

Till: Kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden

Till: Kommunfullmäktiges presidium för kännedom

2019-12-10

### **Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö**

På uppdrag av revisorerna i Trelleborgs kommun har KPMG granskat kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatoriska och social arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens resultat är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden inte har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det finns brister i dialogen med de fackliga företrädarna i Trelleborgs kommun vilket återspeglar sig på flera områden som rör arbetsmiljöarbetet. Det kan vidare konstateras att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden saknar tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt handlingsplaner kopplade till dessa. Det ser vi som en allvarlig brist då det strider mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- Säkerställa att gällande styrdokument, riktlinjer och policys är väl förankrade i kommunens verksamheter.
- Säkerställa att samverkansarbetet och dialogen med de fackliga företrädarna förbättras.
- Kommunstyrelsen och berörda nämnder upprättar mål och handlingsplaner för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.
- Analys avseende personalomsättningen genomförs.
- Kommunstyrelsen, socialnämnden och bildningsnämnden säkerställer kontinuiteten i utbildningen för att bättre se till att ansvariga chefer alltid har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöområdet.
- Säkerställa att avgångssamtal genomförs på ett strukturerat sätt i syfte att utveckla verksamheten.

Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden kring vilka åtgärder som avses att vidtas med anledning av resultatet i granskningen. Yttrandet ska vara revisionen tillhanda senast under februari månad 2020. Iakttagelser och bedömningar framgår i bifogad rapport.

För Trelleborgs kommuns revisorer,



Lena Näslund

Ordförande



# Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

Rapport

Trelleborgs kommun

KPMG AB

2019-12-10

Antal sidor 16



**Trelleborgs kommun**

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-12-10

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Styrdokument	5
3.2	Mål och handlingsplaner	7
3.3	Arbetet med arbetsmiljöfrågor	8
3.4	Uppföljning av arbetet med arbetsmiljöfrågor	14
4	Slutsats och rekommendationer	15
4.1	Rekommendationer	16



## 1 Sammanfattning

På uppdrag av revisorerna i Trelleborgs kommun har KPMG fått i uppdrag att granska kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatoriska och social arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningen är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden inte på ett tillfredställande sätt säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det finns brister i dialogen med de fackliga företrädarna i Trelleborgs kommun vilket återspeglar sig på flera områden som rör arbetsmiljöarbetet. Det kan vidare konstateras att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden saknar tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt handlingsplaner kopplade till dessa. Det ser vi som en allvarlig brist då det strider mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Trelleborgs kommun har även höga siffror gällande personalomsättning och sjukfrånvaro. När det gäller personalomsättning har ingen analys gjorts de senaste åren kopplad till arbetsmiljön. När det gäller sjukfrånvaron ser vi positivt på att det i kommunen pågår ett arbete med att sänka sjuktalen.

Vi menar att det är en brist att ärendena avseende kränkande särbehandling inte diarieförs eftersom det försvårar uppföljningen.

Vi kan också konstatera att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö på flera olika sätt och det varierar mellan verksamheterna hur väl arbetet upplevs fungera. Arbetet med utbildningsinsatser i arbetsmiljö upplevs av flera fungera väl och vara väl prioriterat men enligt fackliga företrädare genomförs det ej kontinuerligt och tillräckligt ofta. Likaså finns tydliga styrdokument, riktlinjer och rutiner som av de intervjuade överlag upplevs väl förankrade. Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- Säkerställa att gällande styrdokument, riktlinjer och policies är väl förankrade i kommunens verksamheter.
- Säkerställa att samverkansarbetet och dialogen med de fackliga företrädarna förbättras.
- Kommunstyrelsen och berörda nämnder upprättar mål och handlingsplaner för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.
- Analys avseende personalomsättningen genomförs.
- Säkerställa att avgångssamtal genomförs på ett strukturerat sätt i syfte att utveckla verksamheten.
- Kommunstyrelsen, socialnämnden och bildningsnämnden säkerställer kontinuiteten i utbildningen för att bättre se till att ansvariga chefer alltid har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöområdet.

2019-12-10

## 2 Inledning/bakgrund

Arbetsgivarpolitiken berör bland annat arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Hur kommunen agerar och uppfattas som arbetsgivare t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö 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 ambitionerna. Det är angeläget 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) 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.

