



Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Revisionsrapport

Surahammars kommun

KPMG AB

2018-03-09

Antal sidor 19



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	2
3	Syfte	3
4	Avgränsning	3
5	Revisionskriterier	3
6	Ansvarig styrelse och nämnder	4
7	Metod	4
8	Projektorganisation	4
9	Resultat av granskningen	4
9.1	Ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret	4
9.2	Kommunstyrelsen och nämnders styrning och uppföljning av arbetsgivaransvaret	6
9.3	Styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur kommunens ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar	7
9.4	Insatser görs för att motverka ohälsa samt vid behov rehabilitera arbetstagare	8
9.5	Sjukfrånvaron och sjuklönekostnader	13
9.6	Samverkan med fackliga företrädare	15
10	Slutsats och rekommendationer	16

1 Sammanfattning

Vi har av Surahammars kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen och nämnder styr och följer att kommunens arbetsgivaransvar uppfylls i enlighet med lagar, föreskrifter och interna styrdokument.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det i nämndernas reglementen inte finns något omnämnd om arbetsgivaransvar samtidigt som det i "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter" står att nämnderna ansvarar för att arbetsmiljölagen följs. Vi menar att dessa två styrdokument inte överensstämmer med varandra vilket innebär att det är högst otydligt vem som är ansvarig för arbetsmiljön i nämnderna. Vi kan konstatera att det finns övergripande mål i arbetsmiljöpolicyn avseende medarbetare. Vi vill dock understryka att så länge det är otydligt om det är kommunstyrelsen eller nämnd som ansvarar för arbetsmiljön är det också otydligt om det är kommunstyrelsen eller nämnd som ansvarar för att dessa mål uppnås.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi att:

- Kommunstyrelsen ser över ansvarsfördelningen avseende kommunens anställda och tar initiativ till att översyn görs av nämndernas reglementen och/eller övriga styrdokument så att detta tydliggörs.
- Målen i arbetsmiljöpolicyn förtydligas. Vi menar också att tidsplan bör fastställas för mätning av måluppfyllelsen.
- Arbetsmiljömålen en omsätts till konkreta, uppföljningsbara och tidsbestämda handlingsplaner med utpekade ansvariga för att uppnå målen.
- En plan fastställs för vilken återrapportering som ska ske till kommunstyrelse och (i de fall nämnderna har ett arbetsmiljöansvar) nämnderna.
- Personalavdelningen följer upp i Aditro att cheferna följer rehabiliteringsrutinerna.
- Ett introduktionsprogram tas fram för nya chefer för att säkerställa att de har erforderlig kompetens avseende arbetsgivarfrågorna. Vi anser här att det är en fördel om ett sådant introduktionsprogram löper under en längre tid t.ex. den nyanställdes chefs första år i anställningen.
- Dokumentation och uppföljning görs av att varje ny chef har genomgått introduktionsprogrammet.
- Att kommunen tar fram en samlad bild av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron för att ha det som ett underlag i det fortsatta arbetet.

2 Bakgrund

Arbetsgivarpolitiken berör bland annat arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Hur kommunen agerar och uppfattas som arbetsgivare t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö m.m. är mycket betydelsefulla faktorer för hur

2018-03-09

kommunen ska lyckas att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens samt motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

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. personalavdelningens kompetens och stöd är av yttersta vikt för att ansvariga chefer ska ha förutsättningar för att kunna ta sitt arbetsgivaransvar i enlighet med lagar, föreskrifter samt kommunens mål och styrdokument.

Surahammars kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna. I granskningen har särskilt fokus läggas på vilka förutsättningar som kommunens chefer ges för att kunna ta sitt arbetsgivaransvar och på vilka rutiner som finns vid behov av rehabilitering och omplacering av personal.

3 Syfte

Det övergripande syftet med projektet har varit att granska om kommunstyrelse och nämnder styr och följer upp att kommunen uppfyller sitt arbetsgivaransvar med fokus på arbetsmiljö och sjukfrånvaro.

Vi har därför granskat:

- om Kommunstyrelsen och nämnder styr och följer upp att kommunen uppfyller sitt arbetsgivaransvar.
- om Det finns styrdokument, rutiner och riktlinjer (med särskilt fokus på riktlinjer och rutiner för arbetsmiljö, rehabilitering och omplacering) för hur kommunens ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar.
- om Det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret.
- om Det finns en fungerande samverkan med fackliga företrädare
- om Insatser görs för att motverka ohälsa samt vid behov rehabilitera arbetstagare
- om Sjukfrånvaron följs i kommunstyrelse och nämnder samt vad den visar
- om Sjukfrånvarokostnader följs i kommunstyrelse och nämnder

4 Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsen, bygg- och miljönämnden, socialnämnden, och barn- och bildningsnämnden.

5 Revisionskriterier

Vi har bedömt med utgångspunkt från:

- Arbetsmiljölagen

- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematisk arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:01 - Arbetsanpassning och rehabilitering
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö (träder i kraft 31 mars 2016)
- Kommunens fastställda styrdokument avseende arbetsgivaransvaret.

