

KS 260819 ärende 10**Protokollsanteckning Vision**

Vision ser betydande risker för arbetsmiljön för de medarbetare som berörs av en uppsägning av avtalssamverkan inom det sociala området mellan Bengtsfors och Melleruds kommuner. Förslaget innebär att nya organisationer ska byggas upp, ledningsstrukturer utformas, verksamheter organiseras och bemannas samt att omfattande rekryteringsinsatser kan behöva genomföras. Förvaltningen pekar själv på behovet av att ta fram förslag avseende organisationsstruktur, ledningsorganisation, bemannings- och rekryteringsbehov samt en särskild plan för avveckling och övergång.

Vision bedömer att omställningen riskerar att skapa stor oro bland berörda medarbetare. Osäkerhet kring framtida organisatorisk placering, arbetsuppgifter, chefskap och anställningsförhållanden är väl kända faktorer som kan påverka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön negativt.

Vision vill särskilt lyfta att Bengtsfors kommun och Melleruds kommun är två självständiga arbetsgivare. En uppsägning av avtalssamverkan innebär inte per automatik att anställda kan överföras mellan kommunerna. Eventuella organisatoriska förändringar måste hanteras i enlighet med gällande arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal samt föregås av erforderliga fackliga förhandlingar. Det är oklart i vilken utsträckning en uppsägning av avtalssamverkan kan komma att medföra verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Vision anser att de arbetsrättsliga konsekvenserna för berörda medarbetare måste utredas och tydliggöras innan beslut fattas.

Vision ser även betydande risker utifrån kompetensförsörjningsperspektivet. I flera av de yrkesgrupper som Vision organiserar råder redan idag brist på erfaren och kvalificerad personal. Förvaltningen konstaterar själv att samverkan syftat till att stärka verksamhetens kvalitet, kompetensförsörjning och långsiktiga hållbarhet samt att utvärderingar visat positiva effekter i form av ökad specialisering och kompetensutveckling.

Om medarbetare väljer att lämna eller "flyttas" från verksamheten i samband med omorganisationen finns en påtaglig risk att dessa kompetenser är mycket svåra att ersätta. Förlust av nyckelkompetens kan leda till ökad arbetsbelastning för kvarvarande medarbetare, svårigheter att upprätthålla kontinuitet i verksamheten och genomföra utvecklingsprojekt eller lagstiftade förändringar som gagnar både medarbetare, arbetsmiljö och medborgare.

Vision anser därför att arbetsgivaren inför ett eventuellt beslut måste genomföra en grundlig risk- och konsekvensanalys avseende arbetsmiljö, kompetensförsörjning, bemanning och verksamhetskontinuitet. Särskilt fokus bör läggas på hur kommunen avser att säkerställa att kritisk kompetens behålls under hela omställningsperioden och hur risker för ökad arbetsbelastning, stress och personalomsättning ska förebyggas.

Vision Bengtsfors

Paula Rotgårds

Vice ordförande och Skyddsombud