

Kommunstyrelsen

För kännedom:
Kommunfullmäktiges presidium
Övriga nämnder

**Revisionsrapport: Granskning av systematiskt
arbetsmiljöarbete**

Revisorerna har uppdragit till KPMG att genomföra en granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete.

Revisionen önskar att kommunstyrelsen lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 24 oktober 2017.

Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

För Ånge kommuns revisorer

Roger Sundin
Ordförande

Alf Hallén
Vice ordförande



Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Revisionsrapport

Ånge kommun

KPMG AB

2017-06-20

Antal sidor 15

Rapport Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete.docx



Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	1
2	Inledning/bakgrund	2
2.1	Syfte och revisionsfråga	3
2.2	Avgränsning	3
2.3	Revisionskriterier	3
2.4	Ansvarig nämnd	3
2.5	Projektorganisation/granskningsansvariga	3
2.6	Metod	4
3	Lagstiftning och styrande dokument	5
3.1	Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1	5
3.2	Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4	5
3.3	Arbetsmiljöpolicy, samverkansavtal mm	6
3.3.1	Arbetsmiljöpolicy	6
3.3.2	Samverkansavtal	6
4	Resultat av granskningen	6
4.1	Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete	6
4.2	Införande av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö	8
4.3	Organisation	9
4.3.1	Beredning och politiska beslut	10
4.3.2	Facklig samverkan	11
4.3.3	Samordning av funktioner inom kommunen	12

1 Sammanfattning

Vi har av Ånge kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete, med fokus på att motverka sjukskrivningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Syftet med granskningen är att bedöma om aktiviteter och åtgärder ingår i ett systematiskt förbättringsarbete där kartläggning och identifierade orsaker analyseras och leder till åtgärder som samordnas och genomförs, samt följs upp. Uppföljningen och utvärdering ska i sin tur leda till nya åtgärder som ska ge synbara resultat i de undersökningar och mätningar som görs till exempel medarbetarundersökning och sjukskrivningstal.

Vår övergripande bedömning är att det har påbörjats ett systematiskt arbetsmiljöarbete, men att det behövs avsättas ytterligare tid för uppföljning och analys, för att det ska kunna betraktas som ett "lärande hjul" där fakta samlas in, analyseras, åtgärdas och följs upp. Vi noterar samtidigt det ställs stora krav på den egna personalenheten, då företagshälsovården inte används i någon större utsträckning för uppföljning och analys.

Vi konstaterar samtidigt att det inte finns någon kommungemensam uppföljning av hur chefers arbetsmiljö och arbetssituation ser ut och eventuellt skiljer sig från övriga medarbetare.

Vi noterar att i de fall personal- och organisationsutskottet hanterat frågor som rör systematiskt arbetsmiljöarbete är det uteslutande som information. Inget ärende har under de senaste tolv månaderna beretts till kommunstyrelsen. Som exempel kan nämnas att det inte framgår av protokollet om utskottet deltagit i analys och åtgärder utifrån den årliga arbetsmiljösammanställningen, utan det sker i kommunchefens ledningsgrupp och den centrala samverkansgruppen.

Vi anser att framför allt det strategiska arbetsmiljöarbetet bör beslutas politiskt, vilket är i enlighet med arbetsmiljöpolicyn.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen:

- att utforma rutinerna så att varje enhet gör den första analysen av resultatet i medarbetarundersökningen för att därefter göra en övergripande analys utifrån svaren, samt dra slutsatser och redovisa konsekvenser av slutsatserna, se avsnitt 4.1
- att göra en särskild analys av hur medarbetare med chefstjänster upplever sin arbetsmiljö och arbetssituation, samt om de skiljer sig från övriga medarbetare, se avsnitt 4.1.
- att besluta vilka ärenden utskottet ska bereda frågan till kommunstyrelsen alternativt justera delegationsordningen så att utskottet kan fatta beslut i frågan, se avsnitt 4.3.1.
- att säkerställa att det finns rutiner inom personalenheten för att minska sårbarheten t ex tillgången till backup, se avsnitt 4.3.3.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Ånge kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete, med fokus på att motverka sjukskrivningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

