

§ 63

Uppföljning av arbetsmiljön i kommunstyrelsens verksamheter
KS-2017/207

Arbetsutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att godkänna rapporten Uppföljning av arbetsmiljön i kommunstyrelsens verksamheter

att muntlig återrapportering av arbetet med åtgärds punkterna i rapporten ska ske senast vid nämndens sammanträde i december.

Ärende

Följande handlingar har varit utsända:

Tjänsteskrivelse 2017-03-20

Rapport

Handläggare
Malin Eriksson
Verksamhetscontroller

Tjänsteskrivelse
Datum
2017-03-20

Diarienummer
KS-2017/207

Kommunstyrelsen

Uppföljning av arbetsmiljön i kommunstyrelsens verksamheter

KS-2017/207

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att godkänna rapporten Uppföljning av arbetsmiljön i kommunstyrelsens verksamheter

att muntlig återrapportering av arbetet med åtgärds punkterna i rapporten ska ske senast vid nämndens sammanträde i december.

Sammanfattning

Inför framtagandet av kommunstyrelsens internkontrollplan för kvalitet 2016 genomfördes en riskanalys med nämndens arbetsutskott. Vid riskanalysen bedömde nämnden att risken var mycket hög för att en ökad arbetsbelastning skulle påverka personalens arbetsmiljö. Med anledning av det har denna uppföljning av arbetsmiljön med fokus på arbetsbelastning bland kommunstyrelsens verksamheter genomförts.

Om nämnden beslutar att godkänna rapporten godkänner de samtidigt att den utförda kontrollen av kontrollområdet "arbetsmiljö" i internkontrollplan för kvalitet för kommunstyrelsens verksamheter år 2016 är tillfredsställande.

Bakgrund

Under våren 2016 genomfördes en enkätundersökning bland anställda inom kommunstyrelsens verksamheter. Enkätundersökningen handlade om arbetsmiljön med fokus på arbetsbelastning. Resultatet visade att många anställda inom kommunstyrelsens verksamheter har en hög arbetsbelastning. Resultatet visade även att 3 av 10 inte har möjlighet att ta pauser under dagen. Det finns i och med detta en ökad risk för att anställda har en ohälsosam arbetsbelastning. Enligt Arbetsmiljöverket ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Med anledning av vad uppföljningen har visat finns det ett antal brister som måste åtgärdas, dels för att uppfylla kraven i Arbetsmiljöverkets forskrifter, dels för att anställdas arbetsmiljö inte ska ge upphov till ohälsa.

Ekonomisk konsekvensanalys

Föreslaget beslut bedöms inte leda till några ekonomiska konsekvenser utöver befintlig budgetram.

Barnkonsekvensanalys

Barnkonsekvensanalys är gjord enligt checklista.

Lena Fransson
kommundirektör

Beslutet ska expedieras till:
Akten
HR-kontoret
Handläggaren

Barnchecklista inför beslut

1. Påverkar beslutet barn?

Ja Nej

Enligt FN är alla under 18 år att betrakta som barn

Förklara oavsett svar.

Ärendet avhandlar arbetsmiljön för anställda inom kommunstyrelsens verksamheter och påverkar således inte barn.

*Om, **ja fortsätt** med frågorna.*

2. Hur har barns bästa beaktats?

3. Beskriv eventuella intressekonflikter.

4. Barn tillfrågas vid övergripande fleråriga planer/styrdokument. Har så skett?

Ja Nej

Om ja, förklara på vilket sätt barn varit delaktiga i beslutet, vilka åsikter barnen lyft fram samt hur dessa åsikter beaktats i beslutet. Om nej, förklara varför barn inte tillfrågats.

Uppföljning av arbetsmiljön i kommunstyrelsens verksamheter

Bakgrund

Inför framtagandet av kommunstyrelsens internkontrollplan för kvalitet 2016 genomfördes en riskanalys med nämndens arbetsutskott. Vid riskanalysen bedömde nämnden att risken var mycket hög för att en ökad arbetsbelastning skulle påverka personalens arbetsmiljö. Med anledning av det har denna uppföljning av arbetsmiljön med fokus på arbetsbelastning bland kommunstyrelsens verksamheter genomförts.

