



FALKENBERG
REVISORERNA

Datum 2018-02-15

Kommunstyrelsen
Barn- och utbildningsnämnden
Socialnämnden

Kommunfullmäktige – för kännedom

Granskning av arbetsmiljöfrågor och sjukfrånvaro

Revisorerna i Falkenbergs kommun har gett PwC i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden arbetar med frågor gällande arbetsmiljö och sjukfrånvaro.

Vår bedömning

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelsen och berörda nämnder delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att ändamålsenliga åtgärder i allt väsentligt har vidtagits för att minska sjukfrånvaron.

Vi baserar vår bedömning på genomgången av de kontrollmål vilka redovisas i bifogad revisionsrapport. Framhållas kan exempelvis att;

- Det finns tydliga övergripande styrdokument och rutiner gällande arbetsmiljöarbetet men brister finns i följsamheten till dessa dokument.
- Riskbedömningar sker men systematiken varierar mellan de olika verksamheterna.
- Vi bedömer att det är en brist att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte är dokumenterat och följs upp strukturerat. Detta är inte förenligt

med föreskriften kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).

- Vi bedömer att både generella och riktade insatser vidtagits för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Kartläggning och uppföljning av sjukfrånvaron varierar i struktur mellan olika verksamheter liksom uppföljning och frekvens gentemot nämnderna.

Våra rekommendationer är:

- Revidera delegationsordning för socialnämnden
- Säkerställ att nämnderna får del av den rapportering som anges i styrande dokument samt att dokumentera uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Besluta om arbetsmiljömål för nämnderna i enlighet med styrande dokument
- Säkerställa att behov av åtgärder i fastigheter omhändertas inom kommunkoncernen

I övrigt hänvisar vi till granskningsrapporten som bifogas i bilaga: PwC Revisionsrapport "*Granskning av kommunens arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro*".

Vi önskar era kommentarer senast 2018-05-31. Svar skickas till kommunrevisionen; gosta.svensson@pol.falkenberg.se

Falkenberg den 15 februari 2018


.....
Gösta Svensson


.....
Jan Johansson

Bilaga: Revisionsrapport PwC "*Granskning av kommunens arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro*"

Revisionsrapport

Granskning av kommunens arbete med arbetsmiljöfrågor och sjukfrånvaro

Johan Sjöberg
Emil Biström

Falkenbergs kommun

Januari 2018

Innehållsförteckning

1.	Sammanfattning	2
2.	Inledning	4
2.1.	Bakgrund	4
2.2.	Syfte och revisionsfråga.....	4
2.3.	Revisionskriterier	4
2.4.	Kontrollmål	5
2.5.	Avgränsning.....	5
2.6.	Metod.....	5
3.	Granskningsresultat	6
3.1.	Det finns uppdaterade policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	6
3.2.	Det genomförs regelbundet dokumenterade riskbedömningar av verksamheterna.	8
3.3.	Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna. ...	10
3.4.	Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaro.	12
3.5.	Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron.	13
3.6.	Det sker en återrapportering till styrelse och nämnder.	14

1. Sammanfattning

PwC har på uppdrag av Falkenbergs kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Revisionsobjekt är kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden.

Revisionsfrågorna som skall besvaras är:

- *Säkerställer kommunen ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete?*
- *Är kommunens åtgärder för att minska sjukfrånvaron ändamålsenliga?*

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunen delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att kommunen i allt väsentligt har vidtagit ändamålsenliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Den samlade revisionella bedömningen grundar sig på de iakttagelser med efterföljande bedömningarna som gjorts i kontrollmålen:

Kontrollmål	Kommentar
Det finns policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Delvis uppfyllt Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga, men att det finns behov av revidering av socialnämndens delegationsordning. I övrigt bedömer vi att det finns tydliga rutiner för arbetsmiljöarbetet. Vi bedömer att det finns vissa brister kopplat till följsamheten till interna styrdokument.
Det genomförs regelbundet dokumenterade riskbedömningar av verksamheterna.	Delvis uppfyllt Vi bedömer att det sker dokumenterade riskbedömningar av förändringar i verksamheter. Granskningen har dock visat att det förekommer variationer i systematik mellan verksamheter samt att det inte är tillräckligt tydligt när riskbedömningar ska genomföras.
Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna.	Delvis uppfyllt Vi bedömer att det finns variationer i hur väl de olika aktiviteterna kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet är implementerat samt att det finns variationer i hur väl implementerat arbetet är mellan enheter och verksamhetsområden. Vi bedömer att det är en brist att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte dokumenterat