Trelleborgs kommuns revisorer bedömer utifrån sin omvärldsanalys och genomförda dialogmöten med styrelse och samtliga nämnder att det föreligger risk för brister i hur Trelleborgs kommun arbetar systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på arbetsmiljön. Revisorerna har därför valt att genomföra en fördjupad granskning inom detta område. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

### 2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Revisionsfrågorna som besvaras i granskningen är följande:

- Har kommunstyrelse och nämnder fastställt mål för arbetsmiljön?
  - Finns dokumenterade handlingsplaner kopplade till målen?
- Finns det styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur kommunen ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?
- Finns ett systematiskt angreppssätt kring arbetsmiljöfrågor, personalomsättning och sjukfrånvaro?
  - Finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning mellan HR-funktionen och kärnverksamheterna avseende detta arbete?
  - Genomförs avgångssamtal med medarbetare som valt att avsluta sin anställning i kommunen?



- Finns beslutad policy eller motsvarande för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i kommunen?
  - Finns dokumenterade rutiner för att hantera eventuella fall av kränkande särbehandling?
  - Finns systematik i uppföljning och statistik över rapporterade händelser av kränkande särbehandling och vad denna i så fall visar?
- Har utbildningsinsatser gjorts för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?
- Sker en systematisk uppföljning avseende personalomsättningen i styrelser och nämnder?
  - Genomförs en analys av personalomsättningen med koppling till arbetsmiljöarbetet?
- Uppfattar fackliga företrädare att kommunstyrelse och nämnder bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?
  - Finns utsedda skyddsombud?

Granskningen har avgränsats till kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden.

## 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

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

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument.
- Intervjuer med kommundirektör, förvaltningschefer, tf. HR-chef, samt fackliga företrädare för de större fackliga organisationer som har medlemmar i kommunen.

Rapporten är faktakontrollerad av samtliga intervjuade.

### 3 Resultat av granskningen

#### 3.1 Styrdokument

Det finns ett antal styrdokument, riktlinjer och rutiner i Trelleborgs kommun som reglerar arbetsmiljöarbetet med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi konstaterar att det pågår ett arbete med att ersätta de nu gällande dokumenten med en *Personalpolicy* där alla policys inom personalområdet ska ingå. Enligt intervjuade är ett syfte med att samla dokumenten att göra kommunens styrdokument mer tillgängliga.

Av intervjuer framgår att det finns olika bilder av huruvida styrdokument, riktlinjer och rutiner är förankrade i verksamheterna. Generellt går att säga att de intervjuade cheferna anser att de har god kunskap om styrdokumenterna medan de fackliga företrädarna anser att vissa dokument inte är tydligt förankrade.

##### 3.1.1 Arbetsmiljöpolicy i Trelleborgs kommun<sup>1</sup>

I Trelleborgs kommuns arbetsmiljöpolicy beskrivs det övergripande målet enligt följande:

*"Att åstadkomma en långsiktig effektiv verksamhet som även bidrar till en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse".*

Vidare beskrivs följande fokusområden för arbetsmiljöarbetet:

- Arbetsbelastning
- Arbetstidens förläggning
- Kränkande särbehandling
- Missbruk
- Hot och våld
- Arbetsskador och olyckor
- Sjukfrånvaro

Respektive nämnd har ett arbetsmiljöansvar för medarbetarna inom deras verksamhetsområde, vilket i praktiken innebär att det är förvaltningscheferna som är ansvariga.

Förvaltningscheferna kan i sin tur tilldela arbetsmiljöuppgifter till andra personer i organisationen. Om så är fallet ska den arbetsmiljöansvarige personens uppgifter, befogenheter och resurser tydligt framgå i ett delegationsdokument.

Bildningsnämnden har, utöver ett arbetsmiljöansvar för sina medarbetare, även ett ansvar för barn, elever och studenter inom skolverksamheterna.

När det gäller socialnämnden har de ett ansvar för att informera brukare<sup>2</sup> om det arbetsmiljöansvar nämnden har gentemot arbetstagare i kommunen. Detta för att underlätta samarbetet mellan medarbetare och brukare. Kommunen har ett ansvar

<sup>1</sup> Beslutad av KF 2017-11-27 <sup>2</sup> Benämns olika i olika kommuner, t ex brukare, kunder, klienter mm.



2019-12-10

gentemot brukaren i enlighet med SoL<sup>3</sup> och LSS<sup>4</sup>. Dessa lagar gäller parallellt med Arbetsmiljölagen utan att någon av dem formellt har ett företräde framför de andra. Det innebär därför att vid problem behöver lösningar hittas som både tar hänsyn till brukaren och arbetstagaren.

