



Hällefors kommun

**Kommunstyrelsen och nämndernas
styrning och kontroll av
arbetsgivarfrågorna**

**Revisionsrapport
2008**

KPMG Bohlins AB

2008-06-13

Antal sidor: 21

Rapport arbetsgivarfrågor.doc

Innehåll

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Sammanfattning | 1 |
| 2. | Bakgrund | 2 |
| 3. | Syfte | 2 |
| 4. | Avgränsning | 3 |
| 5. | Revisionskriterier | 3 |
| 6. | Ansvarig nämnd | 3 |
| 7. | Metod | 3 |
| 8. | Projektorganisation | 3 |
| 9. | Lagstiftning som styr arbetet med arbetsgivarfrågorna | 4 |
| 10. | Sjukfrånvarons kostnader | 5 |
| 11. | Styrning av arbetsmiljöarbetet och ansvarsfördelning | 6 |
| 12. | Resultat av granskning | 6 |
| 12.1 | Sjukfrånvaron i Hällefors kommun | 6 |
| 12.2 | Styrning och ansvarsfördelning | 7 |
| 12.3 | Resultat av intervju och enkätundersökning | 9 |
| 12.3.1 | Nämnder och kommunstyrelse | 9 |
| 12.3.2 | Förvaltningschefer samt kommunchef | 10 |
| 12.3.3 | Verksamhetschefer | 11 |
| 12.3.4 | Medarbetare | 15 |
| 12.3.5 | Personalenheten | 20 |
| 13. | Slutord | 21 |

1. Sammanfattning

Vi har av Hällefors kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur styrning och kontroll sker av arbetsgivarfrågorna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2008.

Vi har genom dokumentstudier, enkäter och intervjuer granskat hur arbetsgivarfrågorna styrs och följs upp i Hällefors kommun. Vi kan konstatera att det genom arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljöhandböcker och delegationer finns en strukturerad styrning av arbetsmiljöfrågorna. Vår sammanfattande bild är att de ansvariga cheferna är väl medvetna om sitt ansvar men att man inte har resurser, tid, pengar och kompetens att följa lagstiftning och kommunens egna riktlinjer fullt ut. Främst är det förebyggande arbete och utvecklingsarbete som får stå tillbaka.

Ansvar för arbetsmiljön finns delegerat och dokumenterat i kommunens nämnder och förvaltningar.

- Vi menar dock att det vore en fördel om det i arbetsmiljöpolicyen också stod tydligt uttalat att det är respektive nämnd eller styrelse som är ytterst ansvarig för arbetsmiljön.

Vi bedömer att de arbetsmiljöhandböcker i huvudsak täcker in de delar som bör finnas med även om det varierar i utförande och omfattning.

- Vi har dock noterat att det i vissa delar finns behov av revideringar.
- Vi anser att det i arbetsmiljöhandböckerna bör dokumenteras vilken återrapportering som skall göras till ansvarig nämnd.
- I kommunstyrelsens arbetsmiljöhandbok finns angivet vilken rapportering som skall ske men vi har inte funnit att detta följts under 2007.

Vår granskning visar att nämnderna och kommunstyrelsen inte följer arbetsmiljöpolicyens riktlinjer avseende redovisning av arbetsmiljön i budget och årsredovisningar.

- Vår uppfattning är att planering och uppföljning av arbetsmiljöåtgärderna bör införlivas i budget och uppföljningsprocess som finns i kommunen och därmed planeras i samband med budgetarbetet och redovisas i samband med årsredovisningen.

Av de medarbetare som besvarade enkäten var det 17 % som svarade att det var mer än två år sedan de hade medarbetarsamtal med sin chef. Vi menar att medarbetarsamtal är en viktig process för att styra och följa verksamheten samt kommunens arbetsgivaransvar och vi anser därför att:

- Alla verksamhetschefer ska genomföra medarbetarsamtal i enlighet med kommunens samverkansavtal.
- Nämnderna och kommunstyrelsen bör årligen följa upp att medarbetarsamtal genomförs inom alla enheter.

I enkätundersökningen som gjordes bland ett urval av medarbetare i kommunens olika verksamheter gavs ett genomsnittsbetyget 2,9, på ett antal områden som vi bedömer har betydelse för att erbjuda en bra arbetsmiljö. Vi menar att detta kan betraktas som ”strax under godkänt”. Främst gällande ledningsfrågor, där snittbetyget är 2,5, anser vi att det ger tydliga signaler på att nämnderna bör analysera ytterligare orsakerna till de låga betygen.

- Vi anser att resultatet kan ses som en signal till kommunstyrelse och nämnder om hur personalen uppfattar Hällefors kommun som arbetsgivare även om denna enkätundersökning inte kan betraktas som ett statistiskt säkerställt material. Vi anser därför att resultatet pekar på att kommunen bör överväga behovet av ytterligare undersökningar och analyser.

2. Bakgrund

Vi har av Hällefors kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunstyrelsen och nämndernas styrning och uppföljning av sitt arbetsgivaransvar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2008.

Arbetsgivarpolitiken berör t ex arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Alla förtroendevalda i styrelser och nämnder är arbetsgivare och har därmed också det yttersta ansvaret. Det är de förtroendevalda som skall sätta mål och dra upp riktlinjer. Medarbetarnas ansvar är att verkställa detta. Det är ytterst viktigt att ansvars- och rollfördelningen är tydlig.

Revisorerna i Hällefors kommun har, mot bakgrund av ovanstående, gett KPMG i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen styr och leder kommunens arbetsgivarpolitik samt på vilket sätt detta omsätts i praktiken i verksamheterna.

Hällefors kommuns revisorer bedömer i sin *risk- och väsentlighetsbedömning* att arbetsgivarfrågorna, styrning, uppföljning och genomförande, har en stor ekonomisk och kvalitetsmässig betydelse för verksamheten.

3. Syfte

Det övergripande syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämndernas styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna är tillfredsställande.

Vi har därför granskat:

- Nämndernas arbetsformer för sin arbetsgivarroll, styrning och uppföljning.
- Om ansvarsfördelningen är tydlig och dokumenterad avseende arbetsgivaransvaret.
- Hur kommunen organiserat det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen och föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Vilka insatser som görs för att motverka ohälsa samt vid behov rehabilitera arbetstagare.

- På vilket sätt policys, riktlinjer och rutiner för arbetsgivarfrågorna omsätts i praktiken.

4. Avgränsning

Granskningen har omfattat arbetsgivarpolitiken och de processer som medföljer denna med särskilt fokus på arbetsmiljöfrågorna.

5. Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Arbetsmiljölagen
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetarskyddsstyrelsens föfattningssamling ”Arbetsanpassning och rehabilitering” (AFS 1994:1)
- Kommunfullmäktige och nämndernas beslut och riktlinjer för arbetsgivarfrågorna.

6. Ansvarig nämnd

Granskningen avser kommunstyrelsen samt nämnderna.

7. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Enkätundersökning som ställts till ordförande, förvaltningschefer, verksamhetschefer samt ett urval av medarbetare i verksamheten.
- Uppföljande intervjuer med berörda tjänstemän och politiker

8. Projektorganisation

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist, certifierad kommunrevisor.