	följs upp strukturerat och systematiskt och det inte är förenligt med föreskriften kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1). Samverkansformerna, arbetet kopplat till medarbetarenkäten samt rapportering av tillbud bedöms fungera väl, men med vissa utvecklingsområden.
Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaro.	Delvis uppfyllt Vi bedömer att det finns en varierande struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaron mellan enheter, mellan kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro. Vi bedömer att viss analys sker inom respektive nämnds ansvarsområde samt på övergripande nivå.
Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron.	Uppfyllt Vi bedömer att både generella och riktade insatser vidtagits för att minska sjukfrånvaron i kommunen. De förändrade sjukfrånvarorutinerna och möjligheten till hälsokontroll med extern part för medarbetare är goda exempel på generella insatser som kan minska korttidsfrånvaron.
Det sker en återrapportering till styrelse och nämnder.	Delvis uppfyllt Vi bedömer att det i allt väsentligt sker en tillräcklig återrapportering till styrelse och nämnder för att ge en bild av personalförhållanden och sjukskrivningstal. Dock kan konstateras att det finns en variation mellan nämnderna i frekvens och innehåll. Vi bedömer dock att det inte sker en uppföljning inom nämnderna av delar av det som ligger inom ramen för fördelade arbetsmiljöuppgifter.

Rekommendationer

Vi rekommenderar att:

- Revidera delegationsordning för socialnämnden
- Säkerställa att nämnderna får del av den rapportering som anges i styrande dokument samt att dokumentera uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Besluta om arbetsmiljömål för nämnderna i enligt med styrande dokument
- Säkerställa att behov av åtgärder i fastigheter omhändertas inom kommunkoncernen

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Inom kommuner bedrivs många personalintensiva verksamheter där bristande arbetsmiljö och sjukfrånvaro hos personal kan orsaka omfattande problem i organisationen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till bättre arbetsmiljö, färre sjukskrivningar samt en ökad effektivitet och produktivitet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en investering i nuet som samtidigt påverkar arbetsförhållandena på lång sikt.

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen och för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Med systematiskt arbetsmiljöarbete avses arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

I Arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt regler om skyddsombudens verksamhet. Under 2016 började ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö gälla.

Ökande sjukfrånvaro bland kommunalt anställda är en trend som har observerats nationellt de senaste åren. I den offentliga statistiken framgår att sjukfrånvaron bland kommunens anställda har ökat under de senaste åren och uppgår år 2016 till 5,5 %.

Med utgångspunkt från sin riskanalys har revisorerna i Falkenbergs kommun beslutat att övergripande granska hur kommunstyrelsen arbetar med arbetsmiljöarbetet generellt samt arbetet med att minska sjukfrånvaron.

2.2. Syfte och revisionsfråga

Syftet med granskningen är att granska kommunens arbete inom arbetsmiljöområdet i allmänhet samt arbetet med att minska sjukfrånvaron. Revisionsobjekt är kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden.

Revisionsfrågorna som skall besvaras är:

- Säkerställer kommunen ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete?
- Är kommunens åtgärder för att minska sjukfrånvaron ändamålsenliga?

2.3. Revisionskriterier

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö

- Budget 2017
- Styrande interna dokument inom kommunen

2.4. *Kontrollmål*

- Det finns uppdaterade policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Det genomförs regelbundet dokumenterade riskbedömningar av verksamheterna.
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna.
- Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaro.
- Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron.
- Det sker en återrapportering till styrelse och nämnder.

2.5. *Avgränsning*

Granskningen avgränsas till barn- och utbildningsnämndens och socialnämndens verksamheter inom utbildning, äldreomsorg och socialtjänst.

2.6. *Metod*

Dokumentstudier har genomförts av bland annat kommunövergripande styrande dokument så som reglementen, policyer, årshjul, rutiner kopplat till arbetsmiljöarbetet, med mera. Vi har även tagit del av bland annat riskbedömningar, nämndernas genomförandepaner med budget, uppföljningar, resultat från medarbetarenkäten, sammanträdesprotokoll, med mera.

Intervjuer har genomförts med tf kommunchef, personalchef, förvaltningschefer, verksamhetschefer och enhetschefer barn- och utbildningsverksamheten, äldreomsorgen och socialtjänsten, medarbetare från personalavdelningen samt fokusgrupp med skyddsombud inom förvaltningarna.

3. Granskningsresultat

3.1. **Det finns uppdaterade policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.**

3.1.1. **Iakttagelser**

I kommunstyrelsens reglemente som fastställdes 2009-11-26 § 180 och senast reviderats 2014-11-25 § 127 framgår att kommunstyrelsen är kommunens centrala organ för den personaladministrativa verksamheten (personalorgan) samt att kommunstyrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållanden mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Det framgår även att kommunstyrelsen lämnar råd och upplysningar till kommunens övriga nämnder inom personalorganets verksamhetsområde, innefattande bland annat introduktion, utbildning, företagshälsofrågor, arbetsmiljöfrågor och personalutveckling.

