

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Revisionsrapport
Timrå kommun

KPMG AB

2017-12-05

Antal sidor 25

Antal bilagor 2

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete.docx

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte och revisionsfråga	3
2.2	Avgränsningar	4
2.3	Revisionskriterier	4
2.4	Ansvarig nämnd	5
2.5	Projektorganisation/granskningsansvarig	5
2.6	Metod	5
3	Definitioner	5
4	Lagstiftning och styrande dokument	6
4.1	Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1	6
4.2	Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4	7
4.3	Kommunal policy, riktlinjer och regler för arbetsmiljöarbetet	7
5	Resultat av granskningen	8
5.1	Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete	8
5.2	Resultat av vår enkät till samtliga chefer	13
6	Bilagor	17
6.1	Bilaga 1. Frågor – enkätundersökning till samtliga chefer den 27 oktober 2017	17
6.2	Bilaga 2 – Sammanställning av enkätsvar	21

1 Sammanfattning

Vi har av Timrå kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete och framför allt chefernas arbetssituation. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Syftet med granskningen har varit att bedöma kommunens arbetsmiljöarbete i samtliga chefsled, bland annat genom en enkät till alla chefer i kommunens förvaltningar.

Vår övergripande bedömning är att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete inte uppfyller gällande föreskrifter. Vi kan bland annat inte se att kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen behandlat någon årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen.

En av den politiska ledningens uppdrag är att prioritera arbetsuppgifter utifrån tillgängliga ramar, vilket sedan bör ske i samtliga led genom förvaltningsledningen till enhetscheferna. I den enkätundersökning och de intervjuer som vi gjort kan vi se att det finns svårigheter på alla organisationsnivåer att prioritera arbetsuppgifter utifrån tillgängliga ramar. Var femte chef upplever att brister i arbetsmiljöarbetet har fått konsekvenser så som ohälsa på arbetsplatser och var fjärde chef anser att det kommer kunna leda till sådana konsekvenser. Som exempel nämns den psykosociala arbetsmiljön så som stress, stora förväntningar och krav i förhållande till mängden arbetsuppgifter och resurser, underbemanning, risk för hot och våld.

Vi rekommenderar

- kommunstyrelsen att säkerställa att samtliga chefer har fullgjort arbetsmiljöutbildningen, se avsnitt 5.1.3
- kommunstyrelsen att säkerställer att arbetsmiljöansvaret fördelas och dokumenteras, samt att rutiner för ansvarsfördelningen fastställs, se avsnitt 5.1.4
- kommunstyrelsen att följa upp fastställda mål gällande arbetsmiljö, se avsnitt 5.1.6.2.
- kommunstyrelsen att tydliggöra hur det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderas i den övriga ledningsprocessen, se avsnitt 5.1.6
- kommunstyrelsen att begära en årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunen, se avsnitt 5.1.6
- kommunstyrelsen att tydliggöra om beslutet om tidsbegränsat chefsförordnande gäller, se avsnitt 5.1.6.3
- kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa att det sker en löpande återkoppling mellan samtliga chefsled, för att löpande anpassa uppdraget utifrån tillgängliga resurser, se avsnitt 5.2 och 5.2.1
- kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa att strukturella hinder för uppdraget identifieras och undanröjs, se avsnitt 5.2.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Timrå kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete och framför allt chefernas arbetssituation. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Historiskt sett har arbetsmiljöarbetets fokus varit på den fysiska arbetsmiljön. I takt med att många åtgärder vidtagits och den fysiska arbetsmiljön förbättrats, har den psykosociala arbetsmiljön på senare tid uppmärksammats mer. Bland annat har chefens betydelse för medarbetarnas arbetsmiljö uppmärksammats t ex fördelarna med en närvarande chef. Detta förutsätter i sin tur en rimlig arbetsbelastning för respektive chef. Det måste alltså även för chefsledet finnas ett systematiskt arbetsmiljöarbete där bland annat diskussioner förs om arbetsbelastning och om prioritering av arbetsuppgifter sker systematiskt och återkommande.

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. 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”.

Timrå kommuns revisorer bedömer det *sannolikt* att cheferna har en så ansträngd arbetssituation att det får negativa konsekvenser för övriga arbetstagare. Revisorerna bedömer att *påverkan* på både tjänster mot medborgare och medarbetarnas arbetsmiljö är stor om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar.

2.1 Syfte och revisionsfråga

Syftet med granskningen har varit att bedöma kommunens arbetsmiljöarbete i samtliga chefsled, bland annat genom en enkät till samtliga chefer i kommunens förvaltningar.

Vi har därför granskat

om Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, har införts,

om resultat i chefsenkäter medfört analys, slutsatser och åtgärder,



Timrå kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2017-12-05

- om det finns skillnader mellan de olika förvaltningarna vad det gäller chefernas upplevda arbetssituation,
- om det finns skillnader mellan första linjens chefer och andra respektive tredje linjens chefer vad det gäller upplevd arbetssituation,
- om eventuella brister i arbetsmiljöarbetet har fått konsekvenser för kvalitet i tjänster mot medborgare och brukare,
- om beslutet om tidsbegränsade chefsförordnande och rotation på chefstjänsterna har genomförts, och om beslutet följts upp.

2.2 Avgränsningar

Granskningen har utöver rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet endast omfattat arbetsmiljön för chefer. Granskningen gäller 2017.

2.3 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyllt

- Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 och AFS 2015:4
- Fullmäktiges vision 2025 om engagerade och stolta medarbetare
- Personalpolitiskt program för Timrå kommun, kommunfullmäktige, 2008-09-29
- Samverkansavtal, 2017
- Arbetsmiljöpolicy och fastställda rutiner
- Övriga fastställda dokument som rör systematiskt arbetsmiljöarbete

2.4 Ansvariga nämnder och styrelse

Granskningen har omfattat kommunstyrelsen och samtliga nämnder.