9. Lagstiftning som styr arbetet med arbetsgivarfrågorna

Som arbetsgivare har kommunen, liksom andra arbetsgivare, ett antal lagar och föreskrifter att följa. I lagstiftningen anges bland annat arbetsgivarens ansvar för de anställdas arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande och vid behov även rehabilitering.

Lagstiftaren har angett ett antal områden där arbetsgivaren är skyldig att styra och följa upp verksamheten på ett systematiskt sätt. Detta regleras t ex i:

Arbetsmiljölagen där det bland annat står att:

3 kap Allmänna skyldigheter

§2 "Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall".

§2a "Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras. Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas. Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom."

I Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling **AFS 2003:4 Systematiskt arbetsmiljöarbete** står bland annat att:

"Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om

- Regler som har betydelse för arbetsmiljön
- Fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall samt
- Arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö".

"Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligen"

I arbetarskyddsstyrelsens författningssamling **AFS 1994:1 "Arbetsanpassning och rehabilitering"** finns föreskrifter för det ansvar som arbetsgivaren har att organisera och bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna. Här ställs krav på arbetsgivaren att utarbeta mål, fördelning av arbetsuppgifter, uppföljning och rutiner för hur detta arbete skall bedrivas. I de allmänna råden om tillämpningen av föreskriften står bland annat att:

"Verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering bör organiseras så att problem hos arbetstagaren upptäcks så tidigt som möjligt. Målet bör vara att hitta ett gemensamt system för

skadeförebyggande åtgärder genom anpassning av arbetet och efterhjälpande åtgärder i form av arbetsanpassning och rehabilitering.”

I Lagen om kommunal redovisning 4 kap 1a § stå att *”Förvaltningsberättelsen skall under avsnittet väsentliga personalförhållanden särskilt innehålla upplysningar om anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda arbetstid”*

10. Sjukfrånvarons kostnader

För att förhindra ohälsa och sjukdom hos medarbetarna har arbetsgivaren ett ansvar att arbeta både förebyggande och rehabiliterande. Det är kommunstyrelsen och nämnderna som ytterst ansvarar för att arbetet bedrivs enligt gällande lagar och föreskrifter och de är också de som ytterst bestämmer vilken ambitionsnivå kommunen skall ha och hur stora resurser som avsätts. Vi menar att en viktig del i ett sådant beslut är att man har kunskap om hur stora de totala kostnaderna är för sjukfrånvaron.

Regeringen lanserade begreppet Hälsobokslut i det 11-punktersprogram för ökad hälsa i arbetslivet som presenterades under hösten år 2001. Huvudtanken med hälsoboksluten är att knyta ihop hälsofrågorna med den ekonomiska styrningen. Begreppet hälsobokslut innebär en metod för att visa att arbetsmiljörelaterade åtgärder och annat som gjorts för att förhindra ohälsa visat sig vara ekonomiskt lönsamt. Ett antal olika modeller och metoder finns för hur ett hälsobokslut kan göras. Det är dock inte någon skyldighet för kommunerna att upprätta hälsobokslut.

Arbetsgivaren skall betala ut sjuklön under de 14 första dagarna som en arbetstagare är frånvarande. Till detta kommer för kommunen en kostnad för sjuklön från dag 15-90 då man enligt avtal ersätter 10 % av lönebortfallet. Den anställde tjänar också in pension och till viss del semester under sjukfrånvaron.

För att få en uppfattning om vad en frånvaroperiod kan kosta för kommunen har vi här tagit fram ett par räkneexempel där hänsyn tagits till ovanstående kostnader plus OH-kostnader. Kalkylen bygger på den beräkningsmodell som Försäkringskassan använder vid beräkning av arbetsgivarens kostnader för sjukfrånvaro. I beräkningen ingår inte eventuella extra kostnader för att t ex introducera vikarier etc.

I de beräknade kostnaderna ingår:

- Sjuklön, 80 % dag 2-14, 10 % dag 15-90
- Semesterersättning, 12 %
- OH-kostnader 10 %
- Arbetsgivaravgifter samt personalomkostnadspålägg med tot. 41,80 %

| Vad kostar det om en anställd är sjukfrånvarande: | Månadslön 18 000 kr | Månadslön 25 000 kr |
|---|------------------------|------------------------|
| Två sjukperioder x 14 dagar | 23 680 | 32 800 |
| Två sjukperioder x 21 dagar | 28 240 | 39 120 |
| Sex sjukperioder x 7 dagar | 32 400 | 44 880 |
| Tio sjukperioder x 3 dagar | 27 447 | 38 007 |
| Sjuskreven 180 dagar | 46 686 | 66 712 |
| Sjukskriven ett år | 61 034 | 83 176 |

Vi menar att beräkningar av sjukfrånvaros kostnader är ett viktigt underlag när beslut skall fattas om vilka resurser som ska avsättas för att motverka ohälsa och sjukdom hos medarbetarna.

11. Styrning av arbetsmiljöarbetet och ansvarsfördelning

Arbetsgivarens ansvar för att fördela arbetsmiljöuppgifterna är tydligt angivet i lag och föreskrifter. Vid en straffrättslig prövning, t ex vid en arbetsplatsolycka, kan en bristande och otydlig fördelning/delegering leda till att den som brustit i sin uppgift att fördela arbetsmiljöuppgiften, som skulle ha förebyggt eller hindrat olyckan, ställs till ansvar. En förutsättning för att anställd skall kunna dömas t ex för att ha brustit i sin uppgift att utföra en skyddsåtgärd som han/hon blivit ålagd är att han/hon hade tillräckliga kunskaper och resurser för att utföra skyddsåtgärden. För att kunna ha ett ansvar för en arbetsmiljöuppgift krävs att man vet om det och att en korrekt fördelning/delegering skett till en person med tillräcklig kunskap och erfarenhet och med åtföljande beslutsbefogenheter. Under dessa förutsättningar kan den anställde som trätt i arbetsgivarens/kommunens ställe få arbetsmiljöansvaret och därmed kunna göras straffrättsligt ansvarig.

Ett exempel på detta är en dom i Norrköpings tingsrätt 2007-11-05¹ där kommunstyrelsens ordförande och en förvaltningschef i Finspångs kommun döms för arbetsmiljöbrott. I det fallet kunde konstateras att det fanns oklarheter beträffande chefstillsättningar och delegationer vilket hade betydelse för bedömningen. Domen är nu överklagad till Högsta Domstolen.