När det kommer till åtgärder är det den arbetsmiljöansvarige chefens skyldighet att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga risker för ohälsa, olycksfall och att i övrigt skapa en god arbetsmiljö. Chefen ansvarar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs och att förutsättningar ges för att så långt som möjligt lösa arbetsmiljöfrågorna på den nivå de uppkommer. Saknas kunskap ska ansvarig chef ta hjälp av företags-hälsovården eller annan sakkunnig. Varje medarbetare förväntas vidare ta personligt ansvar för sin hälsa samt vara delaktig i det dagliga arbetsmiljöarbetet, vilket inkluderar att följa givna instruktioner och rutiner samt uppmärksamma och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö.

Vidare kan vi konstatera att det finns dokumenterade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet där varje aktivitet beskrivs månadsvis samt vilket arbete som ska bedrivas löpande.

### 3.1.2 Policy avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön<sup>5</sup>

Det finns en dokumenterad policy avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön. Syftet med policyn är att tydliggöra hur Trelleborgs kommuns verksamheter ska förebygga och hantera våld, hot och trakasserier relaterat till arbetslivet samt vilket stöd som kan ges till drabbade.

### 3.1.3 Policy mot sexuella trakasserier och övrig kränkande särbehandling<sup>6</sup>

Det finns en dokumenterad policy mot sexuella trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Det framgår att chef och medarbetare tillsammans ska verka för att skapa, upprätthålla ett öppet och vänligt arbetsklimat samt en god arbetsmiljö. Sker kränkning har chefer på alla nivåer i organisationen ett ansvar att omedelbart agera. Uppkomna problem ska utredas och åtgärder ska vidtas för att kränkningarna ska upphöra.

Som komplement till *Policy mot sexuella trakasserier och övrig kränkande särbehandling* finns en dokumenterad rutin för åtgärder mot sexuella trakasserier, övrig kränkande särbehandling samt repressalier. Där framgår definitioner av begrepp, exempel på bakomliggande orsaker, konsekvenser, preventivt arbete samt ärendegång vid förekommande upplevelse och anmälan.

### 3.1.4 Medarbetar- och ledarpolicy

I dokumenterad medarbetar- och ledarpolicy är ett antal riktlinjer beskrivna i punktform baserade på kommunens värdegrund "ÖRA" som står för Öppenhet, Respekt och

<sup>3</sup> SoL = Socialtjänstlagen

<sup>4</sup> LSS = Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

<sup>5</sup> Antagen av KF 2018-04-23

<sup>6</sup> Beslutad av KF 2019-03-25

2019-12-10

Ansvar. Policyn är framtagen tillsammans med både chefer och medarbetare i kommunen.

### 3.1.5 Bedömning

#### ***Finns det styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur kommunen ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?***

Ja. Efter genomgång av de styrdokument som är relevanta för arbetsmiljöarbetet konstaterar vi att det på ett övergripande plan finns styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas med inriktning på social och organisatorisk arbetsmiljö. Bilden av hur väl förankrade dokumenten är varierar och från vissa håll upplevs att styrdokumentet kunde kommunicerats tydligare. Vi ser positivt på att det pågår ett arbete med att samla styrdokument, rutiner och riktlinjer i ett dokument, vilket kan tänkas skapa bättre tydlighet.

#### ***Finns beslutad policy eller motsvarande för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i kommunen?***

Vår bedömning är att det finns policy mot sexuella trakasserier och övrig kränkande särbehandling, vilket vi anser är väl förankrat i förvaltningarna

#### ***Finns dokumenterade rutiner för att hantera eventuella fall av kränkande särbehandling?***

Vår bedömning är att det finns väl förankrade rutiner för att hantera eventuella fall av sexuella trakasserier och övrig kränkande särbehandling.

## 3.2 Mål och handlingsplaner

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

I föreskrifterna står bl.a. följande:

**7 §** "Utöver vad som gäller enligt 6 § och 9–14§ § i dessa föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till arbetstagarna känner till dem."

**8 §** "Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten."

Av intervjuer framgår att det inte finns några fastställda mål eller handlingsplaner hos varken berörda nämnder eller kommunstyrelsen. Enligt uppgift har däremot arbetsmiljöarbetet implementerats på andra sätt. I kommunstyrelsens och bildningsnämndens interna kontrollplaner för 2019 lyfts specifika risker som identifierats inom arbets-



2019-12-10

miljöområdet. I socialnämndens verksamhetsplan implementeras arbetsmiljöarbetet baserat på vad som framkommer i uppföljningen av SAM<sup>7</sup>.