I barn- och utbildningsnämndens och socialnämndens reglementen framgår att respektive nämnd:

"skall därvid iakttaga de regler och bestämmelser beträffande fördelning av uppgifter och befogenheter som gäller inom kommunen samt de ytterligare anvisningar som fastställts eller kan komma att fastställas av kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen".

Det framgår ingen särskild skrivning om personal- eller arbetsmiljöfrågor i respektive nämnds reglemente.

I socialnämndens nyligen (2017-03-23) reviderade delegationsordning (avsnitt 13, sid. 46) framgår under "personal- och organisationsärenden att "Beslut gällande arbetsmiljöfrågor" med delegat "Hänvisas till SAM på personalavdelningen". Vid intervju med företrädare personalavdelningen framgår att de inte vet vad delegationsärendet avser.

I Falkenbergs kommun finns (sedan cirka ett år tillbaka) biträdande rektorer som har varierande uppgifter kopplat till arbetsmiljön. Inom ett område i gymnasieverksamheten har arbetsmiljöuppgifter delegerats till biträdande rektor. I delegationsordningen saknas skrivning som gäller de biträdande rektorerna. Vid intervjuerna beskrivs viss otydlighet kring vilka uppgifter som delegerats samt bristande likvärdighet.

I det odaterade dokumentet "Fördelning av arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöuppgifter" framgår att kommunens förtroendevalda är arbetsgivare samt huvudansvariga för en god arbetsmiljö samt att det är nödvändigt att arbetsgivaren fördelar uppgifter i arbetsmiljöarbetet på olika personer och befattningar i verksamheten. Vidare framgår att nämnden har det yttersta arbetsgivaransvaret och återkommande måste följa upp att verksamhetens arbetsmiljöarbete och uppdrag fungerar. Av dokumentet framgår att respektive nämnd ska:

- *"se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön*

- *verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål och riktlinjer tas fram för nämndens verksamhet*
- *se till att förvaltningschefen får uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet*
- *se till att förvaltningschefen har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna driva arbetsmiljöarbetet*
- *ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) kan bedrivas ute på arbetsplatserna och att tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens följer med*
- *se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid förändringar i såväl organisation som andra förändringar av arbetsmiljön*
- *se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget*
- *se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp och fungerar både på förvaltningsnivå och förvaltningsorganisationen i stort*
- *se till att nämnden får återkoppling av verksamhetens arbetsmiljöarbete*
- *se till att samverkan sker med kommunchef, kommunstyrelse och andra nämnder när det gäller arbetsmiljö, om det behövs*
- *följa upp förvaltningens utredningar av arbetsolyckor och arbetsskador*
- *följa upp sjukfrånvaro, beviljade sjukersättningar och rehabiliteringsarbetet.”*

I Falkenbergs kommun fördelar kommunfullmäktige arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelse och nämnder som ansvarar för att arbetsmiljölagen följs.

Inom barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden finns inte några arbetsmiljömål. Däremot finns *Kommunen som arbetsplats* som en kritisk kvalitetsfaktor i båda nämndernas genomförandeplaner med budget inför år 2017, vilken definieras som ”God arbetsmiljö, engagerat medarbetarskap och ledarskap, rätt kompetens samt delaktighet”.

För respektive chefsnivå (kommunchef, förvaltningschef, verksamhetschef och enhetschef) finns blankett för delegering av arbetsmiljöuppgifter med överenskommelse om delegeringen av arbetsmiljöuppgifterna. Vi har även tagit del av blanketten för returnering av arbetsmiljöuppgift/ansvar inom systematisk arbetsmiljöarbete.

I en odaterad version av policyn ”Ett hållbart arbetsliv” framgår Falkenbergs kommuns personalpolitiska inriktning. Policyn riktar sig till de anställda i kommunen och syftet är att skapa en gemensam bild om hur Falkenbergs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare där de anställda bidrar och är med och påverkar. Policyn om ”Ett hållbart arbetsliv” beskriver vad som ska åstadkommas genom fokus på:

- Medarbetarskap
- Ledarskap
- Arbetsmiljö och hälsa
- Kommunikation

- Delaktighet och ansvar
- Mångfald
- Kompetensutveckling
- Löneutveckling

Ur dokumentet framgår även att kommunens anvisningar och riktlinjer ger de anställda verktyg att uppnå policyn.

