



Interpellation om det stora antalet utköpta medarbetare inom Västerås stad

VLT har nyligen publicerat artiklar som visar att 133 personer har blivit utköpta av Västerås stad de senaste 2,5 åren till en kostnad av cirka 22 miljoner kronor. Under 2018 till och med juni 2019 har totalt 75 anställda inom kommunen fått avsluta sina tjänster till en kostnad av närmare 12 miljoner kronor. Att en arbetsgivare ibland behöver köpa ut personer för att lösa en anställning är förståeligt men att det ska behövas i så stor omfattning är anmärkningsvärt. En stor arbetsgivare med många anställda borde ha möjlighet att på olika sätt hitta lösningar som gör att man kan arbeta vidare även om det är med andra arbetsuppgifter. För ett år sedan rapporterade VLT om liknande händelser då anställda inom Västerås stad hade köpts ut. Läget var då så illa att en nu ledande företrädare för S-styret svarade VLT att *"det är väldigt uppseendeväckande uppgifter, och det är absolut inte okej. Att köpa ut 72 personer på drygt ett år är släpphänt arbetsgivarpolitik"* samt att *"vi även i Sverige måste kunna ta tag i saker utan att lösa det med en påse med skattebetalarnas pengar"*.

Den stora omfattningen av utköp har skett utan att kommunstyrelsen har informerats. Kommunstyrelsen som ytterst ansvarig borde och ska ha information och kunskap när utköpen blir omfattande. Det påverkar också staden som attraktiv arbetsgivare.

Rekryteringsbehoven kommer att öka kraftigt de närmaste åren. Enligt SKL kommer över en halv miljon personer behöva rekryteras till välfärdssektorn fram till 2026. Ser man i ett längre perspektiv så visar även SKL:s rapporter att i princip alla nyetablerade på arbetsmarknaden kommer att behövas inom skola och omsorg. Det innebär en stor utmaning. Dels att finna nya sätt att arbeta för att minska behovet men också att Västerås stad ska vara en attraktiv arbetsgivare så att många unga vill söka sig hit samt att man som arbetstagare kan göra karriär inom den offentliga sektorn och förlänga arbetslivet.

Med anledning av ovanstående vill jag ställa följande frågor till kommunstyrelsens ordförande Anders Teljebäck (S):

1. Var du informerad om antalet utköpta medarbetare som genomförts de senaste två åren?
2. Om ja - Varför informerades inte kommunstyrelsen och kan du motivera varför det har varit i så stor omfattning?
3. Om nej - Har du nu tagit del av informationen och kan du motivera varför det har varit i så stor omfattning?
4. Delar du din samarbetspartners bild av att det skulle vara "slapphänt arbetsgivarpolitik" som förekommit och förekommer inom Västerås stad?

Elisabeth Unell (M)



Svar på interpellation från (M) angående utköpta medarbetare inom Västerås stad

Elisabeth Unell, Moderaterna, har i en interpellation till mig ställt ett antal frågor angående utköpta medarbetare inom Västerås stad.

Här kommer frågorna, följt av mitt svar:

1. Var du informerad om antalet utköpta medarbetare som genomförts de senaste två åren?
2. Om ja – varför informerades inte kommunstyrelsen och kan du motivera varför det har varit i så stor omfattning?
3. Om nej – har du nu tagit del av informationen och kan du motivera varför det har varit i så stor omfattning?

Samlat svar: Övergripande har jag som kommunstyrelsens ordförande information om att utköp av medarbetare sker, men inte exakt när och i vilken omfattning och inte ifall totalen förändras från två till tre promille. Normalt sett brukar inte nämnder informeras om den typen av personalärenden, ifall de ryms inom ramen för personalkostnader.

Västerås stad är en stor arbetsgivare, kommunens största. Därför blir det ett flertal utköp varje år och de sammanlagda beloppen kan tyckas väldigt höga.

4. Delar du din samarbetspartners bild av att det skulle vara ”slapphänt arbetsgivarpolitik” som förekommit och förekommer inom Västerås stad?