### 3.2.1 Bedömning

#### *Har KS och nämnder fastställda mål för arbetsmiljön?*

Vi kan konstatera att det varken finns fastställda mål eller handlingsplaner för kommunstyrelsen och berörda nämnder vilket strider emot Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Organisatorisk och social arbetsmiljö implementeras på andra sätt, till exempel i interna kontrollplaner men i varierad utsträckning mellan förvaltningarna. Vi bedömer detta som en risk då avsaknaden av mål kan påverka arbetsmiljöarbetets kvalitet.

#### *Finns dokumenterade handlingsplaner kopplade till målen?*

Nej, se svar ovan.

## 3.3 Arbetet med arbetsmiljöfrågor

### 3.3.1 Ansvar och roller

Arbetsmiljöansvar för verksamheten innehas av varje förvaltningschef. I intervjuer med bildningsförvaltningen framkom att arbetsmiljöansvaret där har delegerats ner till respektive utbildningschef, något som framgår utav tilldelningsdokument<sup>8</sup>

I Trelleborgs kommun är HR-avdelningen centralt placerad under kommunledningsförvaltningen. Enligt information på Trelleborgs kommuns hemsida ska avdelningen arbeta med de strategiska övergripande personalpolitiska frågorna i kommunen. HR-avdelningen ska bistå förvaltningarna i frågor rörande avtal, arbetsrätt och löner. I genomförda intervjuer framgår att det tidigare funnits HR-specialister utplacerade lokalt hos både socialförvaltningens och bildningsförvaltningens verksamheter. Det finns än så länge HR-specialister kvar hos bildningsförvaltningen men planen är att dessa HR-specialister också ska utgå från kommunledningskontoret. Gällande socialförvaltningen finns det inte längre någon HR-specialist kvar hos förvaltningen. Det stöd som ges kommer från kommunledningskontoret. På socialförvaltningen upplevs detta som problematiskt och där menar man att när HR-specialisterna inte längre är nära verksamheten är det svårare att identifiera risker i ett tidigt skede. Nu måste förvaltningen själv rapportera de problem som uppdagas till HR.

### 3.3.2 Utbildningsinsatser

Det framgår utifrån intervjuerna att det genomförs utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet för chefer inom kommunen samt för skyddsombud. Under hösten 2019 genomförs en grundutbildning uppdelad på fyra utbildningstillfällen. Grundutbildningen berör bl.a. lagar och regler inom arbetsmiljö, krav på arbetsgivare, skyddsombudets

<sup>7</sup> Systematiskt arbetsmiljöarbete

<sup>8</sup> Beslutad av bildningsnämnden 2019-01-23. Trädde i kraft 2019-02-01

2019-12-10

uppdrag, systematiskt arbetsmiljöarbete, allmänt om organisatorisk och social arbetsmiljö samt hantering vid hot och hot om våld<sup>9</sup>.

Kommundirektör, HR-chef, samt förvaltningschefer på social- och bildningsförvaltningen upplever att kommunens arbete med utbildningsinsatser fungerar väl och att det är ett högt prioriterat område. Från de fackliga företrädarnas sida upplevs dock att arbetet brister eftersom utbildningarna inte sker löpande utan det kan gå flera år mellan utbildningstillfällena.

### 3.3.3 Systemstöd

I Trelleborgs kommun används rapporteringssystemet KIA (Kommunernas Informationssystem om Arbetsmiljö). Där ges möjlighet till att rapportera in olycksfall och tillbud och gör det möjligt att följa upp utvecklingen och därmed förebygga risker i arbetsmiljön.

Enligt uppgift används inte KIA när det gäller anmälningar om kränkande särbehandling. Istället används en separat blankett för detta och anmälningarna diarieförs ej med motiveringen att de innehåller känsliga uppgifter. De fackliga företrädarna ser förfarandet som problematiskt. Dels för att blanketten upplevs som svår att hitta, dels för att ärenden inte kan följas upp på ett systematiskt och ordnat sätt.

### 3.3.4 Metoder att identifiera risker och sprida information

Nedan följer ett urval av de metoder som kan användas, och används i Trelleborgs kommun för att identifiera risker och för att sprida information som är arbetsmiljörelaterad.

#### ➤ Medarbetarsamtal

Enligt berörda förvaltningars uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att medarbetarsamtal som regel ska genomföras en gång per år.