Alla arbetsgivare är skyldiga att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor i syfte att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljöfrågor. För att uppnå ett bra resultat i arbetet med arbetsmiljöfrågor bland annat i syfte att förebygga ohälsa är ett samarbete mellan arbetsgivaren, personalen och arbetsplatsens skyddsombud ett måste. Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om att alla verksamheter ska ha en arbetsmiljöpolicy där arbetsgivarens övergripande vision för det långsiktiga arbetsmiljöarbetet ska finnas med. I föreskrifterna om organisatorisk¹ och social arbetsmiljö finns även krav om mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska främja hälsan och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivare måste även regelbundet undersöka och bedöma risker i arbetet, där ingår hög arbetsbelastning som en risk.²

Ohälsosam arbetsbelastning kan bidra till en osund arbetsmiljö och hälsan hos anställda riskerar att påverkas negativt, framförallt om arbetsbelastningen är hög under långa perioder utan möjlighet till återhämtning. Ohälsosam arbetsbelastning är när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den blir långvarig och möjligheter till återhämtning inte är tillräcklig. Arbetsgivaren kan lösa det genom att sänka kraven eller öka resurserna. Möjlighet till återhämtning under perioder med hög arbetsbelastning är mycket viktigt för hälsan. Arbetstoppar kan oftast hanteras och är inte en orsak till ohälsa under förutsättning att det ges möjlighet till återhämtning och att arbetstopparna inte kommer för tätt.³

Ohälsosam arbetsbelastning:

Arbetsbelastningen blir ohälsosam vid en långvarig obalans mellan höga krav och knappa resurser om tillräcklig återhämtning inte är möjlig.

(Källa: vägledning till AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö)

AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö, 9 §:

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

¹ Med organisatorisk arbetsmiljö avses villkor och förutsättningar för arbetet såsom ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar.

² Källor: www.arbetsmiljoverket.se, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, skriften "Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö".

³ Se fotnot 2.

Sjukfrånvaron år 2016 för hela Knivsta kommun var 6,16 procent vilket innebar en ökning från året innan då motsvarande siffra var 5,97 procent. Den dominerande sjukrivningsorsaken för 2016 var psykisk ohälsa och då främst diagnoser som stress och utmattningssymptom. Andelen psykisk ohälsa är 10 procent lägre 2016 än 2015. Sjukdomsdiagnosen psykisk ohälsa har sjunkit något, även om den fortfarande är den största sjukskrivningsorsaken.⁴

Syfte

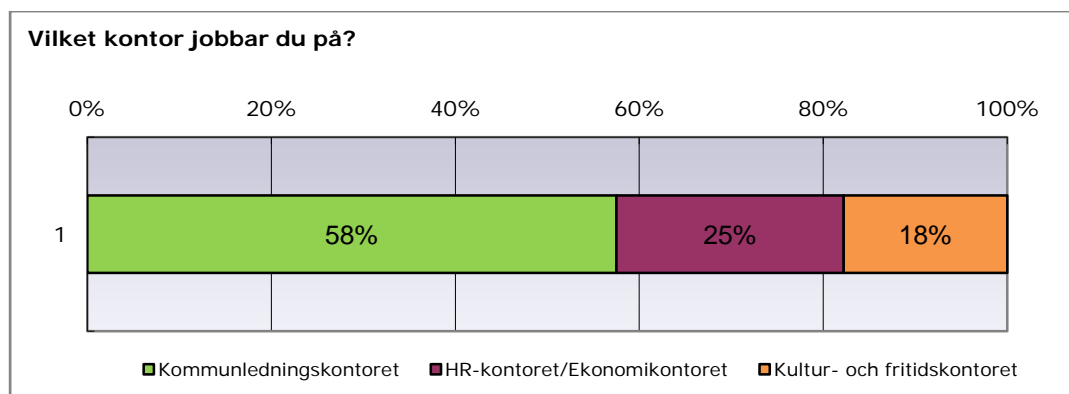
Syftet med uppföljningen är att ta reda på hur medarbetarna vid kommunstyrelsens verksamheter upplever sin arbetsmiljö med fokus på arbetsbelastning.