I kommunens budget för 2017 framgår kompetensförsörjningen som en av kommunens största utmaningar. Det handlar både om att rekrytera ny personal och behålla befintlig personal, vilket handlar om att stanna kvar i sin anställning och att inte vara sjukskriven. Ett av kommunfullmäktiges verksamhetsmål med betydelse för god ekonomisk hushållning är att frisknärvaron ska öka bland de anställda. Sedan år 2013 har frisknärvaron¹ minskat från 67,6 procent till 61,8 % 2016 (även om det är en ökning från lägsta nivån 59,7 procent år 2015). Samtidigt har dock andelen korttids-sjukskrivningar minskat.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt för att både kartlägga arbetsmiljöbrister i tid och att åtgärda dem. Kommunen som arbetsgivare, via kommunstyrelsen som personalnämnd är skyldig att följa Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1. Bland annat ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (11 §).

I arbetet ska riskkällor identifieras, en handlingsplan upprättas för de risker som inte elimineras direkt och i efterhand ska det kontrolleras att åtgärderna vidtagits. Från den 31 mars 2016 gäller även föreskriften om organisatorisk och socialarbetsmiljö (AFS 2015:4). Den reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Någon enstaka forskningsstudie har gjorts på det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, i kommunal verksamhet. Frick och Forsberg konstaterar 2010 att

”...avsaknaden av övergripande problembeskrivningar, mål och uppföljning innebär att förvaltningarna, som arbetsgivare, har svårt att skilja mellan vad som redan är bra, vad som ska förbättras och vad som återstår. Systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs inte skilja något från annan kvalitetsstyrning.”

”Om kommunen vill nå en förändring krävs det en genomgripande och uthållig satsning med löpande uppföljning och anpassning av insatser. Forskarna ställer det i motsats till många kommuners ”ensidiga och oreflekterade fokus på total sjukfrånvaro”.”

Ånge kommuns revisorer bedömer att problemet med hög sjukfrånvaro med stor sannolikhet ökar om arbetsgivaren inte har ett strukturerat arbetssätt för att identifiera orsakerna och vidta åtgärder för att förbättra medarbetarnas arbetsmiljö, såväl psykisk som fysisk. Det är *väsentligt* att kommunen upplevs som en attraktiv arbetsgivare för att i framtiden kunna utföra tjänsterna på ett kvalificerat och professionellt sätt.

¹ Andel av personalen som har max 7 sjukdagar per år.
Rapport Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete.docx

2.1 Syfte och revisionsfråga

Syftet med granskningen är att bedöma om aktiviteter och åtgärder ingår i ett systematiskt förbättringsarbete där kartläggning och identifierade orsaker analyseras och leder till åtgärder som samordnas och genomförs, samt följs upp. Uppföljningen och utvärdering ska i sin tur leda till nya åtgärder som ska ge synbara resultat i de undersökningar och mätningar som görs till exempel medarbetarundersökning och sjukskrivningstal.

Vi har därför granskat:

- om Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 har införts,
- om Ånge kommun t.ex. genomför medarbetarundersökning där relevanta frågor ställs om fysisk och psykisk arbetsmiljö samt vidare erbjuder insatser via kommunhälsan och har en löpande dialog med fackförbunden och att det i övrigt finns rutiner i syfte att främja en god arbetsmiljö.
- om rutiner finns för att upptäcka och motverka diskriminerande särbehandling.
- om åtgärder planeras och vidtas på ett systematiskt sätt utifrån resultaten i medarbetarundersökningar, information från kommunhälsa och fackförbund m m.
- om åtgärderna följs upp och utvärderas.
- om de aktiviteter som genomförs samordnas mellan kommunens funktioner.

2.2 Avgränsning

Granskningen omfattar år 2017.

2.3 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- AFS 2015:4 och AFS 2001:1
- Interna regelverk och policys
- Fullmäktigebeslut

2.4 Ansvarig nämnd

Granskningen avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder.