#### ➤ Hantering av ärenden/fall

Av intervjuerna framgår att policy och rutiner är välkända i kommunens verksamhet. Vidare framgår att när det kommer till utredningar av misstänkta fall av t ex. kränkande särbehandling, så genomförs dessa antingen av extern aktör eller av kommunens HR-specialister. För att HR-specialisten ska vara opartisk när hen genomför utredningen är det alltid en person med ansvar för en annan förvaltning än där kränkningen skett som ansvarar för utredningen. Ett förfarande de benämner "korshantering". Flera av de fackliga företrädarna är dock skeptiska till om metoden räcker för att vara ett opartiskt utredningsarbete.

#### ➤ Samverkansavtal, fackliga företrädare och skyddsombud

Det finns sedan många år tillbaka ett samverkansavtal i Trelleborgs kommun. Tidigare under året har ett av fackförbunden, Kommunal, valt att dra sig ur avtalet. Enligt

<sup>9</sup> Framgår av Trelleborgs kommuns program för grundutbildning i arbetsmiljö



## Trelleborgs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-12-10

intervju med en facklig företrädare för Kommunal upplever man att arbetet inte har fungerat (se vidare nedan).

I intervjuerna har även framkommit problem som kan tänkas bero på ett minskat fackligt engagemang. Exempelvis saknar en del arbetsplatser skyddsombud. Intervjuade på bildningsförvaltningen uppger att det inom deras verksamhet finns skyddsombud på kommunens skolor men saknas på förvaltningen.

I intervju med fackliga företrädare framkom synpunkter inom bland annat följande områden:

- Det finns ett samverkansavtal med Trelleborgs kommun vilket Kommunal har valt att säga upp eftersom det inte upplevdes fungera. Kommunikationen sker istället enligt MBL § 19. Även övriga förbund upplever problem med samverkansavtalet där protokollföringen från sammanträden lyfts som ett problemområde. När protokoll förs upplever man att det tar lång tid innan de har justerats. Det varierar även mellan de olika förvaltningarna avseende publicering av justerade protokoll.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp genom ett antal frågor som besvaras av medarbetaren tillsammans med chef men från fackligt håll finns en osäkerhet över vad effekten blir av uppföljningen.
- Medarbetar- och ledarpolicyn anses inte vara framtagna i samsyn med medarbetarna enligt de fackliga företrädarna.



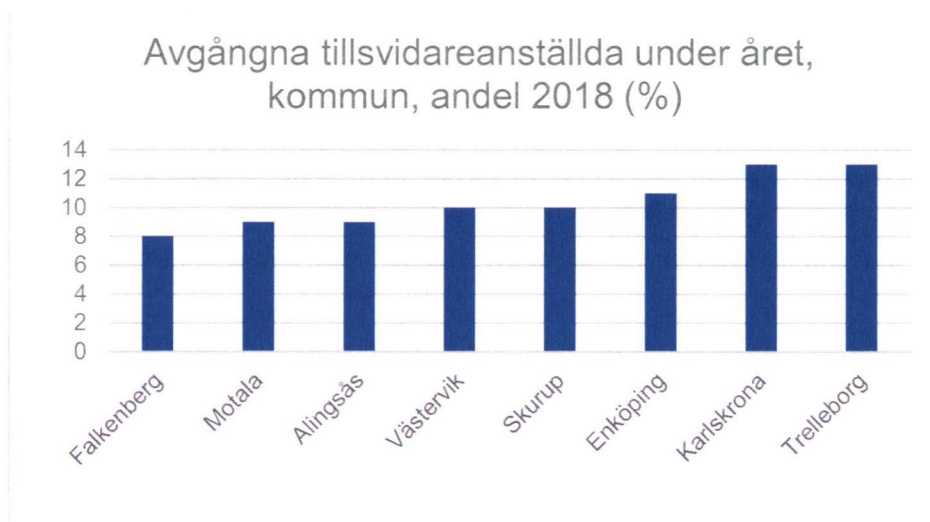
### **Personalomsättning**

Personalomsättningen varierar mellan de berörda förvaltningarna. Enligt intervjuer beror mycket av personalomsättningen på omvärldsfaktorer och det genomförs inte någon analys av siffrorna i dagsläget. Personalomsättningen har tidigare varit en del av personalredovisningen i Trelleborgs kommuns årsredovisning, dock inte 2018. På socialförvaltningen har, enligt uppgift, analyser gjorts vid tidigare tillfällen men inte längre då det inte upplevdes tillföra något. I nedanstående diagram framgår att, sett till andel av tillsvidareanställda, ligger Trelleborgs kommun på jämförbara nivåer med liknande kommuner avseende nya anställningar. Sett till avgångar har andelen varit högre för Trelleborg än för strukturellt liknande kommuner de senaste två åren.