Genomförande

Uppföljningen har baserats på en enkätundersökning. Enkäten har tagits fram i samarbete med HR-kontoret och är inspirerad av Prevents⁵ enkät om stressfaktorer. Samtliga anställda vid kommunledningskontoret, HR-kontoret, ekonomikontoret och fritid- och kulturkontoret (de som tillhör kommunstyrelsens verksamhetsområde) har omfattats av enkätundersökningen. Totalt skickades enkäten till 89 respondenter varav 73 besvarade enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 82 procent.

Resultat

Nedan presenteras resultatet från enkäten.

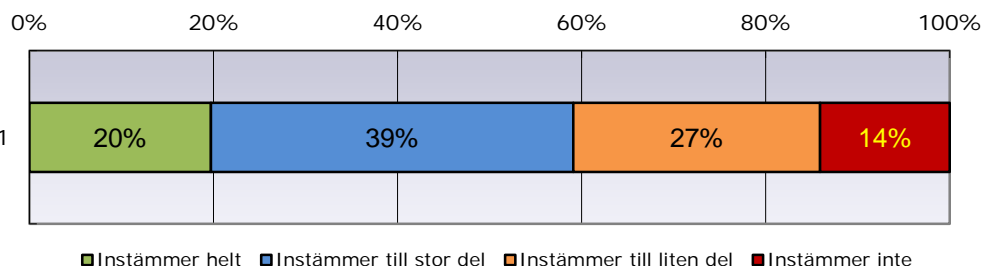


Diagrammet visar kontorstillhörighet för de som besvarat enkäten. Totalt har 58 procent, motsvarande 42 personer, svarat på enkäten från kommunledningskontoret, 25 procent, motsvarande 18 personer, från HR-kontoret och ekonomikontoret tillsammans samt 18 procent, motsvarande 13 personer, från kultur- och fritidskontoret. Totalt har 73 personer besvarat enkäten, det motsvarar en svarsfrekvens på 82 procent. Den höga svarsfrekvensen tyder på ett engagemang i frågan.

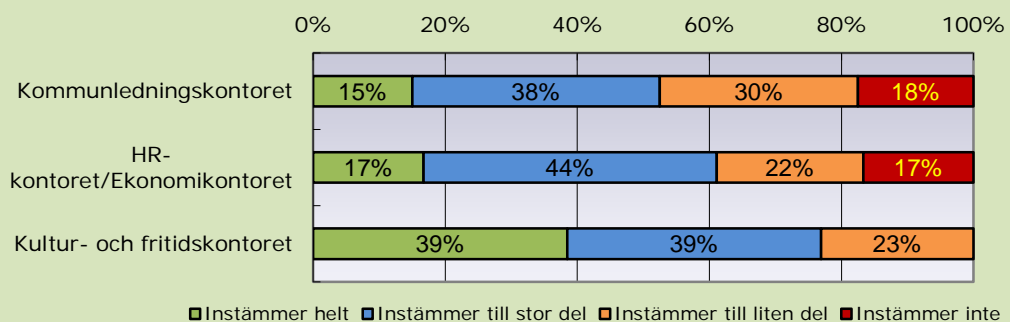
⁴ Källa: Personalbokslut 2016.

⁵ Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv och som förmedlar kunskap och hjälper företag att förbättra arbetsmiljön.