6 Ansvarig styrelse och nämnder

Granskningen avser kommunstyrelsen, bygg- och miljönämnden, socialnämnden, och barn- och bildningsnämnden.

7 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Studier av sjukfrånvarostatistik samt sjukfrånvarokostnader
- Intervjuer med personalchef, kommunchef och förvaltningschefer.

8 Projektorganisation

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

9 Resultat av granskningen

9.1 Ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret

I kommunstyrelsens reglemente står att i styrelsen ledningsfunktion ingår att leda och samordna bland annat personalpolitik och personalfrågor.

I reglementet står vidare att:

”5 § Personalfrågor och personalpolitik

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för all personal i kommunen vilket innebär att:

- med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.
- förhandla på kommunens vägnar enligt gällande arbetsrätt utom vad gäller 11 - 14 §§ och 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet inom andra nämnders verksamhetsområden.
- besluta om stridsåtgärder

Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

- avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare
- lämna uppdrag som avses i den kommunala delegationslagen.”

I nämndernas reglementen omnämns inget om arbetsgivaransvar.

I dokumentet ”Fördelning av arbetsmiljöuppgifter”, daterat 2013-11-01 och senast reviderat 2016-09-22, fastslås att de förtroendevalda är arbetsgivare och ytterst ansvariga för en god arbetsmiljö. Det står vidare att det är förtroendevalda i nämnderna som har ansvaret för att arbetsmiljölagen följs.

Kommunstyrelsen har ett personalutskott som består av fem ledamöter. Kommunchef och personalchef är alltid med på personalutskottet.

Personalutskottet har inget arbetsgivaransvar utan där behandlas övergripande personalfrågor. Exempel på ärenden som behandlas i personalutskottet är utbildningar, ”heltid som norm”, redovisning av sjukstatistik, policydokument, lönerrevision, information om nya styrdokument m m.

Kommentar

Vi kan konstatera att det i nämndernas reglementen inte finns något omnämnt om arbetsgivaransvar samtidigt som det i ”Fördelning av arbetsmiljöuppgifter” står att nämnderna ansvarar för att arbetsmiljölagen följs. Vi menar att dessa två styrdokument inte överensstämmer med varandra vilket innebär att det är högst otydligt vem som är ansvarig för arbetsmiljön. Vi rekommendera att kommunstyrelsen ser över ansvarsfördelningen avseende kommunens anställda och tar initiativ till att översyn görs av nämndernas reglementen och/eller övriga styrdokument så att detta tydliggörs.

9.2 Kommunstyrelsen och nämnders styrning och uppföljning av arbetsgivaransvaret

9.2.1 Mål avseende medarbetare

I budget 2017 finns inga mål avseende medarbetare i kommunen.

I budgeten står under kommunstyrelsen:

”Personalvård

Under kommunstyrelsens ansvarsområde finns medel för övergripande personalvård. Med personalvård menas olika arbetsmiljöåtgärder så som inköp av olika inventarier för att förebygga ohälsa och kompetensutveckling i arbetsmiljöfrågor för chefer och skyddsombud. För att minska och förebygga sjukfrånvaro och ohälsa finns medel avsatta för rehabiliterade och förebyggande åtgärder på individ och gruppnivå.

Kompetensutveckling av chefer är ytterligare ett område av övergripande karaktär samt olika hälsofrämjande satsningar för medarbetare.”

”Förvaltningen kommer under år 2017 att fortsätta utveckla arbetet med strategisk kompetensförsörjning, med syfte att kunna rekrytera och behålla medarbetare.”

I Arbetsmiljöpolicyn anges att:

”Surahammars kommuns mål är att bedriva verksamheten effektivt och flexibelt och ha en helhetssyn med medarbetare och medborgarna i centrum.

För att kunna nå detta övergripande mål, skall arbetsmiljöarbetet bedrivas enligt.

- En god arbetsmiljö och gott välbefinnande hos personalen är av grundläggande betydelse för att *Surahammars kommun* ska kunna lösa sina uppgifter effektivt. En god arbetsmiljö och gott välbefinnande hos personalen verkar dessutom rekryteringsfrämjande och bidrar till att verksamheten kan bedrivas kostnadseffektivt.
- I begreppet arbetsmiljö ingår även hälsofrämjande arbete. Arbetsmiljö och hälsa ska hanteras som strategiska frågor. Kompetens x lust x medvetenhet = kostnadseffektiv organisation. För att nå framgång krävs ett medvetet engagemang i personalfrågor.
- Genom en hälsofrämjande organisation ska vi skapa förutsättningar för varierande, stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter.
- Personlig utveckling är ett nyckelbegrepp i kommunen och ska vara en prioriterad fråga på t.ex. arbetsplats träffar, medarbetarsamtal, lönesamtal m.fl.
- Genom att bry sig och engagera sig i medarbetarna uppnår vi en framgångsrik kommun.
- Arbetsplatsen ska vara så långt som möjligt fri från såväl fysiska och psykosociala hälsorisker. Dessutom ingår lagom mycket arbete, god gemenskap, anpassade arbetsformer, möjlighet till återhämtning,

Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

rekreation m.m.