Vi har tagit del av kommunens anvisningar för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt årshjul för verksamheten. I anvisningarna framgår syfte, koppling till lagstiftning och andra styrdokument, anvisningar för arbetets olika delar, definitioner och avgränsningar samt ansvar och uppföljning. I årshjulet framgår när (vilken månad) de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

Arbetsmiljöarbetet inom socialnämndens ansvarsområde följer det kommungemensamma årshjulet, medan arbetsmiljöarbetet inom barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde har ett eget årshjul som utgår från det kommungemensamma.

Inom ramen för granskningen har vi även tagit del av anvisningar för hantering av sjukdom och rehabiliteringsärenden, drogmissbruk och tobaksanvändning, hot och våld, blanketter för arbetsmiljömål och arbetssituation, rutiner för kränkande särbehandling, uppkomst av våld och hotsituation, första hjälpen, ventilation och buller, exempel på kontrakt vid drogmissbruk, frågeunderlag vid fysisk skyddsround, med mera.

Vid intervjuerna framgår att rutinerna gällande hot och våld samt kränkande särbehandling fungerar bra men att anmälningsrutinen kopplat till kränkande särbehandling kan förtydligas.

3.1.2. Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga, men att det finns behov av revidering av socialnämndens delegationsordning. I övrigt bedömer vi att det finns tydliga rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Vi bedömer att det finns vissa brister kopplat till följsamheten till interna styrdokument, exempelvis saknas det konkreta arbetsmiljömål för nämndernas verksamhet.

3.2. Det genomförs regelbundet dokumenterade riskbedömningar av verksamheterna.

3.2.1. Iakttagelser

I anvisningarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår rutinerna för riskbedömning. Där framgår att riskbedömning ska genomföras kontinuerligt, för att mäta arbetsbelastning och vid behov till exempel när förändringar i verksamheten planeras. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten. Hur ofta riskbedömningarna ska ske bedöms av antalet risker inom verksamheten. Bedömningen kan göras på både grupp- och individnivå och omfatta fysiska och sociala arbetsmiljörisker.

Riskbedömning innebär att en bedömning görs av hur allvarlig risken är samt sannolikheten för att den kan inträffa. Därefter görs en skriftlig åtgärdsplan och beslut tas om vem som ansvarar för att åtgärden genomförs samt när den ska vara genomförd.

”Riskbedömning ska även göras när en olycka eller allvarligt tillbud har inträffat. Det är viktigt att orsakerna utreds för att förebygga risker för olycksfall eller ohälsa”. Av rutinen framgår även hur den planerade ändringen ska preciseras, anvisning för utredning av tillbud och arbetsskada, åtgärder samt sjukfrånvaro och rehabilitering.

Vid intervjuerna framgår att riktlinjer och rutiner samt modell för riskbedömning är kända samt att dessa används när riskbedömning ska genomföras. Det framgår att övergripande riskbedömningar görs inför större förändringar, som exempelvis vid omorganisation eller inför budgetprocessen. Det framgår att det finns vissa utmaningar att hinna med riskbedömning vid mer omfattande beslut, så som inför senaste budgetbeslutet. De större och mer övergripande riskbedömningarna tas upp i nämnd och på sammanträden för den centrala samverkanskommittén (CESAK).

Vi har tagit del av ett exempel på riskbedömning och åtgärd av organisationen inom socialförvaltningen som innefattar instruktioner för inmatning av uppgifter samt uppföljning där risk, åtgärd, ansvar och datum för uppföljning framgår. Andra exempel på när riskbedömningar genomförs inom socialförvaltningen är exempelvis av nya brukare inom hemtjänsten och skyddsronder på särskilda boenden.

Vi har inte tagit del av något exempel på riskbedömning inom barn- och utbildningsförvaltningen, men enligt uppgift pågår ett arbete med riskanalys i samband med besparingen som finns i budget 2018.

Vid intervjuerna framgår att det finns variationer mellan verksamheterna och i förvaltningarna i hur väl fungerande arbetet med riskbedömningar är bland annat kopplat till i vilken omfattning som riskbedömningarna genomförs, *när* riskbedömningen ska genomföras samt hur och när de fackliga företrädarna involveras i processen. Även högt förändringstryck inom vissa verksamheter inom förskolan gör att det ibland blir svårt att hinna med riskbedömningar. På lägre nivå beskrivs de lokala skillnaderna vara tydliga gällande både kunskaper om och frekvens av riskbedömningar. Uppföljning av riskbedömningar på lägre nivå sker i ledningsgrupperna.

3.2.2. Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det sker dokumenterade riskbedömningar av förändringar i verksamheter. Granskningen har dock visat att det förekommer variationer i systematik mellan verksamheter samt att det inte är tillräckligt tydligt när riskbedömningar ska genomföras. Granskningen har även uppmärksammat behov av att öka kunskaperna om riskbedömning i organisationen.

