



Kommunrevisorerna granskar

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Delgranskning 1. Individ- och familjenämnden

2023-02-01

Angående granskningen

Revisionsuppdraget är ett kommunalt förtroendeuppdrag och revisorerna är direkt ansvariga inför kommunfullmäktige och därmed indirekt inför medborgarna genom den representativa demokratin. Revisionen har uppdrag att granska de verksamheter som styrelser, nämnder och kommunala bolag bedriver.

I formell mening är varje revisor en egen myndighet, men i det praktiska revisionsarbetet sker arbetet gemensamt.

Ytterst syftar revisionen till att undersöka om verksamheten bedrivs i enlighet med uppställda mål och på ett från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.

- Revisorernas uppdrag regleras i kommunallag, aktiebolagslag, god revisionsordning, ägardirektiv och reglemente.
- Revision ska utföras på ett oberoende sätt.
- Revisorerna genomför grundläggande granskning, granskning av delårsrapport och årsredovisning och fördjupade granskningar.

Revisorerna ska därför objektivt, opartiskt och sakligt, självständigt granska den verksamhet som styrelse, nämnder och beredningar bedriver. Revisorerna ska också bedöma om de förtroendevalda ledamöterna i nämnder och styrelser har tillräcklig styrning och kontroll över verksamhetens ekonomi, prestationer och kvalitet.

Revisorernas uttalanden och bedömningar finns i revisionsberättelser och granskningsrapporter. En ambition i revisorernas arbete är att deras rekommendationer i samband med granskning ska kunna användas av verksamheterna för att åstadkomma effekter i deras förbättringsprocess.

Kontaktuppgifter

Om kommunrevisorernas uppdrag

kommunrevisionen@umea.se

Ordförande i kommunrevisionen

Ewa Miller, ordförande
ewa.miller@umea.se



Granskning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Rapport

Umeå kommun

Individ- och familjenämnden

KPMG AB

2022-12-14

Antal sidor 24



Umeå kommun

Granskning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

2022-12-14

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte	4
2.2	Avgränsning	5
2.3	Revisionskriterier	5
2.4	Metod	6
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Styrdokument	7
3.2	Arbetsmiljöarbetet i praktiken	10
4	Samlad bedömning	22
4.1	Bedömning utifrån revisionsfrågorna	22
4.2	Slutsats och rekommendationer	24

1 Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Umeå kommun har givit KPMG i uppdrag att genomföra en temagranskning av styrelse och nämnders arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022. Granskningen genomförs genom flera delrapporter, där syftet med denna rapport är att bedöma om individ- och familjenämnden har säkerställt en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Som utgångspunkt för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet bedömer vi att personalnämnden har tillsett att det finns tillräckliga riktlinjer och rutiner för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Chefer och medarbetare medvetandegörs om gällande riktlinjer och rutiner bland annat genom kommunens intranät, introduktionsutbildningar och genom regelbundna möten som arbetsplatsträffar. Individ och familjenämnden har fördelat arbetsmiljöuppgifter till socialdirektören som sedan fördelat detta ansvar vidare till chefer inom förvaltningen. Granskningen visar dock att det finns flera utmaningar inom förvaltningen kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det för närvarande pågår ett särskilt arbetsmiljöarbete inom myndighetsutövningen. I samband med socialdirektörens returnering av arbetsmiljöuppgifter framgår att socialdirektören saknar möjlighet att säkerställa att det finns en fungerande fördelning av arbetsmiljöuppgifter, då de chefer som tilldelats uppgifterna saknar befogenheter att utföra dem. Socialdirektören kan enligt returneringen inte ta ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med föreskriften AFS 2015:4. Returneringen har skett med anledning av risker som varit kända av kommunledning, förvaltning och skyddsombud sedan 2019 (IFN 2022/00076-1). Att riskerna varit kända under en längre tid indikerar att den ordinarie uppföljningen inom nämnden, men även utifrån personalnämndens samt kommunstyrelsens övergripande ansvar, inte har varit tillräcklig för att fånga upp och åtgärda de problem som funnits.

Utifrån granskningens syfte är vår sammanfattande bedömning att kommunstyrelsen och personalnämnden delvis har säkerställt en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det finns en god struktur och stöd för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet men vi bedömer att individ- och familjenämnden behöver utveckla sin styrning och uppföljning inom området.

Utifrån granskningens resultat rekommenderar vi individ- och familjenämnden att:

- Tillse att cheferna har tillräckliga befogenheter och resurser för att ta ansvar för fördelade arbetsmiljöuppgifter.
- Utveckla styrning och uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att säkerställa att tillräckliga åtgärder vidtas utifrån identifierade risker.



Umeå kommun

Granskning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

2022-12-14

- Arbeta med att stärka tilliten mellan såväl politik och ledning som mellan ledning och medarbetare.
- Tillse att det pågående utvecklingsarbetet avseende arbetsmiljöarbetet följs upp och åtgärdar de identifierade brister som beskrivs i upprättade handlingsplaner utifrån returnering av arbetsmiljöuppgifter.

2 Bakgrund

De förtroendevalda revisorerna i Umeå kommun har givit KPMG i uppdrag att genomföra en temagranskning av styrelse och nämnders arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Av Umeå kommuns årsredovisning 2020 framgår att rekryteringsbehovet för kommunen uppgår till cirka 9 000 tillsvidareanställda fram till år 2030. För att kunna attrahera, behålla och utveckla medarbetare är arbetsmiljön en central fråga.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön framgår av såväl arbetsmiljölagen som av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. 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. Föreskriften ställer krav på att arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar för chefen i form av tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och att det finns stöd att få i rollen som chef. Det finns också ett flertal andra faktorer som påverkar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, såsom stöd/uppmuntran från chefer och kollegor, stöd kring prioritering av arbetsuppgifter, möjligheter att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden med mera

Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan få stora konsekvenser för såväl organisationen som den enskilde i form av exempelvis hög sjukfrånvaro och personalomsättning, vilket i förlängningen också kan få påverkan på kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Revisorerna bedömer att det finns en risk att det inte bedrivs ett strukturerat arbete i styrelse och nämnder för att säkerställa en tillräcklig styrning, ledning, uppföljning och kontroll avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

2.1 Syfte

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om individ- och familjenämnden har säkerställt en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Granskningen avser att besvara följande revisionsfrågor:

- Har nämnden säkerställt tillräckliga riktlinjer och rutiner för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- På vilket sätt har nämnden säkerställt att ett jämställdhetsperspektiv har integrerats i det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Hur säkerställer nämnden att chefer och medarbetare känner till gällande riktlinjer och rutiner?

- Sker det någon uppföljning av efterlevnaden av dem?
- Hur säkerställer nämnden att organisatoriska och sociala aspekter beaktas i de riskanalyser som görs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
 - Vilka risker har verksamheten identifierat avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön under 2021 och 2022?
- Hur säkerställer nämnden att medarbetare ges möjlighet att vara delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet och vid framtagande av riskanalyser?
- Hur säkerställer nämnden att tillräckliga åtgärder vidtas utifrån identifierade risker?
- Har nämnden säkerställt att det finns ändamålsenliga rapporteringssystem och rutiner för uppföljning av såväl arbetsskador och tillbud som brister/missförhållanden i verksamheten?
- Vilken uppföljning/återrapportering erhåller nämnden avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt, och organisatoriska och sociala aspekter specifikt?