- För att nå till detta måste vi ha engagerade medarbetare och chefer samt ha en bra struktur i arbetsmiljöarbetet.

Konkreta mål är:

1. Öka frisk närvaron genom strategiska insatser
2. Minska arbetsskador och arbetssjukdomar genom utbildning/kompetensutveckling
3. Ansvarsmedvetenhet för alla kategorier genom kompetensutveckling"

Det finns inga dokumenterade handlingsplaner för hur dessa mål ska uppnås.

Kommentarer

Vi kan konstatera att det finns övergripande mål i arbetsmiljöpolicyen avseende medarbetare. Vi vill dock understryka att så länge det är otydligt om det är kommunstyrelsen eller nämnd som ansvarar för arbetsmiljön är det också otydligt om det är kommunstyrelsen eller nämnd som ansvarar för att dessa mål uppnås.

Vi vill vidare påtala att de mål som finns i arbetsmiljöpolicyen bör förtydligas. För mål 1 och 2 bör konkreta mått fastslås (ej bara att det ska minska). Mål 3 bör förtydligas så att det är möjligt att mäta måluppfyllelsen. Vi menar också att tidsplan bör fastställas för mätning av måluppfyllelsen.

Vi anser också det bör finnas en plan för vilken återrapportering som ska ske till kommunstyrelse och (i de fall nämnderna har ett arbetsmiljöansvar) nämnderna.

9.3 Styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur kommunens ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar

Vi har tagit del av följande styrdokument avseende arbetsmiljö, sjukfrånvaro och rehabilitering:

- Arbetsmiljöpolicy, 2009-03-25
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, 2013-11-01, reviderad 2016-09-22
- Årshjul, systematiskt arbetsmiljöarbete, 2016-07-20
- Lokal skyddsorganisation, 2016-07-20
- Skyddsrondsprotokoll, mall, 2016-07-21
- Riktlinjer för rehabilitering, 2016-01-08, reviderad 2016-09-12
- Riktlinjer för friskvårdsbidrag, 2017-01-09
- Tobaksfri arbetsmiljö, 2011-01-01

Via kommunens ledningssystem kan chefen ta del av kommunens styrdokument.

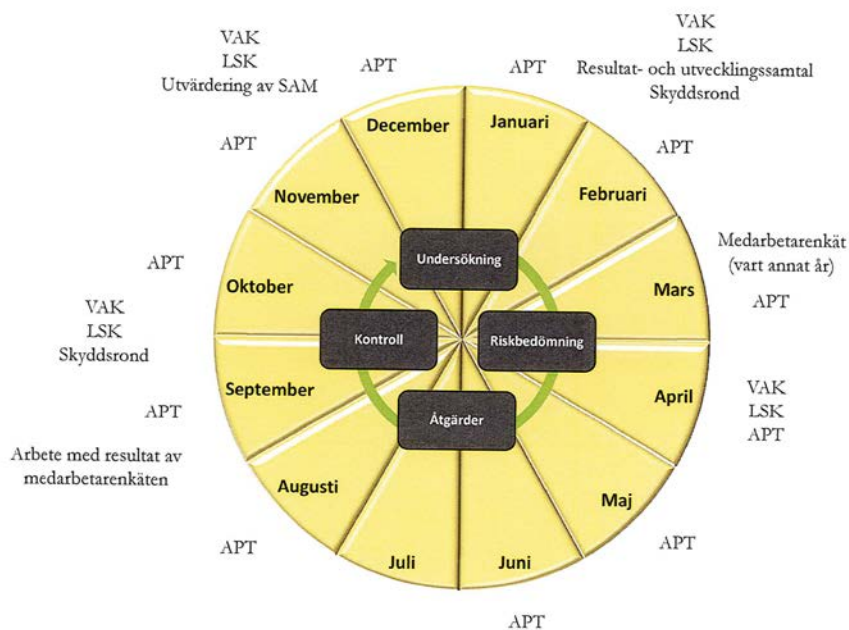
I nedanstående bild beskrivs årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt vilka insatser som görs under året. I bilden finns följande förkortningar:

- VAK, Verksamhetens arbetsmiljökommitté

2018-03-09

- LSK, Lokal skyddskommitté
- APT, arbetsplatsträff
- SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete

Årshjul systematiskt arbetsmiljöarbete



Vid våra intervjuer framförs att kommunen är medveten om att det behöver göras en översyn av styrdokument. Detta arbete pågår nu men då personalchefstjänsten varit vakant under delar av 2017 är det ännu inte färdigt.

Kommentarer

Vi kan konstatera att styrdokument och rutiner finns för arbetsmiljö, sjukfrånvaro och rehabilitering. Vi ser positivt på att det nu görs en översyn av styrdokument.