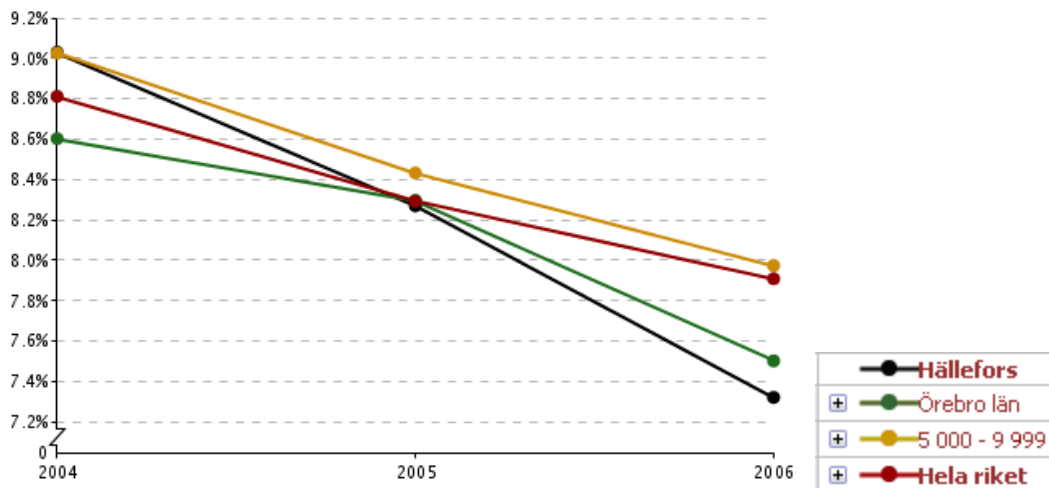
12. Resultat av granskning

12.1 Sjukfrånvaron i Hällefors kommun

Genom Sveriges kommuner och landstings statistikdatabas WebOr har vi tagit fram jämförande sjukfrånvarostatistik. Vi kan då konstatera att Hällefors kommun har sänkt sin sjukfrånvaro från 9,0 % 2004 till 7,3 % 2006 och ligger därmed lägst i förhållande till jämförelsegrupperna. Under år 2007 sänkte Hällefors kommun sin sjukfrånvaro ytterligare och låg då på 5,9 %.

¹ Norrköpings tingsrätts dom i mål nr B 334-04; Kommunstyrelsens ordförande och förvaltningschef i Finspångs kommun fälldes för arbetsmiljöbrott

2008-06-13



12.2 Styrning och ansvarsfördelning

I Hällefors kommun står i arbetsmiljöpolicy att arbetsgivare/förvaltningschefen eller annan arbetsledare enligt delegationsordningen har huvudansvaret för arbetsmiljön. I de båda nämnderna finns fastslaget att nämnderna har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön.

I kommunens arbetsmiljöpolicy, daterad 1992-09-06, står att:

”Varje nämnd och bolagsstyrelse skall utarbeta en arbetsmiljöhandbok och sätta mål för sin arbetsmiljö. Handböckerna remitteras till samverkansgruppen. Handböckerna skall revideras årligen”.

Vi har tagit del av, och översiktligt studerat, kommunstyrelsens, bildningsnämndens och omsorgsnämndens arbetsmiljöhandböcker och kan konstatera att de på ett tydligt och strukturerat sätt behandlar de olika delar som ingår i arbetsmiljöarbetet.

I kommunens arbetsmiljöpolicy står att:

Analys och strategiska bedömningar skall göras av:

- *Arbetsmiljösituationen (nuläge)*
- *Uppnådda effekter av vidtagna åtgärder (måluppfyllelse)*
- *Förväntade effekter av planerade åtgärder*

Samlad redovisning som möjliggör målstyrning skall ske i verksamhetsplaner, budget och årsredovisningar.

Vi har studerat budget och årsredovisningar och kan konstatera att det inte sker några redovisningar här på det sätt som är angivet i kommunens arbetsmiljöpolicy och vi har ej heller funnit

2008-06-13

att det gjorts någon redovisning i nämnderna eller kommunstyrelsen. Vi har också studerat kommunstyrelsens och nämndernas protokoll för 2007 och 2008 och det är endast Omsorgsnämnden som har beslutat om reviderad arbetsmiljöhandbok under denna period.

I kommunstyrelsens arbetsmiljöhandbok står bland annat att kommunstyrelsen skall ”Planera, samordna och följa upp arbetsmiljöarbetet i kommunen”. Där anges också ett antal åtgärder som kommunstyrelsen skall tillse att de genomförs samt att kommunstyrelsen skall rapportera till kommunfullmäktige om hur arbetsmiljöarbetet fungerar i kommunen. Med utgångspunkt från kommunstyrelsens protokoll under 2007 och fram till april 2008 kan vi inte finna att arbetsmiljöfrågorna behandlats på det sätt som finns angivet i arbetsmiljöhandboken. Vi har ej heller funnit att rapportering skett till kommunfullmäktige under denna period.

I kommunens samverkansavtal finns angivet att medarbetarsamtal ska genomföras en gång om året med varje anställd.

I Bildningsnämndens arbetsmiljöhandbok finns ej angivet vilken återrapporterings som skall ske till nämnden och vi har ej heller funnit att det skett någon rapportering av arbetsmiljöarbetet.

I Omsorgsnämndens arbetsmiljöhandbok finns ej angivet vilken återrapporterings som skall ske till nämnden. Vi har dock funnit att protokollen från arbetsplatsträffarna delges och att information om personalläget sker varje nämndsammanträde.

Kommentarer

Med utgångspunkt från de dokument som vi tagit del av samt via skriftliga och muntliga frågor till chefer i kommunen är vår uppfattning att det finns en dokumenterad ansvarsfördelning avseende arbetsgivarfrågorna. Vi menar dock att det vore en fördel om det i arbetsmiljöpolicyn också stod tydligt uttalat att det är respektive nämnd eller styrelse som är ytterst ansvarig för arbetsmiljön.

Vi bedömer att de arbetsmiljöhandböcker som finns i huvudsak täcker in de delar som bör finnas med även om det varierar i utförande och omfattning. Vi har dock noterat att det i vissa delar finns behov av revideringar och vi kan konstatera att varken Bildningsnämnden eller Kommunstyrelsen har fattat beslut om revideringar under 2007 eller 2008.

Vår granskning visar att nämnderna och kommunstyrelsen inte följer arbetsmiljöpolicyns riktlinjer avseende redovisning av arbetsmiljön i budget och årsredovisningar och det har ej heller skett några uppföljningar i kommunstyrelsen eller nämnderna. Vi anser att planering och uppföljning av arbetsmiljöåtgärderna bör införlivas i budget och uppföljningsprocess som finns i kommunen och att detta bör dokumenteras.

12.3 Resultat av intervju och enkätundersökning

Vi har valt att genomföra granskningen genom att ställa skriftliga frågor till nämnd- och kommunstyrelseordförande, kommunchef och förvaltningschefer, ett urval av verksamhetschefer samt personal i verksamheten. Dessa enkäter har kompletterats med intervjuer.

12.3.1 Nämnder och kommunstyrelse

Enkäten har skickats till de två nämndordförandena samt kommunstyrelsens ordförande. Två har svarat. Svaren fördels enligt följande:

| | Ja | Nej | Delvis | Vet ej |
|--|----|-----|--------|--------|
| Är nämnden/kommunstyrelsens arbetsgivaransvar tydligt reglerat i reglementet? | 2 | | | |
| Har nämnden/kommunstyrelsen fastställt arbetsmiljömål för 2007 | 2 | | | |
| Har uppföljning gjorts av måluppfyllelse | 2 | | | |
| Har nämnden/kommunstyrelsen fastställt arbetsmiljömål för 2008 | 2 | | | |
| Anser Du att den rapportering som sker är tillräcklig för att nämnden/kommunstyrelsen skall kunna säkerställa att arbetsgivarfrågorna hanteras enligt lagar, föreskrifter och kommunens egna riktlinjer? | 2 | | | |
| Finns det områden där Du bedömer att ni inte klarar att uppfylla ert arbetsgivaransvar? | | 2 | | |
| Finns områden som du ser är i behov av utveckling | 1 | 1 | | |
| Anser du att kommunen har lönestrategier som överensstämmer med övriga mål och strategier i kommunen, t ex mål för kompetensförsörjning. | 2 | | | |

I kommunstyrelsen får man information om sjukfrånvaron. I omsorgsnämnden går alla protokoll från arbetsplatsträffarna och skyddsronder till nämnden och personalchefen redovisar aktuella personalfrågor, t ex sjukstatistik, till nämnden varannan månad.