2.2 Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsen, personalnämnden och individ- och familjenämnden. Kommunstyrelsen berörs i huvudsak utifrån deras arbetsgivaransvar samt utifrån dess ansvar att:

- leda arbetet med, och samordna utformningen av, övergripande mål, riktlinjer och ramar för styrningen av hela den kommunala verksamheten
- övervaka att de av fullmäktige fastställda målen och planerna för verksamheten och ekonomin efterlevs

Inom ramen för granskningen har enheterna Placering och Utredning inom verksamheten myndighetsutövning varit föremål för fördjupad analys. Urvalet har gjorts i samråd med de förtroendevalda revisorerna.

Granskningen har dels utförts på nämndnivå, dels på enhetsnivå. Detta för att bedöma riktlinjer och rutiner som finns avseende styrning och uppföljning på nämndövergripande nivå samt för att se hur de tillämpas i de utvalda enheterna.

2.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen som utgångspunkt för analys, bedömningar och slutsatser. I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Arbetsmiljölagen, 3 kap.1–4 §§

Umeå kommun

Granskning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

2022-12-14

- Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Arbetsmiljöpolicy för Umeå kommun (KF 2021-12-30 § 290)
- Chefs- och ledarskap i Umeå kommun, policy (kommunstyrelsens personalutskott, 2017-04-25)

2.4 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, enkätstudie samt intervjuer.

Styrdokument som arbetsmiljöpolicy, riktlinjer, rutiner, riskanalyser och uppföljningsunderlag som upprättats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har analyserats. Intervjuer har genomförts med nämndens presidium, HR-chef, verksamhetschef för myndighetsutövningen samt enhetschefer för utvalda enheter och skyddsombud. Socialdirektören har önskat och fått skriftliga frågor att besvara.

Enkät skickades till samtliga enhetschefer inom förvaltningen. Enkäten innehöll frågor rörande organisatorisk och social arbetsmiljö, samt frågor från granskningen Styrning och uppföljning av chefs- och ledarskap vilken genomförts parallellt med denna granskning. Enkäten skickades ut till 97 enhetschefer men nådde endast 89 på grund av frånvaro. Av 89 tillfrågade inkom 50 med svar.

Samtliga intervjupersoner har beretts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Styrdokument

3.1.1 Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljöpolicyen anger kommunens övergripande målsättning, förhållningssätt och åtaganden avseende arbetsmiljöarbetet. Av dokumentet framgår bland annat att arbetsmiljön är en förutsättning för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare och kunna möta kompetensutmaningen. Vidare framgår att kommunen ska arbeta långsiktigt, systematiskt och målmedvetet för att uppnå en god fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Kommunens arbetsmiljöarbete ska drivas genom ett hälsofrämjande förhållningssätt. Utveckling av friskfaktorer och åtgärder för riskhantering i arbetsmiljön ska komplettera varandra. Det anges att nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier ska råda. Vidare framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bygga på tydlighet i uppdrag, ansvar och roller samt ett välfungerande samarbete.

I policyen anges ett antal åtaganden. Bland annat att hälso- och arbetsmiljöfrågor ska behandlas på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper, samt att ett systematiskt arbetssätt tillämpas genom att fortlöpande undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp vidtagna åtgärder. Det anges även att varje förvaltning ska ta fram konkreta mål som budgeteras och följs upp av respektive nämnd. Arbetsmiljöfrågor integreras i det dagliga arbetet samt vid utveckling och förändring av verksamheten

3.1.2 Fördelning av uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Umeå kommun har en gemensam blankett avseende fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer. I blanketten framgår bland annat att ansvarig chef ska bedriva verksamheten i enlighet med aktuell arbetsmiljölagstiftning, personalpolitiska mål, policies samt föreskrifter och rutiner inom arbetsmiljöområdet. Ordföranden i individ- och familjenämnden har 2019-04-01 fördelat uppgifter till socialdirektören.

Socialdirektören returnerade arbetsmiljöuppgifter 2022-02-23 (IFN, 2022-02-23 § 34). Även verksamhetschef och biträdande verksamhetschef myndighetsutövning returnerade i samband med detta arbetsmiljöuppgifter. Av returneringen framgår att socialdirektören saknar möjlighet att säkerställa att det finns en fungerande fördelning av arbetsmiljöuppgifter, då de chefer som tilldelats uppgifterna saknar befogenheter att utföra dem. Socialdirektören kan enligt returneringen ej ta ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön enlighet med föreskriften AFS 2015:4. I returneringen anges att det i förvaltningen "finns både kompetens och resurser för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, däremot saknas det befogenheter för biträdande verksamhetschef inom myndighet, verksamhetschef och för socialdirektör för att kunna planera, prioritera, fatta beslut och vidta åtgärder utifrån ett antal risker i arbetsmiljön som framkommit i verksamheten Myndighetsutövning barn och unga samt placeringsgruppen". Berörda områden inom organisatorisk och social arbetsmiljö som

berörs anges i returneringen vara arbetsbelastning, psykisk påfrestning i arbetet och prioritering av arbetsuppgifter.

Av verksamhetschefer och biträdande verksamhetschefer returneringar framgår att de saknar möjlighet att ta ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön då beslut med bäring på arbetsmiljön fattas på högre nivåer och inte går att förebygga eller åtgärda. Det uppges att det saknas förutsättningar för verksamhetschef och biträdande verksamhetschef att påverka arbetsmiljöbristerna.

I samband med ovan beskrivna returneringar av delar av arbetsmiljöuppgifterna har enligt rutin en löpande riskbedömning och handlingsplan upprättats. Av denna framgår bland annat att nämndordförandes agerande och styrning av enskilda ärenden under myndighetsutövning påverkat socialdirektörens förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Även mediabiliden av socialtjänsten nämns som en risk då den "förmedlar brist på tillit till socialtjänsten och tjänstepersoner" samt "att chefer och medarbetare namnges i media leder till oro, osäkerhet och otrygghet samt påtryckningar om att frånga professionen och ta andra beslut". Utifrån returneringen tog nämnden fram en handlingsplan som beskrivs under punkt 3.2.3 i denna rapport. De returnerade arbetsmiljöuppgifterna återtog av socialdirektören den 7 september. Verksamhetschef och biträdande verksamhetschef för myndighetsutövningen har vid granskningens genomförande ännu inte återtagit returnerade arbetsmiljöuppgifter. Anledningen att återtagande av arbetsmiljöuppgifter dröjt uppges vara genomförande av ett kommunövergripande säkerhetsarbete, med anledning av den hotbild som finns mot tjänstepersoner inom myndighetsutövningen.

3.1.3 Arbetsmiljöarbete – kommunens intranät

Kommunen använder sitt intranät som en digital arbetsmiljöhandbok för chefer och medarbetare. Tanken med intranätet är att medarbetare och chefer ska kunna hitta information avseende arbetsmiljöarbetet. På den sida av kommunens intranät som beskriver arbetsmiljöarbetet framgår bland annat vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär och vilka grundläggande uppgifter som ingår i arbetet. Användaren har även möjlighet att läsa om exempelvis arbetsplatsträffar, fördelning av arbetsmiljöuppgifter, handlingsplaner, riskbedömningar, årshjul för arbetsmiljö och arbetsmiljöpolicy.