Jag har en arbetsmängd som är acceptabel

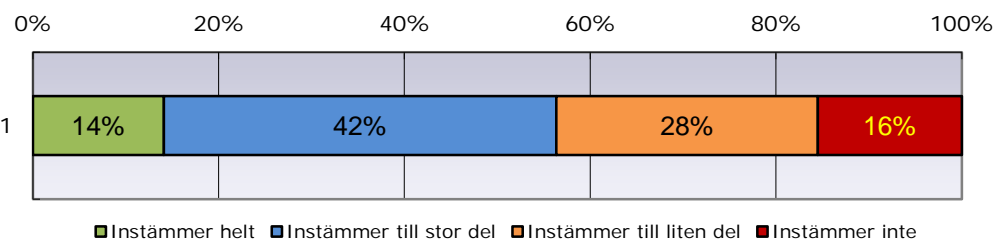


Jag har en arbetsmängd som är acceptabel - kontorsvis

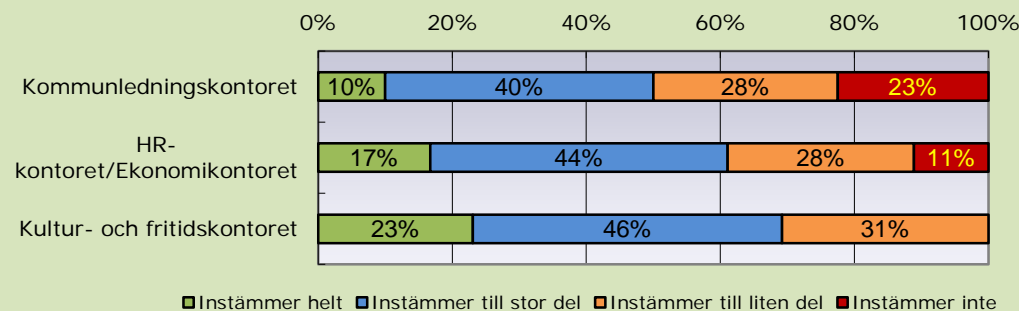


Majoriteten av respondenterna anser sig ha en arbetsmängd som är acceptabel. Trots det är det en stor andel som inte anser sig ha en arbetsmängd som är acceptabel, 41 procent (29 personer). Om man bryter ned siffrorna och tittar på hur det ser ut kontorsvis finns det vissa skillnader mellan kontoren. Kultur- och fritidskontoret har de mest positiva siffrorna, nästan åtta av tio anser att de har en acceptabel arbetsbelastning. Kommunledningskontoret är det kontor som i störst utsträckning anser att de inte har en acceptabel arbetsbelastning där varannan anställd anser att arbetsmängden inte är acceptabel.

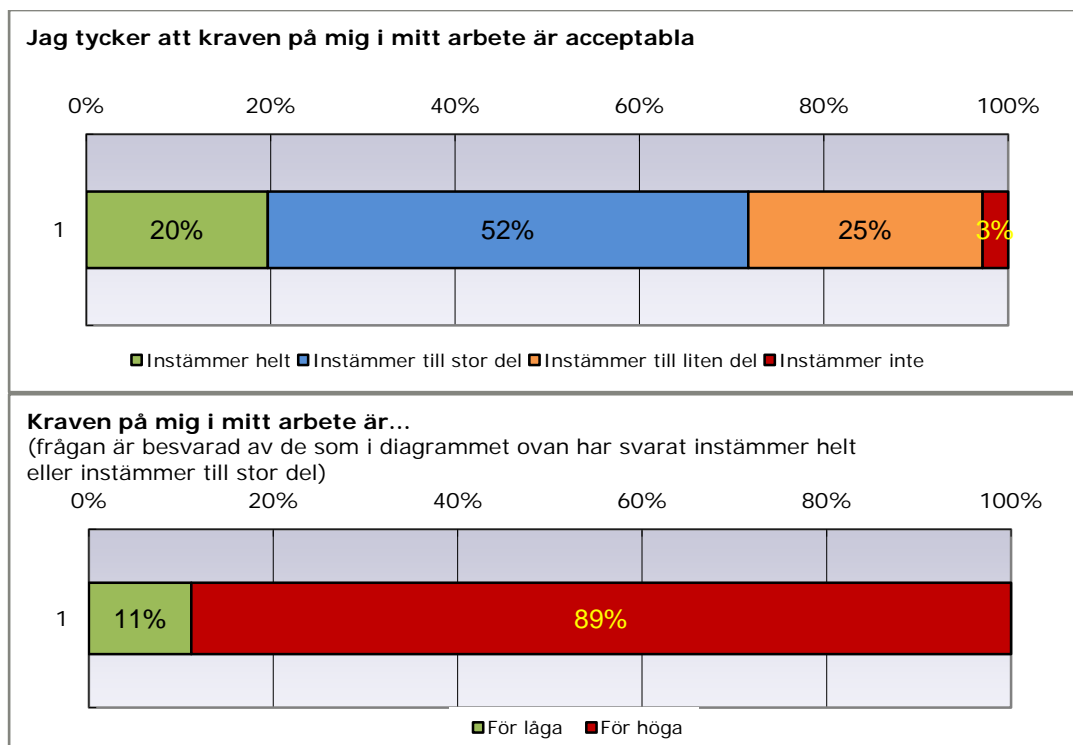
Jag har tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter



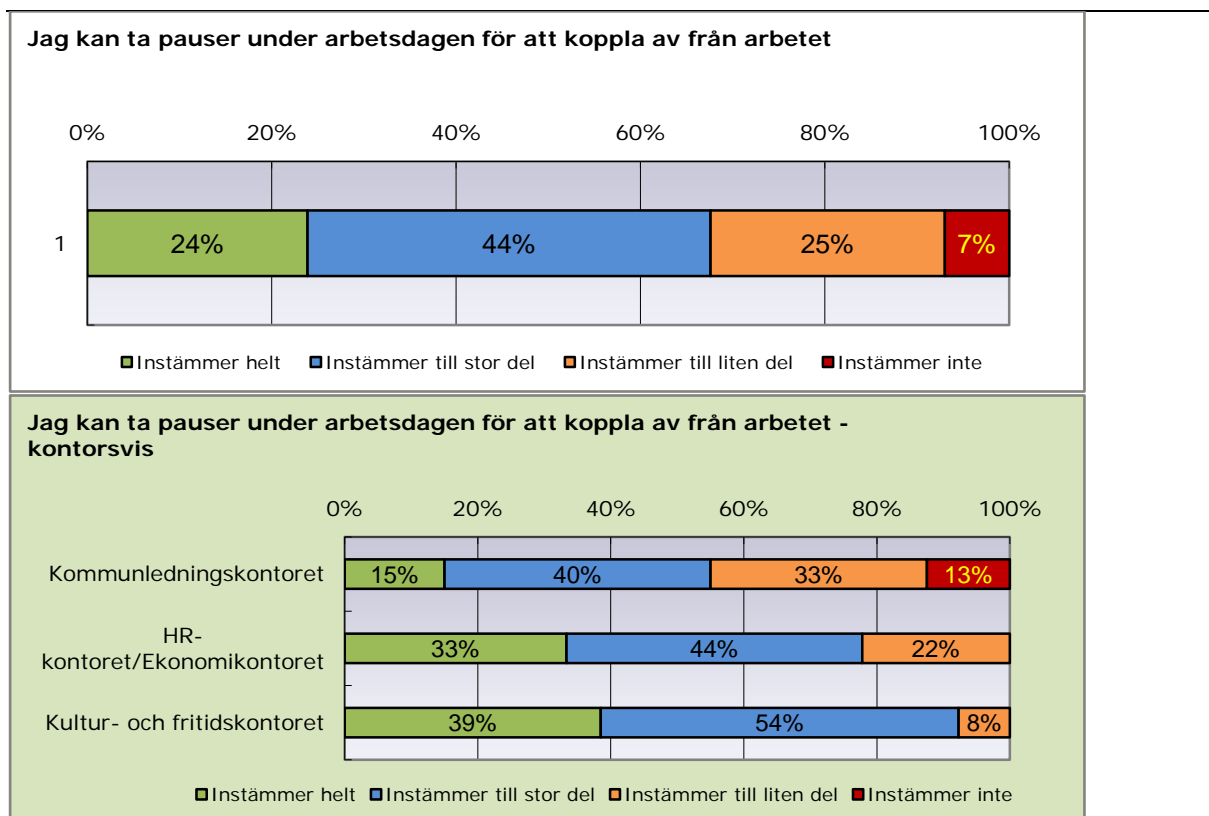
Jag har tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter - kontorsvis



Nästan varannan anställd (45 %) anser inte att de har tillräckligt med tid för att genomföra sina arbetsuppgifter. Detta motsvarar 31 personer. Återigen är det kultur- och fritidskontorets anställda som har de mest positiva siffrorna där sju av tio anser sig ha tillräckligt med tid för att genomföra sina arbetsuppgifter. Vid kommunledningskontoret anser sig varannan anställd (51 %) inte ha tillräckligt med tid för att genomföra sina arbetsuppgifter. HR-kontoret och ekonomikontoret har något bättre siffror där fyra av tio anser sig inte ha tillräckligt med tid till sina arbetsuppgifter.