2.5 Projektorganisation/granskningsansvarig

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

Rapporten är faktagranskad av kommunchef Andreaz Strömgren, HR-chef Eva Brentel och förvaltningschef Ann-Christin Isaksson. Förvaltningschef Ingeborg Melin, förvaltningschef Ronnie Söderlund, förvaltningschef Klas Lundgren, samt näringslivschef Christian Söderberg har fått rapporten för faktagranskning, men har inte lämnat några synpunkter.

2.6 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- ❖ Dokumentstudie av relevanta dokument så som
 - Reglemente för nämnder och styrelse
 - Policy för en positiv arbetsmiljö, kommunstyrelsen, 2009-03-10
 - Vägledande råd och bestämmelser om arbetsmiljö, kommunstyrelsen, 2016-12-06
 - Personal och hälsobokslut 2016
 - Introduktion för nyanställda chefer inom socialförvaltningen
- ❖ Enkät ställd till samtliga chefer i förvaltningarna, se bilaga 1.
- ❖ Intervjuer med samtliga förvaltningschefer.

3 Definitioner

I sammanställning och analys av enkätsvaren kommer vi att använda begreppen mellanchefer och första linjens chefer. Med mellanchefer avser vi alla chefer som har chefer som underställda (kommunchef, förvaltningschef och verksamhetschef), och med första linjens chefer avser vi chefer som har medarbetare som underställda.

I rapporten utgår vi från kommunens organisation med följande ansvarsnivåer, se tabell. I tabellen redovisas antalet chefer per chefsnivå.

Förvaltning	Förvaltnings- -chef	Verksam- hetschefer	Första linjens chefer
Kommunledningskontoret	1	2	1
Barn- och utbildningsförvaltningen	1	4	18
Socialförvaltningen	1	3	24
Kultur- och teknikförvaltningen	1	3	4
Miljö- och byggkontoret	1		
Näringslivskontoret	1		

4 Lagstiftning och styrande dokument

4.1 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 arbetstagare, 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 genom att varje chef som skriver på och bekräftar att denne tar ansvaret för arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivaren är skyldig att göra skriftliga riskbedömningar i samband med att ändringar i verksamheten planeras. Om någon arbetstagare 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.

4.2 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 arbetstagare.

4.3 Kommunal policy, riktlinjer och regler för arbetsmiljöarbetet

4.3.1 Personalpolitiskt program för Timrå kommun, 2008

Av det personalpolitiska programmet framgår att det krävs en kunnig och motiverad personal för att erbjuda en förstklassig service åt invånarna. Organisationsklimatet ska präglas av utveckling och förnyelse, och varje medarbetare ska känna arbetsglädje och stolthet i sitt arbete. Det finns också en stark tilltro till alla medarbetares vilja att utföra sitt arbete för kommunens invånare. Det förväntas också att alla känner ansvar för helheten.

Chefsuppdraget beskrivs som "att med ett tydligt ledarskap leda medarbetarna mot uppställda mål". I chefens uppdrag ligger att ta tillvara alla anställdas kunskaper, erfarenheter och idéer, samt att ge medarbetare möjlighet att påverka det dagliga arbetet. Chefen har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket omfattar både det förebyggande arbetet och att i tidigt skede ta hand om de arbetsmiljöproblem som uppstått. Som stöd för chefsuppdraget finns företagshälsovården, för närvarande företaget Previa.

Nämnderna ska precisera det personalpolitiska programmet i sin styrning av förvaltningen och nämnderna har ansvar för den personal som är anställd inom nämndens verksamhetsområde.

Kommunstyrelsen har ansvar för att ett personalekonomiskt bokslut görs varje år och att detta delges kommunfullmäktige.

4.3.2 Vägledande råd och bestämmelser om arbetsmiljö, 2016

Av bestämmelserna framgår att en god arbetsmiljö uppnås genom tydliga mål för verksamheten och motiverade medarbetare. Cheferna har i uppgift att leda och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och alla medarbetare ska känna medansvar och engagemang. Av bestämmelserna framgår också att det ska läggas

resurser på främjande och förebyggande insatser, där det hälsofrämjande arbetet ska bedrivas som en integrerad del i förvaltningarnas verksamhet och arbetsmiljöarbete.

Kommunens mål rörande arbetsmiljö är att öka andelen tid och resurser som läggs på förebyggande insatser. Målet gäller såväl användningen av företagshälsovårdens resurser som kommungemensamma eller verksamhetsbundna hälsofrämjande insatser.

4.3.3 Samverkansavtal

Enligt det samverkansavtal som tecknades år 2017 är syftet med samverkanssystemet att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö, där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för alla anställda. Medarbetarens inflytande är basen för samverkan genom arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner.

Enligt samverkansavtalet organiseras den övergripande samverkan på förvaltningsnivån, och på kommunledningsnivå (samverkansråd).

Enligt avtalet ska det varje år genomföras en grundläggande arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud för att säkerställa kompetensen inom arbetsmiljöområdet. Därtill genomförs repetitionsutbildning vart tredje år, och en introduktion i arbetsmiljöarbetet för alla nya medarbetare.

5 Resultat av granskningen

5.1 Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete

5.1.1 Organisation

Enligt kommunens reglemente har nämnderna personalansvaret för all anställd personal inom nämndens verksamhetsområde, och det framgår också att det inkluderar arbetsmiljöfrågorna.

Kommunstyrelsen är kommunens personalnämnd, samt beredande av ärenden till kommunfullmäktige.

Under år 2017 inrättades tjänsten som HR-chef, från att tidigare varit en del av kommunchefens uppdrag. De två tjänster som HR-strateger som funnits sedan tidigare har organiserats under den centrala HR-avdelningen, samt kompletterats med ytterligare två tjänster. Det innebär att förvaltningarna inte har egna HR-resurser.

I stället för att bedriva kommunhälsovård i egen regi har kommunen upphandlat företaget Previa.

Kommentarer

Vi bedömer att en samlad HR-funktion ger bra förutsättningar för kommunen som arbetsgivare att agera på ett likartat sätt i likartade frågor.

