

# Revisionsrapport

## *Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete*

*Remmi Gimborn  
Emil Biström*

Marks kommun

*Februari 2018*

# Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>Sammanfattning – tillkommer efter sakgranskning.....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
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
2.6.1.	Metod för webbenkät .....	5
<b>3.</b>	<b>Granskningsresultat .....</b>	<b>6</b>
3.1.	Det finns uppdaterade policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet. ....	6
3.1.1.	Iakttagelser .....	6
3.1.2.	Bedömning.....	7
3.2.	Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna. ....	8
3.2.1.	Iakttagelser .....	8
3.2.2.	Bedömning.....	11
3.3.	Det finns uppsatta mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön...	13
3.3.1.	Iakttagelser .....	13
3.3.2.	Bedömning.....	14
3.4.	Det finns förutsättningar för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. ....	14
3.4.1.	Iakttagelser .....	14
3.4.2.	Bedömning.....	15
3.5.	Det sker en årlig uppföljning och återrapportering till styrelse och nämnder rörande arbetsmiljön .....	15
3.5.1.	Iakttagelser .....	15
3.5.2.	Bedömning.....	17
<b>4.</b>	<b>Bilaga 1.....</b>	<b>18</b>
4.1.	Styrning och ledning .....	18
4.2.	Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	20
4.3.	Uppföljning och återrapportering.....	21
4.4.	Mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön .....	22
4.5.	Förebyggande och hantering av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling .....	23

# 1. Sammanfattning

PwC har på uppdrag av Marks kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens arbetsmiljöarbete. Revisionsobjekt är kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och äldreomsorgsnämnden.

Revisionsfrågan som skall besvaras är:

- *Säkerställer kommunstyrelsen och granskade nämnder ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete?*

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelsen och granskade nämnder inte säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vi grundar vår samlade bedömning på att det finns brister rörande styrande dokument för arbetsmiljöarbetet, gällande implementeringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, beträffande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt uppföljning och åiterrapportering.

Den samlade bedömningen utgår ifrån bedömningarna i kontrollmålen nedan. Bedömningarna i varje kontrollmål görs i skalan uppfyllt/ delvis uppfyllt/inte uppfyllt, se nedan:

Kontrollmål	Bedömning
Det finns policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Delvis uppfyllt.
Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna.	Delvis uppfyllt.
Det finns uppsatta mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.	Inte uppfyllt.* Uppfyllt för socialnämnden.
Det finns förutsättningar för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.	Inte uppfyllt.
Det sker en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Delvis uppfyllt.
Det sker en åiterrapportering till styrelse och nämnder.	Delvis uppfyllt.

## Rekommendationer

- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen och nämnderna säkerställer att det systematiska arbetsmiljöarbetet implementeras i förvaltningarna samt att åtgärder vidtas utifrån de iakttagelser som gjorts i granskningen.
- Vi rekommenderar att arbetsgivarpolicyen ses över.
- Vi rekommenderar att ansvarsfördelning, befogenheter och resurser gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet ses över.

- Vi rekommenderar att mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön tas fram i de granskade nämnderna samt att kommunstyrelsen säkerställer att detta görs i de nämnder som inte omfattas av granskningen.
- Vi rekommenderar att det tas fram rutiner för att säkerställa att kommunen lever upp till kraven i AFS 2015:4 i de granskade nämnderna samt att kommunstyrelsen säkerställer att detta görs i de nämnder som inte omfattas av granskningen.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen och nämnderna säkerställer att rutinerna implementeras.
- Vi rekommenderar uppföljning av sjukfrånvarostatistik inklusive analys för att ha möjlighet att identifiera strukturella mönster.
- Vi rekommenderar kommunstyrelsen och nämnderna att årligen följer det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1.

## **2. Inledning**

### **2.1. Bakgrund**

Inom kommuner bedrivs många personalintensiva verksamheter där bristande arbetsmiljö 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.

I Marks kommuns Budget 2017-2020 beskrivs en god arbetsmiljö vara en faktor i kommunens arbetsgivarpolitik och personalförsörjning.

Med utgångspunkt från sin risk- och väsentlighetsanalys har revisorerna i Marks kommun beslutat att granska kommunens arbetsmiljöarbete.

### **2.2. Syfte och revisionsfråga**

Syftet med granskningen är att granska kommunens arbete inom arbetsmiljöområdet.

Revisionsfrågan som skall besvaras är:

- Säkerställer kommunstyrelsen och granskade nämnder ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete?

Revisionsobjekt är kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och äldreomsorgsnämnden.

### **2.3. Revisionskriterier**

Revisionskriterierna utgör våra bedömningsgrunder:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Styrande interna dokument inom kommunen

## **2.4. Kontrollmål**

För att besvara revisionsfrågan kommer följande kontrollmål att beröras i granskningen:

1. Det finns uppdaterade policy, rutiner och uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
2. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna.
3. Det sker en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
4. Det finns uppsatta mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.
5. Det finns förutsättningar för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.
6. Det sker en återrapportering till styrelse och nämnder.

## **2.5. Avgränsning**

Granskningen avgränsas till barn- och utbildningsnämndens, socialnämndens och äldreomsorgsnämndens verksamheter inom grundskola, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg.

## **2.6. Metod**

Dokumentstudier har genomförts av bland annat kommunövergripande styrande dokument så som reglemente, årshjul, rutiner kopplat till arbetsmiljöarbetet, riskbedömningar, sammanträdesprotokoll, med mera.

Intervjuer har genomförts med kommunchef och personalchef samt medarbetare från personalavdelningen på kommunövergripande nivå. Inom socialförvaltningen och har vi intervjuat förvaltningschef och enhetschefer. Inom barn- och utbildning har vi intervjuat verksamhetschefer och enhetschefer. Vi genomförde även en fokusgruppintervju med huvudskyddsombud inom förvaltningarna.

En webbenkät med fokus på kommunens arbetsmiljöarbete skickas till samtliga chefer med arbetsmiljöansvar inom valda verksamheter.

### **2.6.1. Metod för webbenkät**

Inom ramen för granskningen har en webbaserad enkät (se Bilaga 1) har skickats ut till samtliga chefer som fått arbetsmiljöuppgifter på delegation inom barn- och utbildningsnämndens, socialnämndens och äldreomsorgsnämndens ansvarsområden. Enkäten innehöll 30 frågor (inklusive en fritextfråga) fördelade på sex områden; bakgrundvariabler, styrning och ledning, det systematiska arbetsmiljöarbetet, uppföljning och återrapportering, mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt förebyggande och hantering av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Till målgruppen för enkäten, det vill säga chefer inom nämnderna, har vi fått listor med totalt 97 personer. Av dessa har 72 personer slutfört enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på ca 74 procent. Webbutredningen genomfördes under 19 dagar i november 2017.

Sammantaget har 32 respondenter från barn- och utbildningsförvaltningen och 40 respondenter inom socialförvaltningen besvarat enkäten. Av respondenterna från socialförvaltningen var 17 från individ- och familjeomsorgen och 23 från äldreomsorgen.

## 3. Granskningsresultat

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

#### 3.1.1. *Iakttagelser*

Det finns en arbetsgivarpolicy för Marks kommun, denna antogs av kommunfullmäktige 2013-03-25. Policyn syftar till att påverka beteenden och beskriver hur anställda i kommunen ska förhålla sig inom organisationen samt i relation till brukare och medborgare. Policyn omfattar ledare och medarbetare inom koncernens verksamheter. I policyn beskrivs det vilka förväntningar som kommunen har på sina medarbetare och chefer. Policyn tydliggör även ambitionen för arbetsmiljö och hälsa samt beskriver vad arbetsmiljö omfattar. Det nämns även att en bra arbetsmiljö främjar hälsan och därmed goda prestationer. I Marks kommun:

- Ska alla medarbetare kunna känna arbetsglädje, delaktighet, trygghet och öppenhet
- Är alla former av trakasserier och diskriminering på grund av olikheter oacceptabelt
- Är alla arbetsplatser rökfria och fria från bruk av alkohol och andra droger

Policyn tydliggör även ansvar och befogenheter mellan fullmäktige (beslutar om policyn), kommunstyrelsen (beslutar om långsiktig utveckling av arbetsgivarfrågorna), nämnderna och bolagen (har arbetsgivaransvar) samt personalchefen (samordnar och bereder arbetsgivarfrågorna och stödjer nämnder och bolag i deras arbetsgivaransvar).