Inför den nya mandatperioden fick nämnderna och kommunstyrelsen information om arbetsgivaransvaret och vad det innebär.

12.3.2 Förvaltningschefer samt kommunchef

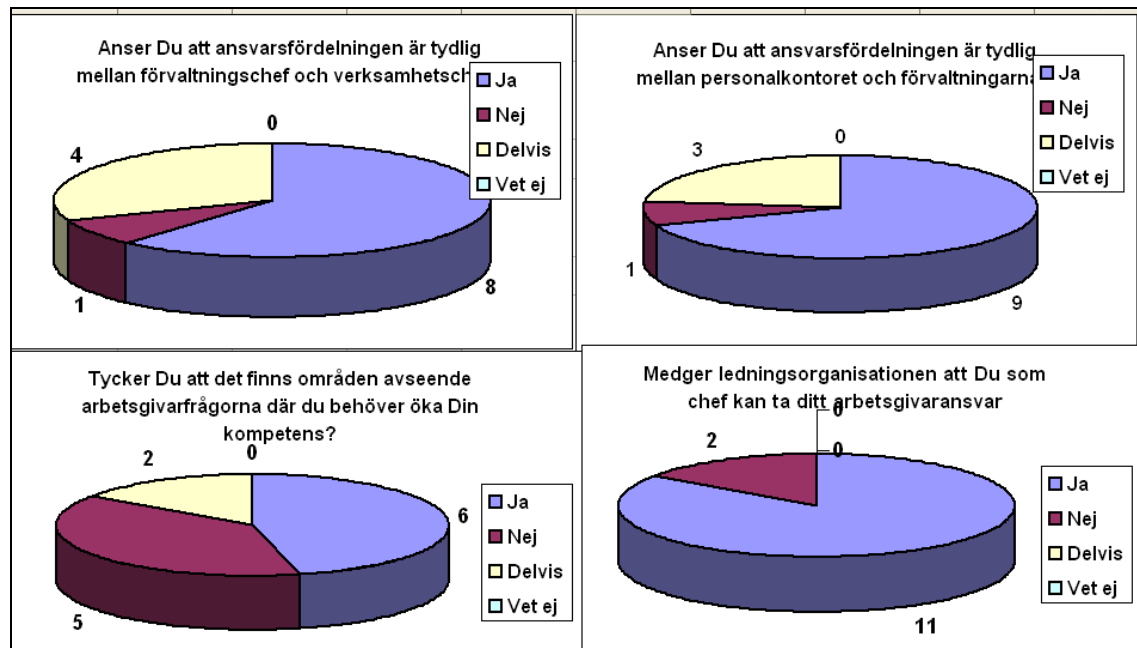
Enkäten har skickats till de två förvaltningscheferna samt kommunchefen. Samtliga har svarat. Svaren fördels enligt följande:

| | Ja | Nej | Delvis | Vet ej |
|--|----|-----|--------|--------|
| Finns en tydlig ansvarsfördelning mellan nämnden och förvaltningen? | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Finns en tydlig ansvarsfördelning mellan förvaltningschef och verksamhetschefer? | 3 | | | |
| Finns en tydlig ansvarsfördelning mellan personalkontoret och nämnderna? | 3 | | | |
| Är ansvarsfördelningen dokumenterad? | 2 | | 1 | |
| Finns tydliga riktlinjer för arbetet att motverka ohälsa och sjukdom hos medarbetarna? | 3 | | | |
| Finns tydliga riktlinjer för hur rehabiliterande arbete skall ske? | 3 | | | |
| Finns tillräckliga resurser att bedriva förebyggande och rehabiliterande arbete etc? | 3 | | | |
| Har förvaltningens chefer tillräcklig kompetens avseende arbetsgivarfrågorna? | 3 | | | |
| Medger ledningsorganisationen att förvaltningens chefer kan ta sitt arbetsgivaransvar? | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Finns tydliga riktlinjer för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall bedrivas? | 3 | | | |
| Sker uppföljning av att riktlinjerna följs i samtliga verksamheter? | 2 | | 1 | |
| Finns skriftlig delegation för alla som har ett arbetsmiljöansvar? | 3 | | | |
| Lönestrategier som överensstämmer med övriga mål och strategier i kommunen? | 3 | | | |
| Finns en fungerande samverkansorganisation? | 2 | | | |
| Finns det områden där ni anser att ni inte klarar att uppfylla ert arbetsgivaransvar? | | | 2 | |
| Finns områden som du ser är i behov av utveckling | 2 | | | |

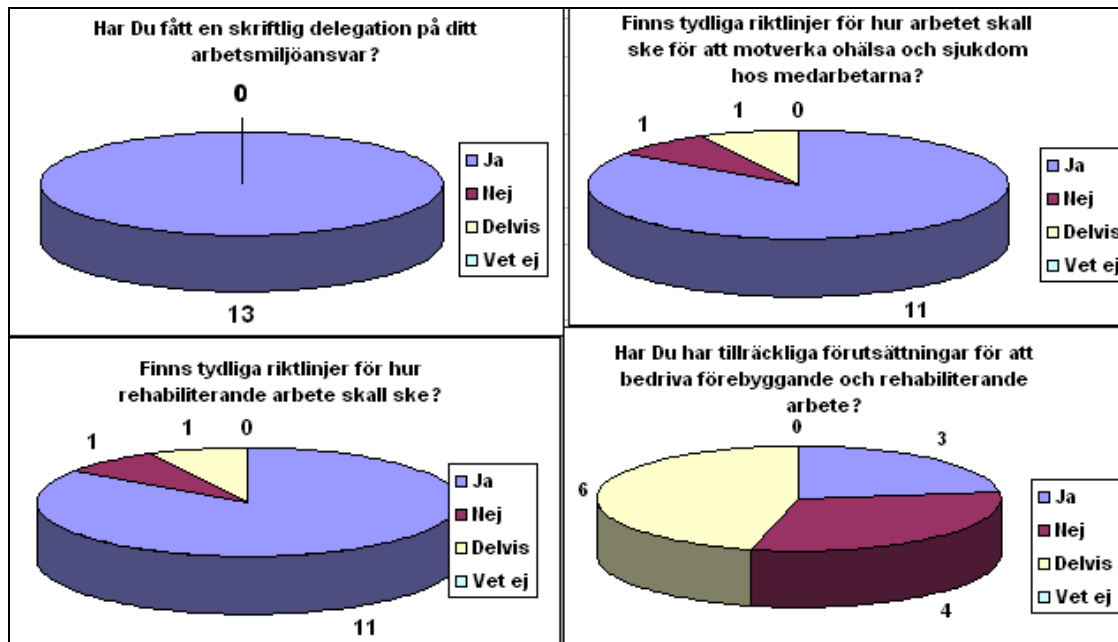
Vid våra intervjuer med förvaltningschef i omsorgsförvaltningen och bildningsförvaltningen påtalas hur betydelsefullt rehabsamordnarens arbete varit. Man betonar också vikten av att den nya tjänsten som tillsätts på personalavdelningen även fortsättningsvis skall kunna stödja cheferna i rehabiliteringsarbetet. Inom äldreomsorgen har man en uppfattning att de alternativa arbetstidsmodellerna haft betydelse för sjukfrånvaron i en positiv riktning. Enligt förvaltningschefen i omsorgsförvaltningen planeras att ytterligare arbetsgrupper skall ges möjlighet till detta.