5.1.2 Facklig samverkan

I enlighet med samverkansavtalet är den fackliga samverkan organiserad med ett centralt samverkansråd, där kommunchefen, samtliga förvaltningschefer och ett tiotal representanter från de fackliga organisationerna träffas varje månad för samverkan i gemensamma frågor. Uppskattningsvis är det 25 personer som samlas ca 10 gånger per år. Kommunledningen informerar om frågor som hanterats i kommunchefens ledningsgrupp och om ärenden på kommunstyrelsens dagordning.

I intervjuerna framkom att det är positivt att förvaltningscheferna är med då det upplevs viktigt med att få samma information vid samma tillfälle, vilket har varit ett problem tidigare. Samtidigt uttrycks det risk att frågor av annan karaktär än kommungemensamma lyfts då det är relativt många möten under ett år, samt att alla verksamheter finns representerade vid samma/samtliga tillfällen. Det leder till att det är många närvarande, vilket ofta begränsar mötena till att bli rena informationsmöten, utan dialog.

Inom socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och kultur- och teknikförvaltningen finns samverkansråd som behandlar förvaltningsspecifika frågor, samt ärenden till respektive nämnd.

I intervjuerna framkom att kultur- och teknikförvaltningen har avsatt tid varje månad till samverkansmöten, men de fackliga organisationerna väljer att inte komma. Det råder osäkerhet om varför de avstår.

5.1.3 Införande av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö

Kommunen har beslutat att under år 2017 och 2018 ska samtliga chefer genomgå en arbetsmiljöutbildning. Utbildningen sträcker sig över sex halvdagar och är en standardutbildning utarbetad av Sunt arbetsliv, www.suntarbetsliv.se, en organisation som drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges kommuner och landsting och Pacta.

I första omgången utbildades förvaltningschefer och de fackliga representanter som ingår i kommunens samverkansråd. Utbildningen genomfördes av företaget Previa och har omfattat hela arbetsmiljölagstiftningen med dess föreskrifter. Utbildningen uppges vara allmänt utformad, utan anpassning till Timrå kommuns beslut gällande mål, policy, riktlinjer eller rutiner.

I intervjuerna framkom synpunkter på att utbildningstillfällena borde utnyttjats bättre för att också utbilda i mål, riktlinjer och rutiner som gäller för hantering av arbetsmiljöfrågor i Timrå kommun. Samtidigt framkom det att utbildningen betytt att frågorna om arbetsmiljön aktualiserats.

Det framkom inte i intervjuerna om utbildningen är obligatorisk, d.v.s. om det upprättas närvaroförteckning och att de som inte kan närvara vid ett eller flera tillfällen erbjuds nytt utbildningstillfälle.

Våra kommentarer

Vi kan inte se att utbildningen innehåller någon fördjupning i det som föreskriften om organisatorisk och socialarbetsmiljö reglerar.

2017-12-05

Vad det gäller medarbetares förutsättningar att utföra sitt arbete så är det vanligt att arbetsgivare antingen väljer att anställa personal med låg eller ingen utbildning för att ge stöd i arbetet med hjälp av rutiner och instruktioner, eller att genom att säkerställa en viss utbildningsnivå eller annan behörighet ge instruktioner utifrån att kunskapen från utbildningen redan finns. Det ställer i sin tur krav på arbetsgivaren att tillse att personen deltagit i utbildningen, gärna också med ett avslutande test.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att samtliga chefer har fullgjort arbetsmiljöutbildningen.

5.1.4 Fördelning av arbetsmiljöansvaret

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 genom att varje chef skriver på och bekräftar att denne tar ansvaret för arbetsmiljöfrågor.

I intervjuerna framkom att det på sina håll inte finns någon dokumenterad uppdragsfördelning. Det råder också en osäkerhet om hur ansvaret ska fördelas, dvs om det utgår från kommunstyrelsen som personalnämnd genom kommunchefen till förvaltningscheferna eller om ansvaret utgår från kommunfullmäktige till nämnderna för att sedan fördelas till förvaltningschefen.

Inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen finns dokumenterad uppdragsfördelning, där varje kvittering förvaras i respektive personakt. Det finns också rutiner för avsägelse av ansvaret. Däremot görs ingen uppföljning av hur respektive chef har uppfattat sitt arbetsmiljöansvar eller hur det har hanterats.

Våra kommentarer

Vi ser allvarligt på att arbetsgivaren inte tydliggjort ansvarsfördelningen gällande arbetsmiljö.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställer att arbetsmiljöansvaret fördelas och dokumenteras, samt att rutiner för ansvarsfördelningen fastställs. Vi ser gärna att kommunstyrelsen följer upp att respektive chef hanterar arbetsmiljöansvaret i enlighet med riktlinjer.

5.1.5 Uppföljning av chefers arbetssituation

Kommunens årliga medarbetarenkät besvaras av både chefer och medarbetare. Resultatet av medarbetarenkäten analyseras och utmynnar i en handlingsplan. Från och med i år analyserar varje enhet sitt resultat och upprättar en handlingsplan för sitt förbättringsarbete. Planerna redovisas i vissa fall till den centrala HR-enheten, i andra fall för den aktuella förvaltningsledningen. Vi har inte tagit del av någon övergripande handlingsplan utifrån enheternas handlingsplaner.

En av enkätens bakgrundsvariabler är organisatorisk roll, dvs om den som svarat är chef eller medarbetare. På kommunövergripande nivå görs ingen analys huruvida chefernas svar skiljer sig från medarbetarnas svar, däremot sammanställs medarbetarens uppfattning om chefen i ett ledarskapsindex.

I kommunens personal- och hälsobokslut för år 2016 görs ingen samlad redovisning eller analys av chefernas arbetssituation. Däremot redovisas andel manliga och kvinnliga chefer, antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer, samt åtgärder så som uppbyggnad av ledarutvecklingsprogram.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen analyseras däremot chefernas arbetssituation utifrån deras svar i medarbetarundersökningen.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har det i samband med utvecklingen av plattformen för ledning och styrning *Ett välskött skolsystem* även framhållits att det är av stor vikt att cheferna signalera när uppdraget upplevs större än resurserna, så att prioriteringsstöd kan ges i tidigt skede.

