



Revisionskrivelse

Till:

Kommunstyrelsen
Strängnäs Fastighets AB

För kännedom:

Kommunfullmäktige
Barn- och utbildningsnämnden
Kulturnämnden
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden
Socialnämnden
Teknik- och fritidsnämnden

Granskning av hur kommunstyrelsen och Strängnäs Fastighets AB styr och följer att arbetsmiljöarbetet uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument.

På de förtroendevalda revisorernas uppdrag har KPMG AB genomfört en granskning av hur kommunstyrelsen och Strängnäs Fastighets AB styr och följer att arbetsmiljöarbetet uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Uppdraget ingår i revisionsplanen 2019.

Vid granskningens genomförande har vi kunnat konstatera att det enligt kommunens reglementen är kommunstyrelsen som är anställningsmyndighet och ansvarig för alla anställda i kommunen. Vår granskning har därför avsett Kommunstyrelsen och styrelsen i Strängnäs Fastighets AB. Rapporten översändes också till nämnderna då vi anser att dessa frågor har en avgörande betydelse för nämndernas ekonomi och kvalitet i verksamheten.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det i Strängnäs kommun finns allvarliga brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning. Vi uppfattar dock att kommunstyrelsen har en ambition att komma till rätta med de problem som finns genom att avsätta resurser för arbetsmiljöarbetet samt genom att stärka sin styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Vi anser vidare att en översyn bör göras av det politiska ansvaret för arbetsmiljöfrågorna då vi menar att ansvar och resurser bör följas åt vilket det inte gör idag.

Under 2018 låg sjukfrånvaron hos medarbetarna i Strängnäs kommun på 9,7 %¹ (redovisas som den totala sjukfrånvarotiden som andel av den tillgängliga ordinarie arbetstiden) vilket är högst av kommunerna i Södermanlands län. Vi menar att arbetsmiljöarbetet har stor betydelse för medarbetarnas hälsa. Vi kan därför inte utesluta att kommunstyrelsens bristande styrning uppföljning av arbetsmiljöarbetet har påverkat sjukfrånvarotalen på ett negativt sätt.

¹ Uppgifterna hämtade från SKL:s statistikdatabas KOLADA.



Kommunrevisionen

Vår sammanfattande bedömning av Strängnäs Fastighets AB är att arbetsmiljöarbetet sker på ett strukturerat och bra sätt och att bolaget har styrdokument som täcker upp vad som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta initiativ till att det förtydligas var det politiska arbetsgivaransvaret ligger och vad det innebär i praktiken för nämnder och kommunstyrelse. Detta så att kopplingen mellan ansvar och resurser inom detta område blir tydligt i organisationen.
- Säkerställa att de övergripande arbetsmiljömålen bryts ned till konkreta mål med tillhörande handlingsplaner inför år 2020.
- Ta fram en plan (med tillhörande tidsplan) för vilken rapportering som ska ske till kommunstyrelsen avseende arbetsgivarfrågorna i vilka det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del.
- Lägga in som en rutin i det systematiska arbetsmiljöarbetet att analyser av personalomsättningen görs kopplat till arbetsmiljö, sjukfrånvaro och organisation.
- Ta fram en plan för vilka åtgärder som ska göras för att alla tillbud, olycksfall händelser av kränkande särbehandling m.m. ska registreras i KIA. Vi ser det som ytterst viktigt att anmälaren ska uppleva att deras anonymitet är säkrad.
- Kontinuerligt följa upp vad som är inrapporterat i KIA och att inrapporterade händelser av kränkande särbehandling ska redovisas.
- Analysera de enheter som har anmärkningsvärt få anmälningar i KIA (Kommunens Informationssystem om arbetsmiljö) då det kan vara tecken på att alla händelser ej anmäls.
- I samverkan med de fackliga organisationerna undersöka vilka förutsättningar som behövs för att kunna få arbetsmiljöombud till samtliga kommunens arbetsplatser.

Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen avseende de åtgärder som övervägs med anledning av skrivelsen och rapporten senast 30 november 2019.

Strängnäs Fastighets AB och de nämnder som tagit del av rapporten kan också lämna eventuella synpunkter.

Strängnäs 2019-08-21

För revisorerna i Strängnäs kommun

Kjell Oretorp
Ordförande

Stefan Behrnetz
Vice ordförande



Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

Rapport

Strängnäs kommun

KPMG AB

2019-08-14

Antal sidor 24

Antal bilagor 2



Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	6
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Arbetsmiljöarbetet i Strängnäs kommun	7
3.2	Strängnäs Fastighets AB och Strängnäs Bostads AB	18
3.3	Fackliga företrädares uppfattning om kommunstyrelse, nämnder och bolag bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete	20
4	Slutsats och rekommendationer	22
4.1	Rekommendationer	22

Bil 1 Politiker ansvar för arbetsmiljön

Bil 2 Utdrag ur 2019 års medarbetarenkät

1 Sammanfattning

Vi har av Strängnäs kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Granskningen har särskilt belyst den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Syftet med granskningen har enligt projektplanen varit att bedöma om kommunstyrelsen, nämnderna och Strängnäs Fastighets AB har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vid granskningens genomförande har vi kunnat konstatera att det enligt kommunens reglementen är kommunstyrelsen som är anställningsmyndighet och ansvarig för alla anställda i kommunen. Vår granskning kommer därför att göras av Kommunstyrelsen och styrelsen i Strängnäs Fastighets AB.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det i Strängnäs kommun finns allvarliga brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning. Vi uppfattar dock att kommunstyrelsen har en ambition att komma till rätta med de problem som finns genom att avsätta resurser för arbetsmiljöarbetet samt genom att stärka sin styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Vi anser vidare att en översyn bör göras av det politiska ansvaret för arbetsmiljöfrågorna då vi menar att ansvar och resurser bör följas åt vilket det inte gör idag.

Vår sammanfattande bedömning av Strängnäs Fastighets AB är att arbetsmiljöarbetet sker på ett strukturerat och bra sätt och att bolaget har styrdokument som täcker upp vad som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta initiativ till att det förtydligas var det politiska arbetsgivaransvaret ligger och vad det innebär i praktiken för nämnder och kommunstyrelse.
- Säkerställa att de övergripande arbetsmiljömålen bryts ned till konkreta mål med tillhörande handlingsplaner inför år 2020.
- Ta fram en plan (med tillhörande tidsplan) för vilken rapportering som ska ske till kommunstyrelsen avseende arbetsgivarfrågorna i vilka det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del.
- Lägga in som en rutin i det systematiska arbetsmiljöarbetet att analyser av personalomsättningen görs kopplat till arbetsmiljö, sjukfrånvaro och organisation.
- Ta fram en plan för vilka åtgärder som ska göras för att alla tillbud, olycksfall händelser av kränkande särbehandling m.m. ska registreras i KIA. Vi ser det som ytterst viktigt att anmälaren ska uppleva att deras anonymitet är säkrad.
- Kontinuerligt följa upp vad som är inrapporterat i KIA och att inrapporterade händelser av kränkande särbehandling ska redovisas.



Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

- Analys görs av de enheter som har anmärkningsvärt få anmälningar i KIA då det kan vara tecken på att alla händelser ej anmäls.
- I samverkan med de fackliga organisationerna undersöka vilka förutsättningar som behövs för att kunna få arbetsmiljöombud till samtliga kommunens arbetsplatser.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Strängnäs kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Granskningen ska särskilt belysa den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Arbetsgivarpolitiken berör bland annat arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Hur kommunen agerar och uppfattas som arbetsgivare t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö mm. är mycket betydelsefulla faktorer för hur kommunen ska lyckas att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens samt motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Det är de förtroendevalda som ska 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. HR-avdelningens 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.

Under 2016 infördes nya regler avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö framgår att arbetsgivaren ska ha kunskap om hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras, att arbetsgivaren ska fastställa mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt ha kunskap om hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

Strängnäs kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på den sociala arbetsmiljön.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen har enligt projektplanen varit att bedöma om kommunstyrelsen, nämnderna och Strängnäs Fastighets AB har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vid granskningens genomförande har vi kunnat konstatera att det enligt kommunens reglementen är kommunstyrelsen som är anställningsmyndighet och ansvarig för alla anställda i kommunen. Vår granskning kommer därför att göras av Kommunstyrelsen och styrelsen i Strängnäs Fastighets AB.

Vid granskningen har följande revisionsfrågor besvarats:

- Om styrelse, nämnder och bolag har fastställda mål för arbetsmiljön?
 - Dokumenterade handlingsplaner kopplade till målen?
- Om det finns styrdokument, rutiner och riktlinjer (med särskilt fokus på riktlinjer och rutiner för organisatoriska och social arbetsmiljö, tillbud) för hur kommunen ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete?