3.1.4 Rutin för organisatorisk och social arbetsmiljö

Kommunens rutin för organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att tydliggöra gällande rutiner med avsikt att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Detta görs genom att undersöka arbetsmiljön och bedöma risker, genomföra åtgärder och följa upp resultatet. Vidare beskrivs att den fysiska arbetsmiljön är relevant i sammanhanget, då det kan finnas en koppling mellan stressrelaterade besvär och fysisk arbetsmiljö.

I rutinen framkommer att medarbetarens närmaste chef ansvarar för att rutinen följs upp och för att medarbetarna har kunskap om faktorer som bidrar till den

organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vidare anges att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med medarbetare, skyddsombud och att alla berörda ska vara delaktiga i målframtagande, planering och genomförande av beslutade arbetsmiljöåtgärder.

Rutinen innehåller en översikt av arbetsmiljöarbetets arbetsgång och är uppdelad i steg avseende undersökning, bedömning av risker och åtgärdande, uppföljning, årlig uppföljning samt mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Respektive steg beskrivs i rutinen och särskilda metoder för undersökning och bedömning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön listas. Exempel är medarbetarenkät, psykosocial skyddsround och utvecklingssamtal.

3.1.5 Riskbedömningar

På kommunens intranät beskrivs hur chefer ska arbeta med arbetsmiljömässiga riskbedömningar. Här definieras arbetsmiljörisker och ett antal exempel ges. Bland annat lyfts organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker som bristfälligt samarbete i arbetsgruppen, arbetsmängd, samt oklara mål och förväntningar. Av avsnittet framgår även exempel på underlag som kan utgöra stöd i riskbedömningar, exempelvis medarbetarenkät, erfarenheter från det dagliga arbetet samt mätningar och medicinska kontroller. Arbetsgången för riskbedömningar beskrivs utifrån ett antal steg omfattande planering, undersökning, identifiering, bedömning, åtgärdande och kontroll samt utvärdering av vidtagna åtgärder. Till bedömningssteget finns stöd i form av en riskmatris. Vid åtgärdande eller riskminimering ska en handlingsplan upprättas och dokumenteras. Handlingsplanen ska innehålla tydlig information om vad som ska göras, när det ska vara klart och vem som är ansvarig.

3.1.6 Årshjul för arbetsmiljöarbetet

För att bedriva arbetsmiljöarbetet har kommunen på central nivå tagit fram ett årshjul som förvaltningen kan utgå ifrån. Årshjulet sätter ramarna för arbetsmiljöarbetet under året och ett exempel finns tillgängligt för chefer på kommunens intranät. Det är sedan upp till cheferna att anpassa årshjulet efter den egna verksamheten. En exempelbild på ett årshjul tagen från kommunens intranät presenteras nedan.

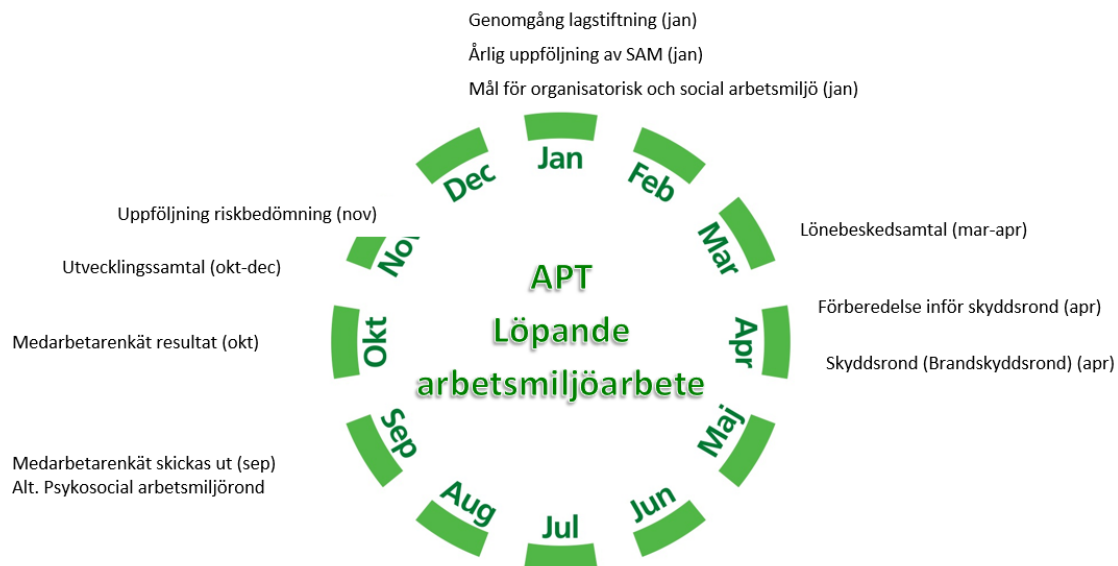


Fig 1. Exempel på årshjul

3.1.7 Bedömning

Vi bedömer att personalnämnden tillsett att ändamålsenliga riktlinjer och rutiner tagits fram för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter finns dokumenterad och rutiner och mallar finns tillgängliga för medarbetare och chefer på intranätet. Vi noterar att socialdirektör, verksamhetschef samt biträdande verksamhetschef myndighetsutövningen i februari 2022 returnerat arbetsmiljöuppgifter. I september 2022 återtog socialdirektören returnerade arbetsmiljöuppgifter. Verksamhetschef och biträdande verksamhetschef har ännu inte återtagit returnerade arbetsmiljöuppgifter. Som orsak nämns i upprättad riskbedömning att nämndens styrning och agerande inte skapat förutsättningar för cheferna att ta ansvar för arbetsmiljön. Utifrån returneringen och genomförd riskbedömning har en handlingsplan med åtgärder tagits fram, vilket beskrivs vidare i nästa avsnitt, arbetsmiljöarbetet i praktiken.

3.2 Arbetsmiljöarbetet i praktiken

I detta avsnitt presenteras resultatet från genomförda intervjuer, svar från enkäten ställd till enhetscheferna samt analys av kommunstyrelsens, personalnämndens och individ- och familjenämndens protokoll.

3.2.1 Arbetsmiljöarbetet

Av intervjuer och skriftliga svar framgår att det finns en god övergripande struktur i form av styrdokument, riktlinjer och rutiner för att genomföra arbetsmiljöarbetet. Som

exempel nämns arbetet med att identifiera risker och därmed förbättringsområden för arbetsmiljön. Det upplevs även finnas ett gott stöd från kommunens centrala HR-enhet och en systematik i det arbete som bedrivs. Det uppges dock av intervjupersoner att det kan vara svårt att hinna med arbetsmiljöarbetet på grund av arbetsbelastningen. Av denna anledning har individ- och familjeomsorgen nyligen genomgått en omorganisation, där gruppledare rekryterats bland mer erfarna socialsekreterare. Syftet med detta är att avlasta en del av det operativa ansvaret från enhetscheferna och öka förutsättningarna för dem att arbeta med bland annat arbetsmiljöfrågor. Intervjupersoner ser positivt på denna förändring, men menar också att den nya organisationen behöver tid att få fäste i verksamheten. Det framgår vidare att vägledande dokument, riktlinjer och rutiner förvisso är till stor hjälp, men också kan vara svåröverskådliga för enhetschefer.

3.2.2 Feelgood – pågående arbetsmiljöarbete med företagshälsovården

På uppdrag av individ och familjenämnden har förvaltningen tillsammans med förvaltningens samverkansgrupp och skyddskommitté träffat den externa företagshälsovården Feelgood. Parterna har diskuterat det fortsatta arbetsmiljöarbetet inom verksamheten myndighetsutövning. Efter att parterna enats har Feelgood tagit fram ett förslag som godkänts av nämnden (2022-03-23 § 49).¹ Enligt socialdirektören är målsättningen med det fortsatta arbetsmiljöarbetet att tillse en långsiktigt hållbar arbetsmiljö, med större upplevt förtroende mellan medarbetare och chefer och minskad arbetsmiljörelaterad personalomsättning. Arbetet sker i samarbete med de fackliga organisationerna och Feelgood. Fokusområden är bland annat om det upplevs brister i öppenhet på arbetsplatserna, hur processen för brister i anställningen fungerar, medarbetares behov av nära ledarskap samt en systematisk uppföljning av varför medarbetare slutar. Vid förvaltningens samverkansgrupp den 22 september redovisades en delrapport av det pågående arbetsmiljöarbetet från Feelgood. Enligt direktören finns det områden att fortsätta arbeta med och förbättra, men kartläggningen uppges inte ha visat på några missförhållanden eller någon tystnadskultur. Feelgoods arbete har även återkopplats skriftligt och muntligt till enhetschefer och medarbetare. Feelgoods arbete kommer redovisas för individ- och familjenämnden under november månad, varefter det partsgemensamma arbetet kommer fortsätta. Inom ramen för granskningen har vi inte fått ta del av något skriftligt material från delrapporteringen.

3.2.3 Upprättad handlingsplan utifrån returnerade arbetsmiljöuppgifter

Socialdirektören returnerade arbetsmiljöuppgifter 2022-02-23. I samband med detta returnerade verksamhetschef och biträdande verksamhetschef myndighetsutövning arbetsmiljöuppgifter vilket beskrivs i avsnitt 3.1.2 ovan. Mot denna bakgrund uppdrog individ- och familjenämnden till sitt presidium att utarbeta en handlingsplan för att arbetsmiljöuppgifterna skulle återtå. Handlingsplanen, inklusive bilagor och kompletterande arbetsordning godkändes av nämnden i juni 2022. En ledamot

¹ I protokoll omnämns verksamheten som "IFO Barn och unga".

2022-12-14

reserverade sig mot beslutet och yrkade att "alla skrivelser i den kompletterande arbetsordningen för individ- och familjenämnden, och dess bilagor, som beskriver förhållningsregler för förtroendevald utöver det som beskriver arbetsformer för sammanträden, stryks". (2022-06-22 § 131).

Den kompletterande arbetsordningen beskriver bland annat att återrapporteringen till nämnden ska ske på ett mer riktat sätt, utefter i förhand från nämnden efterfrågade teman. Vidare framgår att nämndens arbetsutskott som komplement till slumpmässigt utvalda kontrollärenden kan välja typärenden som blir föremål för kvalitetskontroll. Utifrån underlag tillhandahållet av socialt ansvarig samordnare väljs ett område ut och ett riktat men slumpmässigt urval görs utifrån detta. Kontrollärenden ska avidentifieras för att säkerställa integritet och sekretess. Nämnden och/eller enskilda ledamöter ska kunna väcka sakfrågor utifrån händelser som uppmärksammas i media, eller aktuella samhällsfrågor, med mera. Förvaltningen ska då tillhandahålla den information som nämnden efterfrågar.

Av arbetsordningen anges också att nämndsledamöterna inte ska agera i pågående individärenden med hänsyn till bland annat rättssäkerhet, jävrisiker, och handlägningsregler om dokumentation. Förfarandet vid kontakt avseende enskilda individer och familjer tydliggörs i arbetsordningen. Vidare framgår att samtliga nämndsledamöter som kan ställas inför beslut i individärenden ska erhålla grundläggande utbildning om de lagar och regler som omgärdar individärenden. Utbildningarna ska beskriva vad som förväntas av en ledamot för att denne ska kunna fullgöra sitt uppdrag. Utifrån denna punkt genomfördes utbildningar och en rutin för att säkerställa introduktion och utbildning för nya ledamöter togs fram.

I bilaga till kompletterande arbetsordning och framtagna handlingsplan (bilaga 6. Stöd vid uppföljning av kompletterande arbetsformer Individ- och familjenämnden) framgår hur nämnden ska förhålla sig i olika perspektiv. Bilagan har tagits fram av nämnden och tjänstepersonerna gemensamt. I beslut (2022-06-22, § 131) framgår att nämnden har föreslagit och beslutat om de sista justeringarna. I bilagan anges tre perspektiv – rättssäkerhet, arbetsmiljö och tillit. Den del som rör arbetsmiljö handlar om att nämnden ska ge chefer förutsättningar att fullgöra sina delegerade uppgifter i arbetsmiljöarbetet, hantera personal- och arbetsmiljöärenden i enlighet med delegationsordning samt upprätthålla sitt arbetsgivaransvar i relation till media.

Även avseende tillit finns punkter som har beröring på arbetsmiljön. Kopplat till tillit så anges bland annat att nämnden ska agera i enlighet med kommunens värdegrund MÖTS, visa tillit till varandra när den får kritik eller något skapar rubriker genom att skapa förutsättningar för delegat att lösa situationen (i enlighet med fastslagen arbetsordning) samt hjälpas åt att ge en saklig bild av socialtjänstens myndighetsutövning i media till gagn för de som de är till för och våra medarbetare.

2022-12-14

Den del som rör rättssäkerhet avser främst hantering av enskilda ärenden samt hur nämnden ska agera vid individkontakter (ex. synpunkter och klagomål). För detta finns också ett framtaget flödesschema som stöd. Detta för att kunna åtgärda brister, minimera risk för otillbörlig påverkan och öka rättssäkerheten.

I beslutet angavs att handlingsplanen ska följas upp månadsvis i arbetsutskottet och var sjätte månad i nämnden. Vi har tagit del av arbetsutskottets protokoll, men där noterat att det inte finns någon skriftlig information kring uppföljningen (2022-06-08 §66, 2022-08-10, §76). Enligt uppgift är syftet med månatliga avstämningar i arbetsutskottet att ha kortare avstämningar för att kunna resonera öppet med varandra och därefter ha en större avstämning för hela nämnden var 6:e månad. Vid intervju med verksamhetschef myndighetsutövning uppges att socialdirektör samt verksamhetschef deltar vid arbetsutskottets möten och rapporterar och diskuterar muntligt kring uppföljningen av handlingsplanen.

I granskningen har vi tagit del av handlingsplanen och underlag relaterat till de arbetsmiljömässiga aktiviteter nämnden genomfört under 2022. Handlingsplanen skulle möjliggöra för cheferna att få de befogenheter som krävs för att återta arbetsmiljöuppgifterna. Utöver nämndens presidium ingick representanter från personalnämnden, stadsdirektör, HR-direktör, arbetsmiljöstrateg och socialdirektören. Vid ett senare skede anslöt även fler ledamöter från individ- och familjenämnden till arbetsgruppen. Handlingsplanen omfattade rättssäkerhet, arbetsmiljö och tillit. Genom dessa områden genomfördes aktiviteter som workshops och kunskapshöjande insatser där det övergripande syftet var att bland annat tydliggöra rollfördelningen mellan politik och förvaltning. För nämnden finns numer en kompletterande arbetsordning kopplad till rättssäkerhet och individärenden, samt en checklista till stöd för uppföljning. Det utvecklingsarbete som bedrivs inom individ- och familjenämnden har omfattat både nämndens ledamöter och ledande chefer inom förvaltningen.

Totalt innehöll den framtagna handlingsplanen 17 aktiviteter inom områdena rättssäkerhet, arbetsmiljö och tillit. Inom de olika huvudaktiviteterna genomfördes delaktiviteter, exempelvis utbildning inom rättssäkerhet, sekretess, jäv, rollfördelning och delegation. Ansvarig för aktiviteter utsågs i samband med framtagandet av handlingsplanen, i de flesta fall var det nämndsordförande, socialdirektör eller HR-direktör. Till respektive aktivitet angavs datum för avslut och uppföljning av aktiviteten. Exempelvis avslutades aktiviteterna inriktade på tillitsbaserat ledarskap, rollfördelning och rättssäkerhet under maj/april månad och följdes upp i nämnd 2022-06-22 (2022-06-22 §131). Av intervju med nämndens presidium, socialdirektör, verksamhetschef och biträdande verksamhetschef myndighetsutövning framgår att handlingsplanen upplevs ha fungerat som avsett. De intervjuade uppger exempelvis att genomförda aktiviteter förbättrat dialog mellan politiker och tjänstemän samt haft en kunskapshöjande effekt inom nämnden.

3.2.4 Kännedom om riktlinjer/rutiner

Av intervjuer framgår att arbetsmiljöpolicyn är allmänt känd inom de utvalda verksamheterna. Enhetscheferna upplever att de anställda har en tillräcklig kännedom om riktlinjer och rutiner, men att det finns förbättringspotential. Kännedomen om riktlinjer och rutiner följs upp under regelbundna arbetsplatsträffar, vilket upplevs fungera väl. Intervjupersoner uppger att man i nuläget arbetar med att ta fram en förtydligad struktur avseende arbetsmiljödialogen på arbetsplatsträffarna.

Av vår enkätstudie framgår att enhetscheferna anser att de har stöd genom riktlinjer och rutiner avseende arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö. 37 stycken (74%) av respondenterna instämmer helt, eller i huvudsak med att riktlinjerna är tillräckliga. 7 stycken (14%) är neutrala och 6 stycken (12%) instämmer i huvudsak inte.

Som enhetschef har jag stöd i form av tillräckliga riktlinjer och rutiner avseende arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö.

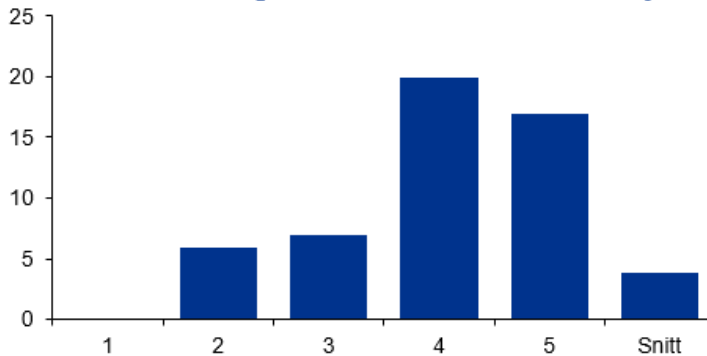


Fig. 1, 1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt

Sker uppföljning av efterlevnad av rutiner och riktlinjer?

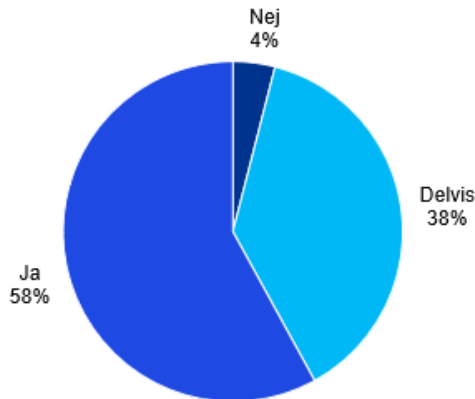


Fig. 3

Över hälften av enhetscheferna anser att deras medarbetare har god kännedom om gällande riktlinjer och rutiner avseende arbetsmiljön. 33 stycken (66%) av respondenterna instämmer helt eller i huvudsak, medan 13 stycken (26%) är neutrala och 4 stycken (8%) i huvudsak inte instämmer.

Av intervjuer framgår att enhetscheferna känner till aktuella rutiner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet, men att flera upplever sig sakna tid för att tillämpa dessa. 29 stycken (58%) av respondenterna svarade till exempel att man följer upp efterlevnaden av riktlinjer och rutiner, medan 19 stycken (38%) svarade att uppföljning endast sker delvis. Exempel på uppföljning som framgår av enkät och intervjuer är arbetsplatsträffar, enheternas årshjul för arbetsmiljöarbete och den årliga rutinrevisionen. Under rutinrevisionen går enheterna igenom rutiner för att säkerställa att de är uppdaterade, korrekta och kända av medarbetare. Av intervjuer och enkätens fritextsvar framgår att pandemin försvårat uppföljningen.

3.2.5 Utmaningar avseende den sociala och organisatoriska arbetsmiljön

Av enkätstudien framgår att enhetschefer upplever ett antal utmaningar avseende arbetsmiljöarbetet, exempelvis emotionell belastning, stress och övertid. 34 stycken (68%) av enhetscheferna upplever att de största utmaningarna i arbetsmiljöarbetet finns inom förvaltningen, medan 16 stycken (32%) anser att utmaningarna finns inom de egna enheterna. Av enkätens fritextsvar framgår att respondenterna anser att tilliten mellan medarbetare och chef är av vikt i arbetsmiljöarbetet. Det framgår också att initiativ behöver tas för att tillse att personalen får ett balanserat arbetsliv vad gäller övertid. Vidare framgår att enhetscheferns roll i sig är omfattande och att förutsättningarna för att kombinera den med arbetsmiljöarbetet är en utmaning.

Av intervjuer framgår att arbetet i sig, bland annat omhändertagande av barn, utgör en emotionell belastning för medarbetarna vilket kräver lyhördhet från chefer. Även i intervjuer lyfts en problematik avseende oförutsägbara arbetstider. Även balansen mellan kvalitet och kvantitet upplevs vara svår. För att möta delar av denna problematik uppges att en ärendetyngdsmätning har genomförts månadsvis under 2022, för att få en bild av arbetsbelastningen inom verksamheten.

Socialdirektören anser sig ha goda förutsättningar för att hantera arbetsmiljöfrågor. Detta på grund av att direktören bland annat har veckovisa träffar med sina verksamhetschefer i kombination med månadsvisa uppföljningar då verksamheten följs upp utifrån perspektiven ekonomi, kvalitet och personal. Direktören uppger dock att det finns organisatoriska hinder, exempelvis genom att medel för lokaler och teknik ligger i en annan förvaltning. Detta då den fysiska arbetsmiljön påverkas av lokalfrågan. Flera av förvaltningens utmaningar uppges vara svåra att möta på grund av resursbrist. Direktören anser exempelvis att ytterligare ekonomiska medel för att anställa fler chefer är nödvändigt för att förvaltningen ska få en långsiktigt hållbar arbetsmiljö, då antalet anställda per chef behöver minskas. Vidare framhåller direktören att ytterligare resurser för handledning, där medarbetare lär sig möta emotionell påfrestning, är önskvärt. Socialdirektören vill dock framhålla att det pågår ett arbete för att stärka introduktionen för nya medarbetare, vilket tros ge dem resurser för att hantera emotionell påfrestning.

Av intervju med skyddsombud framgår att tilliten mellan enhetschefer och medarbetare behöver öka och att medarbetarna i större utsträckning behöver inkluderas i arbetsmiljöarbetet.

3.2.6 Riskanalyser och åtgärdsplaner

Av enkät- och intervjustudien framgår ett antal identifierade risker. Risker avseende handlingsutrymme och kontroll, trygg och säker arbetsmiljö samt återhämtning har identifierats på de aktuella enheterna. Vidare lyfts även risker relaterat till kompetensbristen, bland annat svårigheter att säkra personalförsörjning och erbjuda patientsäker vård. Av enkätstudien framgår att 37 stycken (74%) av enhetscheferna upplever sig delaktiga i arbetsmiljöarbetet. 9 stycken (18%) var neutrala i frågan och 4 stycken (8%) ansåg sig inte vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Detta kan jämföras med äldrenämndens verksamheter, där 24 stycken (70,6%) av enhetscheferna upplevde sig inkluderade, 5 stycken (14,7%) var neutrala och ytterligare 5 stycken (14,7%) i huvudsak inte instämde.

I min roll som enhetschef ges jag möjlighet att vara delaktig i arbetsmiljöarbetet och vid framtagande av riskanalyser.

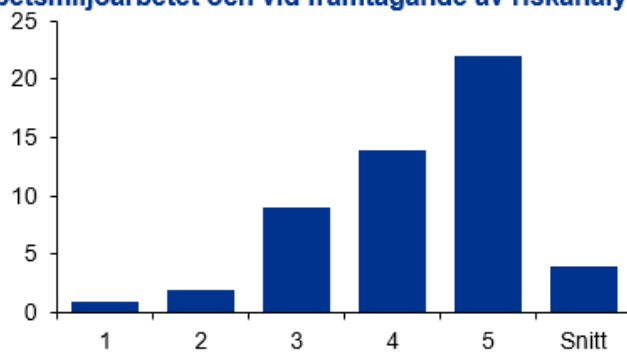


Fig. 2, 1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt

Det framgår vidare av enkätstudien att en majoritet av respondenterna helt- eller i huvudsak instämmer med att åtgärder vidtas utifrån identifierade arbetsmiljörisiker på respektive enhet. 38 stycken (76%) instämde helt eller i huvudsak, 8 stycken (16%) av respondenterna var neutrala i frågan och 4 stycken (8%) ansåg inte att åtgärder vidtas. Exempel på vidtagna åtgärder som framgår av enkätens fritextsvar är bland annat att en ny säkerhetsrutin avseende fysisk säkerhet tagits fram, en översyn av arbetsbelastning genom ärendetyngdsmätningen har genomförts samt utökad handledning. Enhetschefer har även utökat samverkan och dialog med medarbetare vid hög arbetsbelastning, vilket följs upp och utvärderas. En prioriteringsordning har även tagits fram för handläggare med en för hög ärendemängd.

3.2.7 Medarbetarnas delaktighet

Enligt intervjupersonerna är medarbetarna delaktiga i arbetsmiljöarbetet och vid framtagandet av riskanalyser genom arbetsplatsträffar. I framtagandet av riskanalyser genomförs löpande riskbedömningar avseende arbetsmiljön, där medarbetarna involveras. Av intervjuer framgår även att chefer har ett samarbete med skyddsombuden. Skyddsombuden upplever emellertid att det behövs bättre förutsättningar för arbetsmiljöarbetet och menar att arbetsmiljöärenden ofta prioriteras bort till förmån för andra ärenden. Det framgår även av intervjun att tilliten mellan medarbetare och chef kan stärkas. Av 2021 års resultat av medarbetarenkäten för individ och familjenämnden framgår att 76% av medarbetarna upplever sig inkluderade i arbetsmiljöarbetet av sina chefer. Detta kan jämföras med äldrenämndens resultat för 2021 vilket var 61,8%.

Av enkätstudien framgår att en majoritet av enhetscheferna anser sig inkludera medarbetare i arbetsmiljöarbetet och vid framtagandet av riskanalyser. 43 stycken (86%) av enhetscheferna anser att de arbetar aktivt för inkludering, medan 6 stycken (12%) är neutrala och 1 enhetschef (2%) inte instämmer.

3.2.8 Jämställdhet i arbetsmiljöarbetet

Avseende jämställdhet ställs en fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män i medarbetarenkäten. Utöver medarbetarenkäten uppges att det inte bedrivs arbete i syfte att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Intervjupersoner menar dock att det finns en medvetenhet om jämställdhetsfrågor och att det råder nolltolerans mot alla sorters diskriminering.

Av enkätstudien framgår att en betydande andel av enhetscheferna är neutrala i frågan om ett jämställdhetsperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet. 21 stycken (42%) instämmer helt eller i huvudsak, 17 stycken (34%) av respondenterna är neutrala och 12 stycken (24%) instämmer inte.

3.2.9 Uppföljning och återrapportering

3.2.9.1 Uppföljning av efterlevnad av rutiner/riktlinjer

På central nivå görs en kommunövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Uppföljningen inkluderar enhets-, verksamhets- och förvaltningschefer, som med stöd av HR-enheten sammanställer en årsrapport. Resultatet redovisas sedan av förvaltningschef till samverkansgrupper och nämnd. Rapporten som redovisas till berörd nämnd utgör grunden för kommande års arbetsmiljöarbete. Avslutningsvis redovisar kommunens HR-enhet det kommunövergripande resultatet för personalnämnden, som ansvarar för samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och säkerställa att det bedrivs i enlighet med gällande rätt och kommunens policys för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering.

Av 2021 års resultat av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att 84,6 % av verksamheterna i Umeå kommun har mål och strategier för organisatorisk och social arbetsmiljö. 2020 var siffran 83,5%. Avseende individ- och familjenämnden har under 2021 års uppföljning 78,0 % av verksamheterna uppgett att de har mål och strategier för organisatorisk och social arbetsmiljö, medan siffran 2020 var 65,9%.