Kommentar

Vi ser positivt på att medarbetarenkäten används som en del i uppföljning och analys av chefernas arbetssituation.

5.1.6 Beredning och politiska beslut

5.1.6.1 Arbetsgivarens årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt AFS 2001:1 ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt förbättra det som inte fungerar bra.

I det centrala samverkansrådet redovisas statistik rörande tillbud och olycksfall, sjuktal, resultat av medarbetarundersökning mm.

Vi kan i vår granskning inte se att kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen behandlat någon årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Inte heller kultur- och tekniknämnden behandlar frågan rörande förvaltningen. Socialnämnden hanterar en årlig uppföljning där resultat av medarbetarundersökningen ingår.

Miljö- och byggnämnden får årligen information om den planen för nästkommande års arbetsmiljöarbetet. Planen är ett resultat av iakttagelser vid skydds rond, sjukfrånvaro, arbetsskador, friskvårdstimmens nyttjande mm.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen följs årligen det systematiska arbetsmiljöarbetet upp genom att varje chef svarar på 23 frågor. Dessa sammanställs i en rapport till barn- och utbildningsnämnden.

I intervjuerna framkom också att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete med dess återkommande aktiviteter inte visualiserats i form av ett gemensamt årshjul, eller kopplat till kommunens övriga ledningsprocess så som mål- och budgetprocessen.

Barn- och utbildningsförvaltningen har däremot gjort det för sin förvaltning, se nedan.

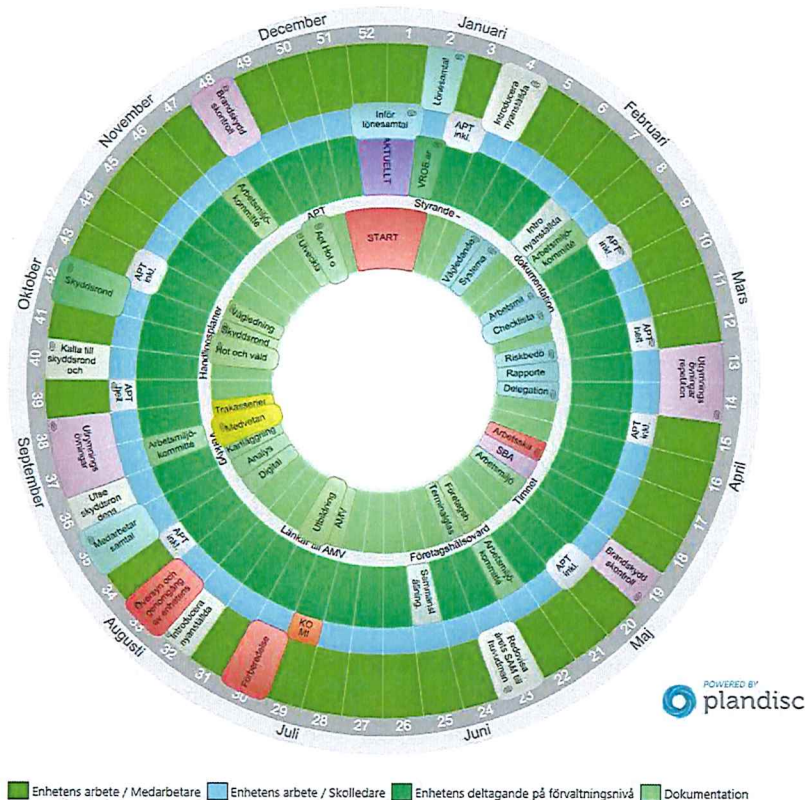


Bild 1. Barn- och utbildningsförvaltningens arbetsmiljöarbete under ett år

Våra kommentarer

Vi bedömer att det inom framför allt barn- och utbildningsnämnden finns en fungerande rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi bedömer att ett årshjul med utgångspunkt i det kommunövergripande arbetsmiljöansvaret, kopplat till den övriga ledningsprocessen ökar tydligheten i organisationen samt förutsättningarna att planera verksamheten.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att tydliggöra hur det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderas i den övriga ledningsprocessen.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att begära en årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunen.

5.1.6.2 Uppföljning av kommunala mål gällande arbetsmiljö

I Vägledande råd och bestämmelser gällande arbetsmiljö, fastställda av kommunstyrelsen 2016, framgår att kommunens mål rörande arbetsmiljö är att öka andelen tid och resurser som läggs på förebyggande insatser. Målet gäller såväl användningen av företagshälsovårdens resurser som kommungemensamma eller verksamhetsbundna hälsofrämjande insatser.

2017-12-05

I kommunens budget och verksamhetsplan finns fastställda styrtalet med målvärden inom ledarskap, engagemang och stolthet. Dessa följs upp årligen genom medarbetarenkäten och redovisas till fullmäktige i personal- och hälsobokslutet. I bokslutet för 2016 framgår också under rubriken Medarbetarenkäten att ett av förbättringsområdena är det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Våra kommentarer

Vi kan inte se att målen i Vägledande råd och bestämmelser följs upp.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att följa upp fastställda mål gällande arbetsmiljö.

5.1.6.3 Beslutet om tidsbegränsade chefsförordnande och rotation på chefstjänsterna har genomförts, och om beslutet följts upp.

Kommunstyrelsen beslutade 2000-09-05 att tidsbegränsat chefsförordnande skall tillämpas i samband med nyrekrytering av förvaltningschef och att det fastställda principavtalet skall tillämpas fr o m 2000-09-05 och tills vidare¹. Vi kan inte se att beslutet upphävts.