3.3. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna.

3.3.1. Iakttagelser

Skyddsronder genomförs under hösten årligen av fysisk arbetsmiljö tillsammans med skyddsombud. Vid behov av åtgärder genomförs antingen de direkt eller genom handlingsplaner och om de inte finns tillräckliga befogenheter eller resurser ska frågan lyftas uppåt i organisationen. Vid intervjuer framkommer svårigheter i att få till förändringar kopplat till handlingsplaner och åtgärder i den fysiska arbetsmiljön. Uppmärksammade problem kan ta från två veckor till två år att få åtgärdade. Vidare beskrivs att uppföljning av skyddsronderna sker systematiskt men att det finns otydlighet i genomförandet av åtgärder. Otydligheten upplevs vara kopplat till vilken budget som ska belastas av åtgärderna och här finns det flera potentiella aktörer, så som enhetschefers egen budget, förvaltningens budget, stadsbyggnadskontoret och Falkenbergs Bostads AB (FABO). Vid intervjuerna beskrivs utvecklingsområden kopplat till samordningen mellan förvaltningarna och FABO. Idag upplevs enhetschefer tvingas ta ansvar och driva frågor som rör åtgärder i den fysiska arbetsmiljön.

Inom några av kommunens verksamheter främst inom skolenheter genomförs psykosociala skyddsronder vartannat år. Inom socialförvaltningen beskrivs problem inom den digitala arbetsmiljön, såsom dålig täckning och system som inte fungerar som ett arbetsmiljöproblem att ta upp på skyddsronder.

Medarbetarenkäten genomförs vartannat år i Falkenbergs kommun. Den senaste medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2017 och dessförinnan genomfördes den år 2015. Svarsfrekvensen år 2017 var 77 % att jämföra med 84 % år 2015. I medarbetarenkäten behandlas områdena *Medarbetarskap, Kommunikation, Arbetsmiljö och hälsa, Mångfald, Delaktighet och samverkan, Kompetensutveckling, Löneutveckling och Ledarskap*. Inom området *Arbetsmiljö och hälsa* finns 11 frågor där respondenterna får ge sitt svar utifrån en skala 1-5. Vid intervjuerna framgår att ett resultat på 3,5 eller mer är ett godkänt resultat. Det sammantagna resultatet inom området redovisas och uppgår till 3,8 inom kommunen. Ingen enskild delfråga inom området *Arbetsmiljö och hälsa* understiger 3,5 på kommunövergripande nivå. I 2017 års medarbetarenkät har frågor kopplat till den nya föreskriften (AFS 2015:4) inkluderats i frågebatteriet.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen uppgår 2017 års svarsfrekvens på medarbetarenkäten till 79,3 %. Medeltalet på *Arbetsmiljö och hälsa* är 3,7 vilket är 0,1 lägre än det kommunövergripande resultatet. En enskild fråga understiger 3,5; *Jag anser att min arbetsbelastning är rimlig* är uppskattat till 3,3.

Inom socialförvaltningen uppgår 2017 års svarsfrekvens på medarbetarenkäten till 70,5 %. Medeltalet på *Arbetsmiljö och hälsa* är 3,8 vilket är exakt detsamma som det kommunövergripande resultatet. Ingen enskild fråga understiger 3,5.

Vid intervjuerna framgår att respektive enhet inom kommunen har i uppdrag att fokusera på tre frågor som understiger 3,5 i resultat på medarbetarenkäten samt upprätta handlingsplaner för dessa områden för de kommande två åren. Identifiering av vilka områden som enheten ska fokusera på sker i dialog under arbetsplatsträffar (APT). Vid några av intervjuerna framförs synpunkter på medarbetarenkäten utformning och resultatsammanställning. Medarbetarenkäten beskrivs upplevas som ett trubbigt instrument vars resultat

inte ger något verkligt avtryck i arbetsgrupperna. Kritik framförs även mot att de olika frågorna inte viktas i det sammanlagda medelvärdet då vissa frågor borde väga tyngre än andra. Upplevelsen av medarbetarenkäten varierar mellan de olika verksamheterna.