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

- Om kommunen och dess bolag har policy eller motsvarande för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i kommunen?
 - Rutiner för att hantera eventuella fall av kränkande särbehandling?
 - Systematik i uppföljning och statistik över rapporterade händelser av kränkande särbehandling och vad denna i så fall visar?
- Om utbildningsinsatser har gjorts för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöarbetet i allmänhet?
 - Utbildningsinsatser specifikt avseenden organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Om personalomsättningen följs i styrelser och nämnder?
 - Analys och systematik av personalomsättning och koppling till arbetsmiljöarbetet?
- Om fackliga företrädare uppfattar att kommunstyrelse, nämnder och bolag bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete?
 - Om fackliga företrädare uppfattar att det är ett bra samarbete mellan de fackliga företrädarna och kommunen?
 - Finns utsedda arbetsmiljöombud (skyddsombud)?
- Om kommunstyrelsen har ett systematiskt angreppssätt kring arbetsmiljöfrågor, personalomsättning och sjukfrånvaro?

Granskningen avser kommunstyrelsen och styrelsen i Strängnäs Fastighets AB.

2.2 Revisionskriterier

Följande revisionskriterier är aktuella:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).
- Kommunens fastställda styrdokument avseende arbetsgivaransvaret med fokus på arbetsmiljö.



Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervjuer med kommundirektör, VD i Strängnäs Fastighets AB, kontorschefer, HR-chef, och eventuella övriga berörda tjänstemän, ordförande i kommunstyrelsen samt fackliga företrädare för Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Vårdförbundet.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Arbetsmiljöarbetet i Strängnäs kommun

3.1.1 Fullmäktiges styrning av arbetsgivarfrågorna

I Kommunstyrelsens reglemente, antaget av fullmäktige 2018-12-17, § 213, fastslås att kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för all personal inom kommunförvaltningen och därmed ansvarig för kommunens personalpolitik och för frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

Även i kommunstyrelsens och nämndernas delegationsordningar står att kommunstyrelsen är anställningsmyndighet.

I Strängnäs kommuns arbetsmiljöpolicy, antagen av fullmäktige 2018-08-27, § 138, fastslås att kommunstyrelsen har huvudansvar för att kommunen följer Arbetsmiljölagen i alla delar. Det står vidare att "I kommunens förvaltning har chefer ansvaret för arbetsmiljön, genom att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samt i övrigt skapa en god arbetsmiljö".

I flerårsplan 2019 – 2021 fastslås följande övergripande mål avseende medarbetare

"Kommunfullmäktiges mål:

Strängnäs kommun är en lärande organisation med engagerade medarbetare som ständigt utvecklar sig själva och verksamheten."

I Arbetsmiljöpolicyen fastslås mål för arbetsmiljön enligt följande:

"Mål

Målen ska stödja en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Lagar, arbetsmiljöverkets föreskrifter och interna styrdokument anger minsta godtagbara standard.

Strängnäs kommun ska verka för att arbetsmiljön leder till:

– att arbetsmiljön i vår verksamhet ska vara sådan att alla medarbetare ska ha en fysiskt och psykiskt, frisk, sund och utvecklande arbetsplats, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs,

– ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som främjar god hälsa och utveckling fram till pensionen,

– att alla medarbetare känner arbetsglädje genom att bli respektfullt bemötta och vara delaktiga i verksamhetens- och sin personliga utveckling.

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Varje verksamhet har att beskriva de åtgärder och aktiviteter som ska vidtas för att de tre övergripande målen ska nås. Målen följs upp enligt rutin för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbetet.”

Vid vår granskning har vi inte funnit att kommunstyrelsen och samtliga verksamheter har dokumenterade åtgärder (handlingsplaner) som är tydligt kopplade till arbetsmiljömålen.

3.1.1.1 *Bedömning*

I arbetsmiljöpolicyen har fullmäktige fattat beslut om arbetsmiljömål. Kommunstyrelsen har dock inga dokumenterade åtgärder (handlingsplaner) som är tydligt kopplade till arbetsmiljömålen.

Arbetsmiljöverket har tydliggjort att det är det fullmäktiges ansvar att fördela arbetsmiljöansvaret samt tilldela resurser för arbetsmiljöarbetet.

I enlighet med kommunstyrelsens reglementen och övriga styrdokument för arbetsmiljön har kommunstyrelsen arbetsmiljöansvar för samtliga medarbetare i Strängnäs kommun. Enligt vår bedömning är ansvaret för arbetsmiljön tydligt fördelat från Ks till kommundirektören och vidare ut i chefsorganisationen.

Nämnderna har sitt verksamhetsansvar fastslaget i reglementen. En förutsättning för att kunna ta verksamhetsansvaret är att nämnden har resurser (budget, personal, utrustning, lokaler osv). Enligt vår uppfattning borde arbetsmiljöfrågorna vara en av de viktigaste frågorna för en nämnd då konsekvenserna av en dålig arbetsmiljö kan vara en hög personalomsättning sjukfrånvaro m.m. vilket kan ge allvarliga konsekvenser för verksamhetens kvalitet och effektivitet.

Nuvarande ansvarsfördelning i kommunen innebär att det är kommunstyrelsen som ansvarar för arbetsmiljön och därmed också uppföljning och behov av åtgärder vid brister, samtidigt är det verksamhetsnämnderna som ”äger” resurserna i form av budget för personal, utrustning lokaler osv. Med denna ansvarsfördelning som kommunen valt avseende arbetsmiljön följs, enligt vår bedömning, inte resurserna (budgeten) med arbetsmiljöansvaret då kommunstyrelsen har ansvaret för de anställda och deras arbetsmiljö men nämnden har de ekonomiska resurserna (budgeten).

Detta innebär att vid behov av arbetsmiljöåtgärder i nämndernas verksamheter har den som är ansvarig dvs. kommunstyrelsen, inte resurserna för att åtgärda.

Enligt vår bedömning är ansvarsfördelningen till kommunstyrelsen tydlig i reglementen och styrdokument för arbetsmiljön. Vi anser dock att resurser måste följa arbetsmiljöansvaret för att den som är ansvarig ska ha förutsättningar att ta ansvaret.

Vi anser därmed att den ansvarsfördelning som fullmäktige valt avseende arbetsmiljöansvaret inte följer Arbetsmiljölagens intentioner och Arbetsmiljöverkets förtydliganden avseende det politiska ansvaret för arbetsmiljön, se bilaga 1.

3.1.2 Kommunstyrelsens och nämndernas styrning och uppföljning av arbetsmiljöfrågorna

Kommunstyrelsen(Ks) har brutit ned fullmäktiges övergripande mål avseende medarbetare genom att i verksamhetsplanerna för 2019 anta följande mål och strategiskt vägval och internkontrollpunkter avseende medarbetare. Trots att nämnderna enligt reglementen och övriga styrdokument inte har något ansvar för medarbetarna har även de antagit mål, strategiska vägval och internkontrollpunkter avseende medarbetare i verksamhetsplanerna. Vi redovisar därför både kommunstyrelsens och nämndernas mål, strategiska vägval och internkontrollpunkter avseende medarbetare.

Styrelse/ nämnd	Mål	Strategiskt vägval (sammanfattningar av vad som står i verk- samhetsplanerna).	Intern kontroll
Kommun- styrelsen	Medarbetarnas engagemang tillvaratas genom allas delaktighet i verksamhetsutvecklingen. Medarbetarnas frisknärvaro ska öka.	Strategisk kompetensförsörjning, tydlig ledarutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete samt ett omtag i Brobygget	Kontroll om avvikelser i KIA-systemet ¹ hanteras inom rimlig tid. Kontroll om personer med lång sjukfrånvaron har planer för återgång i arbete.
Socialnämnd	Socialnämndens medarbetare är kompetenta och engagerad. Det är attraktivt att arbeta inom socialnämndens verksamheter.	Socialnämnden arbetar medvetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att personalen ska få goda förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter samt minska sjuktalen.	Sjukfrånvaron inom socialnämnden. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Fysisk arbetsmiljö. Arbetsmiljön i brukares hem.
Barn- och utbildningsnämnd	Alla verksamheter tillhandahåller en attraktiv arbetsmiljö.	Kompetensförsörjningsstrategi tas fram under 2018/2019 och implementeras under 2019	Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete.

¹ Kommunens Informationssystem om arbetsmiljö

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

<p>Kulturnämnd</p>	<p>Kulturkontoret är en lärande organisation med engagerade medarbetare. Kulturkontorets frisknärvaro ska öka.</p>	<p>Kulturkontoret arbetar medvetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att personalen ska få goda förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter.</p>	<p>Rehabiliteringsplaner ska skapas inom två veckor vid sjukskrivningar.</p>
<p>Miljö- och samhällsbyggnadsnämnd</p>	<p>Nämnden ska verka för engagerade medarbetare och sjukfrånvaron ska minska.</p>	<p>Nämnden medverkar i framtagandet och implementeringen av kommunens kompetensförsörjningsstrategi</p>	<p>Personal- och kompetensförsörjning inom nämndens verksamhetsområde</p>
<p>Teknik- och fritidsnämnd</p>	<p>Ledningsförmågan för kontorets verksamheter ska stärkas och bli robustare.</p> <p>Frisknärvaron ska öka.</p>	<p>Attrahera och behålla medarbetare samt planera för kompetensförsörjning en på lång sikt. Nämnden ska arbeta för ett tillitsbaserat ledarskap.</p> <p>Använda sig av goda exempel för hur man arbetar med frisknärvaro på andra arbetsplatser</p> <p>Arbeta med Handlingsplan mot kränkande särbehandling och diskriminering, Handlingsplan mot sexuella trakasserier eller övergrepp samt rutin för SAM inklusive rutin för uppföljning.</p>	<p>Kontroll av uppföljning av sjuktal</p> <p>Kontroll av att sjukfrånvarorutinen följs</p>

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Vid våra intervjuer framför kommunstyrelsens ordförande att kommunen under en lång period av år har haft en ekonomisk situation som gjort att det varit svårt att ge stabila förutsättningar för verksamheterna. Det har också varit stor omsättning på chefer i kommunen. Dessa faktorer har medfört svårigheter för ett strategiskt och långsiktigt arbete med bland annat arbetsgivarfrågorna. Enligt ordförande har kommunen nu en stabilare ekonomi och organisation, vilket ger bättre förutsättningar att arbeta långsiktigt med bland annat arbetsmiljöfrågorna.