9.4 Insatser görs för att motverka ohälsa samt vid behov rehabilitera arbetstagare

Personalavdelningen består av personalchef HR-specialist samt löneassistenter. Under 2017 har både tjänsten som personalchef och tjänsten som HR-specialist varit vakanta under delar av året. Det har påverkat möjligheterna att arbeta med utvecklingsfrågor inom personalområdet. Vid granskningens genomförande var tjänsten som HR-specialist fortfarande vakant då den nya personalchefen vill få möjlighet att bedöma vilken typ av kompetens som ska rekryteras.

Vid vår granskning har vi vid våra intervjuer fått beskrivet av vilka åtgärder som görs för att uppnå målen.

Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

Kommunen använder en modell "ARUBA" för att arbeta med personalfrågorna. ARUBA står för följande huvudrubriker:

A anställa, R, rekrytera, U, utveckla, B, behålla, A, avveckla. Kommunen genomför olika insatser utifrån respektive rubrik.

Kommunen har ett introduktionsprogram för nya chefer. I introduktionen får chefen träffa olika nyckelfunktioner i kommunen så som personalchef, ekonomichef osv för att få information om ansvar och rutiner. För denna introduktion finns checklistor som ska fyllas i för att ha kontroll på att alla delar är genomförda. Denna dokumentation förvaras i den anställdes personakt.

Den kontinuerliga informationen till kommunens chefer avseende personalfrågor sker genom att personalchefen, en gång i månaden, är med på ledningsgrupperna i barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen.

Under 2017 har utformats ett frågeunderlag som ska användas vid avslutningssamtal när anställda slutar.

I enlighet med delegation av arbetsmiljöuppgifter har chefen ansvar för att rehabiliteringsarbetet bedrivs i enlighet med de rutiner som finns i kommunen. Personalavdelningen finns till stöd i detta arbete.

Kommunen har ett IT-stöd, Adato, där rehabiliterande insatser dokumenteras och där läkarintyg kan läggas in. Personalchefen menar att cheferna är duktiga att sköta denna dokumentation i systemet. Adato kan se alla ärenden personalchefen. Hon har dock ingen regelbunden bevakning av att cheferna sköter rehabiliteringen. Ansvarig chef får en signal via mail från systemet när en anställd har en sjukfrånvaro som kräver att chefen vidtar rehabiliterande insatser.

Kommunen har avtal med företaget Avonova avseende företagshälsovård.

Vid sjukfrånvaro ska den anställda göra sin sjuk- och friskanmälan till sjuksköterska vid Avonova. I samband med att medarbetaren sjukanmäler sig kan denne också få sjukvårdsrådgivning. I riktlinjer för rehabilitering står att chefen snarast ska kontakta medarbetaren vid sjukdom för att höra hur länge sjukfrånvaron beräknas bli och när nästa kontakt ska tas.

Vid våra intervjuer framförs att kommunen har arbetat mycket för att få ner både långtidssjukfrånvaro och korttidsfrånvaro bland annat genom att arbeta aktivt med rehabilitering.

Friskvårdsbidrag infördes under 2017. Bidraget innebär att medarbetaren kan få maximalt 1 500 kr/år i friskvårdsbidrag. Medarbetaren betalar själv halva beloppet av den totala kostnaden för friskvårdsaktiviteten och kommunen betalar andra halvan.

En friskvårdande åtgärd som vidtagits inom en del verksamheter är att de tagit hjälp av ergonomer för att se på den fysiska arbetsmiljön.

Personalchef och kommunchef tycker att företagshälsovården fungerar bra.

Kommentarer

Genom intervjuer kan konstatera att det genomförs åtgärder som kan bidra till att målen i Arbetsmiljöpolicy uppnås. Det finns dock ingen tydlig och dokumenterad koppling mellan mål och åtgärder.

2018-03-09

Vi anser därför att målen i Arbetsmiljöpolicyn bör omsättas till konkreta, uppföljningsbara och tidsbestämda handlingsplaner med utpekade ansvariga för att uppnå målen. I enlighet med de synpunkter som framförs i kap 9.1 måste förtydligas vilken nämnd/styrelse som är ansvarig för att måluppfyllelse uppnås

Vi kan konstatera att det finns system och rutiner för att ha kontroll på sjukfrånvaro och rehabiliteringsprocess. Vi anser dock att det vore en fördel om personalavdelningen gör en uppföljning i Aditro av huruvida cheferna följer rehabiliteringsrutinerna.

Vi anser vidare att ett introduktionsprogram bör tas fram för nya chefer för att säkerställa att de har erforderlig kompetens avseende arbetsgivarfrågorna. Vi anser här att det är en fördel om ett sådant introduktionsprogram löper under en längre tid t.ex. den nyanställdes chefs första år i anställningen. Vi menar vidare att det ska dokumenteras och följas upp att varje ny chef har genomgått introduktionsprogrammet.