Drygt sju av tio anser att kraven på dem i arbetet är acceptabla. Det innebär att cirka 20 personer i kommunstyrelsen verksamheter inte tycker att kraven på dem är acceptabla. Det är främst för höga krav som ligger bakom den siffran men det finns även ett fåtal som anser att de har för låga krav på sig.



Totalt sett anser nästan sju av tio att de kan ta pauser under arbetsdagen. Vid kultur- och fritidskontoret anser nästan alla anställda att de kan ta pauser (93 procent). Vid kommunledningskontoret uppger varannan anställd att de kan ta pauser och vid HR-kontoret och ekonomikontoret uppger nästan åtta av tio att de kan ta paus under arbetsdagen. Även om dessa siffror ser något bättre ut än övriga redovisade siffror är det totalt 23 anställda som till viss del eller inte alls anser att de kan ta pauser från arbetet under dagen.

Redovisning av fritext

Sista frågan i enkäten lyder ”Finns det något annat som påverkar din arbetsbelastning eller din arbetsmiljö som du vill lyfta?”. Svaren på denna fråga har kategoriserats i fyra olika kategorier. Svaren i de olika kategorierna redovisas nedan.

Stöd i arbetet	Det efterfrågas en större möjlighet att använda de stödfunktioner som finns, men även ett bättre fungerande stöd både i form av IT-stöd/program och administrativt stöd. Även externt stöd för chefer efterfrågas.
Organisatorisk arbetsmiljö	Den organisatoriska arbetsmiljön delas in i tre områden: Ledning och styrning: 1. En del av respondenterna upplever att ledningen inte tar tillvara den kompetens och kunskap som finns bland medarbetarna, att Knivsta kommun är en hierarkisk organisation där ålder och antal år på kommunen har större betydelse än kompetens samt att det finns brister i styrningen av arbetet som påverkar både effektiviteten och arbetsmiljön negativt.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. En del anställda har tjänster som är delade mellan olika uppdrag och de uppger att arbetet därför känns splittrat. 3. En del anställda upplever att chefer och andra medarbetare har mycket pressade kalendrar vilket innebär att det är mycket svårt att hitta tid till möten och viktiga samarbeten. 4. En del anställda uttrycker att det är oacceptabelt hög arbetsbelastning för vissa enheter. De går inte till personalrummet för att fika eller luncha eftersom de blir fast i korridoren med jobbfrågor. 5. Några anställda har erfarenheter av att personer i organisationen bidrar till negativ stämning och därmed skapar en dålig arbetsmiljö för andra. De anser att det är viktigt att Knivsta kommun som arbetsgivare är tydlig med hur man ska vara som medarbetare och att man bemöter varandra med respekt. <p>Fördelning av arbetsuppgifter och resurser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En del anställda anser att brist på personalresurser och kunskap inom vissa verksamhetsområden i stor utsträckning påverkar arbetsmiljön negativt. Det är svårt att jobba med långsiktig utveckling av verksamheten. 2. Arbetsbelastningen upplevs för en del anställda som ojämn - vissa dagar här de väldigt mycket att göra och andra dagar finns det utrymme för reflektion och pauser. Det som oftast blir lidande när det mycket att göra är omvärldsbevakning och inläsning vilket i längden påverkar möjligheterna att göra jobbet så bra som möjligt. 3. Ett fåtal personer uttrycker att de har mycket tid över, att de kan läsa och planera mycket på arbetstid och att det av den anledningen skulle gå att effektivisera deras arbete med flera timmar. Dessa personer efterfrågar en ökad arbetsbelastning. <p>Kommunikation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Det efterfrågas en ökad kommunikation mellan verksamheter om vad som är på gång och som kan komma att påverka arbetssituationen då det skulle underlätta arbetsbelastningen.
<p>Fysisk arbetsmiljö</p>	<p>Kontorslandskapen med de konstanta störningsmoment som kontorslandskap innebär lyfts som ett problem som påverkar effektiviteten och ökar stressen för vissa anställda. Bristen på en lugn plats för arbete och rast bidrar till ökad stress.</p>
<p>Social arbetsmiljö</p>	<p>Inom den sociala arbetsmiljön lyfts framförallt tre punkter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Den psykosociala arbetsmiljön uppges vara mycket dålig i vissa avseenden inom kommunstyrelsens verksamheter. Anställda upplever att ledningen bland annat inte tar tag i samarbetsproblem som påtalas för dem. 2. Anställda upplever att arbetsmiljön påverkas av att det finns anställda som mår dåligt på arbetet på grund av att de har för hög arbetsbelastning och inte får den stöttning de behöver, men också för att de blir dåligt behandlade och tappar förtroende för ledningen när de inte backas upp. 3. Några personer uppger att arbetsmiljön påverkas av en osund duktighetskultur.