Från och med innevarande mandatperiod har kommunstyrelsen inget personalutskott. Vid våra intervjuer framför kommunstyrelsens ordförande att han upplever denna förändring innebära att hela kommunstyrelsen nu kan ta ett helhetsansvar för arbetsgivarfrågorna då alla ledamöter får samma information.

Enligt kommunstyrelsens ordförande pågår det ett arbete för att succesivt bredda information till kommunstyrelsen från att ha varit mest fokuserad på sjuktalet till att diskutera hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i verksamheterna. Kommunstyrelsen har beslutat att följa utvecklingen av sjuktalet även på enhetsnivå. Syftet att följa upp sjuktalet på detalj i organisationen är att visa att det är en viktig fråga som kommunstyrelsen är engagerade i.

Det framförs även att Ks följer personalomsättningen och orsakerna till den på ett tydligare sätt nu. Under våren 2019 har Ks tagit beslut om vilken uppföljning de vill ha avseende hur arbetet fortskrider med arbetsmiljöfrågorna och åtgärder för att minska sjukfrånvaro och personalomsättning. Det finns dock behov av att ta fram en struktur för uppföljningen. Planeringen är att det kommer att tas fram under hösten 2019.

HR-chefen har gått igenom med kommunstyrelsen vilka styrdokument som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I maj 2019 fick kommunstyrelsen en presentation av hur Teknik- och servicekontoret arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under hösten 2019 kommer övriga kontorschefer att göra motsvarande presentation för kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsen har beslutat att under tre år avsätta 4 mkr per år till arbetsmiljöarbetet och det poängteras att kommunstyrelsen har varit tydliga med att arbetet ska ske horisontellt i organisationen. Bakgrunden till beslutet är att kommunstyrelsen vill prioritera arbetet med att sänka sjukfrånvaron i kommunen. Under hösten 2019 kommer att genomföras workshops tillsammans med fackliga företrädare för att arbeta fram förslag på hur dessa medel ska användas.

3.1.2.1 **Bedömning**

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen och samtliga nämnder har formulerat mål för medarbetare som har bäring på arbetsmiljön. Vi anser dock att samtliga mål inte är så tydligt formulerade att det går att mäta måluppfyllelsen. Under rubriken "Strategiskt vägval" finns beskrivningar av vad nämnden har för avsikt att göra för att uppnå målen. Det finns dock inga tydliga handlingsplaner för hur målen ska uppnås.

Med utgångspunkt från att nämnderna har fattat beslut om mål och internkontroll avseende arbetsmiljön tolkar vi att nämnderna har uppfattat att de har ett ansvar för arbetsmiljön trots att de enligt reglementen och styrdokument ligger på kommunstyrelsen.

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Vi anser därmed att kommunstyrelsen bör ta initiativ till att det förtydligas var det politiska arbetsgivaransvaret ligger.

Vi anser att kommunstyrelsen tagit viktig steg för att stärka styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Vi vill understryka vikten av att kommunstyrelsen tar fram en plan för vilken rapportering de ska få och en tidsplan för rapporteringen.

3.1.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Styrdokumentet för arbetsmiljöarbetet finns samlade på kommunens intranät.

Vi har tagit del av följande styrdokument avseende arbetsmiljöarbetet:

Dokument	Upprättat av/antaget
Arbetsmiljöpolicy	Kf 2018-09-04
Personalpolicy	Kf 2007-02-26
Medarbetarpolicy	Ks 2014-12-03
Handlingsplan vid kränkande särbehandling	HR-avdelningen
Riktlinjer om friskvård	Ks 2018-01-31
Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	2019-03-01

Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innehåller följande huvudrubriker:

- Roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Returnering av arbetsmiljöuppgifter
- Samverkan
- Kunskaper och kompetens
- Undersöka och riskbedöma arbetsmiljön
- Ohälsa och sjukfrånvaro
- Medicinska kontroller i arbetslivet
- Företagshälsovård
- Riktlinjer för friskvård
- Rutiner vid missbruk/onykterhet
- Rapportera och utreda tillbud och olyckor

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

- Första hjälpen vid krishantering
- Mål och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljöföreskrifter.

I dokumentet "Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete" anges att varje arbetsplats/enhet ska beskriva de åtgärder och aktiviteter som ska vidtas för att de tre övergripande arbetsmiljömålen ska uppnås. Vi har dock inte funnit att kommunstyrelsen har säkerställt att samtliga arbetsplats/enheter har utformat dessa åtgärder och aktiviteter.

I rutinen finns också rutiner för hur arbetsmiljön ska undersökas och riskbedömas samt rutiner för analys och riskbedömning av ohälsotal.

Där står också att årlig medarbetarundersökning genomförs (HME-enkät) Chef och medarbetare analyserar resultatet tillsammans, på en arbetsplatsträff. Resultatet av analysen ska generera en handlingsplan för prioriterade åtgärder. Handlingsplanerna ska skickas till verksamhetschef för vidare uppföljning.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt rutinen genomföras årligen enligt nedanstående:

Aktivitet	Var	När	Hur
Redovisning av årlig uppföljning	Kommunstyrelsen	Kommunstyrelsen i februari/mars	Presentation av sammanställning
Årlig uppföljning av SAM – kommunövergripande	Cesam	Central samverkan i januari/februari	Skriftligen. Använd särskild blankett.
Årlig uppföljning av SAM – kontor	Kontors-/KS-samverkan	Kontorssamverkan i december	Skriftligen. Använd särskild blankett.
Årlig uppföljning av SAM – enhet	Lokal samverkan på enhet	Lokal samverkan i november	Skriftligen. Använd särskild blankett.

I rutinen fastslås vilka delar som ska ingå i uppföljningen. Vi noterar att det i denna sammanställning inte finns angivet uppföljning av åtgärder för att uppnå arbetsmiljömålen.

Då rutinerna är nya från 2019 kan vi inte än ta del av kommunstyrelsens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet då den kommer att göras i början av år 2020. Vid våra intervjuer framförs att ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska implementeras under 2019 och 2020.

Vid våra intervjuer framför kommundirektören att kommunen har identifierat att det systematiska arbetsmiljöarbetet brister och att det skiftar mellan de olika kontoren i vilken grad de följer de rutiner som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommundirektören framför också att han kommer att följa upp arbetsmiljöarbetet med kontorschefen.

Vid våra intervjuer med kontorscheferna framförs att det finns tillräckliga rutiner och stöd till cheferna för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Till stöd i HR-

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

arbetet har cheferna HR-specialister som är destinerade att arbeta med de olika kontoren.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

I rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete finns ett särskilt avsnitt avseende "Organisatorisk- och socialarbetsmiljöundersökning (OSA)".

Under detta avsnitt fastslås att chefen ansvarar för att medvetandegöra och identifiera risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. I rutinen anges vad som ska undersökas, hur det ska göras, hur ofta det ska göras samt att det är chef och arbetsmiljöombud som ska genomföra undersökningarna.

Handlingsplan vid kränkande särbehandling

HR-avdelningen har tagit fram "Handlingsplan vid kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier, samt beskrivning om förbud mot repressalier". I rutinen står att om en medarbetare upplever att den blivit utsatt för kränkande särbehandling och/eller trakasserier ska man anmäla det i IT-systemet KIA (RIA för räddningstjänsten). Uppföljning av anmälda ärenden görs då på samma sätt som övriga ärenden som rapporteras i KIA. Vi har dock inte funnit att det görs någon särskild redovisning av anmälda fall av kränkande särbehandling etc. Enligt årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska varje arbetsplats gå igenom rutinen. Vid medarbetarundersökningarna ställs också frågor om kränkande särbehandling, diskriminering sexuella trakasserier m.m. (se bilaga 2).

Tillbud och olycksfall

I rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att alla tillbud, olycksfall, riskobservationer, färdolycksfall och arbetssjukdomar ska rapporteras i KIA². Räddningstjänsten har ett eget system för denna rapportering, RIA³.

