



Kommunstyrelsen

## **Svar på revisionsrapport - Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar:

1. Godkänna svaret på revisionsrapport – Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – och överlämna det till revisionen
2. Uppdra till kommunledningskontoret att vidta åtgärder enligt svaret och återkomma till kommunstyrelsen med samlad rapport om genomförandet senast i september 2018.

### **Ärendet**

Kommunens revisorer har uppdragit till KPMG att granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på chefernas arbetssituation. Revisionsrapporten bedömer att Timrå kommun inte följer gällande föreskrifter. Revisionsrapporten rekommenderar kommunstyrelsen att vidta ett antal åtgärder. Ett samlat revisionssvar biläggs tjänsteskrivelsen och ska godkännas av kommunstyrelsen för att avges som svar till revisionen. Kommunstyrelsen bör även uppdra till förvaltningen att genomföra revisionsrapportens rekommenderade åtgärder samt att återrapportera dessa senast i september 2018.

### **Beslutsunderlag**

Revisionsrapport – granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete  
Vision 2025

Protokollsutdrag till  
HR- och servicechef  
Lena Medin, KPMG, lena.medin@kpmg.se

Exp / 2018

### **Svar på revisionsrapport**

Revisionsrapporten – granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete – konstaterar att det finns brister i chefers arbetsmiljö och i det systematiska arbetsmiljöarbetet i Timrå kommun.

Revisorerna påpekar att det saknas en samlad uppföljning av arbetsmiljöarbetet till kommunfullmäktige samt att det finns svårigheter med prioriteringar av arbetsuppgifter enligt de ekonomiska ramarna, från kommunfullmäktige och nämnder ner till förvaltningsledet.



Revisionsrapporten är väl utförd och ger en samlad bild av styrkorna och svagheter i kommunens arbetsmiljöarbete. Kommunledningskontoret har tillsammans med samtliga förvaltningschefer gått igenom rapporten och anger nedan dels hur rekommendationerna hanteras redan idag, dels hur de ska hanteras framgent för att säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete som lever upp till gällande föreskrifter och främjar friska, stolta och engagerade medarbetare som når verksamhetsmålen i Timrå kommun.

*Säkerställa att samtliga chefer gått igenom en grundläggande arbetsmiljöutbildning:* Timrå kommun initierade en grundläggande arbetsmiljöutbildning via Previa för kommunens samtliga chefer under våren 2017. Först gick kommunens ledningsgrupp tillsammans med fackliga representanter och skyddsombud och därefter har den hållits för övriga chefer. Satsningen fortsätter 2018 för att samtliga ca: 80 chefer ska gå utbildningen. Revisionsrapportens rekommendation tillgodoses därmed genom redan vidtagen åtgärd. Det återstår att tillse att samtliga chefer har gått samt att återrapportera detta till kommunstyrelsen. Det kräver en särskild uppföljning av kallade, anmälda och de som faktiskt närvarat. Detta återrapporteras till kommunstyrelsen i september 2018.

*Säkerställa att ansvaret för arbetsmiljöuppgifter fördelas och att rutiner för ansvarsfördelningen fastställs:* Timrå kommun har parallellt med arbetsmiljöutbildningen identifierat att det finns brister i fördelningen av ansvaret för arbetsmiljöuppgifter. Vissa förvaltningar har fungerande fördelningssystem, andra inte. Och ingen nämnd har fördelat arbetsmiljöansvaret till respektive förvaltningschef, vilket krävs utifrån hur kommunfullmäktige fördelat ansvaret för personal och arbetsmiljö i reglementen. Vägledande råd och bestämmelse för fördelning av arbetsmiljöuppgifter och mallar för samtliga fördelningsnivåer, samt för att återlämna ansvaret, har tagits fram. Kommunstyrelsen kommer att fastställa Vägledande råd och bestämmelser under våren 2018. Samtliga nämnder kommer därefter att fördela arbetsmiljöansvaret till respektive förvaltningschef som därefter har att fördela det vidare. Fördelningen ska därefter följas upp årligen i medarbetarsamtal med varje chef. Genomförandet av implementeringssystemet ska följas upp i återrapport till kommunstyrelsen i september 2018.

*Följa upp fastställda mål för arbetsmiljö:* Revisionsrapporten visar att ett antal mål kopplat till arbetsmiljö följs upp årligen, framförallt mål om engagemang, stolthet och handlingsplaner upprättade vid medarbetarenkät. Däremot följs inte mål upp som är fastställda i Vägledande råd och bestämmelser för arbetsmiljö, där det anges att andelen förebyggande åtgärder i tid och resurser ska öka. Kommunledningskontoret har i januari följt upp andelen tid som har varit förebyggande respektive reaktiv under 2017 och kommer att följa upp det även under 2018 för att därefter återrapportera till KS/KF. För 2019 vill kommunledningskontoret se över målstyrningen så att lämpliga arbetsmiljömål tydligt framgår av budget och verksamhetsplanen och därmed följs upp vid delår 1 och 2 samt vid årsredovisningen. Vägledande råd och bestämmelser bör däremot inte ha egna mål då det försvårar uppföljning och återrapportering. Uppföljningen av tid lagd på det förebyggande arbetet ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast i september 2018.