Enligt principavtalet gäller chefsförordnandet under fem år men med möjlighet till förlängning. Vi tolkar avtalet att det inte finns någon begränsning i hur många gånger avtalet kan förlängas eller hur länge. Vi kan inte se att beslutet omfattar regler eller rutiner för rotation på chefstjänsterna.

Vi har i vår granskning ställt frågan i intervjuerna om det finns något beslut om tidsbegränsade chefsförordnande och rotation på chefstjänster. Ingen av de intervjuade hänvisar till något beslut som grund för sina ställningstagande, och vi konstaterar att det är olika mellan olika chefer hur de ser på frågan. Det finns personer som anställs vid samma tillfälle av samma arbetsgivarföreträdare, där den ene har tidsbegränsat chefsförordnande och den andre inte. Även enhetscheferna kan ha olika avtal då de anställts under olika förvaltningschefer med olika syn i frågan.

Våra kommentarer

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att tydliggöra om beslutet om tidsbegränsat chefsförordnande gäller.

5.2 Resultat av vår enkät till samtliga chefer

Som en del i granskningen lät vi samtliga chefer inom kommunen besvara en enkät under oktober/november 2017. Frågorna gällde det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på chefernas arbetssituation, se bilaga 1. En mer utförlig sammanställning av enkätsvaren finns i bilaga 2.

50 av de 63 personer som fått enkäten valde att svara på den.

Kommunledningskontorets samt kultur- och teknikförvaltningens svar redovisas inte separat på grund av det låga svarsantalet.

Nedan redogör vi för några av de svar som vi bedömer är väsentliga.

- Knappt hälften av cheferna anser att enheten inte har tillräckliga resurser (kompetens, tid, budget, stöd i form av ändamålsenliga IT-system eller liknande) för att klara uppdraget.

¹ Ks § 165, Dnr 122/00

- Samtliga mellanchefer svarar att de får återkommande och löpande återkoppling från sin chef om hur de uppfyller dennes förväntningar på sitt chefskap. Däremot svarar nio av 33 enhetschefer att de inte får löpande återkoppling. Flera har dessutom svarat ja, och sedan angivit det årliga medarbetarsamtalet.
- Hälften av cheferna har deltagit i chefsforum eller liknande som behandlar arbetsmiljöfrågor rörande deras arbetssituation.
- Hälften av cheferna har fått utbildning eller varit delaktiga i samtal om ohälsosam arbetsbelastning.
- Framför allt chefer inom socialförvaltningen efterfrågar mer stöd från mellanchefer, den centrala personalenheten eller kommunhälsovården i sitt arbete för att organisera ett systematiskt arbetsmiljöarbete på sin enhet.
- Var femte chef upplever att brister i arbetsmiljöarbetet har fått konsekvenser så som ohälsa på arbetsplatser och var fjärde chef anser att det kommer kunna leda till sådana konsekvenser. Som exempel nämns den psykosociala arbetsmiljön så som stress, stora förväntningar och krav i förhållande till mängden arbetsuppgifter och resurser, underbemanning, risk för hot och våld.
- 15 procent av cheferna svarar att brister i arbetsmiljöarbetet har fått konsekvenser för kvalitet i tjänster till medborgare/brukare eller till andra förvaltningar eller organisationer. Knappt 30 procent svarar att det kommer kunna leda till sådana konsekvenser på sikt.

På frågan om hur kommunens systematiska miljöarbete borde ändras framgår behov av ledarutbildning, synliggöra arbetsmiljöarbetet för medarbetarna, göra tätare mätningar av arbetsmiljön för att kunna arbeta löpande med åtgärder samt öka samarbete med företagshälsovården om/när en medarbetare eller chef signalerar om ohälsa.

I intervjuerna med respektive förvaltningschef om enkätresultatet framkom följande:

- Resultatet bedömdes vara mer positivt än den bild som råder utifrån övriga samtal och möten om chefernas arbetssituation. Samtidigt befaras svaren vara ett resultat av en "lydnadskultur" bland chefer, vilket ses som en risk då det blir svårt att uppmärksamma ohälsa i tidigt skede.
- Det råder viss tveksamhet om varför hälften av cheferna svarat att de inte deltagit i samtal eller utbildning om arbetsbelastning och sin egen arbetssituation, då det genomförts både utbildningar och möten.
- I intervjun med kommunchefen framkom att kommungemensamma chefsdagar kommer att genomföras under nästa år, vilket inte skett tidigare. Syftet är att utveckla chefskapet i en mer generell inriktning, samt öka helhetssynen i organisationen. Det håller också på att utformas ett kommungemensamt introduktionspaket för nya medarbetare med t ex checklista samt gemensamma

introduktionsdagar där kommunledningen ges plats att beskriva kommunens uppdrag utifrån ett helhetsperspektiv.

Våra kommentarer

Enkäten visar att cheferna upplever sig ha ett tydligt uppdrag och att de känner sig trygga i sin roll. Däremot upplevs tillgängliga resurser inte räcka för uppdraget, vilket särskilt uttrycks av verksamhetscheferna inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Vi bedömer att det uppstår en prioriteringsproblematik då resurserna inte upplevs räcka för att utföra det tydligt formulerade uppdraget. Dessutom upplevs det finnas strukturella hinder så som ej anpassat IT-stöd, bristande samordning och ej fungerande ledningssystem för kvalitet och arbetsmiljö, och det finns en växande oro för att bristande arbetsmiljö får konsekvenser också för tjänstekvaliteten gentemot medborgare, brukare och elever. Vi noterar samtidigt att det finns brister i den löpande återkopplingen mellan mellanchefer och enhetschefer.

Det innebär att det antingen sker prioriteringar av uppdraget för att rymmas inom ramen för tillgängliga resurser eller att uppdraget utförs men med risk för ohälsosam arbetsbelastning, framför allt hos enhetschefen. Med en bristande återkoppling får inte arbetsgivaren signaler för att i tidigt skede vidta rätt åtgärder i varje enskilt fall.

