



För kännedom:
Fullmäktiges presidium
Partiernas gruppledare
Kommunchef
Personalchef
Socialchef
Skolchef

Till:
Kommunstyrelsen

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete

På vårt uppdrag har KPMG genomfört en granskning av kommunens styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, rutiner gällande rehabilitering samt vilken uppföljning som sker av sjukfrånvaron bland de anställda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2016.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt om kommunstyrelsens interna kontroll gällande arbetsmiljöarbetet är tillräcklig. Granskningen syftar även till att bedöma om det finns ändamålsenliga rutiner gällande rehabilitering samt för uppföljning av sjukfrånvaro.

Resultatet av granskningen redovisas i bilagd granskningsrapport. Beträffande synpunkter från granskningen hänvisas i första hand till granskningsrapporten.

Nedan sammanfattas våra iakttagelser:

Vi har i vår granskning konstaterat att en del förändringar har genomförts sedan tidigare granskning. Bland annat har ett personalutskott inrättats för hantering av personalfrågor och uppföljning av bland annat arbetsmiljöarbetet. Vi ser positivt på utvecklingen med kommunens arbetsmiljöarbete.

Även då det framkommer att chefer, medarbetare och företrädare för fackförbund är relativt ense om att kommunens arbetsmiljöarbete har utvecklats positivt de senaste åren så finns en del utvecklingsarbete kvar att göra.

Arbetet med att driftsätta Chefshandboken genomfördes 2015 för att säkerställa kvaliteten i arbetsmiljöarbetet. Av den beskrivna arbetsmiljöprocessen framkommer att det saknas en del betydelsefulla riktlinjer såsom riktlinje för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande särbehandling. Vi föreslår att årsplaneringen av arbetsprocessen åskådliggörs genom ett årshjul.

Vi bedömer att arbetet med att sammanställa och analysera behov och kostnader av rehabiliterande insatser behöver förbättras. I dagsläget finns inte någon kvalitetsmässig sammanställning av rehabiliteringsinsatser och kostnader på verksamhetsnivå.

Utifrån arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö saknas mål och riktlinjer för arbetet med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Utifrån relativt sett höga sjukskrivningstal inom gruppen enhetschefer är det av vikt att betona att arbetsgivarens ansvar

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

omfattar såväl arbetstagare som chefer. På samma sätt behöver riktlinjer för att upptäcka och motverka kränkande särbehandling utarbetas.

Vår granskning har visat att introduktionsprogrammet för chefer i praktiken inte följs som det är tänkt. Vi bedömer att det behöver genomföras en utvärdering för att följa upp om programmet följs och/eller behöver förändras på något sätt. Det är särskilt viktigt att introduktion till nyanställda chefer fungerar väl för en fungerade verksamhet på sikt.

Rekommendationer:

- Sammanställ rehabiliteringsinsatser inom verksamheterna och inom enheterna samt kostnader för dessa insatser i syfte att kunna göra kostnadsanalyser och följa resultat av insatserna
- Utarbeta mål och riktlinjer för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning
- Utarbeta riktlinjer för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande särbehandling
- Introduktionsprogrammet för chefer behöver utvärderas utifrån kvaliteten i programmet

Revisorerna överlämnar härmed granskningsrapporten för kännedom och yttrande. Yttrande från kommunstyrelsen önskas senast den 28 februari 2017.

31 mars

För Älvsbyns kommuns revisorer



Bo Johansson
Ordförande



Älvsbyns kommun

Arbetsmiljöarbete
Revisionsrapport

KPMG AB

Antal sidor: 11

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	2
3.	Syfte	2
4.	Avgränsning	3
5.	Revisionskriterier	3
6.	Ansvarig styrelse	3
7.	Metod	4
8.	Projektorganisation	4
9.	Resultat	5
9.1	Arbetsmiljölagsstiftning	5
9.2	Mål	6
9.3	Organisation	7
9.4	Tidigare granskning	7
9.5	Systematiskt arbetsmiljöarbete	7
9.6	Sjukfrånvaro	9
9.7	Rehabilitering	9
9.8	Uppföljning av tidigare granskning	10
9.9	Slutsatser och rekommendationer	10

1. Sammanfattning

Vi har av Älvsbyns kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, rutiner gällande rehabilitering samt vilken uppföljning som sker av sjukfrånvaron bland de anställda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2016.

