

Tjänsteutlåtande

Kommunstyrelsens kontor

Datum 2015-11-16

Dnr KS 2015/0336

Till Kommunstyrelsen

Svar på skrivelse från Österåkers kommuns revisorer gällande den psykosociala arbetsmiljön

Sammanfattning

Österåkers kommuns revisorer har i skrivelse daterad 2015-10-07 efterfrågat kommunstyrelsens bedömning av nuläget gällande den psykosociala arbetsmiljön i Österåkers kommun.

Beslutsförslag

Kommunstyrelsens beslut

Överlämna Kommunstyrelsens kontors tjänsteutlåtande daterat 2015-11-16 som svar på revisorerna i Österåkers kommun skrivelse.

Bakgrund

Under år 2013 skedde flera chefsavhopp av chefer i kommundirektörens ledningsgrupp. Under samma period agerade Lärarförbundet genom en framställan enligt Arbetsmiljölagen kap 6, 6a§. Konsult Tommy Iseskog anlätades av dåvarande tf. kommundirektör Staffan Enqvist, med uppdrag att göra en översyn av Österåker kommuns arbetsmiljödokument samt hålla en utbildning för chefer i systematiskt arbetsmiljöarbete.

I rapporten föreslogs också rekrytering av en ordinarie kommundirektör med stor erfarenhet av att leda i en politiskt styrd organisation, vilket kommunstyrelsens ordförande också gjorde. Jan-Olof Friman tillträdde tjänsten som kommundirektör i oktober 2013. Kommundirektören rekryterade därefter två förvaltningschefer samt en chef på kommunstyrelsens kontor där det tidigare var vakanser. Personalenheten åtgärdade omgående merparten av de punkter som Iseskog redovisade i rapporten.

Arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön vilar på kommunfullmäktige i Österåkers kommun. Arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön kan inte delegeras men däremot är arbetsmiljöuppgifterna fördelade till underställd chef eller medarbetare.

Ett samverkansavtal tecknades med samtliga fackliga organisationerna och gäller i hela organisationen sedan den 1 januari 2015. I medarbetarundersökningen 2013 fick medarbetarna bland annat svara på huruvida man hade förtroende för kommunledningen eller inte. Med kommunledningen avsågs i det fallet tjänstemannaledningen. En ny medarbetarundersökning är planerad att genomföras våren 2016. Personalchefen redovisade vidtagna åtgärder för Arbetsmiljöverket, vilka därefter avslutade ärendet med Lärarförbundets framställan.

Under 2015 har ytterligare två förvaltningschefer och en enhetschef rekryterats. Av den tjänstemannakommunledning som fanns 2013 återstår 3 chefer, övriga chefer är rekryterade av Jan-Olof Friman. Idag består tjänstemannakommunledningen av 12 chefer plus de kommunala bolagens Vd:ar. Jan-Olof Friman har även skapat en förvaltningschefsgrupp.

Tjänsteutlåtande

Förvaltningens slutsatser

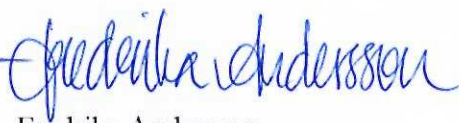
Förvaltningen anser att problemen med den psykosociala arbetsmiljön inte längre kvarstår. Sedan kommunen redovisade vidtagna åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön i Österåkers kommun till Arbetsmiljöverket förligger inte någon anledning att vidta ytterligare åtgärder utöver det som normalt åligger en arbetsgivare.

Bilagor

1. Förstudie – Psykosocial arbetsmiljö, 2015-10-07

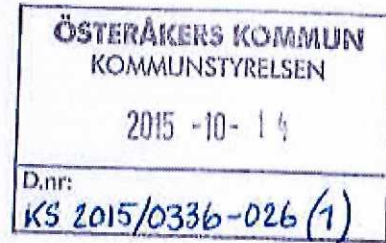


Jan-Olof Friman
Kommundirektör



Fredrika Andersson
Personalchef

ÖSTERÅKERS KOMMUN
Revisorerna



Kommunstyrelsen

Vi har låtit genomföra en förstudie med syfte att klarlägga om det finns skäl att låta genomföra en fördjupad granskning av den psykosociala arbetsmiljön i Österåkers kommun.