Medarbetaren ska själv rapportera in händelsen i systemet. Ansvarig chef ska rapportera in vilka åtgärder som ska göras för att förhindra att händelsen upprepas och när åtgärderna är vidtagna ska ärendet avslutas i systemet.

Det framförs vid intervjuerna att det varierar hur bra cheferna sköter hantering och åtgärder av de händelser som rapporteras i KIA. På HR-avdelningen planeras att anställa en resurs som ska arbeta med att stödja cheferna i arbetsmiljöarbetet samt gå igenom alla öppna ärenden i KIA.

Vid våra intervjuer uppger kontorscheferna att det är svårt att få medarbetarna att rapportera alla händelser eller observationer som ska registreras i KIA. De intervjuade cheferna menar att det dels kan bero på att medarbetarna inte har tillräckligt bra kunskaper om vad som ska rapporteras men också att det kan bero på att KIA är ett öppet system där alla kan se vad som är rapporterat. Vid våra intervjuer framförs att medarbetare anser att det finns en risk för att andra kan förstå vem händelsen avser trots att man inte kan se namnet på den person som det gäller.

² Kommunens Informationssystem om arbetsmiljö

³ Räddningstjänstens Informationssystem om arbetsmiljö

Kontorens systematiska arbetsmiljöarbete

Kulturkontoret arbetar kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet på enheternas APT. De har tagit fram rutinen för SAM och från och med januari 2020 kommer de att arbeta efter ett årshjul för arbetsmiljöarbetet. I oktober 2019 kommer kontoret att genomföra en heldag med all personal där temat är arbetsmiljö. Kulturchefen menar att det politiska ansvaret för arbetsmiljöarbetet måste formuleras tydligare så att alla inblandade förstår.

Kulturkontoret redovisar sjuktal och måluppfyllelse i nämnden. Kulturchefen framför vid vår intervju att det behövs mer utbildning för medarbetarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och att utbildningen för cheferna behöver utökas.

Socialkontorets chefer har, enligt socialchefen, stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid vår granskning påtalar socialchefen stora problem med hög arbetsbelastning och hög personalomsättning bland chefer. Det medför, enligt socialchefen, att chefernas tidsmässiga möjligheter är begränsade när det gäller att följa rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete och för arbeta för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos de anställda. Socialchefen har efterlyst mer stöd från HR-avdelningen. Socialkontoret kommer dock att få mer stöd från HR-avdelningen under hösten för att komma tillrätta med höga sjuktal. De kommer också att få stöd av HR-avdelningen för att arbeta med rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). HR-avdelningen har tillsammans med socialkontorets chefer gjort en inventering av SAM för att på så sätt avgöra hur stödet bäst ska komma till sin rätt. Socialnämnden får rapportering om sjukfrånvaron tre gånger per år. Kommunstyrelsen har fått rapporter om personalomsättningen.

Teknik- och servicekontoret har arbetat fram checklistor och årshjul för att säkerställa att alla enheter följer det systematiska arbetsmiljöarbetet. De har också tagit fram ett stödmaterial till cheferna för att de på APT ska gå igenom de styrdokument som finns för arbetsmiljöarbetet. På det sättet säkerställs att samtliga medarbetare får information och kunskap om arbetsmiljöarbetet och vilka rutiner som finns för att det ska bedrivas på ett systematiskt sätt.

Utbildningskontoret arbetar, enligt utbildningschefen, efter de rutiner som finns för systematiska arbetsmiljöarbetet men att förskolans verksamheter har kommit längre än grundskolan och gymnasieskolan. Utbildningschefen menar att den stora bristen är länkningen mellan nivåerna dvs. det finns ingen struktur för att få en samlad bild av arbetsmiljöarbetet inom de olika verksamheterna.

Inom ramen för skolutvecklingsprogrammet har man formulerat tre miljöer: lärmiljön, attraktiv arbetsplats och bra ledningsmiljö. Inom utbildningskontoret har de nyligen avslutat ett tvåårigt forskningsbaserat projekt "Skol-OSA"⁴. Det innebär att alla grundskolor fick genomgång av Skol-OSA. Hälften av alla grundskolor fick handledning hur de kunde arbeta praktiskt för att omsätta Skol-OSA i praktiken. Det kunskaper som

⁴ Organisatorisk och social arbetsmiljö i skolan.
En skrift som tagits fram av SKL, Lärarförbundet och LR

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

man fick genom projektet ska nu spridas till övriga verksamheter inom utbildningskontoret.

Utbildningschefen framför att det är tydligt att nämnderna inte har ansvar för arbetsmiljön men att utbildningsnämnden ändå är intresserad av frågan.

Samhällsbyggnadskontorets stora utmaning är, enligt samhällsbyggnadschefen, kompetensförsörjningen. Kontoret har haft vakanser på chefstjänster under flera år och de har även svårt även med rekrytering av handläggare. Kompetensbristen är ett arbetsmiljöproblem då arbetsbelastningen blir högre på de som är anställda när alla tjänster inte är tillsatta och när det är omsättning på personal. Enligt samhällsbyggnadschefen är samhällsbyggnadsnämnden intresserad av personalfrågorna och de får regelbundet information om t.ex. kompetensförsörjning och sjukfrånvaro. På samhällsbyggnadskontoret har man veckovisa s.k. tavlemöten. Som underlag till dessa möten får alla medarbetare bedöma hur de upplever arbetssituationen genom att uppskatta olika parametrar och kryssa i det på en tavla. På det sättet följer samhällsbyggnadskontoret upp medarbetarmål kontinuerligt under året. Om de ser att utvecklingen pekar i negativ riktning tre veckor i rad ska åtgärder tas fram.

Arbetsplatsträffar (APT) genomförs en gång per månad. Vid dessa träffar är arbetsmiljö en stående punkt där det bl.a. rapporteras om sjukfrånvaron. På APT har de också olika teman som t.ex. mutor och jäv och attraktiv arbetsplats. När de arbetar med dessa teman genomförs gruppdiskussioner med förslag på aktiviteter och förbättringar.

Arbetsmiljöfrågorna diskuteras på ledningsgruppen och vid varje ledningsgrupp finns representant från HR-avdelningen med under en timme för att delta i arbetet med bl.a. arbetsmiljöfrågorna.

3.1.3.1 **Bedömning**

Vi har här gjort våra bedömningar utifrån den ansvarsfördelning som fullmäktige beslutat om vilket innebär att det är kommunstyrelsens ansvar som vi granskar.

Vi anser att kommunstyrelsens styrning av arbetsmiljön brister då det inte finns nedbrutna mål och handlingsplaner kopplade till de arbetsmiljömål som finns i arbetsmiljöpolicyen. Vi kan inte heller se att de olika kontoren har brutit ned de övergripande arbetsmiljömålen till mål för kontoren och enheterna samt utformat handlingsplaner kopplade till målen.

Vi kan konstatera att det finns aktuella rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive rutiner för organisatoriska och social arbetsmiljö. Vid våra intervjuer framkommer dock att rutinerna inte följs inom alla verksamheter vilket vi ser som en stor brist. Enligt rutinerna för SAM ska kommunstyrelsen följa upp att samtliga kontor följer rutinerna för arbetsmiljöarbetet. Då det kommer att göras första gången i början på 2020 kan vi i dagsläget inte uttala oss om resultatet avseende 2019 års arbetsmiljöarbete. Vi vill dock påtala att kommunstyrelsens styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet har varit bristande då denna typ av uppföljning inte gjorts tidigare år.

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Vi bedömer det som allvarligt att rutinerna för anmälan av tillbud, olycksfall och kränkande särbehandling inte fungerar tillfredställande. Vi menar därför att kommunstyrelsen bör säkerställa att samtliga chefer och medarbetare får information/utbildning om rutinerna. Vi ser en stor risk för att alla händelser inte rapporteras i KIA om medarbetarna inte upplever att deras anonymitet är säkrad i systemet. Enligt vår bedömning är händelser av kränkande särbehandling särskilt känsliga uppgifter vilket kan innebära att rapporteringen här är bristfällig.

Vi anser också att kontinuerlig uppföljning och analys bör göras av de uppgifter som är rapporterade i KIA. Vi menar också att analys bör göras av de verksamheter som har få inrapporterade ärenden i KIA då det kan vara signaler på att alla tillbud, olycksfall och incidenter inte rapporteras.

Under 2018 låg sjukfrånvaron hos medarbetarna i Strängnäs kommun på 9,7 %⁵ (redovisas som den totala sjukfrånvarotiden som andel av den tillgängliga ordinarie arbetstiden) vilket är högst av kommunerna i Södermanlands län. Vi menar att arbetsmiljöarbetet har stor betydelse för medarbetarnas hälsa. Vi kan därför inte utesluta att kommunstyrelsens bristande styrning uppföljning av att arbetsmiljöarbetet har påverkat sjukfrånvarotalen på ett negativt sätt.

3.1.4 Arbetsmiljöutbildning

Alla nyanställda chefer ska genomgå arbetsmiljöutbildning. Kommunen genomför arbetsmiljöutbildning två gånger per år, för chefer och arbetsmiljöombud. För chefer är utbildningen obligatorisk och de ska gå utbildningen minst vart tredje år.