Om det sker en okontrollerad prioritering av uppdraget har kommunens styrning försvagats betydligt. Dessutom bör ett av kommun- och förvaltningsledningens fokus vara att identifiera och eliminera strukturella hinder för uppdragets utförande, då lösningen av dessa ligger utanför den egna enhetens ansvar och kompetens.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa att det sker en löpande återkoppling mellan samtliga chefsled, för att löpande anpassa uppdraget utifrån tillgängliga resurser.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa att strukturella hinder för uppdraget identifieras och undanröjs.

5.2.1 Förvaltningscheferns arbetssituation – resultat av intervjuer

I samtliga intervjuer ställde vi frågor om den egna arbetssituationen. Samtliga chefer svarar att de har en ständig övertid med mellan 5 och 20 timmar per vecka. Samtliga bedyrade också att det var självvalt och de inte upplevde några problem med att arbeta mer än 40 timmar per vecka.

I intervjun med kommunchefen framkom att han genomför planerings- och resultatdialog med varje förvaltningschef tio gånger per år, varav ett är utformat som medarbetarsamtal.

Våra kommentarer

I Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 och dess *Allmänna råd* noteras att arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer som andra arbetstagare.



Timrå kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2017-12-05

Vi bedömer att det finns en risk med att ständigt arbeta övertid där det inte finns tid för återhämtning. Även i Timrå kommun har personer i chefsposition sjukskrivits på grund av utbrändhet, där signaler i tidigt skede enligt uppgift inte uppfattats.

Vi ser också en risk i att det bildas en förväntanskultur både hos den enskilde chefen och omgivningen att ärenden och frågor ska hanteras snabbare och i större omfattning än vad som egentligen är rimligt. En av den politiska ledningens uppdrag är att prioritera arbetsuppgifter utifrån tillgängliga ramar, vilket sedan ska ske i samtliga led genom förvaltningsledningen till enhetscheferna.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen och nämnderna att utveckla rutiner och arbetssätt för prioritering av arbetsuppgifter, samt stöd i prioriteringar.

KPMG AB

Helene Ersson

Kommunal revisor

Lena Medin

Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument.

Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

6 Bilagor

Bilaga 1. Frågor – enkätundersökning till samtliga chefer den 27 oktober 2017

KPMG har fått uppdraget av kommunens revisorer att granska hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inom kommunen, med fokus på chefernas arbetssituation.

Revisionens granskning är avgränsad till din arbetssituation som chef vad det gäller uppdragets tydlighet, arbetsbelastning och stöd i form av avlastning eller rådgivning. Din uppfattning om hur din arbetssituation ser ut är väsentlig för att kunna besvara om det finns förutsättningar att bedriva ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Besvara följande frågor så noggrant som möjligt. De händelser som du refererar till bör ha **inträffat inom de senaste tolv månaderna**. Jag garanterar att ditt svar kommer att **behandlas anonymt**.

Om du har funderingar som rör enkäten eller granskningen, ring eller mejla mig i så fall på tfn 073-426 92 66 eller helene.ersson@kpmg.se.

För att svara på frågorna:

Jag behöver ditt svar senast xx november 2017

Bakgrund

- Enhetschef/rektor
- Verksamhetschef/Förvaltningschef

Tillhörande förvaltning:

- Kommunledningsförvaltningen
- Barn- och utbildningsförvaltningen
- Socialförvaltningen
- Kultur- och teknikförvaltningen
- Miljö- och byggkontoret
- Näringslivskontoret

Styrning och ledning

Upplever du att du har ett tydligt uppdrag från din närmaste chef (eller nämnd/styrelse)?



Timrå kommun
Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2017-12-05

Ja Nej

1. Har du och din enhet tillräckliga resurser (kompetens, tid, budget, stöd i form av ändamålsenliga IT-system eller likande) för att klara uppdraget?

Ja Nej

Kommentar

2. Får du återkommande och löpande återkoppling från din chef om hur du uppfyller dennes förväntningar på ditt chefskap?

Ja Nej

Kommentar

-
3. Känner du dig trygg i chefsrollen?

Ja Nej

Kommentar:

Arbetsmiljö

1. Har du under de senaste tolv månaderna deltagit i

- a. Chefsforum eller liknande som behandlar arbetsmiljöfrågor rörande din arbetssituation t ex ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling?

Aldrig Någon gång Ofta

- b. medarbetarsamtal med din chef?

Ja Nej

- c. medarbetarundersökning?

Ja Nej

2017-12-05

Kommentar:

2. Har du under de senaste tolv månaderna fått utbildning eller varit delaktig i samtal om vad följande begrepp innebär och hur du ska vara uppmärksam på hos dina medarbetare och agera vad det gäller

a. Ohälsosam arbetsbelastning?

Ja Nej

b. Kränkningar och trakasserier?

Ja Nej

Kommentar

Har du som chef tillräckliga förutsättningar för att

- a. Stödja en god arbetsmiljö för dina medarbetare?

Ja Nej

- b. Hålla lönesamtal och medarbetarsamtal med god kvalitet?

Ja Nej

Kommentar

Får du det stöd du behöver från din chef, den centrala personalenheten eller kommunhälsovården i ditt arbete för att organisera ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din enhet?

Ja Nej

Kommentar

Anser du att brister i arbetsmiljöarbetet

- a. Har fått konsekvenser så som ohälsa på din arbetsplats?

Ja Nej

- b. På sikt kommer att kunna få konsekvenser så som ohälsa på din arbetsplats?

Ja Nej

Om du svarar ja på ovanstående fråga: Beskriv av hur brister i arbetsmiljöarbetet har fått eller kan få konsekvenser på din arbetsplats

Anser du att eventuella brister i arbetsmiljöarbetet

- a. Har fått konsekvenser för kvalitet i tjänsterna mot medborgare, brukare eller till andra förvaltningar eller organisationer?

Ja Nej

- b. På sikt kommer att kunna få konsekvenser för kvalitet i tjänsterna mot medarbetare, brukare eller till andra förvaltningar?