Förstudien omfattar kartläggning av nedanstående områden:

- Förekomst och resultat av medarbetarsundersökningar
- Analys och handlingsplaner utifrån medarbetarsundersökningar
- Analys av psykosocialt relaterad sjukskrivning
- Styrande dokument rörande psykosocial arbetsmiljö
- Rutiner för avslutningssamtal med avgående medarbetare

Mot bakgrund av förstudiens resultat avser vi i nuläget att följa och vid behov återkomma med en fördjupad granskning. Därutöver reser resultaten av den senaste medarbetarsundersökningen, som redovisas i förstudien, frågetecken i några avseenden. En förhållandevis låg andel av medarbetarna uppgav sig ha "förtroende för kommunledningen" och relativt få upplevde ett "öppet klimat" i kommunen. Vi efterfrågar mot denna bakgrund kommunstyrelsens bedömning av nuläget i dessa avseenden, samt en redogörelse över eventuella vidtagna åtgärder för att öka förtroendet och skapa ett öppnare klimat sedan 2013, då undersökningen genomfördes.

För Österåkers kommuns revisorer, 2015-10-07


Bengt Oljn

Ordförande i kommunrevisionen

ÖSTERÅKERS KOMMUN
KOMMUNSTYRELSEN

2015 -10- 14

D.nr:

KS 2015/0336-026 (1)

Förstudie

Psykosocial arbetsmiljö Österåkers kommun

Henrik Fagerlind
Cert. Kommunal revisor
September 2015

Innehållsförteckning

1.	Inledning	1
1.1.	Bakgrund och omfattning.....	1
2.	Iakttagelser	2
2.1.	Personalfrågornas organisation och facklig samverkan	2
2.2.	Styrande dokument	3
2.3.	Medarbetarundersökningar	3
2.4.	Sjukskrivningar	5
2.5.	Rutin för avslutningssamtal	5
3.	Slutsatser	6

1. Inledning

1.1. Bakgrund och omfattning

Österåkers kommuns förtroendevalda revisorer har noterat att det förekommit problem i den kommunala organisationen kopplat till den psykosociala arbetsmiljön. Under år 2013 skedde flera chefsavhopp där arbetsmiljön och samarbetsklimatet i kommunen anfördes som faktorer för avhoppet. Under samma period agerade även lärarnas skyddsombud genom skrivelser till Arbetsmiljöverket.

Mot denna bakgrund har revisorerna prioriterat att genom en förstudie klarlägga om det finns skäl att låta genomföra en fördjupad granskning av den psykosociala arbetsmiljön i Österåkers kommun.

Förstudien omfattar kartläggning av nedanstående områden:

- Förekomst och resultat av medarbetarsundersökningar
- Analys och handlingsplaner utifrån medarbetarsundersökningar
- Analys av psykosocialt relaterad sjukskrivning
- Styrande dokument rörande psykosocial arbetsmiljö
- Rutiner för avslutningssamtal med avgående medarbetare

Under förstudien har kommunens personalchef intervjuats liksom företrädare för ett urval av de fackliga organisationerna. Dokument i form av policy, personalbokslut, medarbetarsundersökningar samt mallar och checklistor har studerats.

2. Iakttagelser

2.1. Personalfrågornas organisation och facklig samverkan

Arbetsmiljöansvaret är delegerat från kommunfullmäktige till respektive nämnd. Nämnden delegerar vidare ansvaret till förvaltningschef, verksamhetschef och enhetschef.

Kommunens personalfunktion består bland annat av en personalchef samt 3 personalkonsulter. Personalchefen fungerar som kommunledningsgruppens personalkonsult. Övriga tre konsulter ansvarar för chefsstöd till 1) produktionsförvaltningens förskolor samt cheferna i ALCEA-huset, 2) produktionsförvaltningens Vård och omsorg, och 3) produktionsförvaltningens Utbildningsverksamhet (exkl. förskolorna). Personalenheten sorterar under Kommunstyrelsens kontor och har till uppgift att stötta kommunens chefer i personalfrågor samt driva och delta i vissa strategiska frågor.