När föreskriften kom avseende organisatorisk och social arbetsmiljö hölls en särskild utbildning. Detta område ingår nu i den ordinarie arbetsmiljöutbildningen. Nu planeras att genomföra en rehabiliteringsutbildning. HR-avdelningen följer upp att alla chefer med ett arbetsmiljöansvar har genomgått de obligatoriska utbildningarna.

Enligt rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete ska alla nyanställda, inom ramen för introduktionen, genomgå arbetsmiljöverkets webbutbildningar.

Ledarforum genomförs fyra gånger per år med alla kommunens chefer. I september 2019 kommer temat på ledarforum att vara attraktiv arbetsgivare och arbetsmiljö.

De förtroendevalda i kommunstyrelse och nämnder har fått utbildning i sitt arbetsgivaransvar i samband med utbildning vid ny mandatperiod. På kommunstyrelsens sammanträden har HR-avdelningen informationsblock där ledamöterna får information/utbildning om olika frågor kopplat till arbetsgivaransvaret.

3.1.4.1 Bedömning

Enligt vår bedömning finns en bra rutin för att säkerställa att alla chefer och arbetsmiljöombud genomgår arbetsmiljöutbildning. Det är också bra att det finns fastslaget att alla nyanställda ska genomgå arbetsmiljöutbildning. Vi ser också som positivt att förtroendevalda får utbildning/information avseende arbetsgivaransvaret.

⁵ Uppgifterna hämtade från SKL:s statistikdatabas KOLADA.

3.1.5 Personalomsättning

Personalomsättningen följs upp två gånger per år av HR-avdelningen. HR-avdelningen har också analyserat huruvida det finns ett samband mellan personalomsättning, sjukfrånvaro och antalet medarbetare per chef. Vid det tillfället kunde de inte se att det fanns ett sådant samband. Vid våra intervjuer framför HR-chefen att om kommunen kan få ner personalomsättningen och sjukfrånvaron skulle det förbättra verksamheten och kompetensbehoven avsevärt.

3.1.5.1 Bedömning

Vi ser som positivt att det finns en rutin för uppföljning av personalomsättningen samt att det gjorts analyser av kopplingen till organisation och sjukfrånvaro. Vi föreslår att analys av personalomsättningen kopplat till arbetsmiljö, sjukfrånvaro och organisation läggs in som en rutin i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.2 Strängnäs Fastighets AB och Strängnäs Bostads AB

3.2.1 Styrelsens styrning av arbetsmiljöarbetet

Strängnäs Bostads AB har ca 10 anställda och Strängnäs Fastighets AB har ca 90 anställda. De båda bolagen har samma Vd och man har ett sammanhållet arbetssätt vid arbetet med medarbetarfrågorna.

I Arbetsmiljöpolicyn, beslutad av styrelsen Strängnäs Fastighets AB 2017-12-14, fastslås:

"Arbetsmiljöpolicy för koncernen Strängnäs Fastighets AB med dotterbolag

"Alla anställda ska ha en arbetsmiljö som är så bra att de både kan och vill arbeta i den. Att ha nöjda medarbetare som trivs på jobbet är viktigt och prioriteras högt. Arbetsplatsen ska präglas av öppenhet och varje medarbetare ska beredas möjlighet att ha inflytande över och ta ansvar för sin arbetsmiljö. Alla ska ha tillgång till utbildning inom arbetsmiljö på samtliga nivåer i företaget.

Mål

Målet är att förbättra och utöka kommunikation och information i företaget samt ha ett högt fokus på jämställdhetsfrågor.

Att bjuda intill delaktighet och dialog. Utveckla alla möten så de upplevs meningsfulla."

I de verksamhetsplaner som bolagen fastslår finns mål för arbetsmiljön. Utifrån verksamhetsplanerna tar avdelningarna sina avdelningsplaner. Till avdelningsplanerna kopplas handlingsplaner.

3.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Bolagens ledningssystem är certifierade enligt DNV GL sedan år 2014. Bolagens arbetsmiljöarbete ingår i detta certifierade ledningssystem. Inom ramen för certifieringen görs en intern revision två gånger per år och en extern revision en gång per år. Styrelsen informeras om resultatet av de externa revisionerna.

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Styrelsen får information om resultatet av medarbetarenkäten samt alla Vd-brev som också innehåller viss information om arbetsmiljöfrågor.

Medarbetarundersökningar och kundenkäter genomförs årligen. Utifrån resultatet i dessa undersökningar tas det fram handlingsplaner. Vid våra intervjuer framförs att det finns en tanke på att även medarbetarnas individuella mål och planer ska utgå från dessa undersökningar.

På varje APT är arbetsmiljö en stående punkt. Det finns en arbetsmiljökalender som anger vilket tema som ska tas upp på varje APT t.ex. hot och våld.

Bolaget har under 2019 påbörjat ett medarbetarutvecklingsprogram. Inom ramen för programmet arbetar de med värdegrunden för att bygga upp en kultur där alla medarbetare känner sig delaktiga och känner att de kan vara med och påverka. Alla chefer och arbetsledare ska utbildas i konflikthantering.

Det finns en särskilda rutiner för kränkande särbehandling och vid våra intervjuer framförs att det är en fråga som man har pratat mycket om t.ex. på APT.

Alla medarbetare har tillgång till en "app" för anmälan av tillbud och olycksfall. Anmälningarna tas upp på varje APT.

Styrdokumentet avseende arbetsmiljöarbetet finns samlade på bolagets intranät. Vi har nedan valt att redovisa ett urval av dessa dokument:

Dokument	Upprättat
Rutin för målstyrning av arbetsmiljöarbetet	2016-10-04
Rutin för arbetsmiljökommittén.	2019-03-06
Rutin för rehabilitering och upprepad korttidsfrånvaro.	2017-08-21
Rutin för riskanalys.	2017-09-28
Rutin för samverkan genom arbetsplatsträffar.	2017-09-04

I dokumentet "Rutin för målstyrning av arbetsmiljöarbetet" står att organisationen ska fastställa, införa och följa upp arbetsmiljömål för relevanta funktioner och nivåer inom företaget. Målen skall vara mätbara och vara förenliga med Arbetsmiljöpolicyn, inklusive åtaganden om ständig förbättringar. Handlingsplaner upprättas för att möjliggöra en måluppfyllnad.

Alla chefer som har ett arbetsmiljöansvar genomgår arbetsmiljöutbildning. Bolagets chefer deltar på kommunens ledarforum som vid näst tillfälle kommer att behandla arbetsmiljöfrågorna.

Personalomsättningen i bolagen är mycket låg och under 2019 är det en anställd som valt att sluta i bolaget.

3.2.3 Bedömning

Enligt vår bedömning har bolaget ett väl genomarbetat system för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom bolagets certifierade kvalitetsledningssystem finns en strukturerade uppföljning av att arbetet sker i enlighet med de rutiner som är fastslagna.

3.3 Fackliga företrädares uppfattning om kommunstyrelse, nämnder och bolag bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete

De fackliga företrädarna framför att det arbetssätt och de rutiner som tagits fram för det systematiska arbetsmiljöarbetet är bra och att kommunen har ambitionen att arbeta efter dessa rutiner. Dock har många chefer inte förutsättningar att ta sitt arbetsmiljöansvar och följa de rutiner som finns på grund av hög arbetsbelastning.

Enligt kommunal finns stora arbetsmiljöproblem inom främst äldreomsorgen, hemtjänsten och förskolorna. Kommunal menar att Teknik- och servicekontoret har gjort ett bra arbete för att styra upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och att övriga kontor borde kunna använda sig av dessa rutiner.

Samtliga fackliga företrädare som vi intervjuat tar upp hanteringen av tillbud och olycksfall som ett område som brister. De menar att medarbetarna uppmanas att rapportera i KIA men det brister i återkopplingen av vilka åtgärder som vidtagits. Statistik från KIA visar att en stor del av det som anmäls i KIA står som klarmarkerade i systemet trots att åtgärder inte vidtagits. Det förekommer också att åtgärder är vidtagna men att det inte är dokumenterat i KIA.

Från Vårdförbundet framförs som ett problem att KIA är ett öppet system där alla kan se vad som skrivs. Medarbetare kan därför vara rädda för att deras identitet röjs genom att den som är inne i systemet kan dra slutsatser vilken person en anmälan avser trots att det inte står namn.

Kommunal har efterfrågat utbildning för chefer, arbetsmiljöombud och medarbetare i hur anmälan av tillbud och olycksfall ska ske, varför det är viktigt att anmäla samt hur anmälda ärenden ska hanteras.

Kommunal framför att HME-enkäter⁶ görs i kommunen och cheferna ska göra handlingsplaner efter vad resultatet visar men att det brister i att följa upp att åtgärderna verkligen vidtas.

Samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare

Läraryrket framför att samarbetet med arbetsgivaren fungerar bra på central nivå och man är lyhörd för de fackligas synpunkter. På arbetsplatserna är det dock väldigt olika hur väl samverkan med arbetsgivaren fungerar.