Slutsats och åtgärder

Syftet med den här uppföljningen har varit att ta reda på hur anställda inom kommunstyrelsens verksamheter upplever sin arbetsmiljö med fokus på arbetsbelastning. Uppföljningen har visat att flertalet anställda inom kommunstyrelsens verksamheter. Många upplever också att de har för höga krav på sig i yrkesutövandet och att de inte har möjlighet att ta några pauser under arbetsdagen. Om man även tittar på fritextsvaren till den genomförda enkäten finns det ytterligare faktorer som påverkar arbetsmiljön. Det är främst den organisatoriska arbetsmiljön som lyfts, men även stöd i arbetet, social arbetsmiljö och fysisk arbetsmiljö. Såväl personalbokslutet som resultatet av enkäten i denna uppföljning bidrar till att misstänka att en del anställda inom kommunstyrelsens verksamheter har en ohälsosam arbetsbelastning. I personalbokslutet konstateras att den övervägande vanligaste anledningen till sjukskrivning under 2016 var stress och utmattningssymptom. Återhämtning efter är mycket viktig för hälsan under längre perioder av hög arbetsbelastning. Pauser under arbetsdagen är en viktig källa till återhämtning. En annan viktig källa till återhämtning i arbetet är att arbetsbelastningen har toppar och dalar – att det efter en intensiv period med hög arbetsbelastning kommer en period med lägre arbetsbelastning.

För att ta reda på vad som ligger bakom den höga arbetsbelastningen och de synpunkter som lyfts främst inom den organisatoriska arbetsmiljön behöver man ytterligare undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att anställda kan drabbas av ohälsa. Detta som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetsgivare är skyldiga att arbeta med. Framförallt måste det utredas huruvida arbetsbelastningen är ohälsosam. Som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet måste också arbetsgivare ha en arbetsmiljöpolicy med tillhörande arbetsmiljömål (AFS 2001:1). Knivsta kommun har ett dokument som kallas för Personalpolitik för Knivsta kommun och som berör arbetsmiljöfrågorna, men dokumentet kan inte likställas med en arbetsmiljöpolicy. Av den anledningen behöver Knivsta kommun skapa en arbetsmiljöpolicy med tillhörande arbetsmiljömål.

Med utgångspunkt i vad den här uppföljningen har visat, har ett antal behov av åtgärder identifierats. De identifierade åtgärderna är följande:

- Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS2001:1) ska varje arbetsgivare ha en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olyckor i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (AFS 2001:1 5 §). Knivsta kommun måste upprätta en arbetsmiljöpolicy i enlighet med AFS 2001:1, 5§.
- Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska varje arbetsgivare ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med arbetsmiljöpolycyn. Knivsta kommun måste upprätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med AFS 2015:4, 6§.

- I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. Arbetsgivaren har ett ansvar att vidta de åtgärder som behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Knivsta kommun måste undersöka och dokumentera riskerna för att någon kan drabbas av ohälsa i kommunstyrelsens verksamheter med utgångspunkt i vad denna uppföljning av arbetsmiljön har visat, i enlighet med AFS 2001:1, 8§, samt vidta de åtgärder som krävs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, i enlighet med AFS 2001:1, 10§.
- I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Knivsta kommun måste ytterligare utreda huruvida de arbetsuppgifter medarbetarna inom kommunstyrelsens verksamheter ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning, i enlighet med AFS 2015:4, 9§.