Den för år 2016 nya föreskriften (AFS 2015:4) har aktualiserats i Falkenbergs kommun genom revidering och uppdaterade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har tagit del av ett anvisningsmaterial kopplat till den nya föreskriften med bland annat avsnitt om arbetsmiljömål, arbetssituation, arbetsbelastning, starkt psykiskt påfrestande arbete, arbetstid och kränkande särbehandling samt vad som åligger respektive chef inom respektive avsnitt. I dokumentet framgår även medarbetarens, skyddsombudens och huvudskyddsombudens arbetsmiljöuppgifter. Vi har även tagit del av blanketter för arbetsmiljömål, kartläggning av arbetssituation samt rapport av kränkande särbehandling. Vid intervjuerna framgår även att alla chefer genomgick en kortare utbildning i samband med att föreskriften trädde i kraft.

Vid intervjuerna framgår att det varierar mellan verksamheterna hur arbetet med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön bedrivs. I vissa verksamheter sker psykosociala skyddsronder, arbete med hälsoscheman, med mera, medan den i andra verksamheter främst undersöks via medarbetarenkäten.

Vid intervjuerna beskrivs medarbetarsamtalet som givande utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Efter att den nya föreskriften har (AFS 2015:4) införts har medarbetarsamtalet riktats mer mot medarbetarens mående och situation med stress, med mera. Medarbetarsamtal genomförs minst årligen i kommunen.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av en checklista som beskriver de områden som den anställande chefen behöver introducera den nyanställda chefen i. I checklistan framgår bland annat genomgång av förvaltningens arbete utifrån policyn "Ett hållbart arbetsliv", samverkan och samverkansorganisation, anmälan till chefsintroduktionsdag, presentation för fackliga företrädare och personalfunktion på förvaltningen samt vilket stöd som finns att få. En chefsintroduktionsdag erbjuds till nya chefer en till två gånger per år. Det finns även en katalog med andra utbildningar som riktar sig till kommunens chefer, både befintliga och nyanställda, som är en del av Falkenbergs kommuns ledarskapsprogram "Ett hållbart ledarskap". Några av de intervjuade cheferna upplevde att introduktionen för nya chefer inom systematiskt arbetsmiljöarbete var något bristfällig.

Samverkansstruktur finns både högre nivå i form av central samverkanskommitté (CESAK), på förvaltningsnivå (FSG), verksamhets-/avdelningsnivå (VSG) samt på lägre lokal-/enhetsnivå (LSG), arbetsplatsträffar (APT) samt vid medarbetarsamtal. Vid intervjuer beskrivs samverkansstrukturen fungera bra på de olika nivåerna, men att det i vissa fall finns utvecklingsområden kopplat till kompetens och kunskaper samt när i processen som de fackliga företrädarna kopplas in. Vid intervjuerna beskrivs dock att de samverkansklimatet är väl fungerande i kommunen. Av intervjuer framgår även att arbetsgivarna och arbetstagarorganisationen tillsammans ska utbilda chefer i samverkan och däribland ha fokus kring hur arbetet ska ske med exempelvis riskbedömningar. Det finns vid granskningstillfället inte någon specifik arbetsplatsträff (APT) för de biträdande rektorerna vilket upplevs som en brist.

För rapportering av tillbud, hot och våld används KIA-systemet. Vid intervjuerna beskrivs rapporteringen vara väl fungerande. Inom utbildningsverksamheten beskrivs dock antalet anmälningar har ökat under de senaste åren till följd av allt fler hot- och våldssituationer vilket beskrivs påverka arbetsmiljön negativt i verksamheten. Här lyfts även fram att bättre verktyg för anmälan av kränkande särbehandling önskas. Enligt de intervjuade har barn- och utbildningsnämnden lyft frågan och bett om uppföljning av hot- och våldsärenden.

I årsredovisningen för 2016 framgår en begränsad kommunövergripande beskrivning över hur arbetsmiljön har utvecklats, exempel på genomförda åtgärder. I övrigt har vi inom ramen för granskningen inte tagit del av uppföljning av det systematiska arbetet.

3.3.2. Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det finns variationer i hur väl de olika aktiviteterna kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet är implementerat samt att det finns variationer i hur väl implementerat arbetet är mellan enheter och verksamhetsområden. Det finns utvecklingsområden kopplat till arbetet med att få till förändringar och åtgärder efter de fysiska skyddsronerna samt till hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön löpande undersöks.

Vi bedömer att det är en brist att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte dokumenterat följs upp strukturerat och systematiskt och det inte är förenligt med föreskriften kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).

Samverkansformerna, arbetet kopplat till medarbetarenkäten samt rapportering av tillbud bedöms fungera väl, men med vissa utvecklingsområden.

3.4. Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaro.

3.4.1. Iakttagelser

Under personalbokslutet i årsredovisningen från år 2016 redovisas sjukfrånvarotalen specificerat på lång- och korttidsfrånvaro, uppdelat män och kvinnor, åldersindelat samt jämförelse med föregående år. Redovisningen i årsredovisningen är främst av deskriptiv karaktär, men det konstateras att sjukdomsorsakerna både är av fysisk och psykisk karaktär. Det är främst inom ålderskategorin upp till 29 år som sjukfrånvaron har ökat mellan 2015 och 2016. Enligt årsredovisningen har den psykiska ohälsan ökat.