9.4.1 Socialnämnden

Socialchefen framför vid granskningen att det tidigare var stora problem inom hemtjänsten bland annat med arbetsmiljön. En orsak till problemen var att det fanns för lite tid planerad för de olika insatserna. Nu har det förändrats så att schablontiden som används i planeringen har anpassats efter behovet. Insatserna är också mer fördelat jämnt över dagen vilket ger en jämnare arbetsbelastning. Det har medfört att medarbetarna inom hemtjänsten har fått en bättre arbetssituation och därmed också en bättre arbetsmiljö. Förändringen innebär också att verksamheten behöver färre vikarier vilket bidrar till en bättre ekonomi.

Cheferna inom vård och omsorg har ca 50 underställda. En ny chef har tillsatts under 2017. Enligt socialchefen har cheferna inom vård- och omsorgsverksamheten relativt bra med administrativa resurser. De administrativa assistenterna arbetar med bemanning, skriver anställningsbeslut m.m. I organisationen finns också planerare som har ett bemanningsansvar. Denna organisation med administrativa assistenter och planerare är helt ny. Socialchefen menar att dessa förändringar gjort att cheferna nu har en relativt bra arbetssituation.

Den medicinskt ansvariga sjuksköterskan (MAS) gör kvalitetsgranskningar där även arbetsmiljöområden tas upp t.ex. bemanning. Nämnden beslutar vilka kontroller MAS ska göra. Socialförvaltningen har från 2017 en anställd utvecklare som arbetar med verksamhetens ledningssystem vilket också gynnar arbetsmiljön.

Det finns en chefshandbok och socialchefen menar att det ger ett lugn i organisationen genom att cheferna vet var de kan hitta information.

På arbetsplatsträffarna (APT) är arbetsmiljö en stående punkt. Socialchefen är med på den lokala skyddskommittén (LSK). Socialchefen framför att LSK och Verksamhetens Arbetsmiljökommitté (VAK) inte har fungerat bra då det under 2017 varit personalomsättning på personalchefstjänsten.

Socialchefen framför att systemet med att de anställda sjukanmäler till företagshälsovården fungerar bra och att de bara får positiva signaler från de anställda. Anställda kan, om det är arbetsrelaterade problem, beviljas stödsamtal via företagshälsovården. Det förekommer också att anställda får samtal även om det inte är arbetsrelaterat. Socialchefen beslutar om samtal på företagshälsovården. Företagshälsovården gör också arbetsförmågebedömningar. Socialchefen

2018-03-09

understryker vikten av att det finns en plan för vad de ska göra efter att arbetsförmågebedömningarna är gjorda.

Socialchefen framför att rehabiliteringsprocessen fungerar bra och att cheferna i socialförvaltningen är väldigt nöjda med stödet från personalavdelningen.

Alla anställda i socialförvaltningen har en individuell kompetensutvecklingsplan. Socialchefen har framfört vikten av att det tas fram en övergripande plan för kompetensutveckling.

Risk- konsekvensanalyser görs inför verksamhetsförändringar.

Inom ramen för introduktionen för nya chefer ingår att träffa personalchefen. Det finns dock i dag ingen formell introduktionsutbildning för nya chefer.

Inom Individ- och familjeomsorgen genomförs årligen utbildningar i hur de anställda ska hantera hot och våld.

Kommentarer

Enligt vår bedömning är en av de viktigaste förutsättningarna för att cheferna ska kunna ta sitt arbetsgivaransvar att det finns tidsmässigt utrymme att arbeta med frågan. I Socialförvaltningen är cheferna ansvariga för ca 50 anställda vilket vi bedömer som relativt många. Förutom ansvaret för tillsvidareanställd personal tillkommer ansvar för vikarier och andra tillfälligt anställda. Då cheferna har administrativa stödresurser avlastas de från en del administrativt arbete vilket är positivt. Vi vill dock påpeka att socialnämnden bör ha denna fråga under uppsikt så att cheferna har en arbetssituation som innebär att de har förutsättningar att ta sitt arbetsgivaransvar.

9.4.2 Barn- och utbildningsförvaltningen

Flera chefer inom Barn- och utbildningsförvaltningen är chefer för mer än en enhet vilket innebär att de måste finnas till hands på flera enheter. Utbildningschefen menar att en del medarbetare tycker att de ser sin chef för sällan.

Förvaltningen har nu infört biträdande rektorer på två skolor. Rektorer och övriga chefer har administrativt stöd genom fyra assistenter som finns anställda i förvaltningen.

I Drafit (som är en chefshandbok speciellt anpassad för skolan) har cheferna möjlighet att få stöd av jurister. Där finns också ett nätverk för erfarenhetsutbyte.

Utbildningschefen menar att introduktionen för nya chefer kan förbättras. Inom förvaltningen har de dock tagit fram en introduktionsmall för nya chefer. Vid granskningen framförs också att cheferna skulle behöva få mer kompetensutveckling avseende arbetsgivarfrågorna.

Vid våra intervjuer framför utbildningschefen att förvaltningens chefer följer rutinerna för rehabiliteringsarbetet men att de behöver bli bättre på att använda Aditro. Under 2017 fick cheferna en kort utbildning i Aditro.