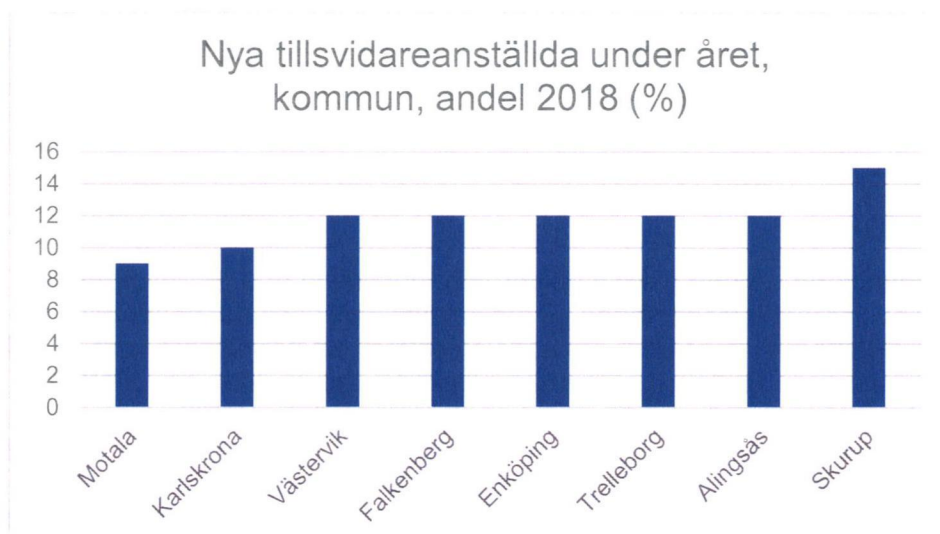
## Trelleborgs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-12-10



Siffror hämtade från kommun- och landstingsdatabasen, Kolada.



Siffror hämtade från kommun- och landstingsdatabasen, Kolada.



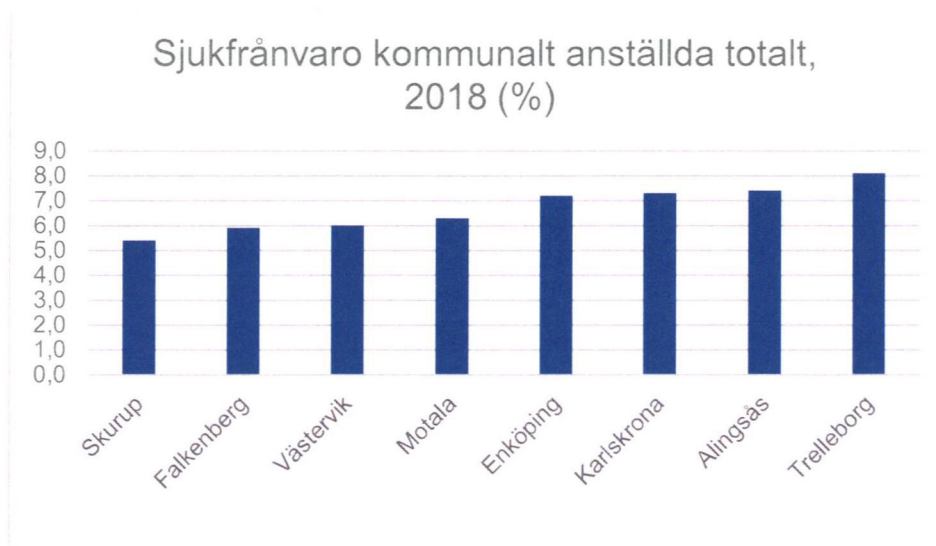
### Sjukfrånvaro

I jämförelse med andra strukturellt liknande kommuner är sjukfrånvaron sett i procent högre i Trelleborgs kommun än för strukturellt liknande kommuner. Det görs uppföljningar på sjuktalen inom förvaltningarna och enligt tf. HR-chef finns ett ökat fokus på sjukfrånvaron med anledning av den negativa utvecklingen man sett. Just nu pågår ett samarbete med kommunens företagshälsövård Previa för att analysera och sänka sjukfrånvaron..

## Trelleborgs kommun

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

2019-12-10



Siffror hämtade från kommun- och landstingsdatabasen, Kolada.