Vi har i vår granskning konstaterat att en del förändringar har genomförts sedan tidigare granskning. Bland annat har ett personalutskott inrättats för hantering av personalfrågor och uppföljning av bland annat arbetsmiljöarbetet. Vi ser positivt på utvecklingen med kommunens arbetsmiljöarbete.

Även då det framkommer att chefer, medarbetare och företrädare för fackförbund är relativt ense om att kommunens arbetsmiljöarbete har utvecklats positivt de senaste åren så finns en del utvecklingsarbete kvar att göra.

Arbetet med att driftsätta Chefshandboken genomfördes 2015 för att säkerställa kvalitet i arbetsmiljöarbetet. Av den beskrivna arbetsmiljöprocessen framkommer att det saknas en del betydelsefulla riktlinjer såsom riktlinje för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande särbehandling. Vi föreslår att årsplaneringen av arbetsprocessen åskådliggörs genom ett årshjul.

Vi bedömer att arbetet med att sammanställa och analysera behov och kostnader av rehabiliterande insatser behöver förbättras. I dagsläget finns inte någon kvalitetsmässig sammanställning av rehabiliteringsinsatser och kostnader på verksamhetsnivå.

Utifrån arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö saknas mål och riktlinjer för arbetet med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Utifrån relativt sett höga sjukskrivningstal inom gruppen enhetschefer är det av vikt att betona att arbetsgivarens ansvar omfattar såväl arbetstagare som chefer. På samma sätt behöver riktlinjer för att upptäcka och motverka kränkande särbehandling utarbetas.

Vår granskning har visat att introduktionsprogrammet för chefer i praktiken inte följs som det är tänkt. Vi bedömer att det behöver genomföras en utvärdering för att följa upp om programmet följs och/eller behöver förändras på något sätt. Det är särskilt viktigt att introduktion till nyanställda chefer fungerar väl för en fungerade verksamhet på sikt.

Rekommendationer:

- Sammanställ rehabiliteringsinsatser inom verksamheterna och inom enheterna samt kostnader för dessa insatser i syfte att kunna göra kostnadsanalyser och följa resultat av insatserna
- Utarbeta mål och riktlinjer för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning
- Utarbeta riktlinjer för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande särbehandling
- Introduktionsprogrammet för chefer behöver utvärderas utifrån kvaliteten i programmet

2. Bakgrund

Vi har av Älvsbyns kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, rutiner gällande rehabilitering samt vilken uppföljning som sker av sjukfrånvaron bland de anställda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2016.

För att främja god hälsa och förebygga många orsaker till ohälsa på arbetsplatsen är det viktigt med ett fungerande arbetsmiljöarbete. Kommunen som arbetsgivare är skyldig att följa Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1. I arbetet ska riskkällor identifieras, en handlingsplan upprättas för de risker som inte elimineras direkt och i efterhand ska det kontrolleras att åtgärderna vidtagits. Det är även av stor vikt att arbetsgivaren har ett väl fungerande arbete för arbetsanpassning och rehabilitering.

Granskningen är också en uppföljning av revisionens tidigare granskning (uppföljning 2013) inom arbetsmiljöområdet.

Granskningen utgår från revisorernas bedömning av väsentlighet och risk.

3. Syfte

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt om kommunstyrelsens interna kontroll gällande arbetsmiljöarbetet är tillräcklig. Granskningen syftar även till att bedöma om det finns ändamålsenliga rutiner gällande rehabilitering samt för uppföljning av sjukfrånvaro.

Vi har därför besvarat följande revisionsfrågor:

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns en tydlig ansvars- och uppgiftsfördelning inom arbetsmiljöområdet?
- Genomförs riskanalyser regelbundet och på ett systematiskt sätt i syfte att identifiera brister i arbetsmiljön?
- Upprättas handlingsplaner och åtgärdsplaner utifrån genomförda riskanalyser?
- Finns rutiner för tillbuds- och skaderapportering samt incidentrapportering?
- Har kommunstyrelsen en tillräcklig uppföljning av arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Sjukfrånvaro

- Hur har sjukfrånvaron utvecklats under de senaste fem åren?
- Vilka analyser, slutsatser och åtgärder har vidtagits med anledning av sjukfrånvarons utveckling?