2.5 Projektorganisation/granskningsansvariga

Granskningen har utförts av Helene Ersson, kommunal revisor, under ledning av Lena Medin, certifierad kommunal revisor.

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete
KPMG AB
2017-06-20

Rapporten är sakgranskad av personalchef Lena Laaksonen, förvaltningschef Humanistiska kontoret Kent Ylvesson och ordförande för Vision Peter Sidén. Ordförande för personal- och organisationsutskottet Jan Filipsson, socialchef Katarina Persson, HR-konsult Mattias Estlind, ordförande för Kommunal Leif Byqvist och huvudskyddsombud Ronny Sundin har fått rapporten för saklighetsgranskning, men har inte lämnat några synpunkter.

2.6 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument så som:
 - Arbetsmiljöpolicy för Ånge kommun, kommunfullmäktige, 2007-05-21
 - Samverkansavtal, 2004-06-14
 - Handlingsplan mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, kommunfullmäktige 2006-05-22
 - Mål och prioriteringar för 2017, med plan för 2018 och 2019
 - Personalbokslut 2016
 - Sammanställning av arbetsmiljöåret 2016
 - Protokoll från Personal- och organisationsutskottets sammanträde de senaste 12 månaderna.
 - Protokoll från Kommunstyrelsens sammanträde 2017
 - Ledarträd, handbok för kommunens chefer inkl arbetsmiljöåret,
 - Rutin vid bidrag till hälsofrämjande insatser gällande visstidsanställda i organisationen Ånge kommun och dess bolag, 2015-02-25
 - Rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier, 2017
 - Anställningsavtal för ledare inkl delegation av arbetsmiljö- och brandskyddsuppgifter
 - Checklista för skyddsronnd och mall för riskanalys
 - Checklista vid introduktion av personal vid kommunens förskolor och skolor
 - Enkät för uppföljning av arbetsmiljöåret
 - Protokoll från arbetsmiljöronder vid Fränstaskolan
 - Protokoll från arbetsmiljökommitténs möte 2016/17
 - Protokoll arbetsmiljöronnd bygg- och miljökontoret
- Intervjuer med berörda tjänstemän och förtroendevalda
- Intervjuer med större fackförbund

3 Lagstiftning och styrande dokument

3.1 Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet. Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetet, så väl fysiska, psykiska och sociala delar som påverkas av arbetsorganisation, arbetsinnehåll och teknik.

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 ställer krav på samtliga arbetsgivare att upprätthålla ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

Varje arbetsgivare är skyldig att fastställa en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas. Det ska också finnas skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Arbetsgivaren är skyldig att tillse att de som har ansvaret för arbetsmiljöarbetet har befogenheter, resurser och kunskaper så att de kan fullgöra sitt ansvar. Uppdragsfördelningen ska dokumenteras med att varje chef som skriver på och bekräftar att denne har delegerats ansvaret för arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivaren är skyldig att göra skriftliga riskbedömningar i samband med att ändringar i verksamheten planeras. Om någon arbetstagar råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet ska arbetsgivaren utreda orsakerna och eliminera riskerna att det inträffar igen. Om inte åtgärderna kan vidtas omedelbart ska en handlingsplan upprättas, där det framgår vem som har ansvaret för genomförandet och när det ska vara klart.

3.2 Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

Från och med den 31 mars 2016 gäller Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Den reglerar krav på kunskap i hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras, att arbetsgivaren fastställer mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, arbetsbelastning och krav på kunskap i hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

Föreskriften ställer också krav på att arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar för chefen i form av tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och att det finns stöd att få i rollen som chef. Till föreskriften finns också *Allmänna råd*. I dessa *Allmänna råd* noteras att arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer som andra arbetstagar.