Innan 2013 saknades ett samverkansavtal mellan kommunen som arbetsgivare och fackliga organisationer. Idag finns en facklig samverkan med följande:

- DIK
- Vision
- Sveriges ingenjörer
- Lärarnas Riksförbund
- Kommunal
- SSR
- Lärarförbundet
- Ledarna
- Stockholms läkarförening
- Civilekonomerna
- Vårdförbundet
- Skolledarförbundet

2.2. Styrande dokument

Kommunfullmäktige fastställde under våren 2015 en arbetsmiljöpolicy som omfattar kommunens samtliga verksamheter. Policyn anger att Österåkers kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av en bra och säker arbetsmiljö och engagerade medarbetare. Tillsammans med Arbetsmiljölagen ska policyn utgöra utgångspunkt för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunens olika verksamheter. I policyn slås nedanstående fast:

- Arbetet i kommunen ska vara tryggt och säkert.
- Vår arbetsmiljö ska ge möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.
- Vi ska sträva efter att ständigt förbättra arbetsmiljö och arbetsorganisation i syfte att öka verksamhetens effektivitet och måluppfyllelse. Det innebär att arbetsmiljöaspekter skall beaktas i alla beslut som rör verksamheten.
- Vår arbetsmiljö ska präglas av respekt för och tillit till den enskilde medarbetarens integritet samt vilja och förmåga att ta ansvar.
- Vår ledningsfilosofi ska kännetecknas av samverkan och en öppen, konstruktiv dialog.
- Arbetsmiljöutbildningar ska regelbundet genomföras med samtliga chefer och skyddsombud.
- Det övergripande ansvaret för arbetsmiljön vilar på varje nämnd och ytterst på Kommunfullmäktige.
- Respektive nämnd beslutar om uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter samt för att ta fram konkreta mål för arbetsmiljöarbetet.
- Det åligger chefer och medarbetare att bidra till ett bra arbetsklimat, att aktivt medverka i utvecklingen av arbetsorganisationen och arbetsmiljön samt att följa gällande rutiner och instruktioner.

2.3. Medarbetarundersökningar

Åren 2011 och 2013 lät Österåkers kommun ett externt företag genomföra en medarbetarundersökning till samtliga anställda i kommunen. Genom en indexering av svaren kunde ett s.k. nöjd medarbetarindex (NMI) skapas, dels för specifika frågor, dels för kommunen som helhet. Resultatet av den senaste medarbetarundersökningen visade på vissa förbättringar vad gäller NMI. Resultatet kan analyseras ur fyra olika perspektiv: kommun (vad respondenten tycker om olika aspekter av sin kommun), ledning (vad respondenten tycker om sin lednings funktionssätt), grupp (vad respondenten tycker om sin arbetsgrupps funktionssätt) samt situation (vad respondenten tycker om olika delar av sin egen arbetssituation). 2013 års resultat visar bl a att nedanstående områden, med ett potentiellt samband

med den psykosociala arbetsmiljön, sticker ut i negativ bemärkelse i förhållande till respektive perspektiv (NMI-värde inom parentes, 1-100).

Kommun (NMI för samtliga frågor avseende Kommun var 52):

- Förtroende för kommunledning (39)
- Öppet klimat (46)

Ledning (NMI för samtliga frågor avseende Ledning var 70):

- Konfliktantering (68)
- Ger återkoppling (68)

Grupp (NMI för samtliga frågor avseende Grupp var 80):

- Tydlig arbetsfördelning (73)
- Öppet klimat (75)

Situation (NMI för samtliga frågor avseende Situation var 80):

- Inga besvär av stress (49)
- Tillräcklig tid (57)
- Kan koppla av på fritid (66)

Resultatet bröts ned och kommunicerades till respektive förvaltning och enhet.

Under år 2015 har ett alternativt sätt att genomföra insatser för att fånga och förstå hur personalen mår prövats. I samarbete med Institutet för arbetsliv och utveckling (IAU) ska metodiken "Kraftkartan" prövas. I en webbenkät får varje medarbetare ange sina fem viktigaste faktorer för utvecklat arbete och sin arbetsmiljö, utifrån vilka en workshop genomförs i aktuell arbetsgrupp som syftar till att skapa en handlingsplan på gruppnivå med faktorer som gruppen själv kan påverka.