Det finns även en framtagen rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete i Marks kommun. Rutinen beskriver vad ett systematiskt arbetsmiljöarbete är, den tydliggör fördelningen av arbetsmiljöuppgifter, ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och de krav som ställs i arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det framgår att förvaltningarna ska följa upp helheten rörande arbetsmiljöarbetet tillsammans med samverkansgruppen minst en gång per år. Förvaltningarna ska även sammanställa friskfaktorer och riskbedömningar, konstatera brister och ta fram handlingsplan med åtgärder som är tidsatt och där ansvaret är fördelat för redovisning i respektive nämnd. Det framgår inte av rutinen när, om och i vilket organ det fastställts.

I kommunstyrelsens reglemente (reviderad 2016-06-16) framgår det att det som ett led i kommunens ledningsfunktion ligger att leda och samordna utvecklingen av arbetet med kommunens personalpolitik. Kommunstyrelsen har hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare och har i det sammanhanget bland annat ansvar för att teckna kollektivavtal, förhandlingar enligt medbestämmandelagen, avgöra frågor som rör tolkning och tillämpning av lag, avtal samt andra frågor mellan arbetsgivare och arbetstagare med mera.

Samtliga nämnder som ingår i granskningen har delegerat arbetsmiljöuppgifter till förvaltningscheferna som i sin tur har möjligheten att vidaredelegera till chefer med personalansvar. Av socialnämndens och äldreomsorgsnämndens delegationsordningar tydliggörs ansvarsfördelningen för arbetsmiljön vid delegation:

*”enligt arbetsmiljölagen ansvarar arbetsgivaren för arbetsmiljöns beskaffenhet. Arbetsgivaren har rätt att delegera vissa arbetsuppgifter varmed följer ansvar för delegaten, arbetsmiljörättslig delegering. Vidaredelegering är tillåten, men även returnering om resurser eller kompetens inte stämmer med delegationen. Se arbetsmiljölagen (1977:1160).”<sup>1</sup>*

Personalkontoret har upprättat en mall som tydliggör nämndernas delegation till förvaltningschef att fördela arbetsmiljöuppgifter inom sin förvaltning. I dokumentet framgår det att huvudansvaret för arbetsmiljöansvaret ligger hos fullmäktige, men för att kunna uppfylla detta ansvar inom hela organisationen är det delegerat till respektive nämnd som anställningsmyndighet. Förvaltningschef ansvarar för att en aktuell skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter finns, varje chef mottar sitt ansvar för olika arbetsmiljöuppgifter från överordnad chef. För ändamålet finns en särskilt framtagen blankett. I dokumentet tydliggörs vidare ansvarsfördelningen från förvaltningschef, till direkt underställd personal, för enhetschefer eller motsvarande, till direkt underställd personal samt arbetstagarens eget ansvar. I samband med intervjuerna nämndes det att dokumentationen av delegering av arbetsmiljöuppgifter inte alltid genomförts i samband med att nya chefer påbörjat sina anställningar.

Enkätresultaten (som presenteras i bilaga 1) visar övergripande positiva svar från respondenterna. Ett avsnitt är kopplat till policys och rutiner kring arbetsmiljöarbetet:

- 63,5 procent av cheferna instämmer helt eller till stor del i påståendet att det finns en tydlig och tillfredställande uppgiftsfördelning kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- 62,2 procent av cheferna uppger att de har tillräckliga befogenheter och resurser inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. 1,35 procent svarar vet ej (motsvarande 1 person).

### 3.1.2. *Bedömning*

Vi bedömer att kontrollmålet **delvis uppfyllt**.

Vi grundar vår bedömning på att arbetsmiljöpolicyns målsättningar saknar en koppling till hur ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen ska förebyggas och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Vi bedömer att kommunens arbetsgivarpolicy inte fullt ut når upp till de krav som ställs i AFS 2001:1. Målsättningarna ska ha en tydligare koppling till hur arbetsförhållandena ska vara organiserade för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas. Vi noterar även att policyn skulle uppdaterats under 2016, vilket inte gjorts.

Vi noterar att nämndernas delegationsordningar kan förtydligas rörande kravet på dokumentation av delegerade arbetsmiljöuppgifter. Detta kan exempelvis göras genom att

<sup>1</sup> Socialnämndens (rev. 2017-06-19) samt äldreomsorgsnämndens (rev. 2017-06-19) delegationsordningar.



hänvisa till den särskilt framtagna blanketten för ändamålet. Vi noterar även att enkäten pekar på att ansvarsfördelningen samt befogenheter och resurser rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver ses över.

## **3.2. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är implementerat i verksamheterna**

### **3.2.1. Iakttagelser**

Vi har tagit del av kommunens rutiner gällande riskbedömningsmatris, riskbedömning och handlingsplan. Det har nyligen införts nya rutiner och ur dessa framgår att arbetsgivaren regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt att riskbedömningen alltid ska vara skriftlig. Arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan. Vidare framgår att riskbedömning ska genomföras enligt följande steg:

1. Börja med att avgränsa vad som ska riskbedömas och bestäm vilka som ska delta.
2. Identifiera vilka risker som finns för ohälsa eller olycksfall och sammanställ dem.
3. Bedöm om riskerna är allvarliga eller inte.
4. Prioritera riskerna. Allvarliga risker ges högst prioritet.
5. Bestäm åtgärder.
6. Utse ansvarig.
7. Bestäm när åtgärderna ska vara genomförda.
8. Bestäm datum för när åtgärderna ska följas upp för att se om de gett effekt eller om nya åtgärder måste planeras.

Riskbedömning görs sedan utifrån en matris om sannolikhet för inträffad risk samt konsekvens. Riskklassningen och åtgärdsbehov är uppdelat i fyra nivåer *Ingen åtgärd för tillfället*, *Åtgärdas vid tillfälle*, *Åtgärdas snarast* och *Åtgärdas omedelbart*. I handlingsplanen beskrivs och klassas risken, åtgärd och ansvarig, tidpunkt för senast vidtagen åtgärd, tidpunkt för uppföljning samt status vid uppföljning. Vid intervjuerna beskrivs de nya rutinerna och mallarna som både tydliga och pedagogiska.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av exempel på genomförda riskbedömningar inför förändringar i verksamhet samt exempel på efterföljande handlingsplaner. De exempel som vi har tagit del av utgår ifrån en annan/gammal mall för riskbedömning med en tregradig skala för hur allvarlig och hur sannolik risken är. Exempelen behandlar förändringar i verksamhet så som omorganisation, flytt av verksamhet, chefsbyten, med mera.

I de exempel som vi tagit del av finns variationer mellan verksamheterna i huruvida riskbedömningarna har fyllts i enligt anvisningarna. Några riskbedömningar från utbildningsverksamheten och äldreomsorgsverksamheten saknar datum och ett par riskbedömningar från äldreomsorgen saknar helt eller delvis beskrivna åtgärder, ansvarig, samt tidpunkter för slutdatum och uppföljning.