⁶ HME står för hållbart medarbetarengagemang. HME-enkäter är SKL:s modell för medarbetarenkäter.

Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Från Vårdförbundet framförs att samverkan med kommunen fungerar delvis bra men arbetsgivarens intresse brister när det gäller att sätta sig in i de fackliga företrädenas åsikter.

Vision menar att det finns en bra ledning i kommunen men att det är mycket visioner. När arbetsgivaren har för avsikt att fatta ett beslut så sker samverkan med de fackliga företrädarna men arbetsgivare tar sedan inte tillvara på de synpunkter som de fackliga företrädarna framför.

Kommunal framför att arbetsplatsträffarna är mer chefens informationskanal än ett tillfälle till dialog med medarbetarna.

Arbetsmiljöombud

Arbetsmiljöombud finns inte på alla arbetsplatser vilket enligt Kommunal skapar problem. Kommunal försöker stimulera medarbetare till att bli arbetsmiljöombud men många upplever att de har en så pressad arbetsituation att de inte vill ta på sig extra uppdrag. Kommunal menar att arbetsgivaren borde ge bättre förutsättningar för de som är arbetsmiljöombud.

Läraryrket tycker att de haft lite lättare att få arbetsmiljöombud på senare år. Facket har varit aktiva ute på arbetsplatserna för att få arbetsmiljöombud och de har nu ombud på alla förskolor. Från Läraryrket framförs att chefen måste skapa förutsättningar att vara arbetsmiljöombud vilket vissa chefer gör men inte alla. De framför också att de har frågat efter gemensam utbildning för chefer och arbetsmiljöombud. De menar också att cheferna skulle behöva mer fortbildning för att få en förståelse för att det kan ge en positiv effekt att ha ett arbetsmiljöombud på arbetsplatsen.

Vision har två arbetsmiljöombud vilket de påtalar är bristfälligt. De har ställt frågan vad facket och arbetsgivaren tillsammans kan göra för att kunna rekrytera fler ombud.

Vision upplever att många medarbetare är lite besvikna på Strängnäs kommun som arbetsgivare.

3.3.1 Bedömning

Vi kan konstatera att de fackliga företrädarna ser att det skett en positiv utveckling i kommunen avseende arbetsmiljöarbetet. De pekar dock på att det fortfarande finns betydande brister främst beroende på att ansvariga chefer inte har förutsättningar att ta det ansvar de har samt att följa kommunens rutiner för arbetsmiljöarbetet. Vi anser att det är allvarligt att rutiner för rapportering av tillbud och olycksfall inte sker enligt rutinerna. Vi menar också att kommunen som arbetsgivare bör arbeta aktivt för att det ska finnas arbetsmiljöombud på samtliga arbetsplatser.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det i Strängnäs kommun finns allvarliga brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning. Vi uppfattar dock att kommunstyrelsen har en ambition att komma till rätta med de problem som finns genom att avsätta resurser för arbetsmiljöarbetet samt genom att stärka sin styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Vi anser vidare att en översyn bör göras av det politiska ansvaret för arbetsmiljöfrågorna då vi menar att ansvar och resurser bör följas åt vilket det inte gör idag.

Vår sammanfattande bedömning av Strängnäs Fastighets AB är att arbetsmiljöarbetet sker på ett strukturerat och bra sätt och att bolaget har styrdokument som täcker upp vad som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta initiativ till att det förtydligas var det politiska arbetsgivaransvaret ligger och vad det innebär i praktiken för nämnder och kommunstyrelsen.
- Säkerställa att de övergripande arbetsmiljömålen bryts ned till konkreta mål med tillhörande handlingsplaner inför år 2020.
- Ta fram en plan (med tillhörande tidsplan) för vilken rapportering som ska ske till kommunstyrelsen avseende arbetsgivarfrågorna i vilka det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del.
- Lägga in som en rutin i det systematiska arbetsmiljöarbetet att analyser av personalomsättningen görs kopplat till arbetsmiljö, sjukfrånvaro och organisation.
- Ta fram en plan för vilka åtgärder som ska göras för att alla tillbud, olycksfall händelser av kränkande särbehandling m.m. ska registreras i KIA. Vi ser det som ytterst viktigt att anmälaren ska uppleva att deras anonymitet är säkrad.
- Kontinuerligt följa upp vad som är inrapporterat i KIA och att inrapporterade händelser av kränkande särbehandling ska redovisas.
- Analys görs av de enheter som har anmärkningsvärt få anmälningar i KIA då det kan vara tecken på att alla händelser ej anmäls.
- I samverkan med de fackliga organisationerna undersöka vilka förutsättningar som behövs för att kunna få arbetsmiljöombud till samtliga kommunens arbetsplatser.



Strängnäs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-08-14

Datum som ovan

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Mikael Lind
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Bil 1 Politikers ansvar för arbetsmiljön

På Arbetsmiljöverkets hemsida har tydliggjorts vad politikers ansvar för arbetsmiljö innebär. Där står bland annat att:

Kommun- och landstingsfullmäktiges uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- Fastställa en skriftlig arbetsmiljöpolicy i samband med att mål och riktlinjer tas fram för kommunen eller landstinget/regionen.
- Fördela ansvarsområden till nämnderna och skriva in uppgifterna i reglementen för nämndernas verksamhet och arbetsformer.
- Se till att ingen arbetsmiljöfråga hamnar mellan nämnderna
- Följa upp 1 gång per år att nämnden driver verksamheten i enlighet med arbetsmiljöpolicy och årligen följer upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Ge nämnderna ekonomiska resurser för arbetsmiljöarbetet.

Nämnden – har dessa uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- På uppdrag av fullmäktige se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön.
- Verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram.
- Se till att fördela uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet till förvaltningschefen.
- Se till att förvaltningschefen har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna bedriva arbetsmiljöarbetet.
- Ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen så att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan bedrivas ute på arbetsplatserna och att tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens följer med.
- Se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid planerade förändringar innan dessa genomförs.
- Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta med arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget.
- Se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp minst 1 ggr/år och fungerar både på förvaltningsnivå och ute på enheterna.

Arbetsmiljöverket skriver vidare att de undersökningar av arbetsförhållandena som ska göras regelbundet och som ska följas av en bedömning av risker för ohälsa och olycksfall ligger till grund för politiker (nämnd eller styrelse) att veta vilka investeringar i arbetsmiljön som behövs. Efter en undersökning ska risker bedömas och åtgärdas. Om åtgärderna inte genomförs direkt så ska de föras in i en skriftlig handlingsplan.

Arbetsmiljöverket skriver att "det är praktiskt att göra en enda handlingsplan med beslutade åtgärder på högsta förvaltningsnivå" samt att "planen är en utgångspunkt för nämndens budgetarbete".

I SKL:s skrift "Så klarar du arbetsmiljöansvaret" som behandlar förtroendevaldas arbetsgivarroll i kommuner, landsting och regioner står avseende roller och ansvar att:

"Rollfördelningen kring arbetsmiljön är densamma som för andra arbetsområden i kommunen eller landstinget: de förtroendevalda i varje nämnd med verksamhetsansvar ska se till att det finns förutsättningar för att de aktuella lagarna följs. Det praktiska arbetsmiljöarbetet sköts sedan av chefer och medarbetare

i det dagliga arbetet och i den löpande utvecklingen av verksamheten. I det här sammanhanget är det viktigt att du som förtroendevald ser till att chefer och arbetsledare får ett väldefinierat och rimligt uppdrag, med alla de resurser, kunskaper och befogenheter som krävs för att driva verksamheten med en bra arbetsmiljö. Med befogenheter avses rätt att fatta beslut och att vidta åtgärder. Med resurser avses ekonomiska medel, tillgång till kompetenta medarbetare, utrustning, lokaler, tid och kunskaper”.