12.3.3 Verksamhetschefer

Genom enkäter till verksamhetschefer i kommunen som kompletterats med intervjuer med ett urval av de svarande cheferna har vi haft för avsikt att undersöka hur de uppfattar sina förutsättningar att ta sitt arbetsgivaransvar. Enkäten skickades ut till tretton personer och samtliga har svarat.

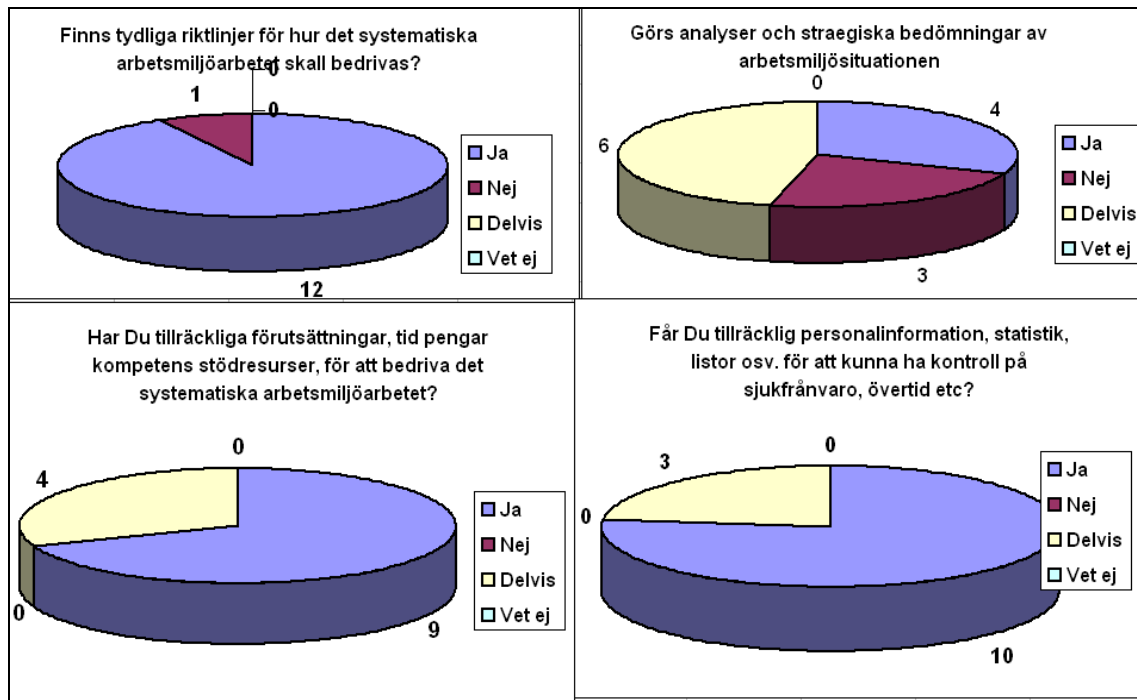


Vi kan konstatera att den övervägande delen av de tillfrågade anser att ansvarsfördelningen är tydlig. Vid våra intervjuer framförs synpunkter på att chefernas ansvar till vissa delar är större än vad man känner att man har kunskaper att klara. Det område som främst lyfts fram som i behov av kompetensutveckling är arbetsrätten men även t ex beteendekunskap. Dock understryks att man har ett bra stöd från personalkontoret. På frågan om ledningsorganisationen medger att man kan ta sitt arbetsgivaransvar svarade elva av tretton chefer **Ja**. I skriftliga och muntliga kommentarer påtalas dock att man har svårt att hinna med det man borde göra men som inte är direkt reglerat eller lagstyrt t ex att arbeta mer med utvecklingsfrågor.

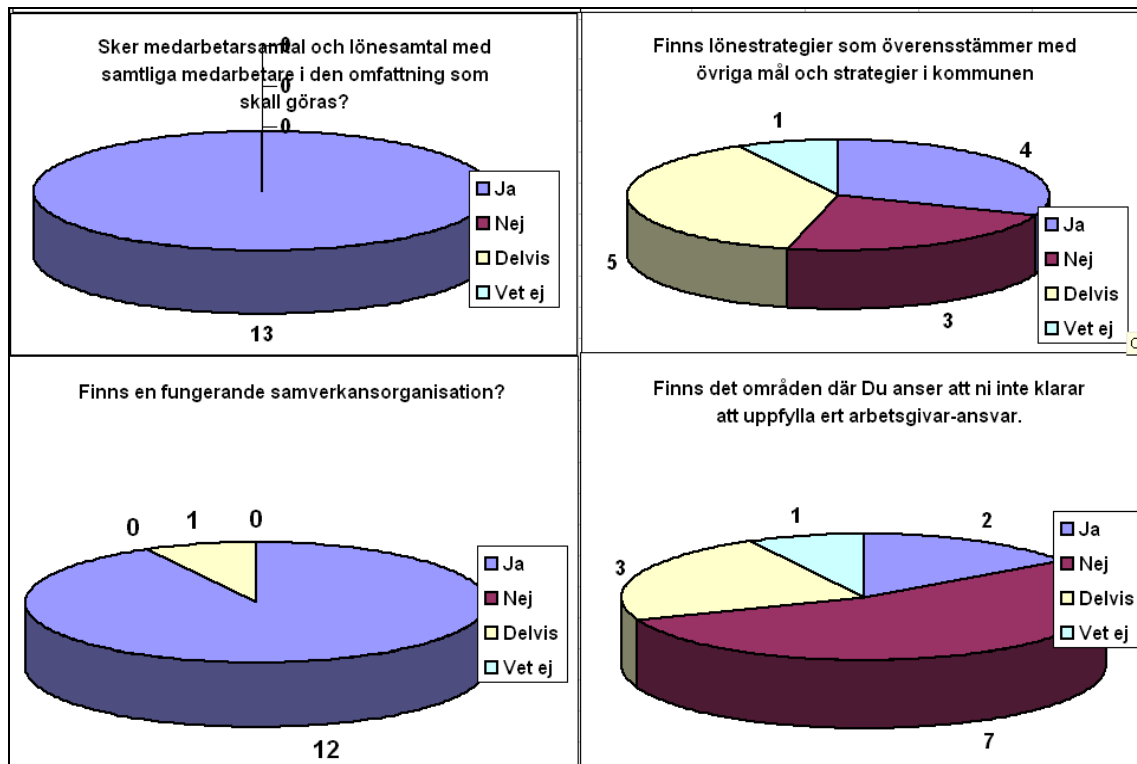


Samtliga svarande uppger att de har en skriftlig delegation på sitt arbetsmiljöansvar vilket är mycket bra. Den övervägande delen av de svarande anser att man har tydliga riktlinjer för hur man ska arbeta förebyggande och rehabiliterande. Förutsättningarna för att bedriva förebyggande och rehabiliterande arbete försvåras framför allt på grund av att det inte finns ekonomiska medel utan att det skall tas ur verksamhetens budget. Ett exempel är hälsoinspiratörernas arbete där det kan vara svårt att ta till vara på deras idéer på grund av att det inte finns pengar att göra hälsovårdande insatser. Både i skriftliga svaren och vid intervjuerna framförs att man saknar rehabsamordnaren sedan denna slutade och man ser som viktigt att man även fortsättningsvis kommer att ha möjlighet att få detta stöd. Inom äldreomsorgen finns det arbetsgrupper som har alternativa arbetstidsmodeller.