Rehabilitering

- Finns fastställda mål för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering?
- Finns ändamålsenlig organisation för arbetsanpassning och rehabilitering?
- Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner gällande rehabilitering?

Uppföljning av tidigare granskning

- Har de åtgärder som kommunstyrelsen beslutade om 2013-03-18 genomförts?
 - Medarbetarenkät
 - Värdegrundsarbete
 - Utbildningsinsatser om arbetsmiljölagen för chefer och skyddsombud
 - Introduktionsprogram för nya chefer

4. Avgränsning

Granskningen har omfattat kommunens arbetsmiljöarbete inom socialtjänstens och skolans verksamheter.

5. Revisionskriterier

Utgångspunkten för granskningen har varit kommunallagens 6 kap. 7 §, som anger att styrelsen ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

Vi har bedömt om rutinerna/verksamheten uppfyller:

- Arbetsmiljölagen, tillämpliga delar
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 - Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 - Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:01 - Arbetsanpassning och rehabilitering
- Övriga fastställda dokument som rör systematiskt arbetsmiljöarbete samt rehabilitering

6. Ansvarig styrelse

Granskningen har avsett kommunstyrelsen (personalutskottet).

Rapporten är saklighetsgranskad av personalchef.

7. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Studier av relevanta dokument såsom:
 - Arbetsmiljöpolicy
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete i Älvsbyns kommun
 - Jämställdhetsplan 2015-2018
 - Riktlinje för skärmarbete
 - Riktlinje arbetslivsinriktad rehabilitering
 - Riktlinje misstanke om missbruk av alkohol eller andra droger
 - Friskvårdsförmåner
 - Introduktion av anställda inom Älvsbyns kommun
 - Riktlinje personalplanering
 - Riktlinjer för rekrytering
 - Riktlinje registerkontroll från belastningsregistret
 - Lokalt samverkansavtal Fas 05
 - Introduktion för chefer i Älvsbyns Kommun
 - Delegering av arbetsmiljöuppgifter
 - Riktlinje medarbetarsamtal
- Intervjuer har genomförts med personalchef, socialchef, skolchef, enhetschefer samt fackliga företrädare och skyddsombud. Sammanlagt har 16 personer intervjuats i granskningen.

8. Projektorganisation

Granskningen har genomförts av Annelie Svensson, konsult, under ledning av Ingegerd Mannfeldt, certifierad kommunal revisor/kundansvarig.

9. Resultat

9.1 Arbetsmiljölagstiftning

Arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljön regleras av arbetsmiljölagen. Lagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen samt arbetsmiljöverkets föreskrifter om t.ex. systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom finns arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Dessa är emellertid inte tvingande utan syftar till att klargöra föreskrifternas innebörd. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet för att arbetsmiljölagen efterlevs.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. För att uppfylla ansvaret ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt att det leder till att krav i lag och föreskrifter uppfylls. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2001:1) förtydligar vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Där anges bl.a. att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Vidare ska arbetstagare, skyddsombud och elevskyddsombud ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetet. Enligt föreskrifterna ska en arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Som en del i det systematiska arbetet ska arbetsgivaren regelbundet göra en skriftlig riskbedömning av arbetsförhållandena. Vid behov ska riskerna åtgärdas omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt. Åtgärder som inte vidtas omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. Arbetsgivaren ska årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Företagshälsovården har en viktig roll när det gäller förebyggande, rehabiliterande och arbetsanpassande verksamhet. Enligt föreskrifterna ska företagshälsovården anlitas när kompetens saknas i den egna verksamheten för systematiskt arbetsmiljöarbete eller för arbete med arbetsanpassning och rehabilitering

Av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö framgår att arbetsgivaren ska ha kunskap om hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras, att arbetsgivaren ska fastställa mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt ha kunskap om hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. Föreskriften ställer 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.