Utbildningschefen framför vid granskningen att stödet från personalavdelningen nu är bra sedan ny personalchef tillträtt.

Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

Vid granskningen framför utbildningschefen att fungerande arbetsplatsträffar (APT) är viktigt för det förebyggande arbetet. I verksamheten görs förebyggande insatser men vissa aktiviteter är styrda centralt t.ex. att all personal bjuds in till julbord och verksamheterna kan inte själva välja att göra något annat för att uppmärksamma sin personal till jul.

Medarbetarenkät ska göras vartannat år. Enkäten gjorde senast för ca 1,5 år sedan. Enkäten följs upp i LSK. Med utgångspunkt från medarbetarenkäten skulle alla enheter välja ut tre områden som de skulle göra handlingsplaner för att förbättra dessa områden.

Utbildningschefen framför att ett stort arbetsmiljöproblem är hur föräldrar agerar mot lärare.

Vid svåra elev- och föräldraärenden är det viktigt att rektorerna finns till stöd för lärarna och att utbildningschefen finns till stöd för rektorerna.

Samverkan med fackliga organisationer sker genom den formella arbetsmiljöorganisationen. Det sker inga informella möten med facken. Det sker ingen rapportering till nämnden vad som behandlas i skyddskommittén.

Vid granskningen framförs att arbetsmiljöfrågor ska föras in i nämndens årshjul. I nämndens internkontrollplan finns sjukfrånvaron med som en kontrollpunkt.

Kommentarer

Enligt vår bedömning är en av de viktigaste förutsättningarna för att cheferna ska kunna ta sitt arbetsgivaransvar att det finns tidsmässigt utrymme att arbeta med frågan. I barn- och utbildningsförvaltningen är en del av cheferna ansvariga för mer än en enhet vilket kan medföra att det är svårare att utöva ett nära ledarskap. Då cheferna har administrativa stödresurser avlastats de från en del administrativt arbete vilket är positivt. Vi vill dock påpeka att barn- och utbildningsnämnden bör ha denna fråga under uppsikt så att cheferna har en arbetssituation som innebär att de har förutsättningar att ta sitt arbetsgivaransvar.

9.4.3 Samhällsbyggnadsförvaltningen

Samhällsbyggnadsförvaltningen har tio anställda.

Miljö- och byggnadsnämnden har mål avseende medarbetare. Enda styrdokument som finns avseende arbetsgivaransvaret är delegation till samhällsbyggnadschefen för ansvaret att utföra arbetsmiljöuppgifter. Det lyfts inga arbetsgivarfrågor i nämnden.

Samhällsbyggnadschefen tycker att arbetsgivaransvaret är tydligt.

Förebyggande arbete som sker i förvaltningen är bland annat medarbetarsamtal. Då det är en liten förvaltning har samhällsbyggnadschefen en tät kontakt med medarbetarna och vid vår intervju framförs att han är väldigt uppmärksam på hur medarbetarna mår. Om han ser att en arbetstagare har för hög arbetsbelastning ser han över arbetsuppgifterna. Han är också uppmärksam om det finns medarbetare som tidigare haft en för hög arbetsbelastning så att det inte återkommer.

Hela förvaltningen samlas en gång i veckan och varje medarbetare informerar om vad de jobbar med för närvarande och kan diskutera aktuella frågor. Dessa möten är mycket uppskattade av medarbetarna.

Om det ett nytt företag som etablerar sig i kommunen bjuds de in för att träffa förvaltningens medarbetare. Även medarbetare från kommunalteknik bjuds in till dessa möten.

När det förekommit rehabärenden hade chefen samtal med medarbetaren.

Det är en hög arbetsbelastning på medarbetarna i förvaltningen. För närvarande pågår rekrytering av byggnadsingenjör. Det är dock svårt att rekrytera rätt kompetens.

Kommunikationen med fackliga företrädare sker i de fall det finns något ärende t.ex. vid förhandlingar.

9.5 Sjukfrånvaron och sjuklönekostnader

Rapportering av sjukfrånvaro görs kvartalsvis till personalutskottet. Kommunstyrelsen får endast rapportering i verksamhetsberättelsen i samband med årsredovisning och delårsrapport. Socialnämnden får kvartalsvis rapportering av sjukfrånvaron. I verksamhetsberättelsen rapporteras t.ex. tillbud och arbetsskador, hot och våld. Enligt utbildningschefen kommer sjukfrånvaron att följas upp var tredje månad var.

Cheferna får rapportering av sjukfrånvaron kvartalsvis och de kan begära ut statistik oftare vid behov.

Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

I följande tabell redovisas sjukfrånvaron totalt för kommunen:

Sjukfrånvaro	2016	2017
Total sjukfrånvaro i % av tillgänglig arbetad tid	6,9	6,25
- kvinnor	7,16	6,79
- män	5,46	3,55
Sjukfrånvaro -29 år	3,54	4,89
Sjukfrånvaro 30-49 år	6,73	5,27
Sjukfrånvaro 50 år -	8,16	7,66
Sjuk över 59 dagar	55,95	45,33

Sjukfrånvaro per förvaltning	2017 Total sjukfrånvaro	2017 Andel långtids-sjukfrånvaro i förhållande till total sjukfrånvaro
Barn- och utbildningsförvaltningen	4,38	41,93
Bygg och miljöförvaltningen	1,33	0
Centrala förvaltningen	6,55	22,44
Socialförvaltningen	7,33	47,13
Tekniska förvaltningen	8,03	61,56

Nedanstående tabell visar sjukfrånvaron per kommun i Västmanlands län samt genomsnittet för länet. Uppgifterna är hämtade från SKL:s statistikdatabas KOLADA.

Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)	2015	2016
Surahammar	7,1	7,0
Västmanlands läns kommuner (ovägt medel)	6,6	7,2
Arboga	6,8	7,3
Fagersta	6,1	6,5
Hallstahammar	-	7,6
Kungsör	6,4	-
Köping	6,5	6,8
Norberg	6,8	7,2
Sala	5,6	7,9
Skinnskatteberg	7,5	7,3
Västerås	6,8	7,3

Inga beräkningar görs i kommunen av sjukfrånvarokostnader.

Från ekonomikontoret redovisas att kommunen haft 6 mkr i sjuklönekostnader 2017.

Kommentarer

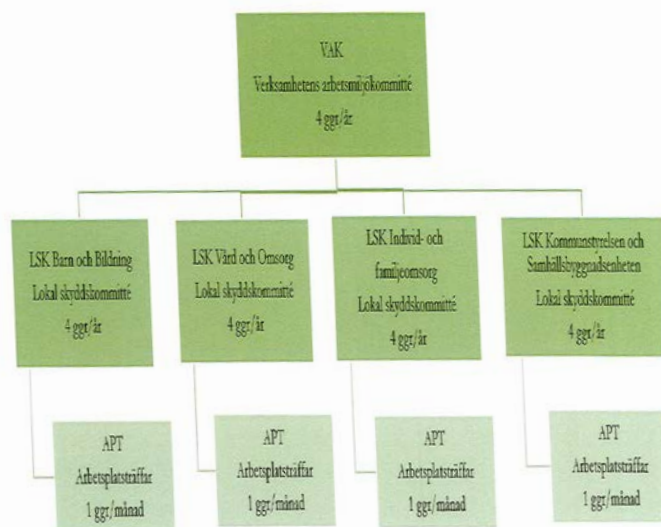
Vi kan konstatera att kommunens sjukfrånvaro minskat något från 2016 till 2017.

Sjukfrånvarokostnader består av sjuklönekostnaden, kostnader för intjänad semester, pension och vikariekostnader, m.m. Vi menar att det är viktigt att kommunen tar fram en samlad bild av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron för att ha det som ett underlag i det fortsatta arbetet. Genom att ha kunskap om de totala kostnaderna för sjukfrånvaron kan kommunen använda det som en faktor när man ska bedöma vilka resurser som ska avsättas för att arbeta för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare. Vi anser därför att kommunen minst en gång om året bör ta fram kostnaderna för sjukfrånvaron i kommunen. Dessa beräkningar bör minst innehålla kostnader för sjuklön, intjänad semester och pension.

9.6 Samverkan med fackliga företrädare

Surahammars kommun har inte samverkansavtal med de fackliga organisationerna vilket innebär att arbetsmiljöarbetet är organiserat med arbetsmiljökommitté och skyddskommittéer.

Den lokala skyddsorganisationen beskrivs i nedanstående bild:



Exempel på frågor för den lokala skyddskommittén kan vara:

- Uppföljning i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Kompetens utvecklingsfrågor inom arbetsmiljöområdet
- Fastighetsfrågor såsom underhåll, om- ny byggnationer
- Förändringar i verksamheten
- Uppföljning av statistik så som sjukfrånvaro, tillbud, arbetsskador

Verksamhetens Arbetsmiljökommitté (VAK) i enlighet med Arbetsmiljölagens reglering.

Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

Kommittén ska vara policyskapande i arbetsmiljöfrågor och planera, följa upp och initiera förbättrings- och förändringsarbete i verksamheterna med ett helhetsperspektiv. Exempel på frågor kan vara:

- Policyfrågor
- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
- Uppföljning och dialog av statistik över arbetsskador, tillbud, skyddsronder etc.
- Utbildning av chefer och skyddsombud i arbetsmiljöfrågor
- Arbetsanpassningsfrågor
- Förändrad lagstiftning AML, AFS, Arbetstidslagen mm.
- Kontaktgrupp i företagshälsovårdsfrågor

Vid våra intervjuer framkommer att VAK inte fungerat på ett tillfredsställande sätt under 2017 men att det nu är åtgärdat.

Socialchefen har informella träffar med Kommunal för att ha en bra dialog och kunna ta upp frågor i ett tidigt skede. Vid intervjun framförs att hon upplever att det finns ett bra samarbete med fackliga företrädare.

