbetsmiljöanmälan i februari 2016. Efter företagshälsovården Previas intervjuer redovisades förslag till åtgärder för arbetsgivare och personal i augusti 2016. Trots detta beslutades handlingsplanen så sent som i november 2016 i samverkan. **Arbetsmiljön har inte förbättrats och vi löper fortfarande stor risk att förlora fler arbetskamrater.**

För att få behålla befintlig personal och locka nya måste arbetsmiljön förbättras och arbetsgivaren måste ta reda på hur de blir en **attraktiv arbetsgivare.**

Särskilt allvarligt ser vi på att vår arbetsgivare inte arbetar med någon handlingsplan för att nå ett bättre resultat gällande medarbetarnas förtroende för kommunledningen. Vision och SACO anser att det är viktigt att ha förtroende för kommunledningen eftersom det skapar goda förutsättningar att lyckas. Vi vill känna oss stolta över vår arbetsgivare.

Vision och SACO kommer att se över möjligheten att säga upp vårt samverkansavtal, vilket vi inte tycker fungerar som tänkt. Samverkansavtalet är ett gemensamt avtal mellan två parter och bygger på ömsesidigt förtroende. Vi kan inte se att arbetsgivaren har förtroende för oss och vi börjar tappa förtroende för arbetsgivaren.


Under rekryteringen av Samhällsbyggnadschef fick de fackliga organisationerna endast delar av den information de har rätt till enligt samverkansavtal och lag. **Arbetsgivargruppen bestod av kommundirektören och personalchefen. Ingen verksamhetschef bjöds in att vara delaktig i arbetsgivargruppen, vilket tyder på ett lågt förtroende för verksamheten från kommunledningen.**

Vi förstår att exploateringsprocessen, som påverkar vår vardag är oerhört viktig för vår kommun. Tyvärr har vi en hel del målkonflikter och styrdokument som inte följer med verkligheten. Vi upplever därför en otydlighet i våra uppdrag. Vår kompetens som tidigare varit önskad upplevs idag som ett hinder för kommunens byggande. **Vi förstår inte varför vår arbetsgivare inte värdesätter vår kompetens.**

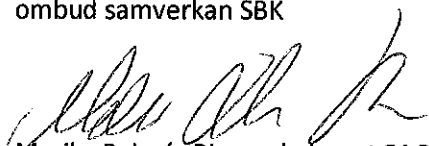
Vi behöver en kommunledning som tar dessa frågor på allvar och arbetar aktivt med att förbättra vår arbetsmiljö.

Knivsta 2017-01-31


Annika Rönnberg, ordförande Visionklubben


Josefin Edling, ledamot SACO-klubben


Irene Mårtensson, ledamot Visionklubben,
ombud samverkan SBK


Marika Palmér Rivera, ledamot SACO-klubben,
ombud samverkan SBK