

# HR om den avstängda enhetschefen: "Hade inte gjort fel"

När Personalexpressens vd fick nys om att en av hans konsulter blivit uppsagd från sitt uppdrag, krävde han av omsorgschefen att ansvarig lokal chef skulle sparkas.

Omsorgschefen lyssnade.

Så här ser HR på händelsen.

Det var i slutet av juni som omsorgschefen fick ett långt mejl på cirka 10 000 tecken av Personalexpressens vd. Där beskrev vd:n händelser som han själv tyckte var "skrämmande" att höra om.

Det ska ha handlat om en av kommunens chefer som ska ha avskedat en av Personalexpressens anställda och även kränkt andra konsulter.

Kravet var: [Sparka chefen.](#)



Fotograf: *Ingen fotograf vald*

Tjädershuset i Hedemora, där bland annat HR-avdelningen sitter.

Eva-Lena Getting är HR-chef på kommunen.

– Jag känner till det här ärendet. Jag fick information om det efter min semester, säger hon.

Getting fortsätter:

– Som jag förstår det var en av cheferna anklagad för att ha kränkt en av Personalexpressens anställda. Omsorgsförvaltningen fick utreda det här.

Getting bekräftar att det var i samband med den händelsen som en av kommunens chefer blev avstängd.

– Eller jag skulle kanske kalla det för att personen blev arbetsbefriad.

### **Vad är skillnaden på arbetsbefriad och avstängd?**

– Vid en avstängning sker en facklig förhandling. Den här chefen var avstängd under en onsdagseftermiddag tills torsdagen vid lunch. Under den tiden arbetade de (omsorgsförvaltningen, reds. anm.) med en utredning och intervjuade de som blivit kränkta.



Fotograf: *Ingen fotograf vald*

Eva-Lena Getting.

Foto: Hedemora kommun.

Getting berättar att hon, som HR-avdelningens chef, fått ta del av utredning.

– Den redogör för hur händelserna gått till, säger hon och tillägger:

– Sen har man kommit fram till att det inte var någon kränkning av Personalexpressens anställda.

### **Brukar personal stängas av under utredning på det här viset?**

– Det kan vara olika, för det beror på vad som har hänt. Om man misstänker att det har skett något allvarligt så tänker jag att man ska stänga av personen. Om det rör sig om något mindre kanske man inte stänger av, men man begränsar personens uppgifter på jobbet.

Hon tillägger:

– Det är svårt att titta på hur man gör, för det är så olika.

Enligt mejlen till vd:n skriver omsorgschefen att hon lagt en beställning till HR att se över hela kommunens arbete med kränkningar. Men det är ingenting som Eva-Lena Getting känner igen.

– Jag kan inte tycka mig se att det är en beställning, men vi vill förebygga att det förekommer kränkningar på det sättet.

Getting berättar att utbildningar i bland annat bemötande och samtalsklimat har hållits för chefer och skyddsombud på kommunen. Detta som en del i kommunens förebyggande arbete.