STRÄNGNÄS KOMMUN



**Delar av 2019 års
medarbetarenkät**



Svarsfrekvens HME

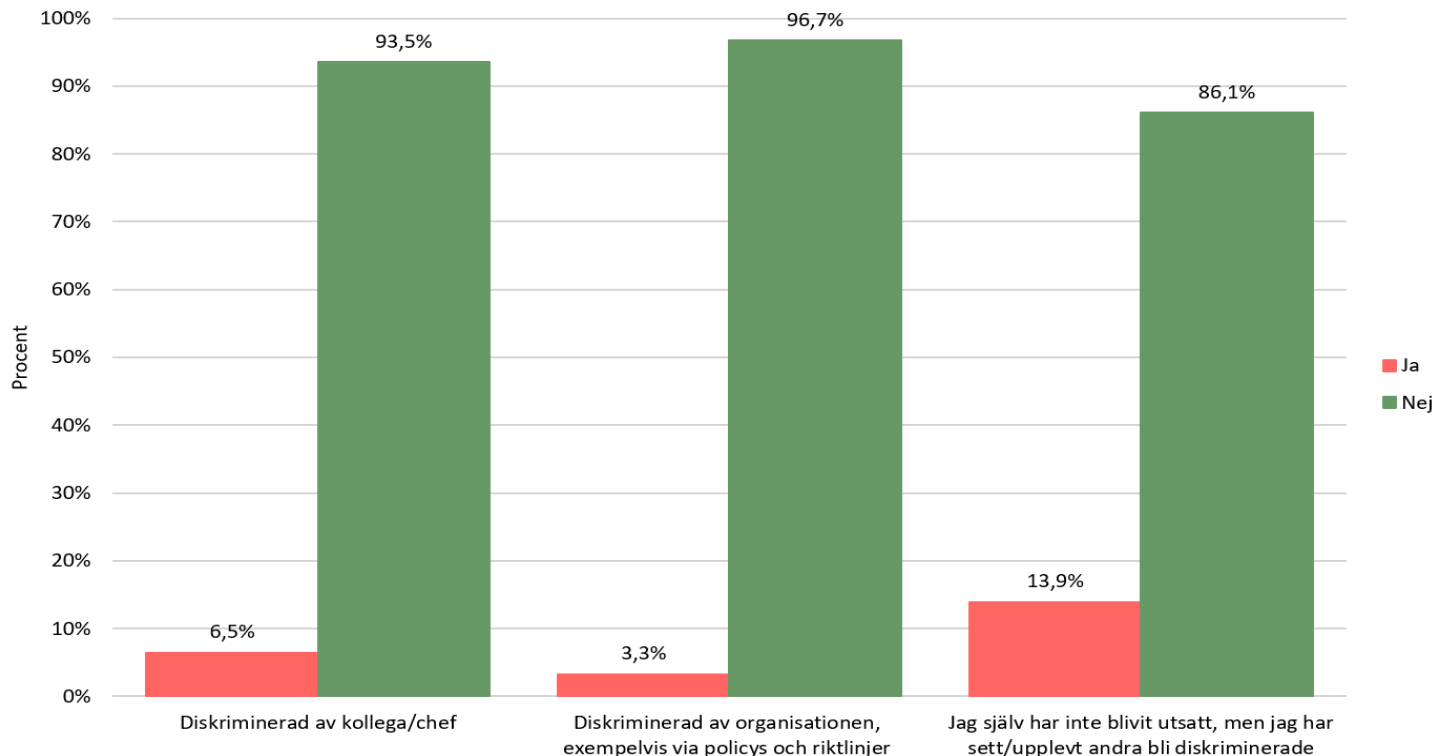
Kontor/chef	2016	2017	2018	2019
Kommunstyrelsen	84%	95%	93%	100%
Samhällsbyggnadskontoret	90%	94%	87%	89%
Teknik- och servicekontoret	73%	87%	92%	88%
Kulturkontoret	79%	89%	81%	87%
Socialkontoret	71%	78%	76%	80%
Utbildningskontoret	64%	73%	71%	81%
Totalsumma	70%	78%	76%	82%



Har du blivit diskriminerad i ditt arbete under de senaste tolv månaderna?

Diskrimineringsfrågor

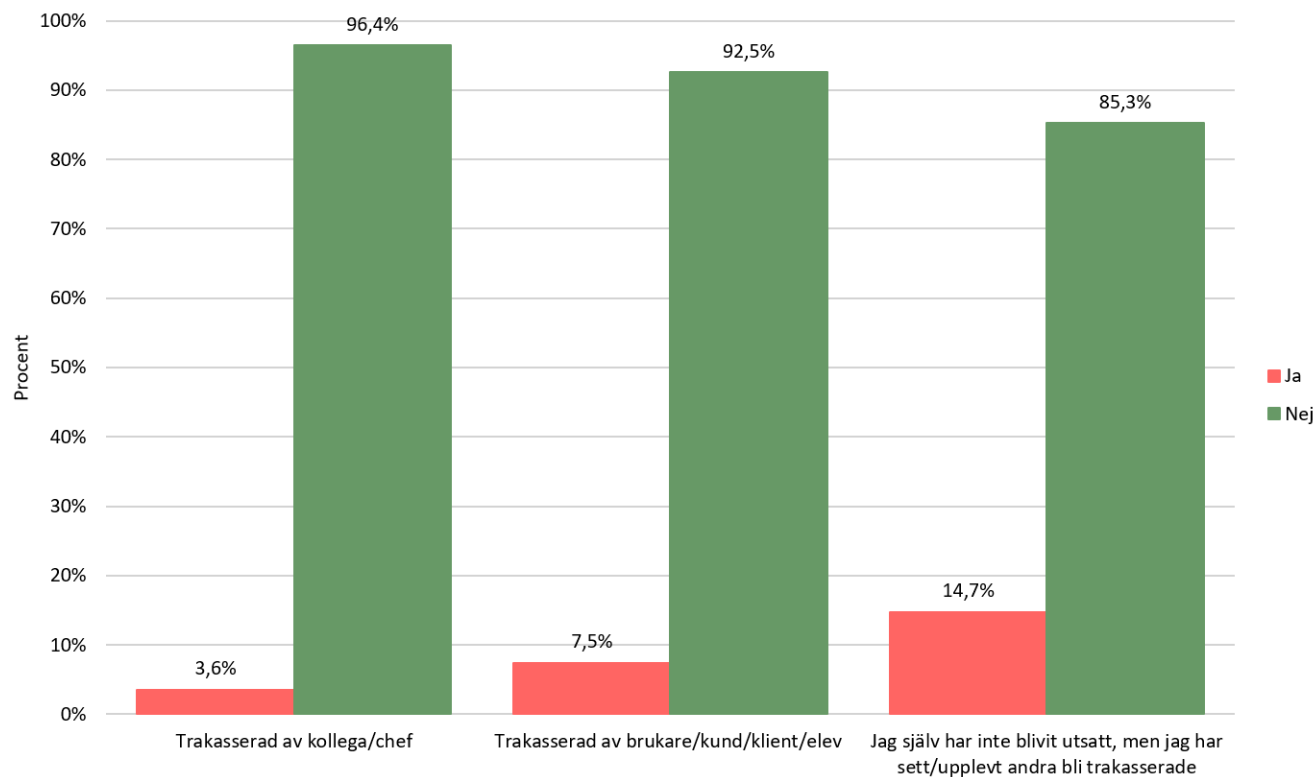
Definition: alla medarbetare ska behandlas likvärdigt, utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.





Har du, under de senaste tolv månaderna, blivit trakasserad enligt diskrimineringsgrundena i ditt arbete?

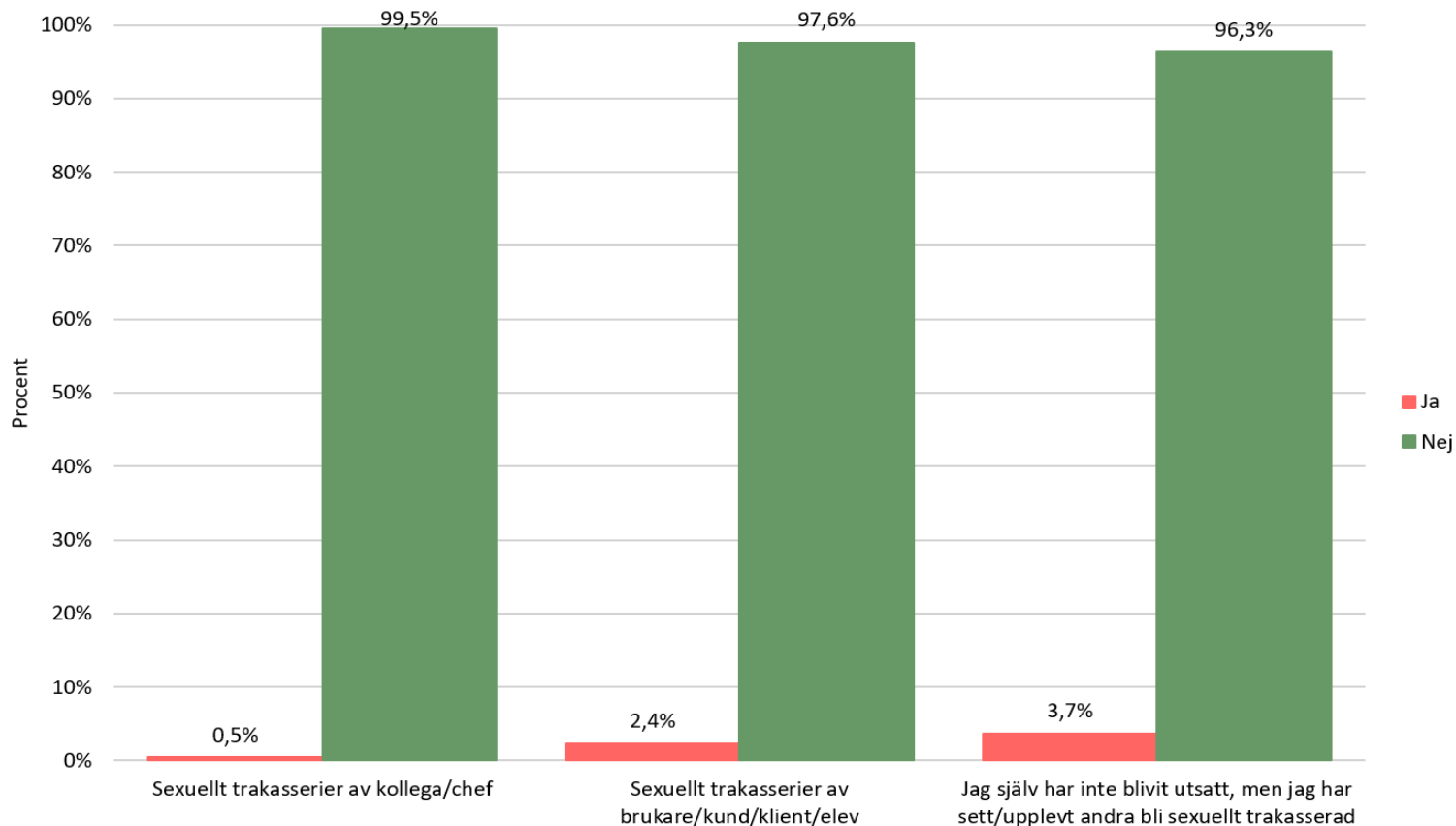
Definition av trakasserad enligt diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.