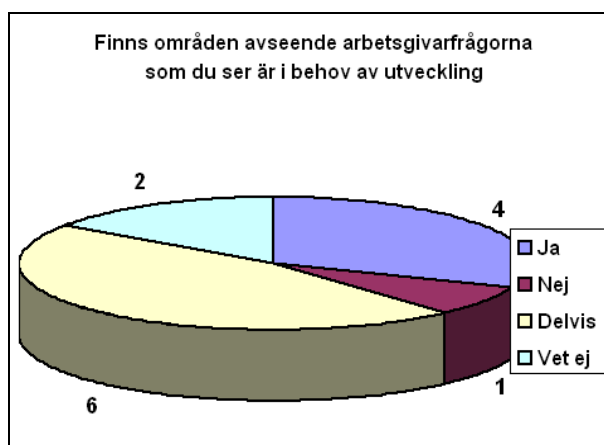
Avseende det förebyggande arbetet finns hälsoinspiratörer i verksamheten. För de som arbetar 3+3 (arbete tre dagar ledigt tre dagar) innebär det att de inom ramen för sin förtroendearbetstid skall användas bland annat till friskvård. Det är dock på den enskildes ansvar. I övrigt finns inga riktlinjer om att kommunen skall erbjuda friskvård på arbetstid.



I kommunens arbetsmiljöpolicy står att analyser och strategiska bedömningar skall göras av arbetsmiljösituationen. Här svarar endast 4 av tretton **Ja** på frågan om detta görs. Knappt hälften av de svarande anger **Delvis**. I kommentarerna uppges att man genomför skyddsronder två gånger per år men vi tolkar det som att man inte arbetar med arbetsmiljöfrågorna på det sätt som arbetsmiljöpolicyen uttalar. När det gäller frågan om förutsättningar för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet är det främst tiden man saknar för att arbeta på avsett vis.



Alla svarande uppger att de genomför medarbetarsamtal enligt plan. Alla utom en har svarat att de har en fungerande samverkansorganisation. När det gäller frågan om det finns områden där man inte klarar att uppfylla arbetsgivaransvaret är det främst bristen på tid och pengar som gör att man känner att man inte fullt ut räcker till att uppfylla alla de krav som finns på arbetsgivar-aren.



När det gäller områden i behov av utveckling nämns ekonomiska kalkyler i samband med förändringar, möjligheter till omplacering av personal, underlag för lönekriterier (är under utveckling), otydlig ledning på personalkontoret och arbetsgivarens rättigheter i förhållande till fackliga krav.

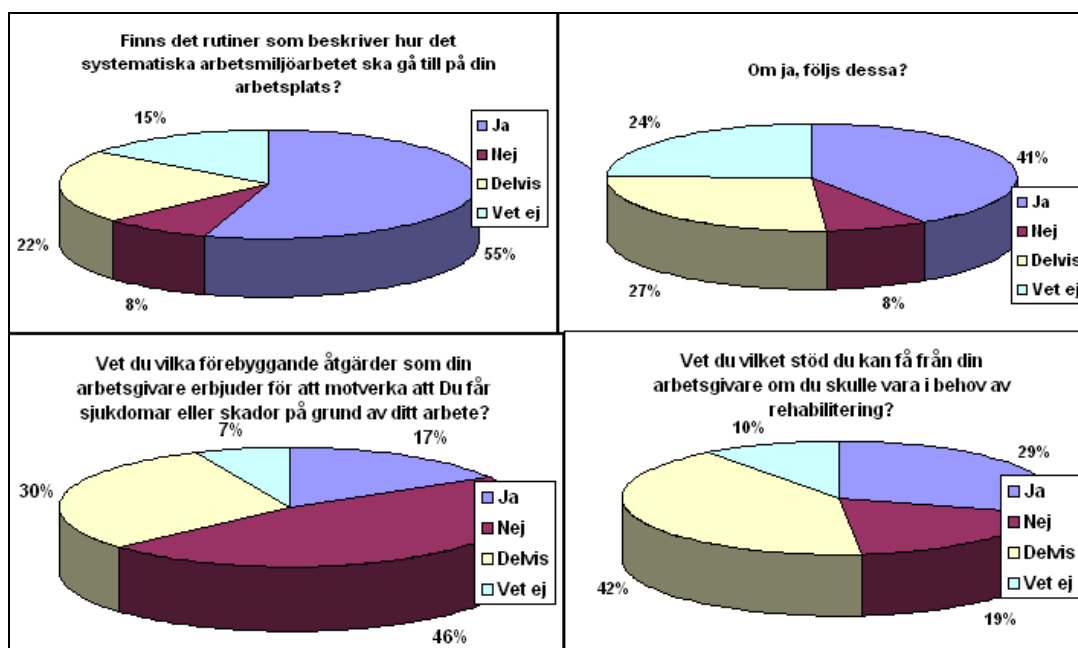
Kommentarer

Med utgångspunkt från enkäter och intervjuer är vår sammanfattande bild att verksamhetscheferna uppfattar att de vet vilket ansvar de har när det gäller arbetsgivarfrågorna och att de klarar att upprätthålla det som är mest prioriterat t ex medarbetarsamtal, samverkansarbetet, skyddsronder och rehabilitering. Däremot saknas resurser, tid och pengar, att arbeta med förebyggande och utvecklande arbete.

