



Återrapportering: Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

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.

Återrapportering: Omgång två av den grundläggande arbetsmiljöutbildningen kommer att genomföras i oktober till december 2018. Utförare är Previa. I denna omgång kommer 30 chefer och 30 ombud att delta. Avslutande omgång är planerad till 2019, och avser att avslutas med uppsamlingsheat som erbjuds chefer och ombud som inte haft möjlighet att delta vid samtliga tillfällen. Rutin finns för att hålla koll på vilka chefer som har gått och vilka som bör gå utbildningen framgent.

Utbildningens innehåll är centralt framtaget av Suntarbetsliv för kommun- och landstingssektorn med ett innehåll framtaget av arbetsmarknadens parter. Dessa har även, i samråd med experter och forskare, kvalitetssäkrat utbildningen.

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.

Återrapportering: Barn- och utbildningsnämnden och Miljö- och byggnadsnämnden har fördelat arbetsmiljöansvaret till respektive förvaltningschef.



Kommunstyrelsen har fördelat till kommunchef och vidare till enhetschefer. Socialnämnden och Kultur och tekniknämnden behandlar frågan på nämnden i augusti.

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.

Återrapportering: Vi får fortlöpande redovisning från Previa om den tid de använt till förebyggande åtgärder. Däremot kan vi i dagsläget dessvärre inte på ett bra sätt redovisa organisationens internt lagda tid för samma ändamål.

Under 2017 utgjordes 82 % av företagshälsovårdens insatser förebyggande arbete med inriktning på att undvika risker och ohälsa. 13 % utgjordes 2018 av främjande insatser, vilka syftar till att bevara och utveckla hälsan. Under januari-juli 2018 utgjordes insatserna av 73 % förebyggande arbete och 10 % främjande insatser. Denna statistik återrapporteras årligen till KS/KF i Personal & hälsobokslutet.

Under 2017 påbörjades utbildningsinsatsen Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning vilken samtliga chefer och ombud skall genomgå. Under hösten 2017 genomfördes tre utbildningstillfällen á 6 halvdagar per tillfälle. Totalt deltog 56 personer vilket tillsammans utgjorde 1220 timmar. Under hösten 2018 kommer ytterligare tre tillfällen att genomföras.

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.



Återrapportering: Kommunledningskontoret har påbörjat ett arbete för att ta fram ett lednings- och SAM-hjul. Som grund i arbetet ligger Barn- och utbildningsförvaltningens årshjul. En arbetsgrupp med representation från alla förvaltningar är tillsatt. Arbetet med ett lednings- och SAM-hjul är påbörjat och färdigställs under 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 personalbokslut 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.

Återrapportering: HR:s förslag är att rapportering av det samlade utförda arbetsmiljöarbetet inkluderas i Personal- & hälsobokslutet. Ett förslag på rubriksättning tas fram under hösten 2018 och presenteras i första hand för ledningsgrupp och samverkansråd.

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.

Återrapportering: Sedan 2016 har kommunchefen konsekvent tillsatt alla nya förvaltningschefer på tidsbegränsade förordnanden.

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.

Återrapportering: Kommunen arbetar vidare med att införa det arbete som redan påbörjats i enighet med tidigare inlämnat svar.

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.

Återrapportering: De åtgärderna som redan är igång bedöms som tillräckliga för att tillgodose revisionsrapportens synpunkter.