Svar: Jag vill inte kommentera vad andra personer säger eller tycker. Jag vill bara redogöra för var jag själv står i den här frågan. Man ska veta att utköp är den allra sista lösningen, när alla andra tänkbara alternativ redan har prövats. Det är att ta ansvar för arbetsmiljön i hela arbetsgruppen. Misskötsamhet av olika slag kan leda till uppsägning av personliga skäl eller avsked. Vid uppsägning och avsked kvarstår anställningen vid en eventuell tvist till dess tvisten är avgjord. Om tvisten går till domstol, består anställningen tills ärendet slutligen prövas, vilket kan dröja upp till ett år. I uppsägningsärenden bibehåller alltså medarbetaren lönen till dess att domstolen har dömt i ärendet.

Misskötsamhetsärenden kan vara olika till sin karaktär och i dessa ärenden arbetar arbetsgivaren ibland med stöd, men framförallt påminner man den anställde om skyldigheterna i anställningen. Därefter följer ett flertal åtgärder om misskötsamheten inte förbättras; korrigerande samtal, ibland en eller flera skriftliga varningar, ibland omplacering temporärt eller stadigvarande, ibland stödjande åtgärder exempelvis genom handledning eller via företagshälsovård. Syftet med alla dessa åtgärder är att det oönskade beteendet ska upphöra. Förbättras inte misskötsamheten så riskerar arbetstagaren sin anställning.

Omplacering till annat arbete blir aktuellt i de ärenden där man i en omplaceringsutredning finner annat ledigt arbete, det vill säga omplacering till en vakant anställning. Det skulle inte vara försvarbart om Västerås stad omplacerar medarbetare till skapade arbetsuppgifter så att en extra lönekostnad för arbete som inte staden har behov av uppstår. I misskötsamhetsärenden omplacerar man dessutom sällan, eftersom misskötsamheten inte kan accepteras i någon av arbetsgivarens verksamheter.

En möjlighet att gå skilda vägar, förutom uppsägning, är att just göra ett utköp. Merparten av överenskommelserna om utköpsärenden vid Västerås stad handlar om svåra personalärenden, upprepad misskötsamhet som arbetsgivaren på olika sätt har försökt få den anställde att upphöra med.

Ett utköp kan initieras av arbetsgivaren, arbetstagaren själv och ibland av facket å arbetstagarens vägnar. Träffas en överenskommelse går man skilda vägar per omgående och tid läggs därmed inte på varsel, underrättelse, överläggning, förhandlingar i flera steg och en eventuell tvist i domstol. Hela den processen kan bli väldigt långdragen och kostsam. I många fall krävs också att den person som missköter sig snabbt avslutas eftersom dennes misskötsamhet ofta stör en hel arbetsgrupp, ibland även medborgare och externa samarbetsparter.

Att ha kvar personer som på olika sätt missköter sig i sin anställning trots olika åtgärder från arbetsgivarens sida kommer inte att lösa kompetensförsörjningen för staden på varken kort eller lång sikt, det stärker inte heller Västerås stads varumärke som en attraktiv arbetsgivare.

Att ta ställning till om arbetsgivaren har laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning åligger HR som också har att stödja cheferna i dessa ärenden.

Några av de utköp som förekommer handlar om att träffa en överenskommelse istället för att gå till uppsägning på grund av arbetsbrist, så kallade arbetsgivarpolitiska lösningar. Dessa utköpsärenden handlar inte sällan om medarbetare som är nära pensionsålder och huvudinriktningen är att överenskommelsen speglar uppsägningslönen.

Som arbetsgivare är man ansvarig för arbetsmiljön för hela arbetsgruppen. Att negligera misskötsamhetsproblematik hos medarbetare ute i verksamheterna är att inte fullfölja sitt arbetsmiljöansvar. Ett utköp vittnar om att arbetsgivaren faktiskt har löst problematiken med en arbetstagare som av olika skäl inte kan vara kvar på arbetsplatsen.

Vad gäller utköpen vid Vård- och Omsorgsförvaltningen, har HR på förvaltningen systematiskt arbetat med rehabilitering inom ramen för arbetsmiljöarbetet. Vid många av rehabiliteringsärendena har förvaltningen kommit fram till att de behöver avsluta anställningen för att medarbetarna ska kunna komma vidare i rehabkedjan. Det är skälen till ökningen av utköpsärendena vid Vård- och Omsorgsförvaltningen i år. De bedömer att utköp kopplade till misskötsamhet inte har ökat jämfört med tidigare år. Motsvarande utköpsärenden förekommer vid samtliga förvaltningar.

Härmed anser jag interpellationen besvarad.

Västerås, 2019-09-04



Anders Teljebäck
kommunstyrelsens ordförande