Vid intervjuerna beskrivs arbetet med riskbedömningar vara väl fungerande. Befintliga mallar och rutiner används även om några av de intervjuade menar att dokumentations-

graden skulle kunna vara högre. Det förekommer bland annat inom socialförvaltningen att alla riskbedömningar inte fullt ut dokumenteras. Inom barn- och utbildningsförvaltningen beskrivs brist på tid som en anledning till att dokumentation av riskbedömningar inte genomförs i samtliga fall där det skulle behövas. Vid intervjuerna beskrivs dock att det i verksamheterna finns varierande kunskaper och kompetens i arbetet med riskbedömningar kopplat till när de ska genomföras samt vilka som ska delta vid genomförandet. Vidare beskrivs att systematiken i uppföljningen kan förbättras.

Vid intervjuerna beskrivs även att de fackliga förhandlingar som passerar på nivån för förvaltningssamverkan (FSG) lämnas till nämnden för påsyn och inför nämndens beslut tar man del av den medföljande riskbedömningen.

Fysiska skyddsronder genomförs en gång per år under hösten. Inom barn- och utbildningsverksamheten sker så kallade husmöten tillsammans med teknik- och serviceförvaltningen för genomgång av lokalerna.

Vid intervjuerna framkommer svårigheter i att få till förändringar kopplat till behov av åtgärder. Bland annat har en skola tvingats stänga ner på grund av fuktproblem och verksamhet har istället bedrivits i ersättningslokaler. Vid intervjuer beskrivs vidare att det i vissa fall finns bristande systematik i att skyddsronder av t.ex. skolgårdar, med mera, som även dessa ingår i den fysiska arbetsmiljön.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen finns sedan lite drygt ett år påminnelser om skyddsronder inbyggda i verksamhetssystemet vilket ger ökade förutsättningar för en god systematik. Samma systematik via verksamhetssystemet finns ännu inte inom socialförvaltningen.

Enkätresultaten (som presenteras i bilaga 1) visar på övervägande positiva svar från respondenterna gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tre frågor som får jämförelsevis låga resultat inom frågeområdet är kopplade till regelbunden undersökning av arbetsförhållanden, riskbedömning samt åtgärdsplaner och dokumentation. Respondenterna från barn- och utbildningsförvaltningen har genomgående skattat sina svar lägre än respondenterna från de andra förvaltningarna.

Inom socialförvaltningen ska de fysiska skyddsronderna följas upp på arbetsplatsträffar (APT). Vid intervjuer framkommer att detta sker om än i varierande utsträckning mellan enheterna. Det framkommer att det i vissa fall finns bristande systematik kopplat till åtgärder och uppföljning av skyddsronder medan det i andra fall fungerar väl och där uppföljning och åtgärder tas om hand på ett bra sätt.

Den för år 2016 nya föreskriften (AFS 2015:4) aktualiserades i Marks kommun genom att chefer och skyddsombud fick genomgå utbildningar inom arbetsmiljöområdet och workshops med fokus på den nya föreskriften. Vid intervjuerna framkommer dock att samtliga nya chefer som tillkommit i kommunen sedan dess inte har genomgått utbildning inom området då utbildning av nya chefer inte sker på ett systematiskt sätt i kommunen.

Vid intervjuerna framgår att det inte finns något enhetligt, strukturerat och systematiskt arbete för att undersöka arbetsförhållandena bland personalen. Medarbetarenkäten genomfördes senast 2014 och det finns för närvarande inga planer på att genomföra den på

nytt. Inom samtliga verksamheter finns APT där personalens förhållanden i varierande grad undersöks av enhetschef. Det finns flera goda exempel på hur detta sker, men det finns inte någon enhetlig styrning av processen. Inom barn- och utbildningsverksamheten och individ- och familjeomsorgsverksamheten finns exempel på enhetschefer som använder sig av en mätsticka på APT för att kartlägga och följa hur personalens situation är och hur de mår och trivs. Det finns även exempel på arbetsgrupper där upplevelsen är att det inte finns någon regelbundenhet vad gäller undersökning av de psykosociala aspekterna av arbetsmiljön.

På kommunledningskontoret har det under hösten pågått ett pilotprojekt, som nu utvärderas, där medarbetarna kontinuerligt (från dagligen till veckovis) får uppskatta hur deras arbetssituation är utifrån ett antal parametrar. Genom "temperaturmätaren" kan utvecklingen inom bland annat arbetsglädje, meningsfullhet och arbetssituation följas och analyseras över tid. Utvärderingen kommer att bidra till beslutsunderlag huruvida metoden är lämplig att lansera i hela kommunen för att exempelvis följa upp på APT.

Ett annat gott exempel som lyfts fram under intervjuerna är i en skolverksamhet där en kartläggning av friskarbetsplatser har påbörjats efter att arbetsplatsen uppmärksammats positivt. Kartläggningen har skett i facklig samverkan och tillsammans med företagshälsovården. Utifrån kartläggningen har framgångsfaktorer för en frisk arbetsplats identifierats och för att sprida goda exempel har en workshop för alla chefer och skyddsombud genomförts och under vintern kommer en uppföljning att ske.

På kommunövergripande nivå finns en central samverkansgrupp (CSG) som lyfter samverkansfrågor mellan parterna och frågor som rör arbetsmiljön på en kommunövergripande nivå. Totalt finns det 9 fackliga samverkansparter i kommunen. På mötena lyfts lönekartläggningar, arbetsvärderingar, SAM, friskvård och rehab med mera. Det nämndes att arbetsmiljön behöver prioriteras framgent vid intervjuerna. Det nämndes även att man behöver prioritera arbetsmiljöverkets nya föreskrift, att rutinen för SAM behöver revideras samt att chefer behöver kompetensutvecklas. Något som nämndes som ett annat utvecklingsområde är det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen finns det en förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG), denna träffas ungefär en gång per månad. Det finns ett årshjul för arbetsmiljöarbetet i FSG som stäms av vid vart annat möte. Det finns även lokala samverkansgrupper på varje skolenhet. I samband med intervjuerna nämndes det att samverkan fungerar och att de fackliga lyfter sina frågor och att det lett till att arbetskläder införts för vissa yrkesgrupper. Det nämndes att det systematiska arbetsmiljöarbetet i nämndens FSG varit prioriterat och riskanalyser nämns som ett förbättringsområde där det även behövs utbildning.

Inom socialförvaltningen arbetar man med FSG och verksamhetens samverkansgrupp (VSG) sedan 1,5 år tillbaka. Det nämndes att samverkan fungerar bra och att det initialt varit svårt att hitta rätt nivå för att lyfta frågor. Inom FSG går tillbud igenom på övergripande nivå kvartalsvis.

Något som framkom vid intervjuerna är att chefer inte får utbildning innan arbetsmiljöuppgifter delegeras utan att detta är något som signeras i samband med anställning. Det framkom även att det finns en otydlighet i ansvarsfördelningen mellan förvaltningarna

och personalavdelningen rörande personalfrågor efter personavdelningens omorganisering.

I Marks kommun pågår ett arbete för att ta fram och implementera ett nytt IT-system (KIA) för arbetsskador och tillbud. Systemet har använts inom skolverksamheten men ska enligt uppgift implementeras i hela kommunen. IT-systemet ersätter tidigare system som funnits i pappersform. Vid intervjuer beskrivs tillbudsrapporteringen inom barn- och utbildningsverksamheten vara tidskrävande men systematisk och väl fungerande. Tillbuden inom barn- och utbildningsverksamheten följs upp månadsvis på FSG. Inom socialförvaltningen följs de inkomna tillbuden upp kvartalsvis på FSG. Systematiken beskrivs fungera sämre inom socialförvaltningen och de intervjuade efterfrågar ett bättre system för rapportering.

### **3.2.2. Bedömning**

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi grundar vår bedömning på att det finns variationer i hur väl 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 dock goda exempel inom samtliga områden, vilket ger förutsättningar att skapa en god struktur för utvecklingsarbetet inom arbetsmiljöområdet i kommunen.