9.2 Mål

För följande områden har kommunen utformat mål för medarbetare:

Tydlighet

Kommunens organisation ska präglas av tydlighet. Detta gäller den politiska organisationen likväl som tjänstemannaorganisationen samt roller, ansvar, rutiner och övergripande regelverk. Kommunens ledningsmodell kommer, som ett led i detta arbete, att förtydligas. Från och med 2011-01-01 har Älvsbyns kommun en så kallad BUF-organisation (Beredning Utan Facknämnder) där hela det operativa ansvaret ligger på kommunstyrelsen. Kommunen skapar, med ett tydligt och bra ledarskap, en god arbetsmiljö som leder till ett gott arbetsresultat. Ledarnas och medarbetarnas förhållningssätt kännetecknas av prestigelöshet, ärlighet, tolerans och respekt. Ledarna ska vidare leda och utveckla verksamheten utifrån kommuninvånarnas bästa, ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens, skapa en bra och jämlik arbetsmiljö, bedriva verksamheten inom gällande ekonomiska ramar samt ha en helhetssyn och ta ansvar för hela kommunens bästa.

Kommunens medarbetare ska erbjudas goda möjligheter till utveckling, ett jämställt arbetsliv med marknadsmässiga villkor. Medarbetarnas samlade motivation, erfarenhet och kompetens är en viktig framgångsfaktor för kommunen. Nya moderna IT-lösningar, som ska bidra till effektiva arbetsprocesser, kommer att ställa krav på ny kunskap.

Delaktighet och inflytande

Medarbetarna bidrar till måluppfyllelse och effektiva arbetsprocesser genom ett aktivt deltagande i utvecklingen av verksamheten. När medarbetarna får information och inflytande ökar förutsättningarna för delaktighet. Att kunna påverka och förbättra sin egen situation, gör dessutom arbetet roligare och mer produktivt. Ambitionen är att varje enskild arbetstagar ska känna sig sedd, hörd, bekräftad och delaktig i det som sker på den egna arbetsplatsen. Alla medarbetare ska erbjudas möjligheten att genomgå kommunens grundläggande IT-utbildning. Medarbetarna ska vidare arbeta för kommuninvånarnas bästa, aktivt ta del i att driva och utveckla verksamheten, agera så att man bidrar till att skapa en bra och jämlik arbetsmiljö samt ha en helhetssyn och se till hela kommunens bästa.

God hälsa är en tillgång både för individen och för hela organisationen. Att främja hälsa och förebygga sjukdom är viktiga delar i arbetet med att minska sjukfrånvaron, sjukdomsrelaterade kostnader och få en effektivare verksamhet.

Saklig information

Anställda ska kontinuerligt få saklig information om aktuella frågor i kommunen. Kommunledningen har etablerat en struktur för informationsspridning och kommer på så sätt kontinuerligt delge saklig information. Detta sker framför allt genom informationsbrev, intranät, informationsmöten och via informatören.

Den kommunala verksamheten utgår från medborgarnas behov av insatser och service. Arbetet i kommunen är därför viktigt och betydelsefullt. Den upplevda kvaliteten i den kommunala verksamheten skapas i mötet mellan medarbetare och medborgare/kund/brukare.

Attityder

Samtliga anställda, chefer och medarbetare i kommunen, förväntas bemöta medborgare, andra organisationer och allmänhet med ett professionellt förhållningssätt. Kontakterna ska präglas av god vilja och ge uttryck för en serviceinriktad attityd.

9.3 Organisation

Kommunens förvaltningsorganisation består av en förvaltning med 30 olika resultatenheter, varav skola och socialtjänst omfattar 26 av dessa. Verksamhetschefen inom skolan samordnar tio enheter och verksamhetschefen inom socialtjänst samordnar 16 enheter.

Kommunen (kommunstyrelsen) har ansvar för arbetsmiljöarbetet, men har delegerat vissa frågor som har betydelse för arbetsmiljön till närmaste chef. Det gäller fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall, åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

9.4 Tidigare granskning

Arbetsmiljöarbetet har varit föremål för revisorernas granskning vid flera tillfällen tidigare, senast 2013.