12.3.4 Medarbetare

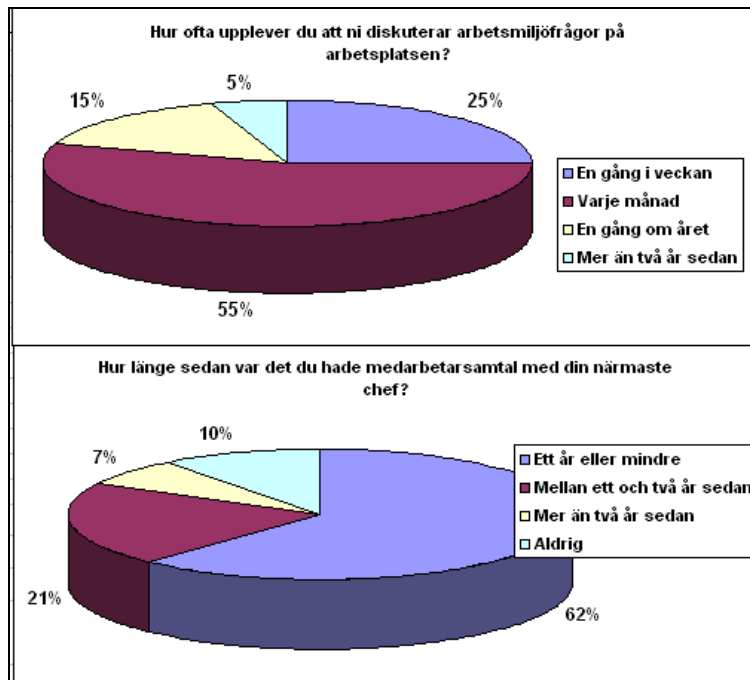
Vi har genom enkätundersökningar haft för avsikt att undersöka i vilken grad de anställda i Hällefors kommun är informerade om hur personalfrågorna hanteras och i vilken grad de är involverade i arbetsmiljöarbetet. I undersökningen har vi också angett tio olika områden som berör hur personalen uppfattar Hällefors kommun som arbetsgivare där de skulle betygsätta dessa mellan 1 och 5 där fem är bäst samt rangordna hur viktiga de tycker att de olika faktorerna är. I enkäterna har också getts möjligheter att avlämna egna kommentarer.

För att få en så hög svarsfrekvens som möjligt har vi valt att låta ansvarig chef dela ut enkäterna till grupper av anställda då de samtidigt har kunnat informera om syftet med enkäten. Det är totalt 59 personer som har svarat på enkäten. Från Bildningsförvaltningen är det 10%, från Om-sorgsförvaltningen 6 % och från Kommunförvaltningen 15%, av respektive förvaltnings totalt antal anställda som har besvarat enkäten.. I de flesta fall har ansvarig chef samlat in enkäterna och vidarebefordrat dessa till oss. Detta har dock medfört att vi har haft svårt att följa upp bortfallet då vi ej haft full kontroll på hur många som fått enkäten. Vi ser därför denna enkätundersökning som ett sätt att fånga upp signaler från medarbetare i kommunen och inte som ett statistiskt säkerställt material.



Över hälften av de svarande vet vilka rutiner som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet och 68 % av dessa uppger att dessa följs eller följs delvis. När det gäller kunskapen om vilka

åtgärder arbetsgivaren erbjuder för att motverka ohälsa svarade över 50 % att de inte vet vilka insatser som görs.



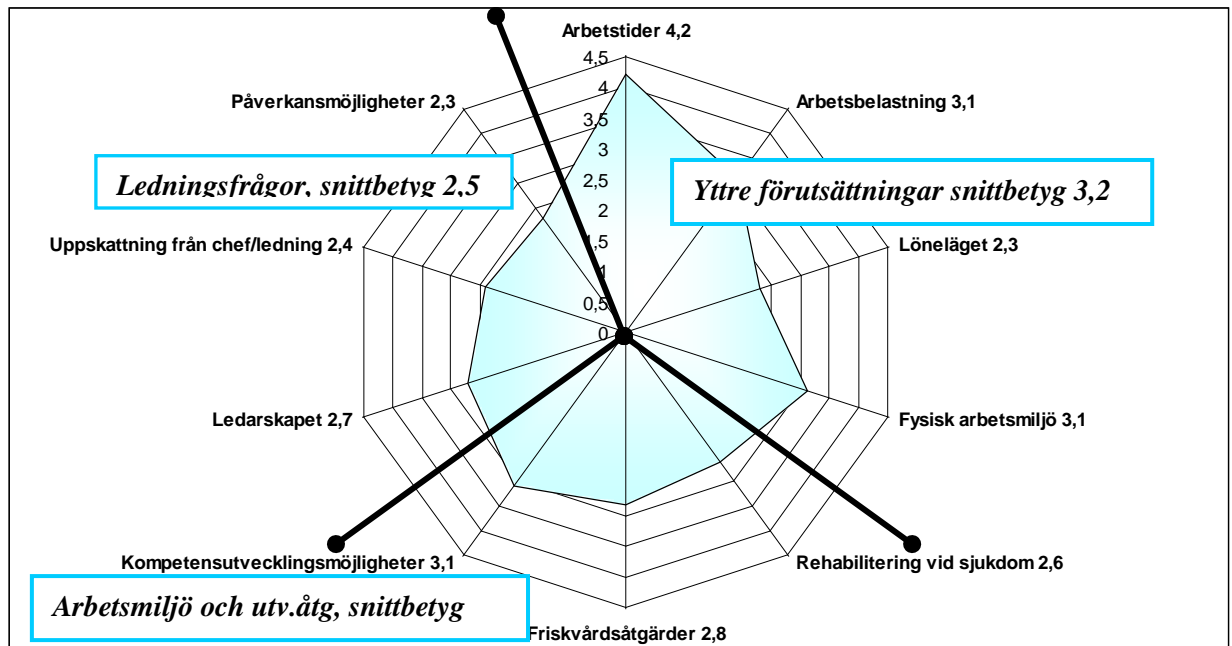
Av de svarande var det 80 % som uppgav att arbetsmiljöfrågorna diskuteras en gång i månaden eller oftare.

På frågan om hur länge sedan det var man hade medarbetarsamtal med sin chef var det 17 % (10 personer varav en nyanställd) som svarade att det var mer än två år sedan eller att de aldrig haft medarbetarsamtal med sin chef.

2008-06-13

I enkäten angavs ett antal områden där de svarande skulle betygssätta mellan 1 och 5 hur väl de ansåg att det fungerade på deras arbetsplatser.

Vi har valt att dela in de tio olika områdena i *Yttre förutsättningar*, *Arbetsmiljö- och utvecklingsåtgärder* samt *Ledningsfrågor*.



I kommentarerna är det också några svarande som angett ytterligare faktorer som man anser har betydelse:

- Fungerande arbetslag, betyg 5
- Organisation, betyg 4
- Framförhållning, betyg 1
- Psykisk arbetsmiljö, har ej satt betyg

Vi kan här konstatera att endast området **Yttre förutsättningar** får ett betyg som kan betraktas som godkänt.

Vi har i enkäterna också bitt medarbetarna att bedöma vilka faktorer som de anser mest viktiga för att Hällefors kommun skall uppfattas som en bra arbetsgivare och erbjuda en bra arbetsmiljö. De svarande ombads att rangordna de olika faktorerna från 1-10 där 1 var den mest viktiga.

Resultatet av detta blev att:

| <i>Placering</i> | | <i>Betyg</i> |
|------------------|--|--------------|
| <i>1</i> | <i>Arbetsbelastning</i> | <i>3,1</i> |
| <i>2</i> | <i>Påverkansmöjligheter</i> | <i>2,3</i> |
| <i>3</i> | <i>Löneläget</i> | <i>2,3</i> |
| <i>4</i> | <i>Arbetstider</i> | <i>4,2</i> |
| <i>5</i> | <i>Fysisk arbetsmiljö</i> | <i>3,1</i> |
| <i>5</i> | <i>Ledarskapet</i> | <i>2,7</i> |
| <i>6</i> | <i>Uppskattning från chef/ledning</i> | <i>2,4</i> |
| <i>7</i> | <i>Kompetensutvecklingsmöjligheter</i> | <i>3,1</i> |
| <i>8</i> | <i>Friskvårdsåtgärder</i> | <i>2,8</i> |
| <i>9</i> | <i>Rehabilitering vid sjukdom</i> | <i>2,6</i> |

Vi kan här se att de faktorer som de anställda rangordnade som nummer två och tre var de som fick lägst betyg.