Kommentarer

Vi kan konstatera att det finns en organisation för arbetsmiljöarbetet och styrning av vilka frågor som ska behandlas där.

10 Slutsats och rekommendationer

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det i nämndernas reglementen inte finns något omnämnd om arbetsgivaransvar samtidigt som det i "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter" står att nämnderna ansvarar för att arbetsmiljölagen följs. Vi menar att dessa två styrdokument inte överensstämmer med varandra vilket innebär att det är högst otydligt vem som är ansvarig för arbetsmiljön i nämnderna. Vi kan konstatera att det finns övergripande mål i arbetsmiljöpolicyn avseende medarbetare. Vi vill dock understryka att så länge det är otydligt om det är kommunstyrelsen eller nämnd som ansvarar för arbetsmiljön är det också otydligt om det är kommunstyrelsen eller nämnd som ansvarar för att dessa mål uppnås.

Svar på revisionsfrågor:

- om Kommunstyrelsen och nämnder styr och följer upp att kommunen uppfyller sitt arbetsgivaransvar.

Då ansvarsfördelningen avseende arbetsgivarfrågorna är otydlig mellan kommunstyrelsen och nämnderna och det saknas tydliga mål avseende medarbetarna och arbetsmiljön är vår bedömning att den politiska styrningen är svag.

- om Det finns styrdokument, rutiner och riktlinjer (med särskilt fokus på riktlinjer och rutiner för arbetsmiljö, rehabilitering och omplacering) för hur kommunens ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar.

2018-03-09

Vi kan konstatera att styrdokument och rutiner finns för arbetsmiljö, sjukfrånvaro och rehabilitering. Vi ser positivt på att det nu görs en översyn av styrdokumenterna.

om Det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret.

Då det i nämndernas reglementen inte finns något omnämnd om arbetsgivaransvar samtidigt som det i "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter" står att nämnderna ansvarar för att arbetsmiljölagen följs är vår bedömning att det är högst otvivelaktigt vem som är ansvarig för arbetsmiljön i nämnderna.

om Det finns en fungerande samverkan med fackliga företrädare

Då kommunen inte har ett samverkansavtal sker arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljökommitté och skyddskommitté. Vi kan konstatera att det finns en organisation för arbetsmiljöarbetet och styrning av vilka frågor som ska behandlas där.

om Insatser görs för att motverka ohälsa samt vid behov rehabilitera arbetstagare

Genom intervjuer kan konstatera att det genomförs åtgärder som kan bidra till att målen i Arbetsmiljöpolicyn uppnås. Det finns dock ingen tydlig och dokumenterad koppling mellan mål och åtgärder. Vi kan konstatera att det finns system och rutiner för att ha kontroll på sjukfrånvaro och rehabiliteringsprocess.

om Sjukfrånvaron följs i kommunstyrelse och nämnder samt vad den visar

Rapportering av sjukfrånvaro görs kvartalsvis till personalutskottet. Kommunstyrelsen får endast rapportering i verksamhetsberättelsen i samband med årsredovisning och delårsrapport. Socialnämnden får kvartalsvis rapportering av sjukfrånvaron. I verksamhetsberättelsen rapporteras t.ex. tillbud och arbetsskador, hot och våld. Enligt utbildningschefen kommer sjukfrånvaron att följas upp var tredje månad var.

Sjukfrånvaron har minskat något mellan 2016 och 2017.

om Sjukfrånvarokostnader följs i kommunstyrelse och nämnder

Sjuklönekostnader följs inte i kommunstyrelse och nämnder.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi att:

- Kommunstyrelsen ser över ansvarsfördelningen avseende kommunens anställda och tar initiativ till att översyn görs av nämndernas reglementen och/eller övriga styrdokument så att detta tydliggörs.
- Målen i arbetsmiljöpolicyn förtydligas. Vi menar också att tidsplan bör fastställas för mätning av måluppfyllelsen.



Surahammars kommun

Granskning av Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

2018-03-09

- Arbetsmiljömålen en omsätts till konkreta, uppföljningsbara och tidsbestämda handlingsplaner med utpekade ansvariga för att uppnå målen.
- En plan fastställs för vilken återrapportering som ska ske till kommunstyrelse och (i de fall nämnderna har ett arbetsmiljöansvar) nämnderna.
- Personalavdelningen följer upp i Aditro att cheferna följer rehabiliteringsrutinerna.
- Ett introduktionsprogram tas fram för nya chefer för att säkerställa att de har erforderlig kompetens avseende arbetsgivarfrågorna. Vi anser här att det är en fördel om ett sådant introduktionsprogram löper under en längre tid t.ex. den nyanställda chefens första år i anställningen.
- Dokumentation och uppföljning görs av att varje ny chef har genomgått introduktionsprogrammet.
- Att kommunen tar fram en samlad bild av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron för att ha det som ett underlag i det fortsatta arbetet.

2018-03-09

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist

Certifierad kommunal revisor