Vi bedömer att det inom samtliga granskade nämnder finns variationer och brister kopplat till det systematiska arbetet med riskbedömningar och uppföljning, löpande undersökning av arbetsförhållanden och utbildning av nya chefer. Inom socialnämndens och äldreomsorgsnämndens verksamheter bedömer vi att det finns behov av ökad systematik vad gäller fysiska skyddsronder samt dess uppföljning. Inom barn- och utbildningsnämnden och äldreomsorgsnämndens verksamheter bedömer vi att det finns förbättringsområden kopplat till att arbetet att få till förändringar och åtgärder efter de fysiska skyddsronderna.

På kommunövergripande nivå är ett utvecklingsområde det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet samt ansvarsfördelningen mellan förvaltningar och personalavdelningen är otydlig.

## **3.3. Det sker en årlig uppföljning**

### **3.3.1. Iakttagelser**

Vi har efterfrågat men inte tagit del av någon kommunövergripande eller nämndövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I den övergripande rutinen för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att:

*”Arbetsgivaren ska årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.*

*Förvaltningarna följer upp helheten tillsammans med samverkansgruppen en gång om året.*

*Årligen ska förvaltningarna sammanställa friskfaktorer och riskbedömningar, konstatera brister och ta fram handlingsplan med åtgärder (vem som ansvarar och när ska det vara klart) för redovisning i respektive nämnd.”*

Vid intervjuerna framgår att det inte sker någon kommunövergripande sammanställning eller uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Inom barn- och utbildningsverksamheten sker uppföljning av årshjulet i Stratsys och dess delar löpande under året på förvaltningssamverkan (FSG) och det som finns dokumenterat kring uppföljningen framkommer i protokollen från FSGs sammanträden. Vid intervjuerna framkommer insikter om att analyser kring det systematiska arbetsmiljöarbetet samt sjukfrånvarostatistik är ett utvecklingsområde.

Inom socialförvaltningen ska det enligt en rutin ske en sammanställning av arbetsmiljöanalyser samt frisk- och riskfaktorer inom respektive verksamhetsområde genomföras årligen. Vi har efterfrågat men inte tagit del av sammanställningen. Vid intervjuerna framkommer att sammanställningen tidigare gjordes av personalenheten.

Inom ramen för denna revision har vi även genomfört en genomgång av de tre granskade nämndernas protokoll, nämnderna har lyft följande som rör granskningen:

- Barn- och utbildningsnämnden har inte lyft frågor som rör arbetsmiljön under 2017.
- Socialnämnden har lyft frågor som rör arbetsmiljön, i mars fick nämnden information om rutiner för sjuklön vid indragen sjukpenning, om vakanser inom individ- och familjeomsorgen (IFO). I maj behandlades förslag till budget för kommande år och i samband med detta betonades arbetsmiljön som en anledning till behovet av att utöka funktionshinderverksamheten med en enhetschef. I juni fick nämnden information om personalsituationen inom IFO, i november och december fick nämnden muntlig information om utmaningen med att rekrytera personal.
- Äldreomsorgsnämnden fick information om utmaningarna med att rekrytera undersköterskor och sjuksköterskor till handläggarenheten samt en kartläggning genomförd av arbetsmiljöverket i februari. I mars fick nämnden information om kommunens skyldighet att betala sjuklön, beslut om rekvirering av medel för ökad bemanning inom äldreomsorgen. I maj uppdrog nämnden socialchef att ägna extra uppmärksamhet åt personalfrågor som rör sjukskrivningar samt en redovisning av hur man arbetar med sjukfrånvaro idag och samt att återkomma med åtgärdsförslag. I juni lyftes det att en låg sjukfrånvaro och fulltalig personalgrupp lett till minskade handläggningstider. I september fick nämnden information om en inspektionsuppföljning från arbetsmiljöverket. I oktober återkom förvaltningschef med redovisning av sjuktal och åtgärder, nämnden antecknade informationen och förklarade uppdraget som genomfört. Nämnden fick även information om att sjuktalet minskat med 1 procent, vilket främst berott på färre långtidssjukskrivna. I november fick nämnden information om orsaker personalomsättning inom sjuksköterskeorganisationen och i december återkom förvaltningschefen information om rekryteringen samt planerna för sommarrekryteringen. Personalförsörjning på vård- och omsorgsboende lyftes som ett ärende i december. Nämnden gav förvalt-

ningschef i uppdrag att som en del verksamhetsuppföljningen i september och februari lämna information om personalförsörjningen på enhetsnivå (sjuktal och sysselsättningsgrad).

### 3.3.2. Bedömning

Kontrollmålet är **inte uppfyllt**.

Vi bedömer att det inte sker en tillräcklig årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi grundar bedömningen på att vi inte tagit del av någon kommunövergripande eller nämndövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i linje med de anvisningar som finns. Inom respektive nämnd sker uppföljningarna styckevis och det finns ingen dokumenterad uppföljning av helheten, varken vad gäller enskilda aktivitetsområden eller verksamhetsområden. Vi bedömer därmed att detta inte sker på ett sammanhållet sätt.

## 3.4. Det finns uppsatta mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön

Sedan 2016 har arbetsgivare en skyldighet att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) i sina verksamheter för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. För att arbetsgivarna ska realisera de krav som ställs i föreskriften (AFS 2015:4) krävs det även att ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Av de allmänna råden framgår även att arbetsgivaren bör ha en tydlig strategi för att nå målen samt att dessa behöver vara förankrade i den hösta ledningen och övriga delar av organisationen för att arbetet ska vara framgångsrikt. I Arbetsmiljöverkets föreskrift framgår definitionen av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

### 3.4.1. Iakttagelser

I denna granskning har vi dels efterfrågat målsättningar kring OSA och vi har gått igenom de granskade nämndernas delårsrapporter för att säkerställa om det finns målsättningar som berör den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Barn- och utbildningsnämnden och äldrenämnden saknar sådana målsättningar. Socialnämnden har inför 2018 brutit ned kommunens övergripande mål om friska medarbetare till ett nämndmål som rör:

*”Strategi för en hållbar personalförsörjning som syftar till att kommunen ska bli en attraktiv arbetsgivare. En kommun som erbjuder en främjande arbetsmiljö och konkurrenskraftiga löner.”<sup>2</sup>*

Som mått för att följa upp målsättningen används sjuktal, personalomsättning samt psykosocial arbetsmiljöenkäten som indikatorer.

Äldreomsorgsförvaltningen och individ- och familjeomsorgen har konkretiserat nämndens målsättning till att arbeta aktivt med bl.a. arbetsmiljö, detta berör emellertid inte den sociala och organisatoriska arbetsmiljön specifikt. Barn- och utbildningsförvaltningen har påbörjat ett arbete med att ta fram målsättningar kopplat till OSA under hösten i en partssammansatt grupp. Av enkätresultaten framgår att cheferna svarat att det finns målsättningar som rör området, vi har emellertid inte kunnat bekräfta detta genom näm-

<sup>2</sup> Socialnämndens protokoll 2017-12-11.

dernas verksamhetsplaner. Flera av nämnderna har emellertid målsättningar som rör personalområdet.

### **3.4.2. Bedömning**

Kontrollmålet är **inte uppfyllt**.

Vi har i samband med granskningen kunnat konstatera att nämnderna saknar målsättningar för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. I arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 finns det allmänna råd om hur man ska formulera målsättningarna.

## **3.5. Det finns förutsättningar för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling**

### **3.5.1. Iakttagelser**

I samband med intervjuerna framkom det att kommunen har gjort ett ställningstagande mot kränkande särbehandling och trakasserier på intranätet. I samband med att kommunen som arbetsgivare tog ställning mot kränkande särbehandling och trakasserier gavs även information om vem de anställda ska vända sig till om de själva eller någon annan blivit utsatt för detta. Det hänvisades även till kommunens rutin.