Kommentarer som getts i enkäterna:

Omsorgsförvaltningen

- Schemalagd friskvård
- Bättre OB-ersättning på helgnätter
- Bra arbetstider
- Rimlig arbetsbelastning
- En bra lön gör jobbet ännu mera värdefullt
- Arbetar 3+3 och tycker det är bra
- Arbetsbelastning, små enheter så man hinner med
- Friskvårdsåtgärder finns bra möjligheter till
- Kompetensområden Utbildningar och ansvarsområden

- Löneläget, inte bra då jag har lägre lön än mina medarbetare
- Påverkansmöjligheter, det är bara att säga till
- Påverkansmöjligheter finns om man vill

Bildningsförvaltningen

- Vår oro för får arbetsbelastning tas ej på allvar. Det händer inget förän det blir akut och när det lugnat ner sig händer det återigen inte mycket.
- Arbetstider för det mesta bra men alla kvällsmöten tar på krafterna. Jobbar sent och skall vara pigg på morgonen igen.
- Önskar att man fick möjlighet till valfri träning på arbetstid.
- Lokaler med dålig ventilation som inte är anpassade för verksamheten
- Kompetensutveckling. Viktigt att möjligheten finns om man vill men det måste vara något som man själv väljer. Som det är nu är det svårt att vara borta från verksamheten utan att belasta sina arbetskamrater med mer arbete eller man gör det på sin fritid. Då känns det viktigare att verksamheten flyter i det läget men egentligen skulle jag gärna få mer kompetensutveckling om det inte var på bekostnad av något annat.
- Alldeles för dålig lön
- Kan inte påverka löneläget
- Påverkansmöjligheter, beror på var i rangordningen man är
- Många omorganisationer medför ingen arbetsro. Nya arbetslag och idéer hela tiden. Man glömmet bort att det är barnens bästa det handlar om. Just nu tänker ledningen skola 2010 men de problem vi har i dag då? Eleverna kan inte vänta två år på lösningar och arbetsro.

Kommentarer

Av de svarande var det 17 % som svarade att det var mer än två år sedan de hade medarbetarsamtal med sin chef. Vi anser att medarbetarsamtal är en viktig process för att styra och följa verksamheten samt kommunens arbetsgivaransvar och att därför nämnderna och kommunstyrelsen bör följa upp detta årligen.

De medarbetare som har besvarat enkäten har ombetts att betygssätta på en skala mellan ett och 5, ett antal faktorer som vi bedömer ha betydelse för hur man uppfattar Hällefors kommun som arbetsgivare. Vi kan konstatera att genomsnittsbetyget för alla de tio områdena är 2,9 vilket kan betraktas som "strax under godkänt". Framst gällande ledningsfrågor, där snittbetyget är 2,5, anser vi att det ger tydliga signaler på att nämnderna bör analysera ytterligare orsakerna till de låga betygen. Denna enkätundersökning kan inte betraktas som ett statistiskt säkerställt material men vi menar dock att det kan ge signaler om hur personalen uppfattar Hällefors kommun som

arbetsgivare och vi anser därför att resultatet pekar på att kommunen bör överväga behovet av ytterligare undersökningar och analyser.

12.3.5 Personalenheten

Personalchefen, vars tjänst är organiserad inom kommunförvaltningen, finns till stöd för kommunens chefer i arbetet som rör personalfrågorna. En tjänst som rehabiliteringssamordnare inrättades i kommunen år 2003.

Rehabsamordnaren arbetade mycket med utbildning av kommunens chefer både i egen regi och i samarbete med företagshälsovården. I samband med att tjänsten som rehabsamordnare tillsattes påbörjades ett arbete med att gå igenom alla långtidssjuka, det var då ca 80 personer, för att kartlägga vilka åtgärder man skulle vidta. Enligt personalchefen fanns det anställda som varit sjukskrivna under lång tid och kontakten med arbetsplatsen och chefen hade i det närmaste upphört. Genom att träffa alla långtidssjukskrivna tillsammans med respektive chef utreddes möjligheterna till åtgärder. Detta innebar att en del personer relativt snabbt kunde återgå i arbete helt eller delvis men också att en del anställningar avslutades då man fann att det inte fanns några möjligheter för personen i fråga att återgå till arbete i Hällefors kommun. Som ett led i detta arbete togs också nya riktlinjer fram för hur man skall arbeta med rehabilitering.

Den tidigare tjänsten som rehabsamordnare har förändrats till en personalsekreterartjänst och nyligen tillsats. Vid våra intervjuer finner vi att verksamheternas chefer har varit mycket nöjda med det stöd man har haft i rehararbetet och att man tycker att det är viktigt att man även fortsättningsvis skall ha möjlighet att få detta stöd.

Som en del i rehabiliteringsarbetet används också företagshälsovården för att göra s.k. funktionsbedömningar för att kunna fastställa den anställdes möjligheter att återgå till arbetet.

Kommunen har tidigare erbjudit alla anställda en hälsokontroll på företagshälsovården. I år har man i stället satsat på hälsoundersökningar för nattpersonalen. För närvarande pågår ett försök under ett halvår för vissa grupper att de vid sjukfrånvaro kontaktas av företagshälsovården. De får då möjlighet till sjukvårdsrådgivning och vid behov kan de få en läkartid på företagshälsovården i stället för att kontakta vårdcentralen.

Personalchefen uppfattar att ansvarsfördelningen mellan kommunens chefer och personalkontoret i det stora är tydlig. Enligt personalchefen finns det, trots att man utökat antalet chefer t ex i äldreomsorgen, fortfarande chefer som har för många underställda och det finns många chefer som har en hög arbetsbelastning.

Kommentarer:

Med utgångspunkt från de genomförda intervjuerna förefaller det ha skett stora förbättringar gällande rehabiliteringsarbetet i kommunen vilket man kan anta också är en orsak till den sänkning av sjukfrånvaron som skett under senare år.

13. Slutord

Vi har genom dokumentstudier, enkäter och intervjuer granskat hur arbetsgivarfrågorna styrs och följs upp i Hällefors kommun. Vi kan konstatera att det genom arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljöhandböcker och delegationer finns en strukturerad styrning av arbetsmiljöfrågorna. Vår sammanfattande bild är att de ansvariga cheferna är väl medvetna om sitt ansvar men att man inte har resurser, tid, pengar och kompetens, att följa lagstiftning och kommunens egna riktlinjer fullt ut. Främst är det förebyggande arbete och utvecklingsarbete som får stå tillbaka. Vi anser också att återrapportering till kommunstyrelse och nämnder bör förbättras.

Den enkätundersökning som gjorts med medarbetare i verksamheterna pekar på behov av att utveckla ett antal områden t ex påverkansmöjligheter och ledarskapet.

KPMG, dag som ovan

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunrevisor