

Till Kommunstyrelsen
För kännedom Kommunfullmäktige

Granskning av kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

På vårt uppdrag har KPMG genomfört en granskning av kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

Vår sammanfattande bedömning är att Nora kommun har skapat förutsättningar genom styrdokument och stödresurser för att kommunens chefer ska kunna ta sitt ansvar för att på ett aktivt sätt motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos medarbetarna. Vi anser dock att kommunstyrelsens styrning och uppföljning är svag för att uppnå fullmäktiges mål avseende att "Nora kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare".

Vår granskning visar att kommunstyrelsen har brutit ned fullmäktiges övergripande mål till fyra mål med sex tillhörande styrmått. Av dessa styrmått är det endast tre där mätvärden angetts. Vi vill understryka att syftet med mål och styrmått är att styra verksamheten i önskad riktning mot ett uppsatt mål d.v.s. fullmäktiges övergripande mål.

Vi anser att styrmått utan mätvärden ger en mycket begränsad styrning och att dessa styrmått troligen inte har någon större påverkan på utvecklingen mot att uppnå fullmäktiges övergripande mål.

Vi kan också konstatera att för de mål som det finns styrmått har skett en negativ utveckling avseende sjukfrånvaro och frisknärvaro från 2013 till 2014 medan det avseende andelen heltider varit oförändrat. Det innebär att inget av de tre styrmåtten uppfylldes för 2014.

Vi ser som positivt att kommunstyrelsen får en regelbunden rapportering av sjukfrånvaron. Dock försvåras uppföljningen av måluppfyllelsen genom att den rapportering som ges under året av sjukfrånvaron ges i andra mått än som målet är satt.

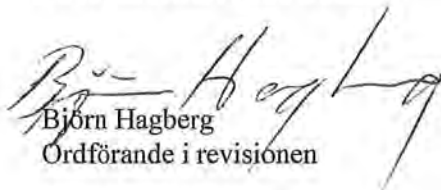
I huvudsak visar de skriftliga svaren från de tillfrågade cheferna att de anser att de har stöd i form av styrdokument och stödresurser för att ta sitt arbetsgivaransvar.

Vid granskningen framförde arbetstagarorganisationerna framför allt kritik på kommunens hantering avseende information och riskbedömningar vid förändringar. Även de skriftliga svaren från kommunens chefer pekar på att detta är ett område som behöver stärkas.

Vi menar att det tyder på att finns behov av att arbeta mer med denna fråga så att kommunens chefer vet när riskbedömningar ska göras, i vilket skede det ska göras samt när kommunikationen med arbetstagarorganisationerna ska ske.

Revisionen vill ha svar av kommunstyrelsen senast den 31 mars 2016 på vilka åtgärder de har för avsikt att vidta med anledning av ovanstående synpunkter samt vad som i övrigt framkommer i bifogad revisionsrapport.

För revisorerna i Nora kommun


Björn Hagberg
Ordförande i revisionen



Nora kommun

Sjukfrånvaro och rehabilitering
Rapport

KPMG AB

2016-01-21

Antal sidor: 20

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	1
3.	Syfte	2
4.	Avgränsning	2
5.	Revisionskriterier	3
6.	Ansvarig styrelse	3
7.	Metod	3
8.	Projektorganisation	3
9.	Resultat	4
9.1	Kommunstyrelsens styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på åtgärder för att förhindra sjukfrånvaro och ohälsa hos medarbetarna.	4
9.2	Ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöansvaret med särskild inriktning på sjukfrånvaro, ohälsa och rehabilitering.	6
9.3	Mål och handlingsplaner för att minska sjukfrånvaro och ohälsa	6
9.4	Rehabiliterande insatser vid medarbetares sjukfrånvaro och ohälsa	8
9.5	Riskbedömningar avseende arbetsmiljön vid förändringar i organisation och verksamhet.	9
9.6	Synpunkter från företrädare för de större arbetstagarorganisationerna avseende hur kommunen tar sitt arbetsgivaransvar	9
9.7	Resultat av skriftliga frågor till chefer med arbetsgivaransvar	10

1. Sammanfattning

Vi har av Nora kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

Vår granskning visar att kommunstyrelsen har brutit ned fullmäktiges övergripande mål till fyra mål med sex tillhörande styrmått. Av dessa styrmått är det endast tre där mätvärden angetts. Vi vill understryka att syftet med mål och styrmått är att styra verksamheten i önskad riktning mot ett uppsatt mål d.v.s. fullmäktiges övergripande mål. Vi anser att styrmått utan mätvärden ger en mycket begränsad styrning och att dessa styrmått troligen inte har någon större påverkan på utvecklingen mot att uppnå fullmäktiges övergripande mål.

Vi kan också konstatera att för de mål som det finns styrmått har skett en negativ utveckling avseende sjukfrånvaro och frisknärvaro från 2013 till 2014 medan det avseende andelen heltider varit oförändrat. Det innebär att inget av de tre styrmåtten uppfylldes för 2014.

Vi ser som positivt att kommunstyrelsen får en regelbunden rapportering av sjukfrånvaron. Dock försvåras uppföljningen av måluppfyllelsen genom att den rapportering som ges under året av sjukfrånvaron ges i andra mått än som målet är satt.

Enligt vår bedömning finns tillfredsställande rutiner och dokumentation för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Vi kan dock konstatera att en revidering behövs av styrdokumentet så att de överensstämmer med både den politiska organisationen och förvaltningsorganisationen.

I huvudsak visar de skriftliga svaren från de tillfrågade cheferna att de anser att de har stöd i form av styrdokument och stödresurser för att ta sitt arbetsgivaransvar. Det är främst på frågan om cheferna har *"tillräckliga resurser för att arbeta med det förebyggande och rehabiliterande arbetet i enlighet med kommunens riktlinjer"* där 16 av de 26 svarande svara Nej eller Delvis.

På frågan om det görs *"dokumenterade riskbedömningar avseende arbetsmiljön vid förändringar i organisation och verksamhet"* svarar 14 Ja, 1 Nej, 7 Delvis och 4 Vet ej.

Vid våra intervjuer med arbetstagarorganisationerna är det framför allt hanteringen av information och riskbedömningar vid förändringar som den tydligaste kritiken finns. Vi menar att det tyder på att finns behov av att arbeta mer med denna fråga så att kommunens chefer vet när riskbedömningar ska göras, i vilket skede det ska göras samt när kommunikationen med arbetstagarorganisationerna ska ske.

2. Bakgrund

Vi har av Nora kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

Arbetsgivarpolitiken berör bland annat arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Det är de förtroendevalda som skall sätta mål och dra upp riktlinjer. Chefer och övriga medarbetares ansvar är att verkställa detta. Det är ytterst viktigt att ansvars- och rollfördelningen är tydlig.

Hur kommunen agerar och uppfattas som arbetsgivare t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö m.m. är mycket betydelsefulla faktorer för hur kommunen ska lyckas att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens.

Nora kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och arbetsgivarfrågorna. I granskningen har särskilt fokus lagts på arbetet för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro samt det rehabiliterande arbetet.

3. Syfte

Det övergripande syftet med projektet har varit att granska om Nora kommun arbetar på ett aktivt sätt för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos de medarbetarna samt vilka rehabiliteringsinsatser som görs.

Vi har därför granskat:

- om Kommunstyrelsen styr och följer upp arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på åtgärder för att förhindra sjukfrånvaro och ohälsa hos medarbetarna.
- om Det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöansvaret med särskild inriktning på sjukfrånvaro, ohälsa och rehabilitering.
- om Det finns mål och handlingsplaner för att minska sjukfrånvaro och ohälsa.
- om Rehabiliterande insatser görs i tillräcklig omfattning vid medarbetares sjukfrånvaro och ohälsa.
- om Riskbedömningar avseende arbetsmiljön görs vid förändringar i organisation och verksamhet.
- om Ansvariga chefer upplever att de har resurser att ta sitt ansvar för arbetsmiljön.
- om Företrädare för de större arbetstagarorganisationerna upplever att kommunen tar sitt arbetsgivaransvar avseende sjukfrånvaro, ohälsa och rehabilitering.

4. Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsens arbetsgivaransvar avgränsat till styrning och uppföljning av åtgärder mot medarbetarnas ohälsa och sjukfrånvaro.

5. Revisionskriterier

Våra bedömningar har gjorts med utgångspunkt från:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematisk arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:01 - Arbetsanpassning och rehabilitering
- Övriga fastställda dokument som rör systematiskt arbetsmiljöarbete.

6. Ansvarig styrelse

Granskningen avser kommunstyrelsen.

7. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervjuer med personalchef, förvaltningschefer samt fackliga företrädare för de större arbetstagarorganisationerna som är representerade i kommunen.
- Enkät ställd till chefer som har ett arbetsgivaransvar.

8. Projektorganisation

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist, certifierad kommunal revisor.

9. Resultat

9.1 Kommunstyrelsens styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på åtgärder för att förhindra sjukfrånvaro och ohälsa hos medarbetarna.

I budget 2015 finns följande av kommunfullmäktige antaget övergripande mål:

”Nora kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare”

Det övergripande målet är nedbrutet i kommunstyrelsens mål med styrmått. Nedan redogörs för målen och styrmåtten. I de fall det står ” ---” i tabellen finns måtten formulerade i text men det finns inga värden på när måttet är uppfyllt.

	ÅR 2013 Utfall 2013	Budget 2014 Nivå/mål 2014	ÅR 2014 Utfall 2014	Budget 2015 Nivå 2015
Sjukfrånvaron ska minska				
Andel sjukfrånvaro av totalt arbetad tid (%)	6,3	5,5	7,4	5,0
Antal heltider ska öka				
Andel heltider	61	65	61	67
Andel medarbetare som har önskad sysselsättningsgrad	---	---	---	---
Frisknärvaron ska öka				
Frisknärvaro inga sjukdagar (%)	31	35	33	37
Antal nöjda medarbetare ska öka				
Antal nöjda medarbetare ska öka	---	---	---	---
Andel av kommunstyrelsens medarbetare som känner till att det finns politiska mål som styr verksamheten (%)	---	---	---	---

Enligt uppgift vid våra intervjuer har Nora kommun tidigare haft en jämförelsevis låg sjukfrånvaro (3-4:e plats i Sverige) men sjuktalen har nu stigit. Sedan 2013 har det funnits en tydlig tendens med ökning av sjukfrånvaron inom vård- och omsorgsverksamheten. Det pågår för närvarande ett arbete med att analysera orsakerna till denna ökning. Ovanstående statistik visar också på en ökning av sjukfrånvaron mellan 2013 och 2014.

Kommunstyrelsen följer sjukfrånvarostatistiken genom rapportering i samband med de ekonomiska rapporterna. Sjukfrånvarostatistiken redovisas då i antalet dagar fördelat på korttidsfrånvaro (dag 1-14) och långtidsfrånvaro (dag 15-). Då målen för sjukfrånvaron är satta i form av andel sjukfrånvarotid i förhållande till totalt arbetad tid försvåras möjligheten att följa upp måluppfyllelsen under året. Vid våra intervjuer framförs att vid de redovisningar som sker till kommunstyrelsen av sjukfrånvarostatistiken under året ställer ledamöterna frågor på vilka åtgärder som görs för att minska sjukfrånvaron. Det finns dock inga handlingsplaner framtagna för hur kommunen ska uppnå sina mål.

Vid våra intervjuer framförs att den politiska omorganisationen har inneburit att kommunstyrelsens ledningsutskott nu har att bereda ärenden avseende personal- och arbetsgivarfrågorna. I bildningsutskottet och socialutskottet kommer det upp mer som en diskussionsfråga. Arbetsmiljöfrågorna tas även upp i central skyddskommitté som sker ungefär fyra gånger per år.

Nora kommun har inget samverkansavtal med de fackliga organisationerna. Vid våra intervjuer framförs dock att kommunen har haft ett arbetssätt som i många delar har varit utformat som om det finns ett samverkansavtal och att t.ex. arbetsmiljöfrågorna tas upp på arbetsplatsträffarna (APT). Viktiga frågor som också diskuteras på APT är hur man ska öka frisknärvaron och trivseln på arbetsplatsen.

Kommentarer

Kommunstyrelsen har brutit ned fullmäktiges övergripande mål till fyra mål med sex tillhörande styrmått. Av dessa styrmått är det endast tre där mätvärden angetts. Vi vill understryka att syftet med mål och styrmått är att styra verksamheten i önskad riktning mot ett uppsatt mål d.v.s. fullmäktiges övergripande mål. Vi anser att styrmått utan mätvärden ger en mycket begränsad styrning och att dessa styrmått troligen inte har någon större påverkan på utvecklingen mot att uppnå fullmäktiges övergripande mål.

Vi kan också konstatera att för de mål som det finns styrmått har skett en negativ utveckling avseende sjukfrånvaro och frisknärvaro från 2013 till 2014 medan det avseende andelen heltider varit oförändrat. Det innebär att inget av de tre styrmåtten uppfylldes för 2014.

Vi ser som positivt att kommunstyrelsen får en regelbunden rapportering av sjukfrånvaron. Dock försvåras uppföljningen av måluppfyllelsen genom att den rapportering som ges under året av sjukfrånvaron ges i andra mått än som målet är satt.

9.2 Ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöansvaret med särskild inriktning på sjukfrånvaro, ohälsa och rehabilitering.

I kommunstyrelsens reglemente anges styrelsens ansvar för personalpolitiken. Vi har noterat att det i reglementet finns en formulering "besluta om förflyttnings- och omplaceringsärenden från en nämnd till en annan".

Det finns dokument för "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter med åtföljande arbetsmiljöansvar" med tillhörande blanketter att användas vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Denna blankett finns för tre olika kategorier av tjänstemän, kommunchef, verksamhetschef samt rektor/enhetschef/avdelningschef. Vi har också noterat att det i dokumentet som avser rektor/enhetschef/avdelningschef står att det ska returneras till förvaltningschef.

Vid våra intervjuer framför också personalchefen menar att den nya förvaltningsorganisationen innebär att de behöver se över dokumenten.

Kommentarer

Enligt vår bedömning finns tillfredsställande rutiner och dokumentation för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Vi kan dock konstatera att en revidering behövs av styrdokumentet så att de överensstämmer med både den politiska organisationen och förvaltningsorganisationen.

9.3 Mål och handlingsplaner för att minska sjukfrånvaro och ohälsa

Kommunstyrelsen har antagit mål och till viss del styrmått för att minska sjukfrånvaro och ohälsa (se kap 9.1). Det finns dock inga handlingsplaner för hur målen ska uppnås.

Nora kommun har en skrift "Systematiskt arbetsmiljöarbete i Nora Kommun- Ta ett samlat grepp om din arbetsmiljö".

I denna skrift behandlas följande områden:

1. Hur kan du arbeta systematiskt?
2. Undersök arbetsmiljön
3. Gör riskbedömning och åtgärdsplan
4. Budgetera för åtgärder
5. Åtgärda risker och följ upp åtgärder
6. Gör en årlig uppföljning
7. Arbeta vidare

Följande interna och externa resurser finns i arbetet med att förebygga ohälsa samt arbeta med rehabilitering:

Bergslagens Arbetsmiljö AB

- Läkare
- Sjuksköterska
- Ergonom/sjukgymnast
- Skyddsingenjör

Kommunen har också avtal med:

- Kroppshälsan, sjukgymnast
- Contactsvis, naprapat

Resurser för samtalsstöd finns i form av:

- Kommunens rehab samordnare som har utbildning i ACT, KBT steg 1 och grundkurs gestaltterapi, Organisationskonsult steg 1 och 2
- Mantler psykoterapi och konsultation, psykoanalytiker
- KBT Beteendevetare/terapeut steg 1, Marie Kreü AB
- Contactvis Gestaltterapeut Petra Juneholm,
- S:t Lukas, (dock har kommunen inte använts sig av dem på senare år)

Under 2015 har en utbildning på sex tillfällen genomförts för kommunens chefer. I utbildningen har ingått stresshantering, riskanalyser, diskrimineringslagen och missbruksberoende. En ny utbildningsinsats kommer att göras under 2016 för chefer som inte var med vid det första tillfället och för skyddsombud. Kommunen erbjuder hjärt- och lungräddning och grundläggande brandskyddsutbildning för samtlig personal.

En medarbetarenkät genomfördes i slutet av 2014 och under första halvåret 2015 redovisades resultatet på kommunövergripande nivå. Under hösten 2015 redovisades resultatet på enhetsnivå vilket innebär att alla chefer fick sitt eget resultat och redovisade detta för sin arbetsgrupp. Därefter har alla chefer fått i uppdrag att tillsammans med personalen välja ut några områden att arbeta vidare med.

Kommunen har haft för avsikt att genomföra medarbetarenkät 2014, 2015 och 2016. På grund av omorganisationen har dock ingen medarbetarenkät gjorts under 2015.

Arbetsskador och tillbud rapporteras i skyddskommittén, på arbetsplatsträffar och i årsredovisningen.

Från 2015 har en förändring gjorts inom vård och omsorgsverksamheten så att antalet underställd personal (som mest 30-35 personer) inte ska vara fler än att cheferna har möjlighet att ta ett nära ledarskap. Vård- och omsorgschefen menar att de är ganska väl rustade avseende antal

underställda per chef. Inom Bildningsverksamheten är det ungefär lika stora personalgrupper under respektive chef.

En förebyggande åtgärd som görs för samtliga anställda är att kommunen erbjuder friskvårdskuponger som innebär att de anställda får ett ekonomiskt bidrag till friskvårdande insatser.

Kommentarer

Vi kan konstatera att kommunen har mål och styrdokument till stöd i arbetsmiljöarbetet. Vi ser dock som en stor brist att det inte finns några handlingsplaner för hur de av fullmäktige och kommunstyrelsen fastställda målen ska uppfyllas. Genom att det saknas både styrmått för flera av målen (se kap 9.1) samt handlingsplaner för hur målen ska uppnås är enligt vår bedömning den politiska styrningen ytterst begränsad.

9.4 Rehabiliterande insatser vid medarbetares sjukfrånvaro och ohälsa

Ansvar för att rehabiliterande insatser görs, t.ex. vid en anställds sjukfrånvaro, har närmaste chef. Till stöd finns personalavdelningen och företagshälsovården.

På personalavdelningen finns en rehabsamordnare som har till uppgift att stödja cheferna i detta arbete. Rehabsamordnaren kan t.ex. finnas till stöd när chefen har samtal med anställda och kan även ha enskilda stödjande samtal med anställda. Om det krävs mer omfattande behandling i form av stödjande samtal överläts det dock till någon utanför kommunens egen organisation. Kommunens rehabsamordnare arbetar också med hela arbetsgrupper både i förebyggande syfte samt vid t.ex. problem i en arbetsgrupp.

Kommunen har en dokumenterad rutin "Rehabiliteringsarbete och omplacering" där det står när en rehabiliteringsutredning ska göras och vilka åtgärder arbetsgivaren ska göra i en rehabiliteringsprocess. Där finns bland annat angivet att alla åtgärder ska dokumenteras i IT-systemet Adato. Rehabsamordnaren följer upp sjukfrånvaro på individnivå och kontrollerar att det i förekommande fall är registrerat i Adato att rehabiliteringsutredning är genomförd. Om det inte finns registrerat i Adato kontaktas ansvarig chef.

Vid våra intervjuer framförs från kommunledningen att de har en ganska tydlig bild av hur sjukfrånvaron ser ut. Inom vård och omsorg ökar t.ex. sjukfrånvaron och då främst korttidsfrånvaron. Verksamhetschefen menar att varje arbetsplats måste jobba med åtgärder och handlingsplaner. I medarbetarsamtalen är frånvaron en punkt som tas upp.

Kommentarer

Vi kan konstatera att det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende ansvaret för rehabilitering och att det finns en rutin för hur det ska genomföras. Vi ser som positivt att det finns en uppföljning på personalavdelningen av att rehabiliteringsutredningar görs och det finns resurser till stöd för cheferna i detta arbete. Enligt vår bedömning finns rutiner, system och resurser som ger förutsättningar för att rehabiliterande insatser görs vid behov.

9.5 Riskbedömningar avseende arbetsmiljön vid förändringar i organisation och verksamhet.

I "Systematiskt arbetsmiljöarbete i Nora Kommun- Ta ett samlat grepp om din arbetsmiljö" anges att när ändringar i verksamheten planeras ska arbetsgivaren enligt AFS 2001:1¹, bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall. Det finns också en blankett där riskbedömningen ska dokumenteras.

Då en större omorganisation genomförs i kommunen har företrädare för arbetsgivaren haft dialogmöten med de fackliga representanterna varannan vecka under 2015.

Vid dessa dialogmöten har de fackliga företrädarna kunnat ge reaktioner på kommunens förslag och enligt kommunledningen har det medfört att förändringar gjorts i förslaget.

De fackliga företrädarna har också gett signaler att de gärna vill fortsätta med dialogträffarna.

Vid våra intervjuer framförs att alla på chefsnivå är medvetna om att man ska göra en risk- och konsekvensanalys inför förändringar t.ex. omorganisationer. Det är dock en bedömningsfråga i vilka fall det är en förändring av den digniteten att det ska göras en riskbedömning.

Kommentarer

Rutiner finns för riskbedömningar i samband med förändringar.

9.6 Synpunkter från företrädare för de större arbetstagarorganisationerna avseende hur kommunen tar sitt arbetsgivaransvar

Vi har genomfört intervjuer med företrädare för arbetstagarorganisationerna Vision, Kommunal, Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund (LR).

Från arbetstagarorganisationerna framförs också att kunskapen om vad arbetsgivaransvaret innebär bör förbättras hos kommunens chefer men att det dock är stora variationer mellan cheferna då en del är väldigt duktiga.

Enligt Kommunal varierar det om ansvarig chef gör rehabutredning. Det förekommer också att ansvarig chef glömmer att informera den anställde om att den har rätt att ha med sig sin fackliga företrädare vid rehabmöten.

LR menar att när rehabansvarig i kommunen blir inkopplad på ett ärende sker ett väldigt bra arbete.

Lärarförbundet framför att när Nora kommun låg som lägst i sjukskrivningstal arbetade de med projekten attraktiv skola och attraktiv arbetsplats. Barngrupperna i Nora kommun har ökat och även det administrativa arbetet. Från LR framförs att kommunen borde analysera vad de gjorde

¹ Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete

när Nora kommun hade låga skrivningstal och vilka skillnader som är mot idag. Om en medarbetare blir sjukskriven på grund av stress och hög arbetsbelastning görs insatser för den enskilde men arbetsituationen förändras inte.

Från samtliga arbetstagarorganisationerna framförs bristen på kommunikation inför verksamhetsförändringar och avsaknad av eller bristande riskanalyser. Vid våra intervjuer framförs att det finns en fördröjning avseende i vilket skede som kommunen processar en fråga med arbetstagarorganisationerna. Synpunkter framförs att när informationen kommer till arbetstagarorganisationerna är det ofta i form av ett färdigt förslag.

Kommunal framför också att riskbedömningarna nästan är obefintliga inför förändringar och att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen gör olika bedömningar av vad som är förändringar som innebär att riskbedömningar ska göras. Från flera av de intervjuade representanterna från arbetstagarorganisationerna framförs dock att det fungerar bra på kommunledningsnivå men att det är på enhetsnivå som det brister.

Vision anser att kommunen inte tar till vara arbetstagarorganisationernas och medarbetarnas kunskaper som en resurs vid förändringar. De framför dock att inför den stora omorganisationen som kommunen nu står inför har det varit en bra process med en tät, intensiv och öppen dialog med arbetstagarorganisationerna.

LR anser att det finns bra rutiner för arbetsmiljöarbetet men att de inte alltid följs.

9.7 Resultat av skriftliga frågor till chefer med arbetsgivaransvar

Skriftliga frågor via e-post har ställts till samtliga chefer i kommunen som har ett arbetsgivaransvar förutom till de chefer som intervjuats. Uppgifter om vilka chefer som har ett arbetsgivaransvar har vi fått från kommunen. Frågorna har ställts till 28 personer och av dess har 26 personer svarat vilket ger en svarsfrekvens på 93 %.

Kommentarer:

De sammanfattande resultatet av de skriftliga frågorna se bilaga 1. I huvudsak visar svaren att de tillfrågade cheferna anser att de har stöd i form av styrdokument och stödresurser för att ta sitt arbetsgivaransvar.

Det finns dock ett par frågor som vi särskilt vill lyfta fram.

Fråga 6, Finns tillräckliga resurser (t.ex. tid, pengar och kompetens) för att arbeta med det förebyggande och rehabiliterande arbetet i enlighet med kommunens riktlinjer. På denna fråga svarar 9 Ja, 7 Nej, 9 Delvis och 1 Vet ej.

I kommentarerna är det flera svarande som efterfrågar särskilt avsatt medel för rehabiliterande insatser. Även chefsens brist på tid att arbeta med frågan lyfts fram i kommentarerna.

Fråga 9 Genomförs dokumenterade riskbedömningar avseende arbetsmiljön vid förändringar i organisation och verksamhet, svarar 14 Ja, 1 Nej, 7 Delvis och 4 Vet ej.

2016-01-21

Vid våra intervjuer med arbetstagarorganisationerna är det framför allt hanteringen av information och riskbedömningar vid förändringar som den tydligaste kritiken finns. Vi menar att det tyder på att finns behov av att arbeta mer med denna fråga så att kommunens chefer vet när riskbedömningar ska göras, i vilket skede det ska göras samt när kommunikationen med arbetstagarorganisationerna ska ske.

Datum som ovan
KPMG AB



Karin Helin Lindkvist
certifierad kommunal yrkesrevisor

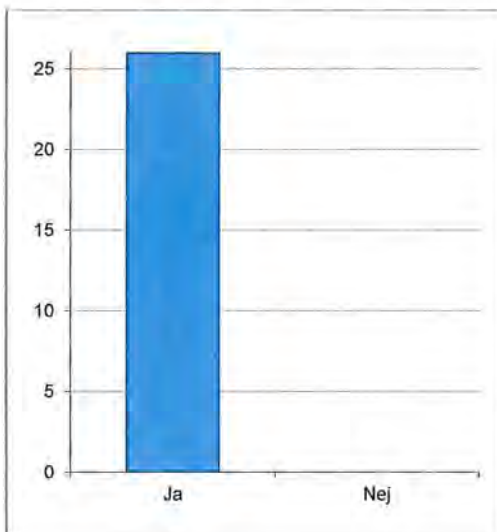
Bilaga 1

Sammanställning enkätsvar

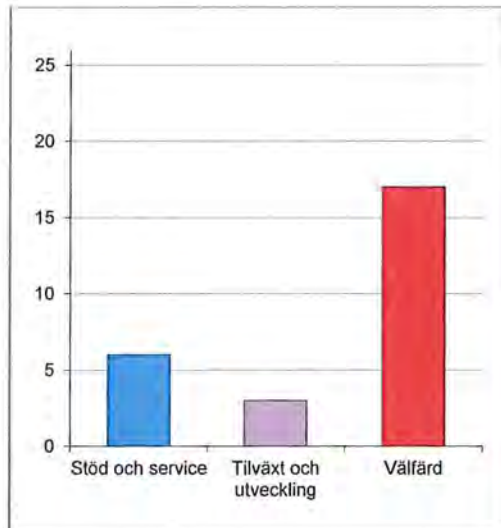
Skriftliga enkäter har skickats via e:post till samtliga chefer i kommunen med ett arbetsgivaransvar. Frågorna har dock inte ställts till de chefer som har intervjuats. Uppgifter om vilka chefer som har ett arbetsgivaransvar har vi fått från kommunen.

Nedanstående är sammanställning av de inkomna svaren. Under rubriken *Kommentarer*, redogörs för de skriftliga kommentarer som lämnats för respektive fråga. Våra kommentarer till resultatet redogörs för i kap 9.6.

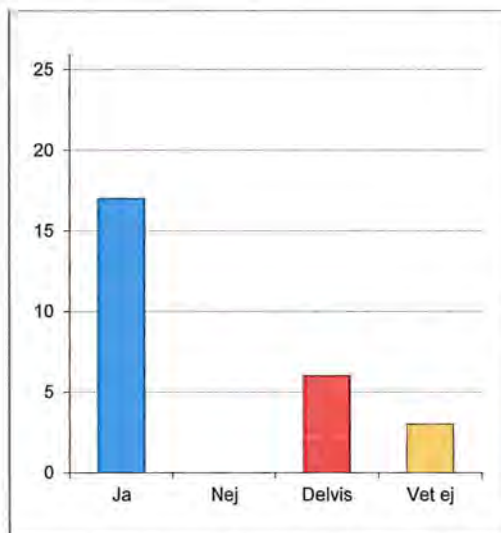
1. Är Du chef med ett arbetsgivaransvar?



2. Vilket verksamhetsområde arbetar Du inom?



3. Finns en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret?

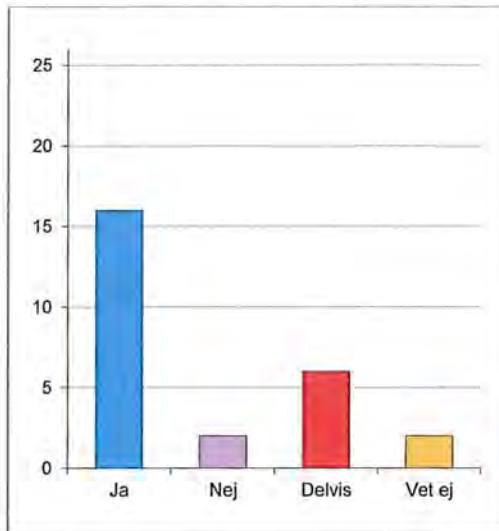


Kommentarer:

Kan säkert göras en del förbättringar på detta område
Nyanställd

Jag är tveksam till att alla chefer har koll på samtliga AFS:ar och övriga bestämmelser kring arbetsmiljö. Inget vi ägnar särskilt mycket tid till på chefsträffar. Aningen oklart i rollfördelning personalavdelning/respektive chef.

4. Finns tydliga riktlinjer för arbetet med att motverka ohälsa och sjukdom hos medarbetarna?



Kommentarer:

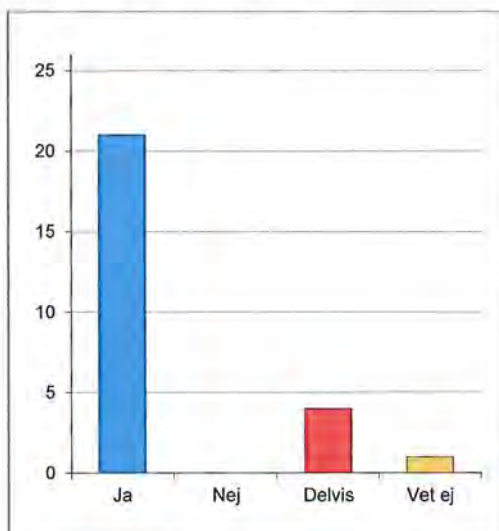
Dessa frågor behöver vi jobba och utveckla hela tiden, kan nog bli ännu tydligare.

Nyanställd

Jag är mycket osäker på svaret.

Kan behöva förtydligas.

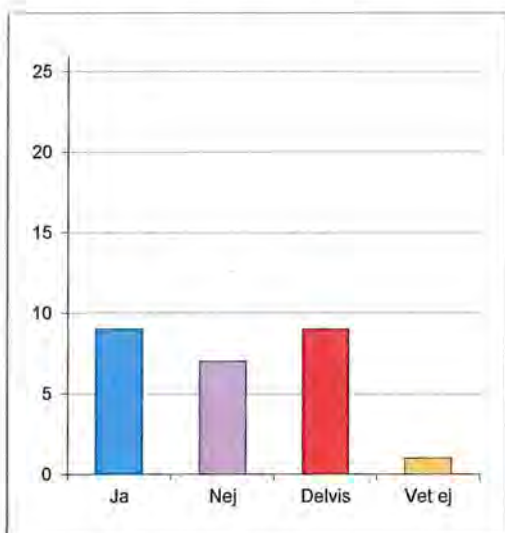
5. Finns tydliga riktlinjer för hur det rehabiliterande arbetet skall ske?



Kommentarer:

Behöver kommuniceras ut i organisationen

6. Har Du tillräckliga resurser (t.ex. tid, pengar och kompetens) för att arbeta med det förebyggande och rehabiliterande arbetet i enlighet med kommunens riktlinjer?



Kommentarer:

Tidsaspekt, d.v.s. önskan att mer tid till detta fanns

Vi är en liten arbetsplats med endast 3 pers. inkl. mig.

Önskar ha mer styrda ekonomiska medel. T ex att personal får gå på arbetstid och träna.

Träningen ska schemaläggas och det ska vara fysiskt. Träningsplanen ska vara utformad utifrån den enskildes behov.

Jag får ju använda mig av befintlig tid och budget. Det finns ju ingen extra tilldelning i tid och pengar avsatt för detta ändamål.

Om personal behöver kompetens utifrån i form av samtal måste vi ta det i den egna budgeten. Det finns inga medel avsatta i budgeten.

Nyanställd. Budget under utarbetande för 2016.

Jag har möjlighet att lämna vidare för t.ex. samtalsstöd eller annan vård men har ibland svårt att lägga upp en plan på egen hand.

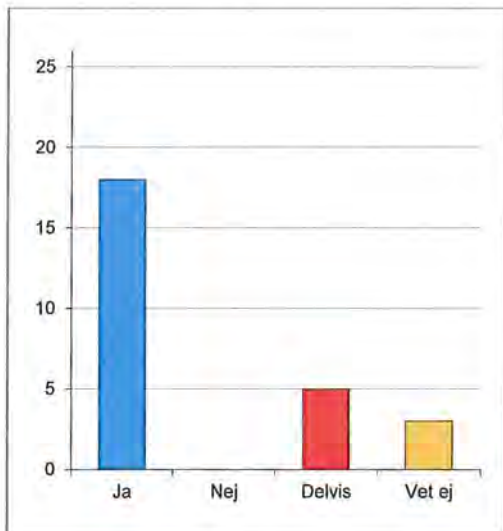
Framförallt tid men därigenom även pengar påverkar

Som sagt, jag vet nog inte riktigt vilka insatser/strategier personalavdelningen har för avsikt att genomföra i frågan kring förebyggande arbete. Ekonomiskt vet vi att vi inte har pengar för att skapa en bättre arbetsmiljö i form av personaldagar etc.

Arbetsmängden för enhetschefer har ökat markant senare år vilket gör att tid är en bristvara.

Saknas både tid och pengar.

7. Har Du tillräckliga stödresurser (t.ex. företagshälsovård, stöd från personalavdelningen) för att arbeta med det förebyggande och rehabiliterande arbetet i enlighet med kommunens riktlinjer?



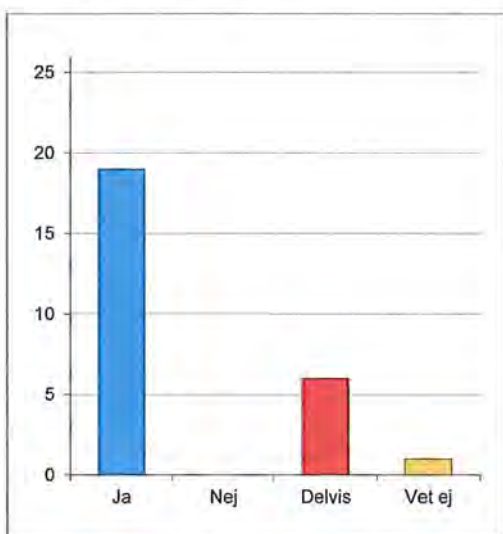
Kommentarer:

Se ovan. Dock finns personal med god kompetens på rehab-området att tillgå.

Se ovan!

Se ovanstående kommentar.

8. Medger organisationen (antalet direkt underställda) att Du som chef kan ta Ditt arbetsgivaransvar?



Kommentarer:

Jag har idag 27 medarbetare. Det kan alltid diskuteras hur stort som ett antal som skall ligga på en chefs ansvar för att detta skall fungera på ett bra sätt.

Som situationen ser ut just nu.

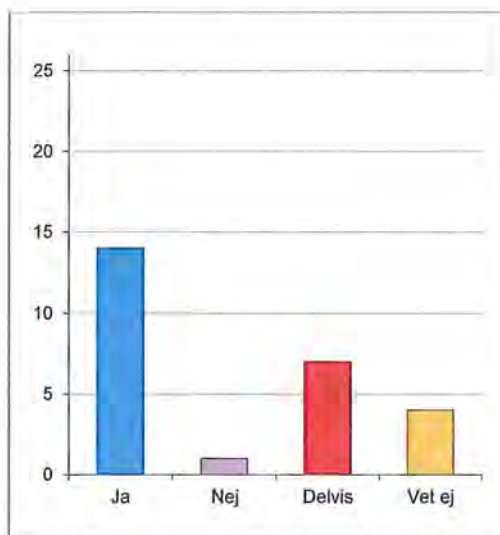
Vi är en liten arbetsgrupp så det fungerar utmärkt

Med ca 40 känner man sig inte tillräcklig men jag ser inte heller att rehabärenden har fallit mellan stolarna.

För tillfället ja eftersom mitt ansvarsområde har krympt.

Stort antal underställda gör att arbetet med detta försvåras.

Har många anställda och det är oftast "brandsläckning".

9. Genomförs dokumenterade riskbedömningar avseende arbetsmiljön vid förändringar i organisation och verksamhet?**Kommentarer:**

Försöker åstadkomma att leva upp till detta ansvar efter bästa förmåga.

Riskbedömningar görs men inte alltid dokumenterade.

Det är en fråga som jag inte kan svara på till 100 %

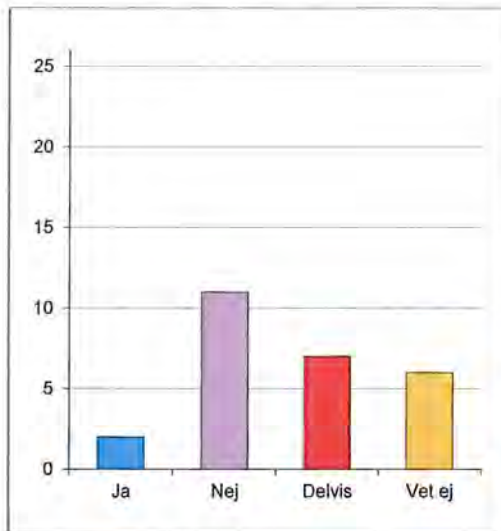
Se ovan

För ny på tjänsten för att ha en bild över den dokumentationen

Ja, när vi gör förändringar för omvårdnadspersonalen.

Nej, när det är förändringar som berör chefer.

10. Finns det områden där Du anser att Du inte klarar att uppfylla arbetsgivaransvaret i enlighet med lagar, föreskrifter samt kommunens riktlinjer och rutiner?



Kommentarer:

Ibland krockar arbetsmiljölagen med socialtjänstlagen.

Det kan det säkert finnas, det är dock inget som jag medvetet låter bli att göra.

En svår fråga det finns saker delar som vi inte uppfyller och som kan bli bättre

Se ovan

Försöker följa all gällande lagstiftning men det kan säkert komma ändringar som jag missar.

Ja, det kan vara så då jag inte fullt ut vet om jag har kunskap om alla föreskrifter.

Som sagt ny anställd. Jag klarar av situationen med tidigare års erfarenhet samt tidigare arbetsgivares "spelregler"

Svårt att hinna med alla saker som ska dokumenteras (mathantering, rehab etc.)