Marks kommun har en rutin för chefer och medarbetare som rör kränkande särbehandling i arbetslivet. Rutinen tydliggör vad kränkande särbehandling är, chefens ansvar och medarbetarens ansvar. Den tydliggör exempel på kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. Rutinen ger även ett stöd till den som är utsatt genom att uppge hur man ska gå tillväga som utsatt eller chef. Vi noterar att rutinen saknar information om vart den tagits fram, ansvar för policyn följs och uppdateras samt datum.

I samband med granskningen och vid intervjuerna har vi inte kunnat se att de granskade nämnderna har säkerställt att medarbetarna i kommunen har kännedom om § 10 i arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4), med betoning på punkt 4 (vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker för alla arbetsuppgifter som ska utföras).

I samband med intervjuerna har det framkommit att s.k. prioriteringslistor tagits fram lokalt inom socialförvaltningen (ifo – missbruk samt hemtjänst). Det ska även finnas en prioriteringslista på FSG inom barn- och utbildningsförvaltningen, vi har efterfrågat men inte tagit del av denna.

Det nämndes att barn- och utbildningsförvaltningen verkat för att ta fram arbetsbeskrivningar men att detta inte gick att genomföra.

Vid intervjuerna nämndes det att personalkontoret har utbildat nya och befintliga chefer om det nya regelverket kring arbetsmiljö i samband med att dessa trädde i kraft. Det nämndes även att äldreomsorgsförvaltningen anställt en jourhavande chef efter en tidigare inspektion från arbetsmiljöverket.

Enkätresultaten (som presenteras i bilaga 1) visar generellt på positiva svar från respondenterna, inom detta område finns det dock förbättringsmöjligheter:

- 61,1 procent av chefer instämmer till stor del eller helt i att de har tillräckliga förutsättningar för att omsätta sina kunskaper om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling i praktiken.
- 65,3 procent av chefer uppger att det finns tillräckliga policys, riktlinjer, rutiner för att förebygga och hantera förekomst av ohälsosam arbetsbelastning. 8,3 procent av cheferna uppger att de inte vet (motsvarar 6 chefer).

### 3.5.2. *Bedömning*

Kontrollmålet **är delvis uppfyllt**.

Vi grundar vår bedömning på att kommunstyrelsen och nämnderna inte säkerställt att medarbetarna har kännedom om hur de ska prioritera arbetet när tiden inte räcker till för arbetsuppgifterna som ska utföras, om de ska göras på något särskilt sätt (rutiner/instruktioner/checklistor) samt vilka befogenheter medarbetarna har. Det framkom emellertid att detta har gjorts i enskilda fall lokalt inom bl.a. socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen.

Vi kan konstatera att kommunen har gjort ett ställningstagande om att kränkande särbehandling och trakasserier inte accepteras som även beskriver hur enskilda ska gå tillväga. I detta avseende är kontrollmålet uppfyllt. Vi noterar även att enkätresultaten pekar på att detta är ett område där det behövs utbildningsinsatser samt verktyg för att möjliggöra för chefer att hantera dessa frågor. Enkätresultaten pekade även på att kopplingen mellan resurser och befogenheter inom arbetsmiljöarbetet kan förbättras.

## 3.6. *Åtterrapporering till styrelse och nämnder rörande arbetsmiljön*

### 3.6.1. *Iakttagelser*

Åtterrapporering till nämnder och styrelse sker vid delårsrapporter och vid årsrapport samt vid månadsuppföljningar. Vid intervjuer framkommer att det av kommunstyrelsen inte sker en systematisk uppföljning av arbetsmiljön. Det som åtterrapporeras beskrivs ske på olika sätt, vid olika tidpunkter och i olika sammanhang.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen finns önskemål om att förvaltningsövergripande målsättningar inom området ska tas fram för att underlätta det lokala arbetet.

Av enkätsvaren i bilaga 1 framgår att cirka 37 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att nämnden följer upp arbetsmiljöarbetet i tillräcklig omfattning.

Vid genomgång av respektive styrelse och nämnds årsrapport 2016 finns följande kopplat till arbetsmiljön:

- I kommunstyrelsens årsrapport för år 2016 beskrivs en hög personalomsättning inom kommunledningskontoret, vilket beskrivs påverka arbetsmiljön samt de utbildningsinsatser som pågår inom arbetsmiljöområdet, vilka kommunstyrelsen ansvarar för.



- I barn- och utbildningsnämndens årsrapport för år 2016 beskrivs ett projekt om införande av tvålärarsystem på en av kommunens skolor där bland annat effekter på arbetsmiljön utreds.
- I socialnämndens årsrapport för år 2016 beskrivs åtgärder samt att det funnits behov av åtgärder av arbetsmiljön inom individ- och familjeomsorgen, familjeenheten samt socialpsykiatriska enheten.
- I äldreomsorgsnämndens årsrapport för år 2016 beskrivs att man tittar på möjligheter inom teknikområdet för att öka självständighet för brukarna och förbättrad arbetsmiljö för personalen.

I årsrapporterna framgår uppföljning av de kommungemensamma processerna för den interna kontrollen där rehabiliteringsrutinen är en av de processer som ingår. I övrigt finns ingen rutin kopplat till arbetsmiljöarbetet med i nämndernas interna kontroller.

Vid genomgång av kommunens delårsrapport 2 2017 finns följande kopplat till arbetsmiljön:

- Kommunen har stora generella svårigheter med att rekrytera kompetenta medarbetare och behålla de som rekryterats. Det framgår att det finns en stor risk att delar av verksamheten kommer att drabbas av granskningar och förelägganden och i förlängningen att verksamhetsgrenar tvingas stänga temporärt.
- Det framgår att personalomsättningen är en utmaning, för kommunen som helhet var personalomsättningen 15,8 procent under perioden juli-augusti, en ökning med 6,6 procentenheter sedan 2014. Lägst personalomsättning hade kultur- och fritidsnämnden med 8,7 procents personalomsättning. Barn- och utbildning hade 13,9 procents personalomsättning, socialnämnden 18,2 procent och äldreomsorgsnämnden 17,4 procent.
- I personalredovisningen framgår det även att sjuktalen totalt sett minskat för kommunen jämfört med samma period 2016 (0,5 %), socialnämnden har haft ökade sjuktal under året (0,6%), medan barn- och utbildningsnämnden samt äldreomsorgsnämnden har fått minskade sjuktal.

Vid intervjuerna beskrivs nämndernas mål om höga frisktal och minskad sjukfrånvaro som mål som sätter fokus vid ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. I tabellen nedan framgår respektive nämnds utfall och målvärde för socialnämnden under de senaste åren.

*Tabell: Utfall sjukfrånvaro, andel av alla anställda (%)*

	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Mål 2016	Mål 2017
Kommunstyrelsen	2,4	3,1	4,8	2,4	-
Barn- och utbildningsnämnden	5,4	6,5	6,5	4,8	-
Socialnämnden	7,3	8,1	6,7	6,2	6,1
Äldreomsorgsnämnden	7,5	8,9	9,9	7,3	-

Det är endast socialnämnden som minskar sjukfrånvaron från 2015 till 2016. Ingen av nämnderna når sina målvärden för sjukfrånvaron år 2016. I årsrapporterna framgår det inte på ett sätt om några åtgärder har vidtagits för att nå målen i framtiden.

Sjukfrånvarostatistiken i styrelse och nämnders årsrapporter redovisas som en andel av alla anställda, andel långtidssjukskrivna, antal långtidssjukskrivna i oktober samt ett frisktal (andel med max fem sjukdagar per individ och år). Redovisningen av statistiken följer inte strukturen i kommunens årsredovisning där nedbrytning av sjukfrånvaron även sker mellan kön och mellan åldersgrupper.

Vid intervjuerna framgår att barn- och utbildningsnämnden tar del av konsekvensbeskrivningar som inkluderar arbetsmiljöperspektivet inför exempelvis besparingsbeting. Inom socialnämnden och äldreomsorgsnämnden har återrapportering av arbetsmiljöverkets inspektion år 2016 skett för de punkter där åtgärder behövde vidtas.