Vid senaste granskningen framkom att kommunstyrelsens uppföljning av arbetsmiljöarbetet behövde utvecklas och förbättras då den huvudsakliga uppföljningen skedde genom årsredovisning och delårsrapport. Vidare framkom att underlagen avseende personalfrågor och uppföljningar till kommunstyrelsen inte varit tillräckligt omfattande för att kommunstyrelsen ska kunna inta rollen som aktivt personalorgan.

Det konstaterades att det inte hade genomförts kommunövergripande medarbetarundersökningar på flera år. Med tanke på att medarbetarundersökningar kan vara ett effektivt sätt för arbetsgivaren att skapa sig en bild om läget rekommenderades kommunen att regelbundet genomföra sådana.

När granskningen genomfördes hade nytt samverkansavtal med fackförbunden undertecknats och rutiner för hur samverkan skulle ske var under utarbetande. Granskningen rekommenderade att kommunen säkerställer att man inom ramen för arbetsmiljöarbetet ska utarbeta rutiner för att säkerställa kvalitet utifrån samverkan men också så att arbetsmiljöarbetet säkerställs även utan samverkansavtal.

9.5 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Av intervjuerna och av dokumentstudier framkommer att kommunen har genomfört en rad förändringar avseende arbetsmiljöarbetet de senaste åren.

Sedan ungefär ett år tillbaka har kommunen inrättat ett personalutskott för personalfrågor och arbetsmiljöfrågor. Utskottet ska sammanträda åtta gånger om året och har till uppgift att samla personalfrågor och behandla frågor som delegerats från KS.

Alla fackförbund har ingått samverkansavtal enligt FAS 05. Det har utarbetats rutiner för arbetsplatsträffar och frågor som inte kan lösas på arbetsplatsnivå ska hanteras via samverkansgruppen som också fungerar som skyddskommitté.

Vid personalavdelningen har ett arbete pågått med att ta fram en chefshandbok för att tydliggöra arbetsmiljöarbetet och chefens ansvar för arbetsmiljö. Beslutade riktlinjer och policys finns samlade. Det saknas ännu ett årshjul där arbetsmiljömoment är planerade i tid. Arbetsmiljöarbetet är delegerat till kommunens chefer som har ett stort ansvar för arbetsmiljöarbetet utifrån delegation och en relativt platt organisation.

Det senaste tillfället som utbildning i arbetsmiljöarbete genomfördes var år 2014 (SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete). Chefer och skyddsombud har deltagit i utbildningen. En informationskurs avseende den nya arbetsmiljöförordningen om organisatorisk och social arbetsmiljö genomfördes under våren 2016. Chefer och huvudskyddsombud deltog.

Med anledning av resultatet av revisionens granskning året innan genomfördes 2014 en medarbetarenkät. I resultatet framkom att kommunens resultat var likvärdigt med jämförbara kommuner. Vid undersökningen tydliggjordes att kommunens chefer inte upplevde att deras frågor fångades upp i analysen vilket ledde till att en chefsenkät genomfördes året därefter. Chefsenkäten ledde bland annat fram till arbetet med chefshandboken.

Chefer på enhetsnivå beskriver att de saknar en sammanfattande bild och övergripande analys av personalens arbetssituation i kommunen. Varje enhetschef vet hur situationen ser ut på sin enhet men kontakten med andra enheter i kommunen saknas. De saknar också ett systematiskt arbetssätt för att föra upp ärenden som inte kan lösas på enhetsnivå till högre nivå. Enhetscheferna menar att kommunens platta organisation kan bidra till att överblicken blir svårare. En ny medarbetarenkät planeras att genomföras under våren 2017.

Kommunen har tagit fram en arbetsmiljöpolicy. Där framgår att arbetsgivaren (kommunstyrelsen) har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska se till att ansvar och befogenheter förs ut genom verksamheten på ett sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Ansvarsfördelning och befogenheter ska vara klart formulerade och kända och medel ska avsättas i budget. Riskanalyser avseende arbetsmiljön genomförs en gång per år och vid verksamhetsförändringar.

Det finns en rutin för tillbudsrapportering och tillbuden rapporteras till personalutskottet. Vid intervjuerna framkommer dock att det finns enhetschefer som inte känner till rutinerna och att de kan vara otillräckligt implementerade alternativt att introduktionen vid chefsrekrytering inte är tillräcklig.

Företrädare för fackförbunden beskriver att det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende fysisk arbetsmiljö fungerar väl, det upplevs däremot svårare att fånga upp det psykosociala arbetsmiljöarbetet. Företrädare upplever att det största hotet mot ett fungerande arbetsmiljöarbete är frekventa byten av personer på chefstjänster. Fackförbunden framför önskemål om att fler än huvudskyddsombuden blir inbjudna till utbildningar som arbetsgivaren anordnar avseende arbetsmiljö. Vidare anser fackförbunden att resurser till rehabiliterande insatser ska fördelas på ett sätt så att det inte drabbar särskilt belastade arbetsgrupper.

Av vår dokumentgenomlysning framkommer att det har utarbetats riktlinjer inom en rad områden. Vi kan dock konstatera att det saknas fastställda mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och riktlinje för hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

9.6 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro sammanställs av personalavdelningen och följs upp i personalutskottet och skyddskommittén. Resultatet presenteras även för chefer. I statistiken avseende sjukfrånvaron ingår kommunens tillsvidareanställda medarbetare.

För 2012 var kommunens sammantagna sjukfrånvaro 6,98 %, under 2013 ökade den något till 7,11 %. För 2014 minskade sjukskrivningstalet något till 7,04 %.

Hittills i år uppgår den sammanlagda sjukfrånvaron för kommunen till 7,34 % (för perioden 2016-01-01—2016-10-31). För kvartal 3 år 2016 (perioden 2016-07-01—2016-09-30) är sjukfrånvaron för kommunen som helhet 6,66 %. I jämförelse med 2015 förefaller sjukfrånvaron minskat då den totala sjukfrånvaron för året 2015 var 8,58 %. Sammantaget upplevs trenden för andelen personal med sjukfrånvaro vara nedåtgående under 2016.

Korttidsfrånvaron har analyserats särskilt och där framkommer att den i första hand består av, vinterkräksjuka, influensa och övrig magsjuka. Inom vissa personalkategorier är korttidsfrånvaron högre än i andra, personlig assistent är en av dem. I samband med genomlysningen informerades chefer om vikten av tidiga insatser såsom arbetsförmågebedömningar, stödsamtal och kartläggning av arbetsmiljön.

Vid intervjuerna framkommer att det finns höga sjukskrivningstal bland chefer. Efter kontroll med personalavdelningen bekräftas att det finns långtidssjukskrivningar inom skolchefskollektivet. Det beskrivs också vara hög personalomsättning bland rektorer. Två av kommunens skolor har haft tre till fyra olika rektorer de senaste åren. Den rektor som jobbat längst som rektor i kommunen har haft uppdraget sedan 2013.

9.7 Rehabilitering

Det finns fastställd riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering. Av riktlinjen framgår rehabiliteringsprocessen, roll- och ansvarsfördelning samt arbetsgivarens mål. Verksamhetens mål med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är att medarbetaren återfår sin arbetsförmåga till ordinarie arbete på hel- eller deltid. Varje rehabilitering har individuella mål och tidsplaner.

Inköp och finansiering av rehabiliteringsinsatser sker inom vardera enhetscheferns budget. Detta innebär att det är svårt att följa kostnader för rehabilitering. Av intervjuerna framkommer att det inte finns ett särskilt konto för rehabiliteringskostnader och att det kan konteras på skilda konton av olika enhetschefer. Det kan innebära att kostnaden för rehabiliteringsinriktade insatser är svåra att sammanställa och följa. Kostnader för rehabiliteringsinsatser kan drabba en del utsatta enheter mer, eftersom vissa enheter är mer drabbade av sjukskrivning och har större behov av rehabiliterande insatser.

Chefer beskriver i intervjuer att de upplever att de får det stöd och den hjälp de behöver från personalavdelningen.

Fackförbundens representanter upplever att arbetet med rehabilitering har förbättrats betydligt, men betonar att det finns risker med den decentraliserade hanteringen och brist på uppföljning av kostnader då det kan bli skillnader i insatser utifrån chefens budget, engagemang mm. Vidare framför fackförbunden en önskan om att kommunen ska arbeta mer förebyggande och hänvisar till att kommunen tidigare haft en friskvårdskonsulent anställd.

9.8 Uppföljning av tidigare granskning

Vi kan konstatera att det har skett en hel del förändringar sedan tidigare granskningar. En förändring är det inrättade personalutskottet som har till uppgift att hantera och följa upp arbetsmiljöfrågor och frågor som avser personal.

En chefshandbok är framtagen där policys, riktlinjer och rutiner framgår på ett pedagogiskt sätt. Ännu finns inte ett årshjul där arbetsmiljöprocessens årsplanering beskrivs. Handboken är inte färdigställd så till vida att den är användbar för cheferna. Genom den beskrivna arbetsmiljöprocessen framkommer att det saknas en del betydelsefulla riktlinjer såsom riktlinjer för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande särbehandling.

En medarbetarenkät har genomförts avseende medarbetarkollektivet och för chefsgruppen. En chefsenkät genomfördes efteråt eftersom arbetsmiljöfrågor avseende chefsfrågor inte ansågs fångas upp i medarbetarenkäten. En del insatser har genomförts utifrån enkäterna och en ny medarbetarenkät planeras att genomföras 2017.

En utbildning avseende värdegrundsarbete genomfördes 2012-2013. Utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete genomfördes 2014. Den senaste utbildningsinsats som genomförts är en endagsutbildning avseende arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö som genomfördes under 2016.

Numer finns ett introduktionsprogram för nyanställda chefer. I våra intervjuer framkommer att nyanställda chefer inte varit helt nöjda med introduktionsprogrammet då det inte fullföljts fullt ut.

9.9 Slutsatser och rekommendationer

Det övergripande syftet med granskningen har varit att bedöma hur kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt om kommunstyrelsens interna kontroll gällande arbetsmiljöarbetet är tillräcklig. Granskningen har också syftat till att bedöma om det finns ändamålsenliga rutiner gällande rehabilitering samt för uppföljning av sjukfrånvaro.

Vi har i vår granskning konstaterat att en del förändringar har genomförts sedan tidigare granskning. Bland annat har ett personalutskott inrättats för hantering av personalfrågor och uppföljning av bland annat arbetsmiljöarbetet. Vi ser positivt på utvecklingen med kommunens arbetsmiljöarbete.

Även då det framkommer att chefer, medarbetare och företrädare för fackförbund är relativt ense om att kommunens arbetsmiljöarbete har utvecklats positivt de senaste åren så finns en del utvecklingsarbete kvar att göra.

Vi bedömer att arbetet med att sammanställa och analysera behov och kostnader av rehabiliterande insatser behöver förbättras. I dagsläget finns inte någon kvalitetsmässig sammanställning av rehabiliteringsinsatser och kostnader på verksamhetsnivå.

Utifrån arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö saknas mål och riktlinjer för arbetet med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Utifrån relativt sett höga sjukskrivningstal inom gruppen enhetschefer är det av vikt att betona att arbetsgivarens ansvar omfattar såväl arbetstagare som chefer. På samma sätt behöver riktlinjer för att upptäcka och motverka kränkande särbehandling utarbetas.

Vår granskning har visat att introduktionsprogrammet i praktiken inte följs som det är tänkt. Vi bedömer att det behöver genomföras en utvärdering för att följa upp om programmet följs och/eller behöver förändras på något sätt. Det är särskilt viktigt att introduktion till nyanställda fungerar väl för en fungerade verksamhet på sikt.

Rekommendationer:

- Sammanställ rehabiliteringsinsatser inom verksamheterna och inom enheterna samt kostnader för dessa insatser i syfte att kunna göra kostnadsanalyser och följa resultat av insatserna
- Utarbeta mål och riktlinjer för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning
- Utarbeta riktlinjer för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande särbehandling
- Introduktionsprogrammet för chefer behöver utvärderas utifrån kvaliteten i programmet

Datum som ovan
KPMG AB



Annelie Svensson
Konsult



Ingegerd Mannfeldt
Certifierad kommunal revisor
Kundansvarig