### 3.3.5 Avslutsamtal

När en medarbetare avslutar sin anställning kan Trelleborgs kommun erbjuda medarbetaren ett avslutsamtal men det finns inget uttalat krav på att det måste erbjudas. Det finns en dokumenterad avslutsenkät som skickas ut till samtliga tillsvidareanställda efter avslutad anställning, vilken senare ska analyseras av HR. Enligt intervjuer varierar det mellan olika verksamheter i vilken utsträckning samtalen genomförs och vilken kvalitet det är på samtalen. Enligt de intervjuade kan det tänkas bero mycket på olika chefers inställning och engagemang till samtalen.

### 3.3.6 Bedömning

#### ***Finns ett systematiskt angreppssätt kring arbetsmiljöfrågor, personalomsättning och sjukfrånvaro?***

Delvis. Vår bedömning är att det på ett övergripande plan finns ett systematiskt angreppssätt kring arbetsmiljöfrågor men att det, på en del områden finns brister i arbetet. Trelleborgs kommun har höga siffror avseende sjukfrånvaron och personalomsättningen. När det gäller personalomsättningen så mäts den, men ingen analys kopplad till arbetsmiljön har genomförts de senaste åren och svaren på varför det är så varierar mellan berörda nämnder och styrelse. När det gäller sjukfrånvaron ser vi positivt på att det i kommunen pågår ett arbete med att analysera och minska sjukfrånvaron.

#### ***Finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning mellan HR-funktionen och kärnverksamheterna avseende arbetsmiljöarbetet?***

Nej. I kommunens arbetsmiljöpolicy framgår att det är den arbetsmiljöansvarige chefen, vilket i praktiken är förvaltningschefen eller den chef som delegerats



2019-12-10

arbetsmiljöansvaret, som har ansvar för att vidta åtgärder som krävs för att skapa en god arbetsmiljö. Om chefen saknar kunskap för att bedriva det arbetsmiljöarbete som krävs ska denne ta hjälp av företagshälsovården eller annan sakkunnig kompetens. Vår bedömning är att det finns brister på denna punkt då kärnverksamheterna (förvaltningarna) upplever att deras tillgång till sakkunnig kompetens försämrats efter att HR-specialisterna flyttats till kommunledningsförvaltningen. Uppfattningen råder att det finns en otydlighet i vilka frågor den arbetsmiljöansvarige chefen förväntas hantera och i vilka fall hjälp från sakkunnig kompetens kan ges.

***Har utbildningsinsatser gjorts för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?***

Delvis. Vi kan konstatera att kommunen genomför utbildningsinsatser för chefer med arbetsmiljöansvar. Vår bedömning är att utbildningsinsatserna upplevs vara av god kvalitet. Det råder dock oenighet i frågan om utbildningar ges tillräckligt ofta. I och med hög personalomsättning inom kommunen bedömer vi att det finns en risk för att nya chefer inte får den utbildningen de behöver för sitt uppdrag.

***Genomförs en analys av personalomsättningen med koppling till arbetsmiljöarbetet?***

Delvis. Vår bedömning är att någon analys av personalomsättningen inte har genomförts i kommunstyrelsen och berörda nämnder de senaste åren. Trelleborgs kommun sticker ut i statistiken när det gäller avgångar och sjukfrånvaro. Vi bedömer därför att det finns skäl till att ifrågasätta förklaringen om att personalomsättningen enbart skulle bero på omvärldsfaktorer. Vi bedömer att det finns behov av en djupare analys.

***Uppfattar fackliga företrädare att kommunstyrelse och nämnder bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?***

Nej. Det finns ett antal områden gällande organisatorisk arbetsmiljö där de fackliga företrädarna inte delar den bild som framkommer på intervjuer med chefer inom Trelleborgs kommun, vilka lämnar en positiv bild av sitt arbetsmiljöarbete. Ett ytterligare tecken på brister i samverkan mellan de fackliga företrädarna och arbetsgivarsidan är Kommunals beslut att dra sig ur kommunens samverkansavtal.

Vår bedömning är att de fackliga företrädarna på vissa områden inte upplever att kommunen bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö.

***Finns utsedda skyddsombud?***

Delvis. Enligt uppgift saknas skyddsombud på flera av kommunens arbetsplatser. Förklaringen som uppkommit i intervjuer om att det beror på en samhällsutveckling med minskat fackligt engagemang bedömer vi som relevant men vår bedömning är att det likväl innebär en risk för anställdas arbetsmiljö i berörda styrelser och nämnders verksamheter.