3.3 Arbetsmiljöpolicy, samverkansavtal mm

3.3.1 Arbetsmiljöpolicy

Av den arbetsmiljöpolicy som kommunfullmäktige i Ånge kommun fastställde 2007-05-21 framgår det att "Arbetsplatserna ska präglas av öppenhet, delaktighet och förtroende, där man på ett medmänskligt sätt hanterar problem och svårigheter som har samband med arbetsmiljön."

Policyn omfattar också ansvarsfördelning där kommunstyrelsen har det övergripande samordningsansvaret för personal/arbetsmiljöfrågor. De ansvarar för att det upprättas handlingsprogram för olika arbetsmiljöområden, kommunövergripande utbildningsinsatser samt uppföljning och utvärdering inom arbetsmiljöområdet.

Respektive nämnd ansvarar för tillämpningen av kommunens arbetsmiljöpolicy. Nämnden ska i samband med sitt budgetarbete formulera arbetsmiljömål för sin verksamhet samt årligen utvärdera dessa.

Det framgår av policyn att företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs inom arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt identifiera och bedriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Utifrån arbetsmiljöpolicyen finns följande handlingsprogram

- Missbruk innehållande regler för rökfri arbetstid, drogpåverkan på arbetsplatsen och drogtest vid nyanställning
- Friskvård
- Rehabilitering med tillhörande regler

3.3.2 Samverkansavtal

Ånge kommun och de fackliga organisationerna tecknade 2004-06-14 ett samverkansavtal utifrån det då nytecknade centrala avtalet FAS 05². Avtalet reglerar bland annat formerna för samverkan, så som arbetsplatsträffar, lokala samverkansgrupper och central samverkansgrupp. Som bilaga återfinns en policy för ledarskap och medarbetarskap i Ånge kommun, vilken utgör underlag för lönekriterier, kännetecken, strategier och aktiviteter på varje arbetsplats.

4 Resultat av granskningen

4.1 Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete

Som en del i kommunens chefsstöd Ledarträdet finns ett fastställt arbetsmiljöår, där det fram går vad som ska göras på respektive arbetsplats och när.

² Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner
Rapport Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete.docx

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

- Under första kvartalet ska lönesamtal genomföras och sammanställning av föregående arbetsmiljöår lämnas.
- Under andra kvartalet ska allmän skydds rond genomföras, med tillhörande riskbedömning och handlingsplan.
- Under tredje kvartalet ska medarbetarsamtal genomföras och vid behov riktad skydds rond.
- Under fjärde kvartalet ska avvikelser analyseras. Avvikelserna gäller genomförande av ovan nämnda aktiviteter, och analysen ska lämnas till närmaste chef för analys på övergripande nivå.

Arbetet sker kalenderårsvis, men en stor del av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Humanistiska nämndens verksamheter sker läsårsvis, med redovisning ett halvår efter.

I den årliga sammanställningen av arbetsmiljöarbetet redovisas omfattningen av de beslutade aktiviteterna för att kartlägga, analysera och åtgärda arbetsmiljöbrister, d.v.s. i vilken mån medarbetar/lönesamtal, arbetsplatsträffar, skydds rond och redovisning av arbetsskador och tillbud genomförs. Verksamheten har också fått redovisa orsaker till att aktiviteterna inte genomförts. Följande sammanställning görs i rapporten för arbetsmiljöåret 2016:

” Arbetsmiljöarbete bedrivs i Ånge kommuns förvaltningar dock i olika omfattningar.

Några gemensamma risker; stress, hot och våld och hög arbetsbelastning är några återkommande risker. Chefsbelastningen har varit hög inom Äldreomsorgen.

Saknar:

- Tekniska har lämnade in avvikande mallar utan analys av avvikelser vilket har gjort det svårt att sammanställa. Dialog ska genomföras med förvaltningschef.
- Stöd och omsorg har inlämnat ett annat sammanställningsformulär än vad begärt vilket gör det svårt att utläsa. Dialog ska genomföras med verksamhetschef.
- Äldreomsorgen har ett stort bortfall av medarbetarsamtal och lönesamtal som inte genomförts. Förklaringar till detta finns att läsa i verksamhetschefens sammanställning.
- Humanistiska förvaltningens redovisning av det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet avviker från den kommungemensamma. Dialog ska genomföras med förvaltningschef.”

Vad det gäller risk- och konsekvensanalyser så finns det tydliga rutiner för dessa i samband med föreslagna förändringar, och samtliga intervjuade intygar att dessa analyser görs. Däremot kan det brista vad det gäller uppföljning av dessa analyser och fastställda åtgärder.

Några av de intervjuade konstaterar att organisationen är bra på att samla in uppgifter men det är svårare att få tid att analysera och dra slutsatser. Det finns dock en medvetenhet om att tid för analys och väl avvägda slutsatser ökar effektiviteten och minskar stressen.

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

Det upplevs också oklart hur en fråga ska hanteras som inte bara rör en förvaltning.

Våra kommentarer

Utifrån intervjuerna gör vi bedömningen att det har påbörjats ett systematiskt arbetsmiljöarbete, även om det mesta skett under det senaste året. Vi noterar att Humanistiska nämnden har möjlighet att anpassa arbetsmiljöarbetet utifrån verksamhetens tydliga uppdelning i läsårs, vilket vi ser positivt på.

Vi anser att den årliga uppföljningen av arbetsmiljöåret är grunden för utvecklingen, då en av förutsättningarna för det systematiska lärandet är att beslutade aktiviteter genomförs. Uppföljningen kan också ses som en uppföljning av den delegation av arbetsmiljöansvar som lämnats till varje chef.

Nästa steg bör vara att analysera resultaten i medarbetarundersökningar, information från personalenhet och fackförbund, och utifrån detta besluta om framför allt strategiskt viktiga åtgärder. Åtgärderna ska senare följas upp och effekterna utvärderas. Vi noterar samtidigt att friskvårdssatsningen via Viktväktarna har följts upp och analyserats.

Det har hittills inte genomförts någon kommungemensam medarbetarundersökning, utan den första kommer att genomföras under år 2017, vilket innebär att den kan bilda underlag för beslut om arbetsmiljöarbetet först år 2018. Personalenheten ansvarar för att ta fram de rutiner som ska gälla för analys av resultatet.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att utforma rutinerna så att varje enhet får uppdraget att göra den första analysen av resultatet i medarbetarundersökningen för att därefter göra en övergripande analys utifrån svaren, samt dra slutsatser och redovisa konsekvenser av slutsatserna.

Vi konstaterar samtidigt att det inte finns någon kommungemensam uppföljning av hur chefers arbetsmiljö och arbetssituation ser ut och eventuellt skiljer sig från övriga medarbetare. I intervjuerna framkom att det vid de fyra ledardagar som erbjuds varje år, finns möjlighet att fånga stämningen både i chefsgruppen och hos individer. Inom Humanistiska nämndens verksamheter finns en stående punkt på arbetsplatsträffarna, där chefer har möjlighet att lyfta frågor som rör sin arbetsmiljö. Det genomförs också årligen en digital enkät i rektorsgruppen för att spåra arbetsmiljöbrister.

Vi anser att chefernas arbetssituation är avgörande för deras förmåga att utöva sitt ledarskap samt att uppmärksamma medarbetares arbetssituation. Det finns en uppenbar risk att aldrig så vällovlige ambitioner inte kan genomföras om den totala arbetsbelastningen på cheferna är för hög, se även avsnitt 4.2.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att göra en särskild analys av hur medarbetare med chefstjänster upplever sin arbetsmiljö och arbetssituation, samt om de skiljer sig från övriga medarbetare.

4.2 Införande av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö

Föreskriften har gällt drygt ett år och i intervjun med personalchefen framkom att arbetet under första året i stort sett rört sig om att sätta sig in i vad föreskriften innebär. Det har skett genom att samtala med andra kommuner i länets HR-nätverk samt

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete
KPMG AB
2017-06-20

diskutera det internt i kommunchefens ledningsgrupp och med de fackliga organisationerna.

Vid vårens chefsdag utbildades alla chefer i föreskriftens innebörd. Det kommer också att göras ett presentationsmaterial som chefer kan använda på sina respektive arbetsplatsträffar.

Som exempel kan nämnas att rutinen att upptäcka och motverka diskriminerande särbehandling tagits fram av personalchefen och finns tillgänglig på intranätet.

Inom Humanistiska nämndens verksamheter finns sedan tidigare kravet på likabehandlingsplaner. Diskussion har förts i rektorsgruppen om hur dessa planer även kan omfatta kravet på likvärdig behandling som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift.

En annan del i föreskriften är fördelning av arbetsuppgifter och att säkerställa att varje medarbetare har en rimlig arbetsbelastning. Det är enligt personalchefen möjligt i samband med att en flexitidsmodul i nya HR-systemet tas i drift. För närvarande pågår tester av system och det beräknas vara i full drift i november 2017. För personalenhetens del prioriteras för närvarande införande av detta system, vilket innebär att andra utvecklingsuppdrag ligger i vänteläge.

Dialog förs i kommunchefens ledningsgrupp om lämpliga rutiner för att ge stöd i prioritering av arbetsuppgifter när arbetsbelastningen är för hög. Som exempel nämns att det ska vara tydligt för varje medarbetare vilka arbetsuppgifter som är prioriterade, d.v.s. vad som ska göras först när tiden inte räcker till. Fördelning av arbetsuppgifter förväntas också vara en stående punkt på dagordningen för arbetsplatsträffarna.

Redan nu har det konstaterats att arbetsgruppernas storlek påverkar chefens möjlighet att leda arbetet, vilket har resulterat i att arbetsgrupperna minskats och fler chefstjänster inrättats, framför allt inom Socialnämndens områden.

Våra kommentarer

Vi noterar att arbetet med att införa föreskriften har påbörjats.

4.3 Organisation

Kommunstyrelsen utgör Ånge kommuns personalnämnd. För fördjupning inom området och beredning av ärenden har ett personal- och organisationsutskott inrättats.

Personal- och organisationsutskottets har delegation i följande ärende:

- Företräda kommunen som arbetsgivare
- Följa, ta initiativ och agera inom hela det personalpolitiska området
- Ansvara för löneförhandlingsverksamheten, kollektivavtalsförhandlingar, tvisteförhandlingar samt andra
- förhandlingar mellan de fackliga organisationerna och kommunen som arbetsgivare. Delegera det löpande förhandlingsarbetet till ledningsgruppen, chefer alternativt personalchefen.
- Utgöra kommunens övergripande organisationsorgan, som skall ha insyn i och vara delaktig i alla organisationsöversyner som sker i kommunen.

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

- Utöva tillsyn över samverkanssystemet
- Övergripande ansvar för och uppdatera personalpolitiska program, policy, riktlinjer och liknande dokument inom det personalpolitiska området.

Personal- och organisationsutskottet sammanträder vid sex tillfällen per år. Utskottet beslutade 2015-03-03 om tre fokusområden varav systematiskt arbetsmiljöarbete är ett.

4.3.1 Beredning och politiska beslut

Under det senaste året har personal- och organisationsutskottet behandlat följande frågor:

- 2016-09-05 Information av personalchefen om arbetsmiljöutbildning och genomförande av medarbetarenkät under 2017,
- 2016-10-26 Information av personalchefen om arbetsmiljöutbildning, skrivelse från fackförbundet Vision och medarbetarenkät,
- 2016-12-06 Information från två skyddsombud vid Spångbrogården om arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön,
- 2017-02-02 Personalchefens redovisning av resultat av friskvårdssatsning via Viktväktarna som startade 1 jan 2016, där en minskning av sjukfrånvaron noteras, samt planerna på fortsatt friskvårdssatsning,
- 2017-04-19 HR-konsultens redovisning av uppföljning av arbetsmiljöåret 2016,
- 2017-05-16 Information av personalchefen om utbildningsdag för chefer om Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:04, samt att rutiner för kränkande särbehandling och trakasserier finns på intranätet.

I intervjun med utskottets ordförande framkom att utskottet endast berett frågor till kommunstyrelsen som berör budgetfrågor t.ex. behandling av kostnaderna för att genomföra arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer.

Utskottets ordförande upplever att det fungerar relativt bra mellan utskottet och nämnderna, och att samtliga nämnder numera har en större medvetenhet om sitt ansvar gällande arbetsmiljöfrågor.

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy har kommunstyrelsen det övergripande samordningsansvaret för personal/arbetsmiljöfrågor. De ansvarar för att det upprättas handlingsprogram för olika arbetsmiljöområden, kommunövergripande utbildningsinsatser samt uppföljning och utvärdering inom arbetsmiljöområdet.

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy ska varje nämnd i samband med sitt budgetarbete formulera arbetsmiljömål för sin verksamhet samt årligen utvärdera dessa. Vid en genomgång av Kommunplanen för 2017 kan vi inte se att någon nämnd fastställt arbetsmiljömål. Däremot återfinns det gemensamma målet om att Ånge kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare, där både prioriterade åtgärder och konkreta mål fastställs.

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

Vid genomgång av kommunstyrelsens protokoll för 2017 konstaterade vi att frågan om arbetsmiljö har hanterats vid ett sammanträde, då som svar på en motion. I samband med det kunde vi också konstatera att ärendet beretts av personal- och organisationsutskottet under våren 2016.

Humanistiska nämnden får enligt årshjulet i september varje år en redovisning av arbetsmiljörenden. Andra exempel på ärenden rörande arbetsmiljön är redovisning av statistik gällande sjukskrivningar till socialnämnden vid varje sammanträde. Vid senaste sammanträdet gjordes dessutom en fördjupad redovisning av kommunens insatser för att rehabilitera medarbetare tillbaka till arbetet.

Uppgifterna rörande sjukfrånvaron inom Socialnämndens verksamheter analyseras av personalenheten tillsammans med verksamhetscheferna som också vidtar mindre åtgärder. Socialchefen kontaktas om det krävs beslut om mer omfattande och kostnadskrävande åtgärder.

I kommunens bokslut för år 2016 ingår även ett personalbokslut. Bokslutet innehåller förändring av verksamheter, personalförändringar, jämställdhet gällande löner, sysselsättningsgrad, omfattning av övertid och sjukfrånvaro. Samtliga tal finns redovisade per år från år 2012. Det finns ingen sammanfattande analys över orsaker eller situationen, mer än ett konstaterande att kompetensförsörjning är fortsatt den största utmaningen för Ånge kommun som arbetsgivare.

I intervjun med personalchefen framkom att från och med år 2017 ställs det krav på nämnderna att göra en fördjupad analys av sjukfrånvaron och redovisa detta i delårs- och årsredovisning.

Våra kommentarer

Vi noterar att i de fall utskottet hanterat frågor som rör systematiskt arbetsmiljöarbete är det uteslutande som information. Inget ärende har under de senaste tolv månaderna beretts till kommunstyrelsen. Som exempel kan nämnas att det inte framgår av protokollet att utskottet deltagit i analys och åtgärder utifrån den årliga arbetsmiljösammanställningen, utan det sker i kommunchefens ledningsgrupp och den centrala samverkansgruppen.

Vi anser att en del av framför allt det strategiska arbetsmiljöarbetet bör beslutas politiskt, vilket samstämmer med arbetsmiljöpolicy. Det ökade kraven på nämnderna gällande fördjupad analys av sjukfrånvaron och redovisning av slutsatser och åtgärder kan ses som ett tecken på det.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att besluta i vilka ärenden utskottet ska bereda frågan till kommunstyrelsen alternativt justera delegationsordningen så att utskottet kan fatta beslut i frågan.

4.3.2 Facklig samverkan

I enlighet med samverkansavtalet sker dialogen mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet främst i en central samverkansgrupp, gemensam för hela kommunen och lokala samverkansgrupper, en för varje förvaltning.

Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

Den centrala samverkansgruppen träffas två per år. De lokala samverkansgrupperna träffas cirka fyra gånger per år. Inom humanistiska nämnden finns en arbetsmiljökommitté som sammanträder två gånger per termin, och i intervjuerna med fackliga företrädare framkom att det borde vara en bättre ansvarsfördelning mellan lokala samverkansgruppen och arbetsmiljökommittén.

Vid intervjuerna framkom att både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer är relativt nöjda med den samverkan som finns gällande arbetsmiljöfrågorna. Båda parter intygar att det finns en ambition att låta mer tid gå till samverkan än till rena förhandlingar. Bland annat arbetsmiljöarbetet är en stående punkt på dagordningen vid samverkansgruppernas möten. Det framkom dock i flera intervjuer att det ofta är en fråga som blir lite styvmoderligt behandlad eftersom den får stå tillbaka för mer akuta frågor. Dessutom nämns brister i genomförandet t ex efterlevnaden av de kriterier för lönesättning som fastställts i central samverkansgrupp.

I stort sett samtliga intervjuade lyfter fram den gemensamma arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud som ett lyckat exempel på god samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Utbildningen har utformats gemensamt mellan parterna och samtliga intervjuade framhåller det som mycket lyckat att chefer och skyddsombud går samma utbildning och får samma information om vad som gäller. För närvarande utbildas förvaltningschefer och huvudskyddsombuden för att därefter utvärdera och eventuellt justera innehållet till nästa utbildningsomgång.

Våra kommentarer

Vi noterar att samverkan fungerar, och att båda parter har ambitionen att öka andelen samverkanslösningar, i förhållande till förhandlingslösningar.

4.3.3 Samordning av funktioner inom kommunen

Kommunens personalenhet samordnar och stödjer förvaltningarnas i arbetsmiljöfrågor.

Vid senaste upphandlingen av företagshälsovård lämnades inget anbud. Kommunen valde då att teckna ett avtal med Länshälsan i Sundsvall gällande begränsat antal tjänster, samt komplettera det med avtal om stresshanteringskurser och samtalsstöd som upphandlats av mindre företag i Ånge. Personalenheten har förstärkts med HR-konsulter, där en av dessa samordnar förvaltningarnas behov av externt stöd och avropar detta enligt tecknade avtal.

Personalenhetens ambition är att ha ett proaktivt och förebyggande förhållningssätt där tidiga insatser är A och O för att minska framtida sjukskrivningar. I det ingår ett förankrat systematiskt arbetsmiljöarbete på alla nivåer. I intervjuerna med de fackliga företrädarna intygas att enhetens arbete präglas av denna ambition.

De intervjuade förvaltningscheferna upplever att de får den hjälp de behöver av personalenheten. Personalenheten erbjuder både underlag i form av statistik och hjälp i form av insatser. Som exempel nämns den riskanalys och åtgärdsplan som upprättades i samarbete med personalen vid Spångbrogården och som gav resultat i form av förbättrad arbetsmiljö.

Personalenheten utvecklar också successivt cheferna genom "hjälp till självhjälp", där den samlade bedömningen är att den allmänna kunskapsnivån ökat under senaste



Ånge kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

KPMG AB

2017-06-20

året. De intervjuade upplever också att de rutiner, checklistor och mallar som finns tillgängliga på intranätet ger ett gott stöd i det vardagliga arbetsmiljöarbetet. Någon konstaterar dock att det kan vara sårbart, eftersom personalenheten består av så få personer.

Våra kommentarer

Vi noterar att den externa företagshälsovården används i begränsad omfattning och att det ställer stora krav på den egna personalenheten, både vad det gäller samordning men även för uppföljning och analys.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att det finns rutiner inom personalenheten för att minska sårbarheten t.ex. tillgången till backup.

KPMG, dag som ovan

Helene Ersson
Kommunal revisor

Lena Medin
Certifierad kommunal revisor