När det gäller om första linjens chef upplever sig ha tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras svarar 73,7% under 2021 ja på frågan i Umeå kommun. 2020 var det 70,3%. I individ och familjenämnden är siffrorna 77,3% 2021 och 74,8% 2020.

Enligt uppgift från socialdirektören sammanträder en fördjupad skyddskommitté fyra gånger per år, både på förvaltnings- och verksamhetsnivå. Där lyfts arbetsmiljöhändelser, tillbud och arbetsskador. Socialdirektören menar vidare att pandemin intensifierat arbetet med riskbedömningar. Kommunen avser exempelvis att upphandla en modul för riskbedömningar, genom vilken man ska kunna följa upp riskbedömningar på förvaltnings- och verksamhetsnivå. På så sätt ska identifiering av gemensamma risker möjliggöras.

Socialdirektören uppger vidare att uppföljning och redovisning av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete sker strukturerat och återkommande under året till nämnden. Detta gäller generellt vid tertial och årsbokslut och specifikt i samband med redovisning av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Socialdirektören uppger att det sker en regelbunden dialog med nämndens arbetsutskott kring arbetsmiljöfrågor.

3.2.9.2 Protokollgranskning individ- och familjenämnden

Av protokollgranskning framgår att nämnden tar del av information om arbetsmiljöarbetet som bedrivs inom nämndens verksamhet. Nämnden har under sammanträdet 2022-06-22 tagit del av information om uppföljningen av 2021 års systematiska arbetsmiljöarbete (2022-06-22 § 122). Nämnden har godkänt identifierade förbättringsområden för innevarande år. Exempel på identifierade förbättringsområden är handlingsplaner vid hot och våld, fokus på säkerhet och trygghet samt arbetstygnd och krav. Av samma protokoll (§ 131) framgår att handlingsplanen med tillhörande arbetsformer utifrån socialdirektörens returnerade arbetsmiljöuppgifter godkänns. Vidare framgår att nämnden beslutat att inför varje ny mandatperiod genomföra utbildningsinsatser avseende myndighetsutövning och nämndens arbetsgivarroll och tillsammans med förvaltningen bestämma arbetsformer.

Det framgår att nämnden uppdragit åt förvaltningen att samverka med facklig part för att tillse att samtliga av nämndens verksamheter har utbildade skyddsombud och en fungerande skyddsorganisation. I dialog med huvudskyddsombud har ett antal förbättringsområden identifierats vilka utgjort underlag för en workshop som genomfördes under hösten 2021. I workshopen ingick bland annat föreskrift för organisatorisk och social arbetsmiljö, roller och ansvar samt riskbedömning (2021-09-22 § 235).

Av protokoll framgår vidare att nämnden informeras om inspektion från arbetsmiljöverket avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet (2022-05-25 § 109). Nämnden har uppdragit till förvaltningen att tillsammans med skyddskommitté/FSG ha dialog med den externa företagshälsovården inför det fortsatta arbetsmiljöarbetet inom verksamheten myndighetsutövning och inkomma med förslag (2021-12-15 § 301). Av protokoll framgår att förslaget godkänns av nämnden (2022-03-23 § 49).

Nämnden har även beslutat om att godkänna medel till ett systemstöd för socialtjänsten, bland annat mot bakgrund av att det anses ha bäring på arbetsmiljön (2021-03-24 § 70).

3.2.9.3 Protokollgranskning kommunstyrelsen

Av protokollgranskning framgår att kommunstyrelsen får ta del av rapporter avseende det arbetsmiljöarbete som bedrivs inom kommunen. Exempelvis framgår att kommunstyrelsen informerats om den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och beslutat att fastställa stadsledningens övergripande prioritering för 2022 (2022-06-07 § 96). Av protokollet framgår att kommunstyrelsens övergripande

2022-12-14

prioritering för 2022 innehåller nya former för distansarbete på deltid och återgång till kontorsarbete, genomgång av ny arbetsmiljöpolicy i samtliga personalgrupper, upprättande av krishanteringsplan för hot och våld, att verka för en rimlig nivå avseende arbetsbelastning och återhämtning samt att arbeta med kompetensförsörjningsstrategier.

Av protokoll framgår vidare att kommunstyrelsen tagit del av det beslutsförslag till arbetsmiljöpolicy, som av personalnämnden föreslogs skulle godtas av fullmäktige (2021-12-07 § 271).

3.2.9.4 Protokollgranskning personalnämnden

Av protokollgranskning framgår att personalnämnden tagit del av revideringen av medarbetarenkäten utifrån bland annat diskrimineringslagen och att föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö presenterats för nämnden (2022-04-12, § 21). Vidare framgår att personalnämnden tagit del av- och godkänt uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (2021-11-16 § 41).

3.2.10 Systemstöd för registrering och uppföljning av arbetsskador – Stella

Inom kommunen används systemstödet Stella för att registrera och följa upp arbetsskador, tillbud och andra arbetsmiljöbrister. På kommunens intranät tydliggörs medarbetares och chefers ansvar avseende rapportering genom Stella. Intranätet innehåller manualer och annat stödmaterial för Stella, både till medarbetare och chefer. Medarbetarna ansvarar för att registrera skador, tillbud eller brister i arbetsmiljön så att kommunen får kännedom om dem. Cheferna är ansvariga för att hantera de ärenden som inkommer genom Stella. När en chef får ett ärende, exempelvis registrering av ett hot, ska berörd chef ta fram och dokumentera åtgärdsplaner och följa upp insatsen innan ärendet kan avslutas. Stella ger även cheferna en översikt över deras ärenden och utdrag av statistik är möjligt.

Av enkätstudien framgår att en majoritet av enhetscheferna anser att Stella är tillräckligt som rapporteringssystem. Förbättringsförslag som inkom genom enkäten var bland annat att personal hade olika IT-mognad och att systemet kunde kompletteras med lathund därefter. Det anses även att tillbud inte rapporteras i tillräcklig utsträckning.

Av intervju med skyddsombud framgår det också en oro för underrapportering i Stella, samt att det kan vara svårt att avgöra vad som ska rapporteras. Avseende exempelvis svåra samtal handläggare kan ha i arbetet, där hotfulla eller kränkande situationer kan uppstå, upplevs en svårighet kring gränsdragning kring vad som är tillbud och inte. Vidare framgår att systemet i sig kan upplevas komplicerat, även om det finns tillgängligt stödmaterial i form av en lathund.

3.2.11 Medarbetarenkäten

Umeå kommun skickar årligen ut en medarbetarenkät i vilken medarbetare i kommunen ska besvara frågor rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Frågeområdena i enkäten är arbetsorganisation, arbetsbelastning och krav, handlingsutrymme och kontroll, ledarskap, stöd, kunskaper och utveckling, återhämtning samt säkerhet och trygghet. Resultatet av medarbetarenkäten jämförs med föregående år, för att kunna avgöra eventuella riskområden. I enkäten ges medarbetarna möjlighet att både skatta de olika frågeområdena, samt ge förbättringsförslag i fritext. Resultatet på medarbetarenkäten ligger sedan till grund för mål och handlingsplaner för att motverka ohälsa på arbetsplatsen.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av medarbetarenkäten för individ- och familjenämnden samt de utvalda enheterna. Svarsfrekvensen på medarbetarenkäten år 2021 var 83,6% för individ- och familjenämnden jämfört med 83,8% 2020. Enligt intervjuer används medarbetarenkäten som en del av uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Utifrån resultatet på medarbetarenkäten tas handlingsplaner fram. Ett exempel är ärendetyngdsmätningen som genomförs utifrån resultatet av föregående års medarbetarenkät.