***Genomförs avgångssamtal med medarbetare som valt att avsluta sin anställning i kommunen?***

Delvis. Vi kan konstatera att det erbjuds avslutsamtal men att det varierar mellan kommunens verksamheter i vilken grad de genomförs. Vår bedömning är att det inte fullt ut finns ändamålsenliga rutiner då det inte finns uttalade krav om att det ska genomföras.

**3.4 Uppföljning av arbetet med arbetsmiljöfrågor****3.4.1 Enkät för systematiskt arbetsmiljöarbete**

Det finns en enkät för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM. Den ska genomföras på respektive förvaltning av chef, tillsammans med skyddsombud. Enkäten omfattar frågor rörande exempelvis anställdas kännedom om kommunens arbetsmiljöpolicy, förvaltningens arbetsmiljörutiner samt arbetsmiljöorganisation.

Enkäten redovisas varje år. Enligt intervjuer framgår dock att uppföljningen för 2018 inte är klar vilket förklaras med omorganisationer inom kommunen i samband med valet 2018.

**3.4.2 Uppföljning och statistik avseende kränkande särbehandling**

Enligt uppgift diarieförs inte ärenden rörande kränkande särbehandling. Ärenden rapporteras heller inte i systemstödet, KIA, då dessa bedöms innehålla känsliga uppgifter. Därför möjliggörs inte uppföljning och statistik på samma sätt som för övriga arbetsmiljöärenden där rapportering sker via KIA. Däremot framgår utav intervjuer att kännedomen om rapporterade händelser av kränkande särbehandling är god. En uppfattning som inte delas av de fackliga företrädarna.

**3.4.3 Bedömning*****Finns systematik i uppföljning och statistik över rapporterade händelser av kränkande särbehandling och vad denna i så fall visar?***

Nej. Vår bedömning är att det ej finns systematik och statistik över rapporterade händelser då ärendena ej rapporteras och diarieförs vilket försvårar uppföljning.

***Sker en systematisk uppföljning avseende personalomsättningen i styrelser och nämnder?***

Nej. Vår bedömning är att någon analys av personalomsättningen inte genomförs i kommunstyrelsen och berörda nämnder. Trelleborgs kommun sticker ut i statistiken när det gäller avgångar och sjukfrånvaro. Vi bedömer därför att det finns skäl att ifrågasätta förklaringen att personalomsättningen enbart skulle bero på omvärldsfaktorer och att behov av en djupare analys finns.

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden inte på ett tillfredställande sätt säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det finns brister i dialogen med de fackliga företrädarna i Trelleborgs kommun vilket återspeglar sig på flera områden som rör arbetsmiljöarbetet. Det kan vidare konstateras att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden saknar tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt handlingsplaner kopplade till dessa. Det ser vi som en allvarlig brist då det strider mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Trelleborgs kommun har även höga siffror gällande personalomsättning och sjukfrånvaro. När det gäller personalomsättning har ingen analys gjorts de senaste åren kopplad till arbetsmiljön. När det gäller sjukfrånvaron ser vi positivt på att det i kommunen pågår ett arbete med att sänka sjuktalen.

Vi menar att det är en brist att ärendena avseende kränkande särbehandling inte diarieförs eftersom det försvårar uppföljningen.

Vi kan också konstatera att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö på flera olika sätt och det varierar mellan verksamheterna hur väl arbetet upplevs fungera. Arbetet med utbildningsinsatser i arbetsmiljö upplevs av flera fungera väl och vara väl prioriterat men enligt fackliga företrädare genomförs det ej kontinuerligt och tillräckligt ofta. Likaså finns tydliga styrdokument, riktlinjer och rutiner som av de intervjuade överlag upplevs väl förankrade.

2019-12-10

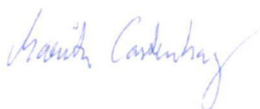
## 4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen/nämnderna att:

- Säkerställa att gällande styrdokument, riktlinje och policys är väl förankrade i kommunens verksamheter.
- Säkerställa att samverkansarbetet och dialogen med de fackliga företrädarna förbättras.
- Kommunstyrelsen och berörda nämnder upprättar mål och handlingsplaner för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljö-verkets föreskrifter.
- Analys avseende personalomsättningen genomförs.
- Säkerställa att avgångssamtal genomförs på ett strukturerat sätt i syfte att utveckla verksamheten.
- Kommunstyrelsen, socialnämnden och bildningsnämnden säkerställer kontinuiteten i utbildningen för att bättre se till att ansvariga chefer alltid har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljö.

Datum som ovan

KPMG AB



Marita Castenhag  
Kommunal revisor



Daniel Strandberg  
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.