I kommunstyrelsen följs sjukfrånvaron upp vid tertiäl och årsredovisning. Statistiken finns kommunövergripande, per förvaltning, åldersuppdelat, könsuppdelat och andel långtids-sjukfrånvaro. Dessutom presenteras frisknärvaro och antal sjukfrånvarodagar inom respektive förvaltning. Inom kommunstyrelsen tar även ARGUS del av sjukfrånvarostatistik.

I barn- och utbildningsnämnden följs sjukfrånvaron enligt uppgift upp i samband med tertiäl och årsredovisning. I det exempel som vi har tagit del av redovisas sjukfrånvaron uppdelad per verksamhet, dvs. per enhet. Sjukfrånvaron redovisas totalt, könsuppdelat och åldersuppdelat. Ingen redovisning sker av långtidssjukfrånvaro i det exempel på uppföljning som vi har tagit del av.

I socialnämnden följs sjukfrånvarostatistik upp månadsvis i samband med ekonomi- och verksamhetsuppföljning. Sjukfrånvaron redovisas per enhet samt med jämförelse från föregående år. Redovisningen sker på total nivå och inte uppdelat mellan kön eller ålder.

Vid intervjuerna framgår att flera chefer skulle uppskatta om sjukfrånvarostatistik levererades kontinuerligt samt att statistiken var uppdelad över tid för att skönja trender. Idag ansvarar respektive chef för uppföljning och analys av sjukfrånvarostatistik. Inom vissa enheter inom socialnämnden får dock chefer stöd i sin analys av företagshälsovården Previa ett par gånger per år. Vid intervjuer framgår att det vore önskvärd om analysen vore mer systematisk och strukturerad genom uppdelning på exempelvis yrkesgrupper.

Inom socialnämndens hemvårdsverksamhet sker en djupare kartläggning och analys av sjukfrånvaron på grund av de höga sjuktalen. Arbetet sker med stöd från kommunens personalavdelning.

3.4.2. Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det finns en varierande struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaron mellan enheter, mellan kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro. Vi bedömer att viss analys sker inom respektive nämnds ansvarsområde samt på övergripande nivå. Utöver detta bedömer vi att det finns variationer i frekvens och djup i den analys av sjukfrånvaron som sker på enhetsnivå.

3.5. Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron.

3.5.1. Iakttagelser

I personalboks slutet i årsredovisningen 2016 sker redovisning av statistik om medarbetarna i kommunen, attraktiv arbetsgivare, sysselsättningsgrad, kompetensförsörjning, med mera. I årsredovisningen beskrivs även ett ökat fokus på bättre arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. För att förhindra och motverka arbetsrelaterade sjukskrivningar arbetar kommunen med kartläggning av arbetssituationen, rehabiliteringsinsatser och behovsanpassade satsningar. Enligt intervjuer sker kartläggningen via medarbetarenkäten, identifiering av yrkesgrupper med ökande sjukfrånvaro samt direkta insatser kopplat till grupper med olika problem.

För att stödja cheferna erbjöds under året utbildning inom arbetsmiljöfrågor och särskilt fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Nya anvisningar och stöddokument togs fram under året för att ytterligare stödja cheferna i rehabiliterings- och arbetsmiljöarbetet.

Enligt intervjuer har personalavdelningen under året givits i uppdrag av personalutskottet att tillsammans med förvaltningarna arbeta under året för förebygga och minska sjukfrånvaron. Kopplat till detta finns en budget på 500 tkr.

Inom en förvaltning har man arbetat med att erbjuda Hälsokontroll till alla anställda genom företagshälsovården. Inom några enheter sker även en systematisk genomgång med hjälp av företagshälsovården för att följa upp kring hur sjukskrivningarna ser ut på den specifika enheten och vilka lämpliga åtgärder som kan vidtas.

Vid intervjuer framkommer även att rutiner kring sjukskrivning har förändrats för att snabbare kunna vidta lämpliga åtgärder för enskilda medarbetare. Sjukanmälan sker numera direkt till chef samt att det sker ett möte med företagshälsovården efter tre sjukskrivningstillfällen.

Vid intervjuer lyfts även fram mer långsiktiga satsningar som görs med hjälp av välfärdsteknik inom äldreomsorgen för att minska arbetsrelaterade skador. Inom projektet finns kopplade arbetsmiljömål med införandet av ny teknik i verksamheten.

3.5.2. Bedömning

Kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att både generella och riktade insatser vidtagits för att minska sjukfrånvaron i kommunen. De förändrade sjukfrånvarorutinerna och möjligheten till hälsokontroll med extern part för medarbetare är goda exempel på generella insatser som kan minska korttidsfrånvaron.

Vidare bedömer vi att det finns åtgärder mot enskilda arbetsgrupper, bland annat genom möjligheten till särskilt stöd och särskilda insatser till enheter med höga sjukskrivningstal och/eller många rehabiliteringsärenden.

3.6. Det sker en återrapportering till styrelse och nämnder.

3.6.1. Iakttagelser

De kommunövergripande målen följs upp i nämndernas delårsrapport och i årsredovisning. Under avsnittet om kommunen som arbetsplats definieras denna bland annat med en god arbetsmiljö. Under samma avsnitt följs utvecklingen av sjukfrånvaron i kommunen. I personalbokslutet i kommunens delårsrapport och årsredovisning redovisas kommunens sjukfrånvarostatistik uppdelad på ålder, kön samt med jämförelse från föregående år.

I samband delårsrapporter och årsredovisningar sker uppföljning av sjukfrånvarostatistik inom barn- och utbildningsnämnden.

I socialnämnden följs sjukfrånvarostatistik upp månadsvis i samband med ekonomi- och verksamhetsuppföljning. Sjukfrånvaron redovisas per enhet samt med jämförelse från föregående år.

Inom ramen för granskningen har vi genomfört en granskning av sammanträdesprotokollen under perioden 2016-06 till 2017-11 för kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden.

Av kommunstyrelsens sammanträdesprotokoll framgår att bland annat frågor kring medarbetarenkäten, motioner och medborgarförslag samt lokalfrågor med koppling till arbetsmiljöfrågor har behandlats i kommunstyrelsen. Vid intervjuerna framgår även att både arbetsmiljöfrågor, sjukfrånvaro, med mera, är mer eller mindre ständigt återkommande frågor på arbetsgivarutskottets (ARGUS) sammanträden.

Av barn- och utbildningsnämndens sammanträdesprotokoll framgår att bland annat att nämnden tagit del om information om sjukfrånvaro och vikarietillsättning, lokalfrågor med koppling till arbetsmiljö samt meddelanden för kännedom från arbetsmiljöverket (AMV).

Av socialnämndens sammanträdesprotokoll framgår att bland annat att nämnden tagit del av resultatet av AMVs inspektion under våren och sommaren 2016, haft perspektiv om en attraktiv arbetsgivare i ärende om en gemensam bemanningsenhet, motion och medborgarförslag om arbetstidsförkortning inom äldreomsorgen samt lagt till krav om arbetsgivaransvar samt rutiner om arbetsskador och tillbud i ett upphandlingsärende.

Vid intervjuer framgår att arbetsmiljöfrågor och frågan om sjukfrånvaro är återkommande i styrelse och nämnder. Vid intervjuerna återkommer företrädare från kommunen till arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och inom ramen för detta rymmer flertalet arbetsmiljöfrågor, såsom kränkningar, hot och våld. Vid intervjuerna framgår dock att fokus inom arbetsmiljöfrågor främst ligger på avvikelser.

Vid intervjuerna lyfts även medarbetarenkäten som ett viktigt verktyg för styrelse och nämnder att få en överblick av kommunens arbetsmiljö och hur den upplevs av medarbetare.

3.6.2. Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det i allt väsentligt sker en tillräcklig återrapportering till styrelse och nämnder för att ge en bild av personalförhållanden och sjukskrivningstal. Dock kan konstateras att det finns en variation mellan nämnderna i frekvens och innehåll. Återrapporteringen sker främst i form av månadsuppföljningar (för socialnämnd), delårsuppföljningar samt årsredovisning. Även vissa mer avgränsade delar bedöms komma styrelse och nämnder till del.

Vi ser det som positivt att större förändringar av verksamheten föredras för berörd nämnd, exempelvis att stora besparingsbeslut föregås av riskbedömningar i enlighet med gällande föreskrifter.

Vi bedömer dock att det inte sker en uppföljning inom nämnderna av delar av det som ligger inom ramen för fördelade arbetsmiljöuppgifter. Detta gäller bland uppföljning av förvaltningens arbetsskador och arbetsolyckor samt beviljande sjukersättningar och rehabiliteringsarbetet.

Vi bedömer att det är en brist att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte dokumenterat följs upp strukturerat och systematiskt och det inte är förenligt med föreskriften kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).

2018-01-09

Fredrik Carlsson

Uppdragsledare

Johan Sjöberg

Projektledare