Enkätresultaten (som presenteras i bilaga 1) visar generellt på positiva svar från respondenterna, inom området uppföljning svarar cheferna mer negativt eller att de inte har kännedom. Detta avsnitt är kopplat till uppföljning av arbetsmiljöarbetet:

- 77,8 procent av cheferna uppger att det sker en tillräcklig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som gäller deras verksamhet.
- 80,6 procent av cheferna instämmer till stor del eller helt i påståendet att det dras slutsatser utifrån uppföljningen samt vidtas åtgärder.
- 27,8 procent av cheferna instämmer till stor del eller helt i påståendet att nämnden följer upp arbetsmiljöarbetet i tillräcklig omfattning. 34,7 procent av cheferna svarade på svarsalternativet vet ej.

### **3.6.2. Bedömning**

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Nämnderna har satt ett ytterligare fokus om en minskad sjukfrånvaro och det sker kontinuerlig en uppföljning av den totala kort- och långtidssjukfrånvaron inom respektive nämnd. Strukturen för redovisning av sjukfrånvaron i nämndernas årsrapporter följer dock inte strukturen i kommunens årsredovisning, vilket försvårar jämförelser. Uppföljningen av sjukfrånvaron är främst av deskriptiv karaktär och med tanke på nämndmålen om minskad sjukfrånvaro bedömer vi att tydliga åtgärder vid bristande måluppfyllelse samt en djupare analys av sjukfrånvaron uppdelad ytterligare skulle kunna förbättra uppföljningsunderlagen. Detta skulle även ge möjlighet att urskilja strukturella mönster, exempelvis mellan arbetsområden eller yrkesgrupper.

## 4. Bilaga 1

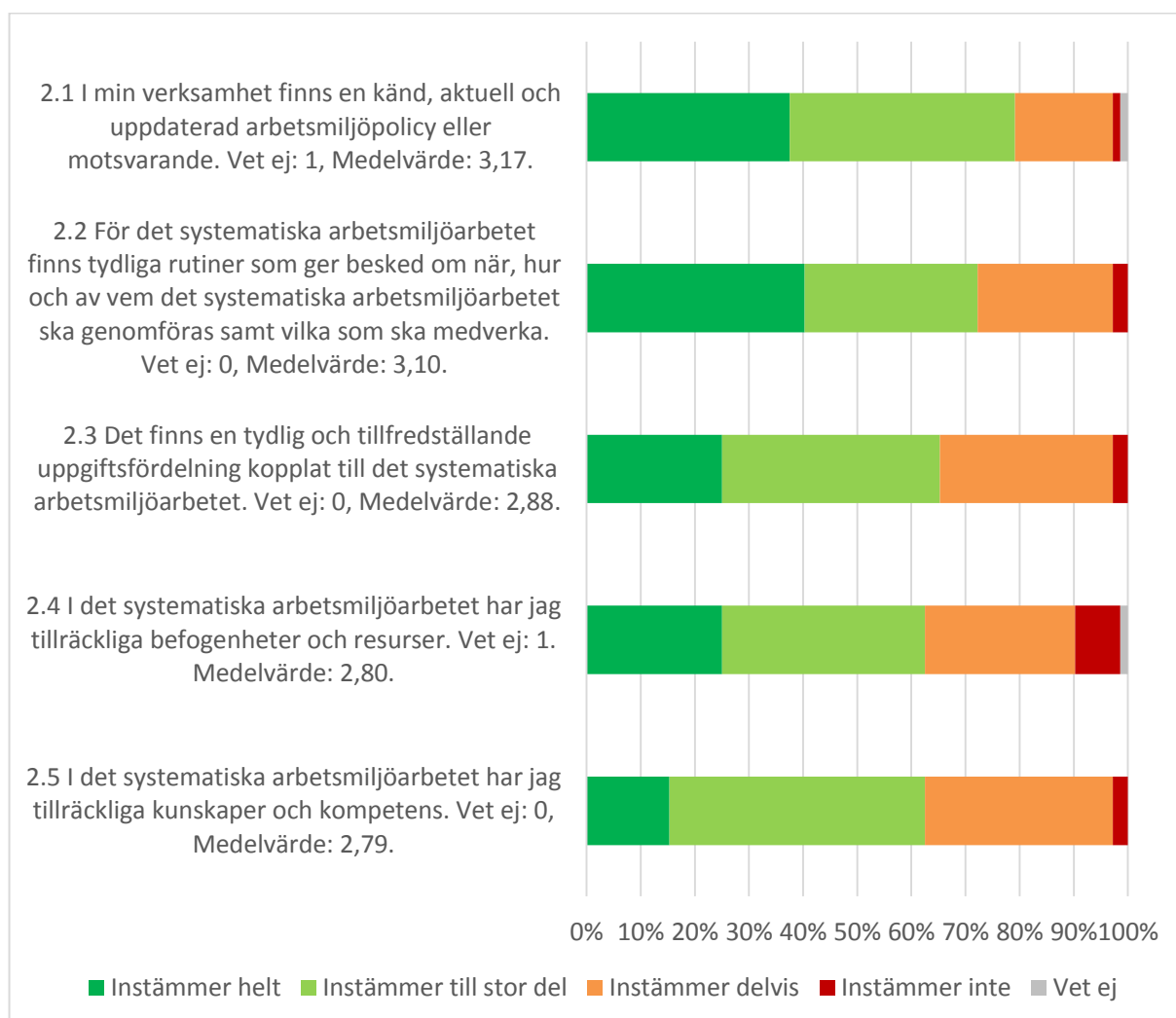
Enkätfrågorna har besvarats med svarsalternativ i 4 + 1 steg enligt figuren nedan. Resultatet presenteras i grafer, där färgfälten motsvarar respektive svarsalternativ, även det enligt figuren nedan:

4. Instämmer helt	3. Instämmer till stor del	2. Instämmer delvis	1. Instämmer inte	Vet ej
----------------------	-------------------------------	------------------------	----------------------	--------

Färgerna i tabellerna under respektive fråga i Bilaga 1, representerar respektive svarsalternativ som angivits ovan. I tabellen värderas svaret ”delvis” som negativt och hamnar därför på den vänstra negativa sidan, vilken också visar på de områden som har störst utvecklingspotential. I anslutning till respektive fråga anges antalet ”vet ej” svar samt medelvärde uttryckt i tal.

### 4.1. Styrning och ledning

Fråga 2.1 – 2.5 i webbenkäten behandlade styrning och ledning:



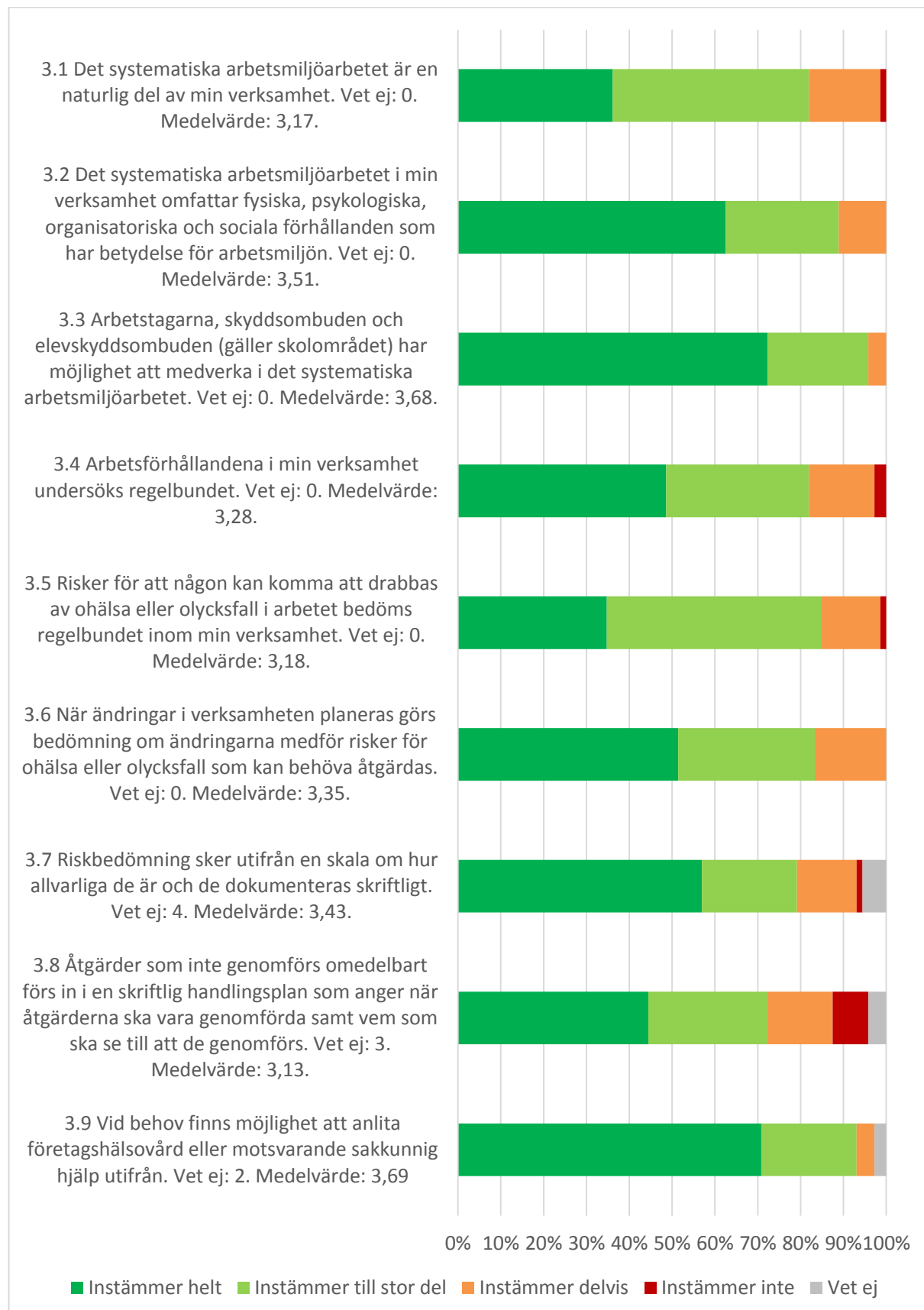
Av enkätsvaren framgår att det finns vissa utvecklingsområden kopplat till uppgiftsfördelningen, chefers befogenheter och resurser samt kunskaper och kompetenser:

- Cirka 38 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att det finns en tydlig och tillfredsställande uppgiftsfördelning kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Cirka 36 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att de har tillräckliga befogenheter och resurser i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Cirka 8 procent instämmer inte alls.
- Cirka 35 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att de har tillräckliga kunskaper och kompetenser i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Endast 17 procent instämmer helt.

Respondenterna från barn- och utbildningsförvaltningen har genomgående skattat sina svar lägre än respondenterna från de andra förvaltningarna. Barn- och utbildningsförvaltningens respondenter har därmed i lägre utsträckning svarat att de instämmer i påståendena kopplat till styrning och ledning.

## 4.2. Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Fråga 3.1 – 3.9 i webbenkäten behandlade frågor om det systematiska arbetsmiljöarbetet:



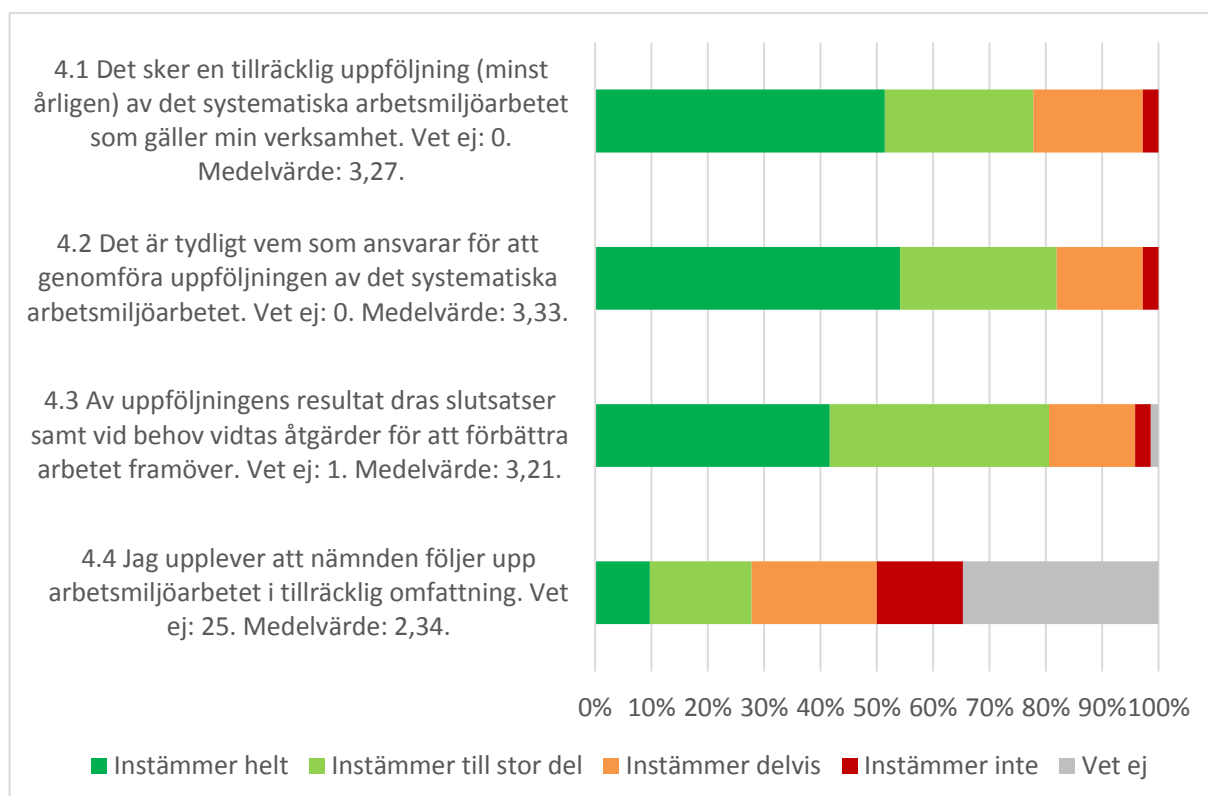
Av enkätsvaren framgår att majoriteten anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet till stor del eller helt är fungerande. Det finns utvecklingsområden kopplat till regelbunden undersökning av arbetsförhållanden, riskbedömning samt åtgärdsplaner och dokumentation:

- Cirka 18 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att det arbetsförhållandena i verksamheten undersöks regelbundet.
- Cirka 15 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att riskbedömningar regelbundet genomförs om någon kan drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.
- Cirka 24 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att åtgärder som inte genomförs omedelbart förs in i en skriftlig handlingsplan som anger när åtgärderna ska vara genomförda samt vem som ska se till att de genomförs. 8 procent instämmer inte alls i påståendet.