*Tydliggöra hur det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderas i den övriga ledningsprocessen:* Revisionsrapporten pekar på att barn- och utbildningsförvaltningen tagit fram ett fungerande årshjul för ledningsprocessen som inkluderar det systematiska



arbetsmiljöarbetet. Kommunledningskontoret har påbörjat ett arbete för att ta fram ett sådant lednings- och SAM-hjul som kan användas av samtliga förvaltningar. På så vis finns det förutsättningar att avsätta tid och prioritera resurser i fungerande planeringscykler, vilket underlättar genomförandet av verksamheten för varje chef i organisationen. Hjulets innehåll måste dock kunna se olika ut och anpassas till förvaltningarnas olika verksamheter. Arbetet med årshjulet ska följas upp och återrapporteras till kommunstyrelsen i september 2018.

*Begära en årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet:*

Revisionsrapporten påpekar att det inte finns någon årlig rapport av det samlade utförda arbetsmiljöarbetet i kommunen som avrapporteras till kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige. Det finns förvisso ett personalboksutslut som avrapporteras till kommunfullmäktige, men det ger ingen samlad bild av arbetsmiljöarbetet. En årlig rapport av utfört arbete ska därför tas fram, utformning och innehåll ska presenteras för kommunstyrelsen senast i september 2018.

*Tydliggöra att beslutet om tillfälliga chefsförordnanden gäller:* Det ser olika ut för olika chefer i kommunen, vissa har tidsbegränsade chefsförordnanden och andra inte. Enligt principbeslut från år 2000 ska chefsförordnanden vara tidsbegränsade. Beslutet gäller förvaltningschefer, men har inte tillämpats på alla tjänster tidigare. Nuvarande kommunchef har konsekvent arbetet med chefsförordnanden som är tidsbegränsade, med en tillsvidareanställning som medarbetare i grunden, vid samtliga tillsättningar av förvaltningschefer och enhetschefer. En analys måste göras av avtalsläget, tidigare fattat beslut och förslag till konsekvent hantering framåt. Detta ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast i september 2018.

*Säkerställa löpande återkoppling mellan samtliga chefsled för att löpande anpassa uppdraget enligt befintliga resurser:* Kommunchefen har under hösten 2016 och under 2017 tagit fram ett system med uppdragsbeskrivning, individuell målplan samt månatlig planeringsdialog och resultatdialog. Syftet med systemet är att säkerställa en löpande dialog om uppdraget, individens mål, resurser och att prioritera dessa för att nå målen och klara uppdraget. Socialförvaltningen samt barn- och utbildningsförvaltningen kommer att genomföra liknande styrning och samtal under 2018. Kommunledningskontoret anser att detta är en tillräcklig åtgärd för att skapa och uppmuntra till en löpande dialog om uppdrag, mål, resurser och prioritering med möjlighet för bägge parter att vid behov vidta åtgärder. Däremot måste förvaltningar och verksamhetsdelar hantera detta utifrån förutsättningarna i deras specifika verksamhet. Kommunledningskontoret bedömer att det inte krävs någon ytterligare åtgärd, utan att kommunen istället arbetar vidare med att införa det som redan påbörjats.

*Säkerställa att strukturella hinder för uppdraget identifieras och undanröjs:*

Revisionsrapporten konstaterar i enkätundersökningen av chefers arbetsmiljö att det finns upplevda strukturella hinder för att klara uppdraget, framförallt vad gäller stödsystem inom IT, HR och ekonomi. Det pågår ett arbete med att bygga en HR-funktion centralt på kommunledningskontoret. Den ska tillhandahålla löpande arbetsmiljöutbildningar, chefsdagar samt ledarskapsutbildning. Under hösten 2017 har en utredning av ekonomistyrningen genomförts och strukturella brister i verksamhetsstödet inom området har identifierats. Ekonomiprocessen ses därför över för att skapa ett fungerande



verksamhetsstöd för kommunens chefer och verksamheter. HR kommer även att utveckla ett systematiskt arbetsmiljöhjul som ska stödja cheferna och verksamheterna i arbetsmiljöarbetet. Kommunens IT-organisation utreds även under hösten och kommer att organiseras om under 2018. Sammantaget syftar detta till att skapa fungerande verksamhetsstödjande funktioner för kommunens chefer och verksamheter. Åtgärderna som redan är igång bedöms därmed som tillräckliga för att tillgodose revisionsrapportens synpunkter.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Andreaz Strömrger  
Kommunchef