Tanken är att detta ska komplettera den tidigare lösningen med en generell enkät till samtliga medarbetare. Under året testas den nya metoden i några pilotverksamheter. Förhoppningen är att detta mer anpassade angreppssätt ska åstadkomma förändringar på ett tydligare sätt än det tidigare resultat som en indexerad medarbetarenkät genererar. Enligt metodiken ska varje grupp handledas av sin personalkonsult, vilket bör ge dessa en ökad inblick i arbetsmiljöarbetet inom varje arbetsgrupp.

Flera fackliga företrädare lyfter som utvecklingsområden fram en upplevd brist på närhet till chefer, vilket gör att individuella uppföljningar av medarbetares psykosociala arbetsmiljö försvåras. Stress och hög arbetsbelastning lyfts fram inom bl a socialförvaltningen som ett påtagligt problem, och en möjlig förklaring till en hög personalomsättning.

2.4. Sjukskrivningar

I 2014 års personalbokslut presenteras ingen djupare analys av orsaker eller bakomliggande faktorer till aktuell situation avseende sjukskrivningar. Personalchefens bedömning är att sjukskrivningar orsakade av brister i den psykosociala arbetsmiljön är sällsynta. De fackliga representanterna ger bilden av att de inte har full insyn i skälen till sjukskrivningar, men bedömer liksom personalchefen att psykosociala faktorer sällan är en primär orsak.

2.5. Rutin för avslutningssamtal

Inom kommunen finns en beslutad rutin för avslutningssamtal med en tillhörande enkät vilken ligger tillgänglig för medarbetare och chefer på intranätet. Chefen håller ett avslutningssamtal och medarbetaren får även fylla i enkäten.

Avgångssamtalet fångar upp följande frågor:

- Hur har du upplevt dina arbetsuppgifter?
- Hur har du upplevt dina utvecklingsmöjligheter?
- Hur ser du på din kompetensutveckling?
- Hur ser du på arbetsklimat och atmosfär inom enheten?
- Vad har du upplevt som bra och mindre bra inom enheten?
- Vad hade fått dig att stanna kvar?
- Vilken är den viktigaste orsaken till att du slutar?
- Vilka råd vill du ge mig som chef för framtiden?
- Kan du tänka dig att i framtiden återkomma till enheten?
- Skulle du rekommendera en god vän att arbeta på enheten?
- Övriga synpunkter

Informationen som samlas in är tänkt att vara ett underlag i den närmaste chefens utvecklingsarbete. Enkäterna sammanställs av personalchefen och rapporteras till förvaltningscheferna. Någon kommungemensam samlad analys av underlaget (avslutningssamtal och enkät) görs inte.

3. Slutsatser

Utifrån förstudiens resultat ser vi inte att situationen vad gäller psykosocial arbetsmiljö är av en allvarlig art som skulle leda till en liknande situation som innan 2013. Kommunen har efter en turbulent tid av rotation på ledande befattningar en högre grad av stabilitet. Samverkan med facken fungerar nu bättre, varje förvaltning har stöd av personalkonsult och ett nytt sätt att arbeta med aktivitetsbaserade handlingsplaner kopplat till arbetsmiljön ska sätts. Vår rekommendation är att revisorerna bör följa och vid behov återkommer med en fördjupad granskning utifrån nedanstående utvecklingsområden som förstudien konstaterat:

- Personalomsättning - föranledd av stress och hög arbetsbelastning samt upplevda långa avstånd till närmaste chef
- Samlad analys av skälen till att medarbetare avslutar sin anställning – detta görs inte idag
- Det systematiska och långsiktiga arbetet att utveckla arbetsmiljön utifrån medarbetarnas perspektiv - i och med att en ny metod att på enheter analysera och skapa åtgärder rörande arbetsmiljön planeras att införas.

2015-10-07

Henrik Fagerlind

Projektledare/Uppdragsledare