Respondenterna från barn- och utbildningsförvaltningen har genomgående skattat sina svar lägre än respondenterna från de andra förvaltningarna. Barn- och utbildningsförvaltningens respondenter har därmed i lägre utsträckning svarat att de instämmer i påståendena kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### 4.3. Uppföljning och återrapportering

Fråga 4.1 – 4.4 i webbenkäten behandlade frågor kring uppföljning och återrapportering:



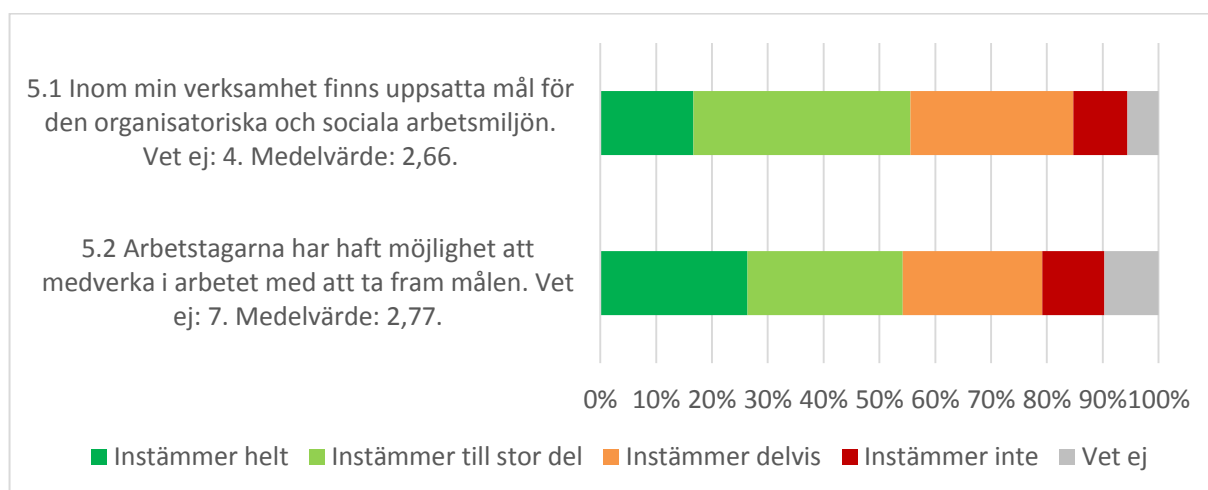
Av enkätsvaren framgår att det finns utvecklingsområden kopplat till uppföljning och återrapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- Cirka 37 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att nämnden följer upp arbetsmiljöarbetet i tillräcklig omfattning.
- Cirka 22 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att det sker en tillräcklig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som gäller deras verksamhet.

Respondenterna från barn- och utbildningsförvaltningen har skattat sina svar lägre än respondenterna från de andra förvaltningarna i fråga 4.1 – 4.3 och högre i fråga 4.4. Barn- och utbildningsförvaltningens respondenter har därmed i lägre utsträckning svarat att de instämmer i påståendena kopplat till dessa frågorna.

#### 4.4. Mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön

Fråga 5.1 – 5.2 i webbenkäten behandlade mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön:



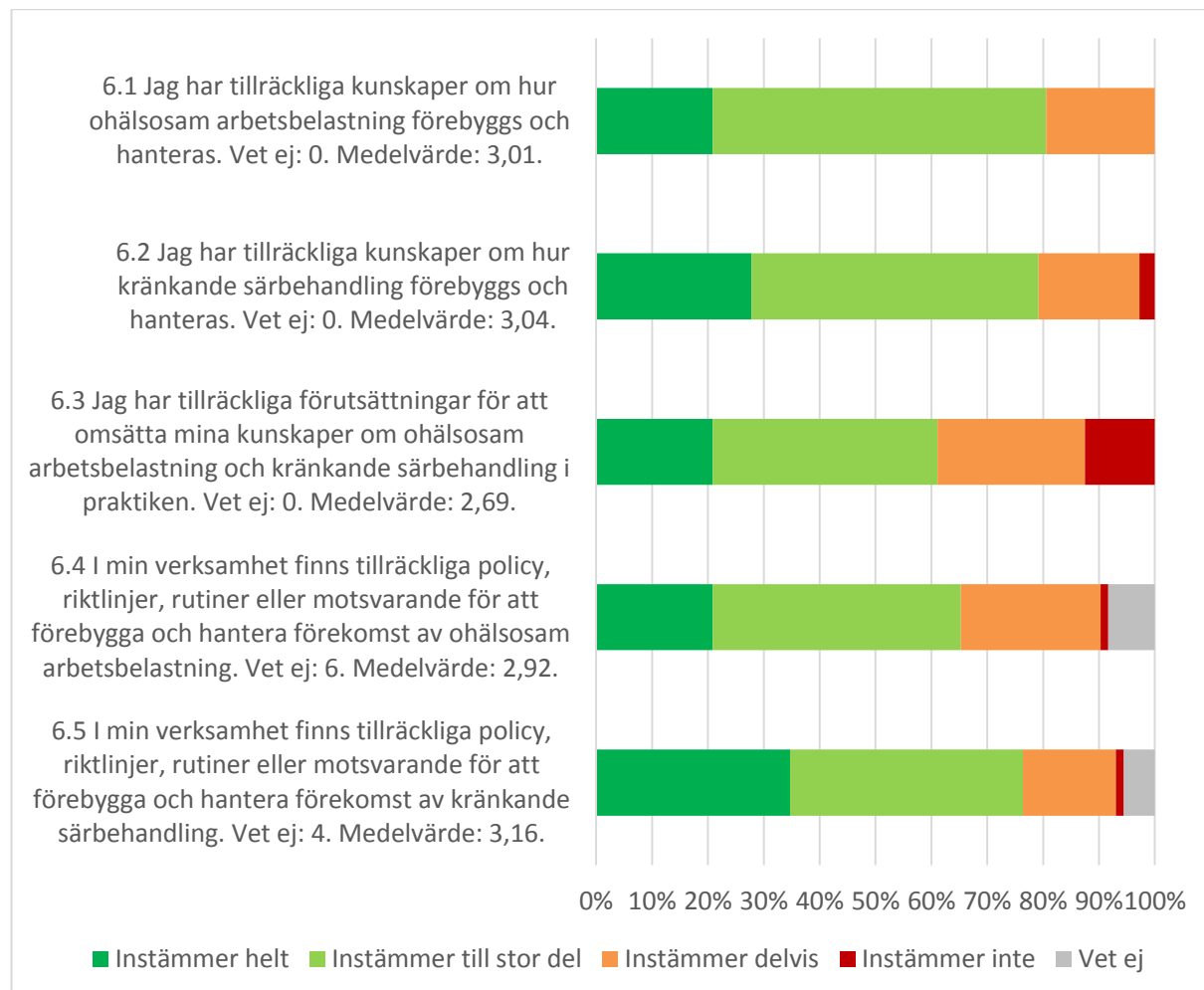
Av enkätsvaren framgår att det finns utvecklingsområden kopplat till de sociala och organisatoriska arbetsmiljömålen:

- Cirka 39 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att det finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Cirka 36 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att arbetstagarna har haft möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen.

Respondenterna från barn- och utbildningsförvaltningen har skattat sina svar lägre än respondenterna från de andra förvaltningarna. Barn- och utbildningsförvaltningens respondenter har därmed i lägre utsträckning svarat att de instämmer i påståendena kopplat till mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

## 4.5. Förebyggande och hantering av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling

Frågorna 6.1 – 6.5 i webbenkäten behandlade förutsättningar för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling:



Av enkätsvaren framgår att det finns utvecklingsområden kopplat till bland annat kunskaper, förutsättningar och styrdokument att hantera och förebygga ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Ett av utvecklingsområdena är att:

- Cirka 39 procent av respondenterna anser att de delvis eller inte instämmer i att det finns tillräckliga förutsättningar att omsätta kunskaper om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling i praktiken. Cirka 13 procent instämmer inte i påståendet.

Respondenterna från socialtjänstens förvaltning har genomgående skattat sina svar högre än respondenterna från de andra förvaltningarna. Socialtjänstens respondenter har därmed i högre utsträckning svarat att de instämmer i påståendena kopplat till förebyggande och hantering av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.



2018-02-14

***Fredrik Carlsson***

*Uppdragsledare*

***Remmi Gimborn***

*Projektledare*