3.2.12 Bedömning

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna. I föreskrifterna för organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) anges bland annat att arbetsgivaren ska se till att chefer har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt att det ska finnas tillräckliga befogenheter en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare för att kunna omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Vi bedömer att det finns en övergripande struktur samt stöd i arbetet med att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt visar granskningen och de returneringar som gjorts av fördelade arbetsmiljöuppgifter att det finns flera utmaningar inom förvaltningen kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det för närvarande pågår ett särskilt arbetsmiljöarbete inom verksamhet myndighetsutövning.

Att riskerna varit kända under en längre tid (IFN 2022/00076-1) indikerar att den ordinarie uppföljningen inom nämnden, men även utifrån personalnämndens samt kommunstyrelsens övergripande ansvar, inte har varit tillräckligt för att fånga upp och åtgärda de problem som funnits. Vi bedömer att individ- och familjenämnden i högre utsträckning behöver säkerställa en följsamhet till föreskrifterna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) samt för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4). Det är positivt att ett särskilt arbetsmiljöarbete pågår och att en handlingsplan tagits fram utifrån de risker som identifierats i samband med returneringen av arbetsmiljöuppgifter. Arbetet utifrån handlingsplanen är pågående och vi bedömer det som viktigt för att stärka och öka tilliten mellan såväl politik och ledning som mellan ledning och medarbetare.

4 Samlad bedömning

I detta avsnitt lämnas en samlad bedömning och rekommendationer utifrån revisionsfrågorna.

4.1 Bedömning utifrån revisionsfrågorna

Revisionsfrågor	Bedömning
Har nämnden säkerställt tillräckliga riktlinjer och rutiner för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?	Vi bedömer att personalnämnden har tillsett att det finns tillräckliga riktlinjer och rutiner för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
På vilket sätt har nämnden säkerställt att ett jämställdhetsperspektiv har integrerats i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Personalnämnden har i riktlinjerna för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivit att uppföljningen ska säkerställa att åtgärderna får effekt och att de leder till en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare, med fokus på att inga skillnader får förekomma mellan kvinnor och män. Vi bedömer att individ och familjenämnden i viss utsträckning tillsett ett jämställdhetsperspektiv inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns en fråga om upplevd jämställdhet på medarbetarenkäten men flera enhetschefer anger att jämställdhet inte är en fråga som behandlas aktivt inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Hur säkerställer nämnden att chefer och medarbetare känner till gällande riktlinjer och rutiner?	Chefer och medarbetare medvetandegörs om gällande riktlinjer och rutiner bl.a. genom kommunens intranät, introduktionsutbildningar och genom regelbundna möten som arbetsplatsträffar.
Hur säkerställer nämnden att organisatoriska och sociala aspekter beaktas i de riskanalyser som görs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Vi bedömer att organisatoriska och sociala aspekter beaktas i de arbetsmiljömässiga riskanalyserna. Detta säkerställs bland annat genom att organisatoriska och sociala aspekter ingår i de mallar för riskanalys som finns tillgängliga på kommunens intranät.

<p>Hur säkerställer nämnden att medarbetare ges möjlighet att vara delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet och vid framtagande av riskanalyser?</p>	<p>Medarbetarna inkluderas framför allt genom arbetsplatsträffarna i löpande riskbedömningar och vid framtagande av arbetsmiljömässiga riskanalyser.</p>
<p>Hur säkerställer nämnden att tillräckliga åtgärder vidtas utifrån identifierade risker?</p>	<p>Granskningen visar genom de returneringar som gjorts av fördelade arbetsmiljöuppgifter att det finns flera utmaningar inom förvaltningen kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det för närvarande pågår ett särskilt arbetsmiljöarbete inom verksamhet myndighetsutövning. Det är positivt att ett särskilt arbetsmiljöarbete pågår och att en handlingsplan tagits fram utifrån de risker som identifierats i samband med returneringen av arbetsmiljöuppgifter. Arbetet utifrån handlingsplanen är pågående och vi bedömer det som viktigt för att stärka och öka tilliten mellan såväl politik och ledning som mellan ledning och medarbetare.</p>
<p>Har nämnden säkerställt att det finns ändamålsenliga rapporteringssystem och rutiner för uppföljning av såväl arbetsskador och tillbud som brister/missförhållanden i verksamheten?</p>	<p>Det finns ett kommungemensamt rapporteringssystem för uppföljning av arbetsskador och tillbud. Av intervjuer framgår att systemet fungerar väl men att det finns en risk för underrapportering, främst på grund av hög arbetsbelastning.</p>
<p>Vilken uppföljning/återrapportering erhåller nämnden avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt, och organisatoriska och sociala aspekter specifikt?</p>	<p>Nämnden följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet årligen samt erhåller information från socialdirektören löpande under året. Nämnden erhåller även information om resultatet av medarbetarenkäten och godkänner identifierade förbättringsområden. Vissa av de förbättringsområden som godkänts har inneburit att ta fram mål för den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön för respektive verksamhet i förvaltningen.</p>

4.2 Slutsats och rekommendationer

Utifrån granskningens syfte är vår sammanfattande bedömning att kommunstyrelsen och personalnämnden delvis har säkerställt en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det finns en god struktur och stöd för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet men vi bedömer att individ- och familjenämnden behöver utveckla sin styrning och uppföljning inom området. Det är positivt att ett särskilt arbetsmiljöarbete pågår och att en handlingsplan tagits fram utifrån de risker som identifierats i samband med returneringen av arbetsmiljöuppgifter. Arbetet utifrån handlingsplanen är pågående och vi bedömer det som viktigt för att stärka och öka tilliten mellan såväl politik och ledning som mellan ledning och medarbetare.

Utifrån granskningens resultat rekommenderar vi individ- och familjenämnden att:

- Tillse att cheferna har tillräckliga befogenheter och resurser för att ta ansvar för fördelade arbetsmiljöuppgifter.
- Utveckla styrning och uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att säkerställa att tillräckliga åtgärder vidtas utifrån identifierade risker.
- Arbeta med att stärka tilliten mellan såväl politik och ledning som mellan ledning och medarbetare.
- Tillse att det pågående utvecklingsarbetet avseende arbetsmiljöarbetet följs upp och åtgärdar de identifierade brister som beskrivs i upprättade handlingsplaner utifrån returnering av arbetsmiljöuppgifter.

2022-12-14

KPMG AB

Erik Söderberg

Certifierad kommunal revisor

Liz Gard

Certifierad kommunal revisor

William Andreasson

Verksamhetsrevisor



Umeå kommun

Granskning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

2022-12-14