Ja Nej

Om du svarar ja på ovanstående fråga: Beskriv på vilket sätt brister i arbetsmiljöarbetet har fått eller kan komma att få konsekvenser för kvalitet i tjänsterna

Anser du att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete förebygger ohälsa? Borde det ändras, i så fall hur?

Med vänliga hälsningar

Helene Ersson
Kommunal revisor

Bilaga 2 – Sammanställning av enkätsvar

En enkät gick ut till chefer inom kommunen under oktober/november 2017. Enkäten riktade sig till enhetschefer, rektorer, verksamhetschefer och förvaltningschefer som arbetar inom kommunledningsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen och kultur- och teknikförvaltningen. Frågorna gällde det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på chefernas arbetssituation, se bilaga 1. 50 av de 63 personer som fått enkäten valde att svara på den. Av de svarande uppgav 4 att de inte var enhetschef, rektor, verksamhetschef eller förvaltningschef, de svarade inte på resterande enkätfrågor.

Det inkom 4 svar från Kommunledningsförvaltningen, 17 svar från Barn- och Utbildningsförvaltningen, 20 svar från Socialförvaltningen och 5 svar från Kultur- och Teknikförvaltningen. Kommunledningsförvaltningen samt Kultur- och Teknikförvaltningens svar kommer inte att redovisas separat på grund av den låga svarsantalet. Nedan redogör vi för några av de svar som vi bedömer är väsentliga.

Styrning och ledning

93,4 procent (43/46) svarar att de upplever att de har ett tydligt uppdrag från sin närmaste chef (eller nämnd/styrelse).

- 4 kommentarer lämnades på frågan. Av dessa var det två som svarade att uppdraget ibland kan upplevas som oklart.

På frågan om enheten har tillräckliga resurser (kompetens, tid, budget, stöd i form av ändamålsenliga IT-system eller liknande) för att klara uppdraget svarar 56,5 procent (26/46) att de hade det. Inom Barn- och Utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen svarar 9 av 17 respektive 11 av 20 att de har tillräckliga resurser.

- 14 kommentarer lämnades på frågan, varav majoriteten är från Barn- och utbildningsförvaltningen samt Socialförvaltningen.
- Tidsbrist åter som ett problem i 4 av kommentarerna. Det upplevs som svårt att få tiden att räcka till alla delar i uppdraget och att vara en synlig chef istället för att fastna i de administrativa delarna.
- I 5 kommentarer återkommer brister som rör IT-frågor, så som samordning av IT-strategi, stöd i IT-relaterade frågor och anpassning av IT-system.
- I övriga kommentarer framkom behovet av ett kvalitetssäkringssystem med möjlighet att följa upp det systematiska kvalitetsarbetet samt behov av en större budget för att kunna bredda verksamheten.

Har du och din enhet tillräckliga resurser för att klara uppdraget?



80,4 procent (37/46) svarar att de får återkommande och löpande återkoppling från sin chef om hur de uppfyller dennes förväntningar på sitt chefskap. Inom Barn och Utbildningsförvaltningen svarar 6 av 11 att de inte saknar återkommande återkoppling från sin chef.

- 9 kommentarer lämnades på frågan. Samtliga kommentarer går att härleda till Barn- och Utbildningsförvaltningen samt Socialförvaltningen.
- Utifrån kommentarerna kan vi notera att återkoppling framför allt sker vid medarbetar- och lönesamtal.
- I 2 kommentarer från Barn- och Utbildningsförvaltningen uppges att ingen återkoppling sker alls.
- Enligt 1 kommentar från Socialförvaltningen uppges att denne inte vet vilka förväntningar som finns.

95,5 procent (44/46) svarar att de känner sig trygga i sin chefsroll.

- Utifrån de fem kommentarer som lämnades på frågan kan vi notera att det finns områden eller situationer i arbetet där de svarande känner sig otrygga i sin roll som chef. Alternativt att det kan finnas en otrygghet i perioder.

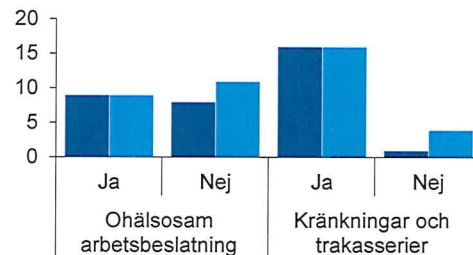
Arbetsmiljö

56,5 procent (23/46) av cheferna svarar att de någon gång under de senaste 12 månaderna har deltagit i chefsforum eller liknande som behandlar arbetsmiljöfrågor rörande deras arbetssituation. Inom Barn- och Utbildningsförvaltningen svarade 10 av 17 ja på frågan och inom Socialförvaltningen svarade 9 av 20 ja.

91,3 procent (42/46) har någon gång under de senaste 12 månader har haft medarbetarsamtal med sin chef. 86,9 procent (40/46) har någon gång under de senaste 12 månaderna deltagit i en medarbetarundersökning.

På frågan om de någon gång under de senaste 12 månaderna fått utbildning eller varit delaktiga i samtal på ämnena ohälsosam arbetsbelastning samt kränkningar och trakasserier svarade 54,3 procent (25/46) ja gällande ohälsosam arbetsbelastning och 82,6 procent (38/46) ja gällande kränkningar och trakasserier. Inom Barn- och Utbildningsförvaltningen samt Socialförvaltningen har ca 50 procent av de svarande deltagit i utbildning/samtal rörande ohälsosam arbetsbelastning och ca 95 respektive 80 procent har deltagit i utbildning/samtal gällande kränkningar.

Deltagande i utbildning/samtal rörande:



- Barn- och utbildningsförvaltningen
- Socialförvaltningen

- I kommentarerna lyfts det upp att det genomförs utbildningar och det är områden som man kan sedan tidigare.
- Det finns även en kommentar om att det kan vara svårt att lyfta frågan av rädsla för vilka följder det kan få.