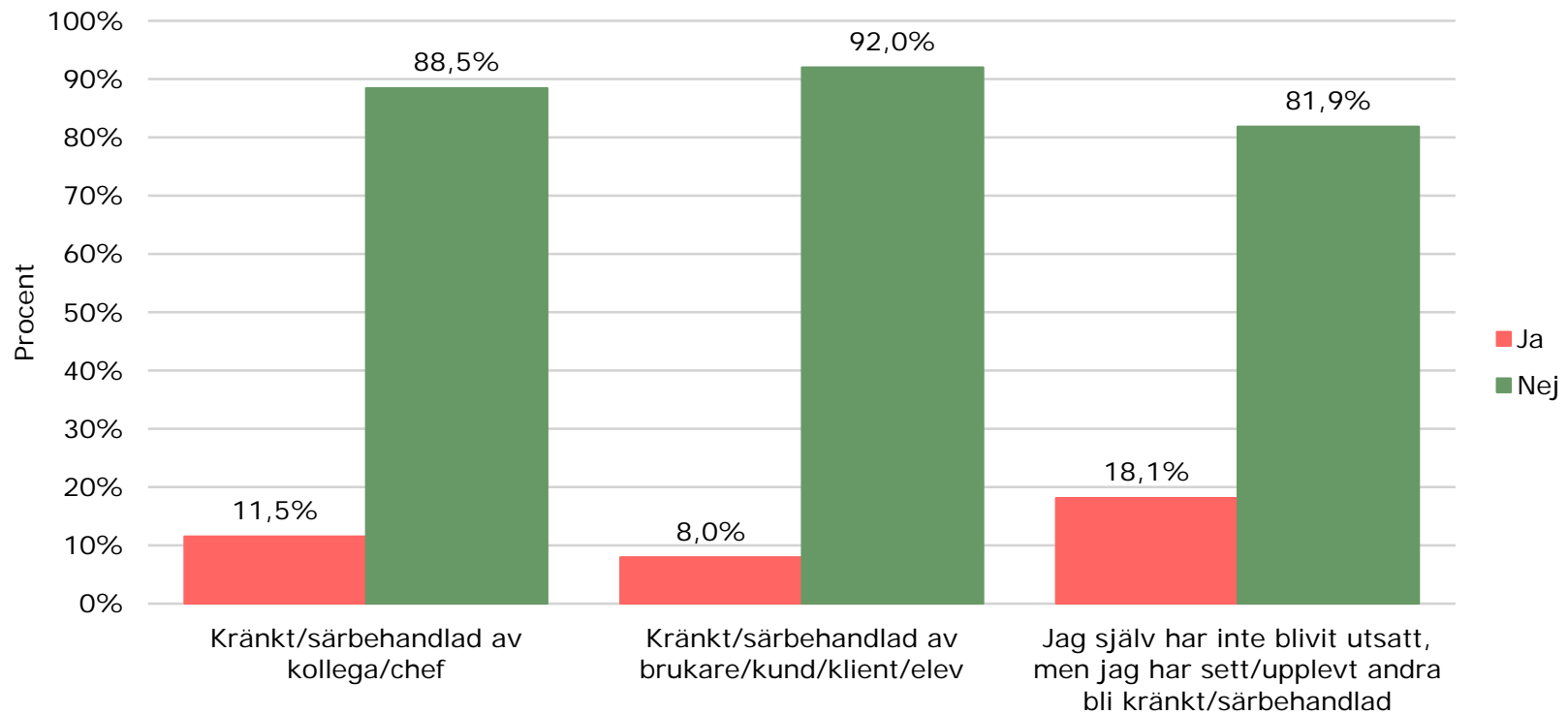
Har du blivit sexuellt trakasserad i ditt arbete under de senaste tolv månaderna?

Definition av sexuella trakasserier; då trakasserierna är av sexuell karaktär. Exempelvis tafs, ovälkomna komplimanger eller anspelningar.



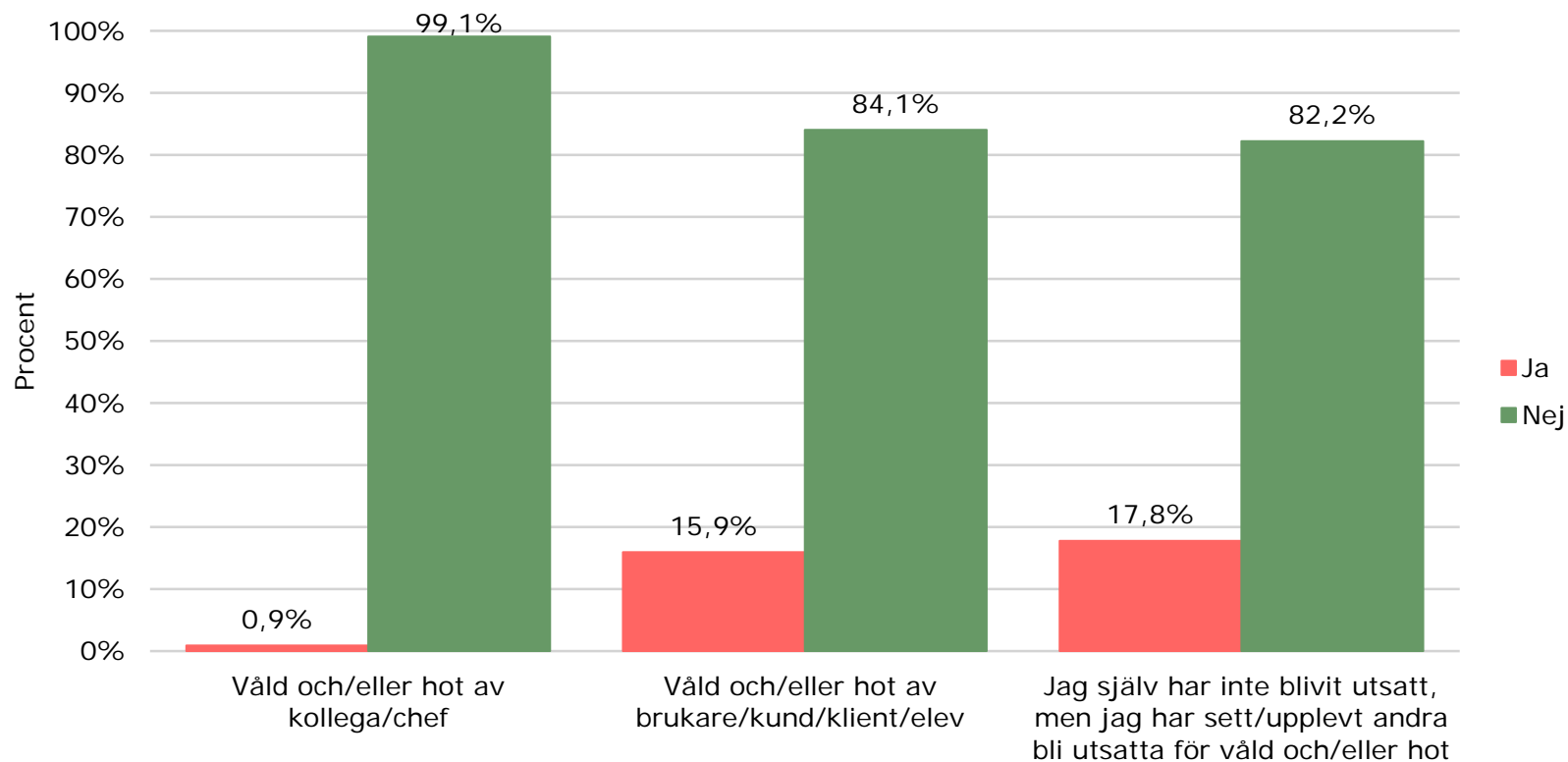


Har du blivit kränkt/särbehandlad i ditt arbete någon gång under de senaste tolv månaderna?





Har du någon gång under de senaste tolv månaderna blivit utsatt för:





Medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna?