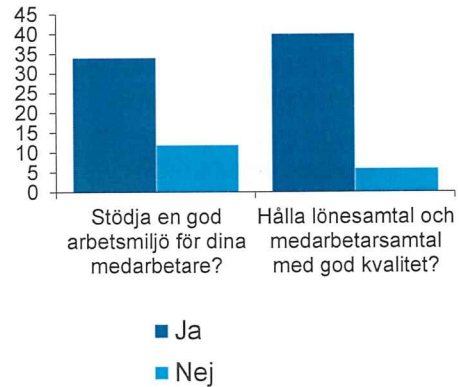
73,9 procent (34/46) av de tillfrågade cheferna anser att de som chef har tillräckliga förutsättningar för att stödja en god arbetsmiljö för sina medarbetare och 86,9 procent (40/46) anser att de har tillräckliga förutsättningar för att hålla medarbetarsamtal med god kvalitet. Vi kan inte se några större skillnader i svaren mellan de olika förvaltningarna.

- I kommentarerna kan vi notera att det är flera (9) som tar upp att det är svårt att få tiden att räcka till för att kunna hålla medarbetarsamtal av god kvalitet och stödja en god arbetsmiljö.
- Tidsbrist och stress nämns också som ett problem för medarbetare som är svårt att åtgärda.
- Samtliga kommentarer som rör tidsbrist och stress kan härledas till Socialförvaltningen och Barn- och Utbildningsförvaltningen.

På frågan om cheferna får det stöd de behöver från sin chef, den centrala personalenheten eller kommunhälsovården i sitt arbete för att organisera ett systematiskt arbetsmiljöarbete på sin enhet svarade 84,7 procent (39/46) ja.

- Bland de som anser att de inte får det stöd de behöver återfinns majoriteten hos Socialförvaltningen (6 av 20 svarande från Socialförvaltningen svarade nej på frågan).
- Två har kommenterat att de sköter dessa frågor på egen hand alternativt väldigt sällan ber om hjälp.
- Bland de som svarat att de får tillräckligt stöd finns kommentarer om att man får det stöd som behövs men även att tidsbrist kan försvåra det förebyggande arbetet även om det finns stöd att få samt att det kan vara svårt att veta vilken typ av stöd som behövs.

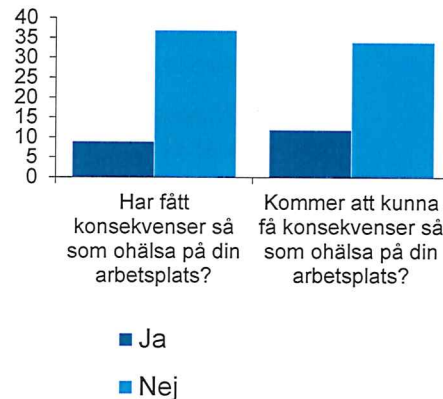
Har du som chef tillräckliga förutsättningar för att:



På frågan om ifall brister i arbetsmiljöarbetet har eller kommer kunna leda till konsekvenser så som ohälsa på arbetsplatser svarar 19,5 procent (9/46) av cheferna att de anser att det har fått sådana konsekvenser och 26,1 procent (12/46) anser att det kommer kunna leda till sådana konsekvenser.

- 13 kommentarer lämnades på frågan
- I kommentarerna noterar vi att 8 personer tar upp ämnen som rör den psykosociala arbetsmiljön så som stress, stora förväntningar och krav i förhållande till mängden arbetsuppgifter och resurser, underbemanning, risk för hot och våld.
- Andra saker som tas upp i kommentarerna är att det saknas kunskap och stöd i de systematiska arbetsmiljöarbetet, brist på kontinuitet och uppföljning av ärenden och att tidsbrist gör det svårt att hinna utföra skyddsronder och jobba vidare med resultatet av dessa samt olämpliga lokaler.

Anser du att brister i arbetsmiljöarbetet:



På frågan om eventuella brister i arbetsmiljöarbetet har fått eller på sikt kan komma att få konsekvenser för kvalitet i tjänster till medborgare/brukare eller till andra förvaltningar eller organisationer svarar 15,5 procent (7/46) av cheferna att det har fått sådana konsekvenser och 28,2 procent (13/46) att de kommer kunna leda till sådana konsekvenser på sikt.

- 12 kommentarer lämnades på frågan.
- Vi noterar att det även här återkommer att stress, underbemanning och hög arbetsbelastning riskerar att få konsekvenser för kvaliteten i tjänsterna. Även olämpliga lokaler återkommer.
- I 1 kommentar kopplad till Barn- och Utbildningsnämnden ser den svarande en risk i att brister i arbetsmiljön gör att kompetent personal slutar eller bli sjukskriven vilket får konsekvenser för barn och ungas utbildning.
- I 1 kommentar tas det upp att chefernas tidsbrist leder till att de inte har rätt förutsättningar att leda och styra arbetet vilket leder till att det uppkommer informella ledare på arbetsplatserna och att dessa inte alltid arbetar för att förbättra arbetsmiljön eller kvaliteten i tjänsterna.
- 1 kommentar tar upp brister i samverkan med facket gällande arbetsmiljöfrågor. Enligt den svarande saknas förståelse från facket om att uppdragen till cheferna grundas i politiska beslut.

84,7 procent (39/46) av cheferna anser att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete förebygger ohälsa. Vi kan inte se några större skillnader mellan förvaltningarna i svaren.

- På frågan om hur kommunens systematiska miljöarbete borde ändras lämnades 13 kommentarer varav en ansåg att arbetet fungerar väl, två att utvecklingen är på rätt väg och en hade svårt att svara på frågan.
- Övriga kommentarer tar upp:



Timrå kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2017-12-05

- Behov av ledarutbildning då det finns en stor spridning på kunskaper och erfarenhet hos chefer inom kommunen
- Synliggöra arbetet för de enskilda medarbetarna
- Göra tätare mätningar av arbetsmiljön för att kunna arbeta löpande med åtgärder

Mer samarbete med företagshälsovården om/när en medarbetare eller chef signalerar om ohälsa.