

Handläggare  
Abrahamsson Malin

Datum  
2018-10-26

Diarienummer  
KSN-2018-1999

Kommunstyrelsen

## Yttrande över kommunrevisionens granskning av social arbetsmiljö

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att avge yttrande till kommunrevisionen enligt ärendets **bilaga 1**.

### Ärendet

Kommunrevisionen har överlämnat rapporten Granskning av social arbetsmiljö till kommunstyrelsen och samtliga nämnder för yttrande senast den 19 september 2018, **bilaga 2**.

### Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret i samråd med respektive förvaltning.

Kommunrevisionen har godkänt att kommunstyrelsen lämnar ett gemensamt svar som beretts tillsammans med de berörda nämnderna. Följande nämnder har yttrat sig till kommunstyrelsen: arbetsmarknadsnämnden, gatu- och samhällsmiljönämnden, idrotts- och fritidsnämnden, kulturnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, omsorgsnämnden, plan- och byggnadsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden samt äldrenämnden. Nämndernas yttranden har bifogats till det gemensamma yttrandet.

### Föredragning

Kommunrevisionens samlade bedömning är att Uppsala kommun bedriver ett systematiskt och ändamålsenligt arbete vad gäller social arbetsmiljö. Revisorerna bedömer också att kommunen har kommit långt med att arbeta enhetligt med gemensamma rutiner och metoder kring arbetsmiljö. De brister som revisionen bedömer finns är följande

- Det saknas former för att följa hur väl de kommungemensamma nämndmålen har nåtts. Kommunrevisionen rekommenderar därför kommunstyrelsen och nämnderna att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda

- Förvaltningarnas analys av medarbetarundersökningens resultat är svag eftersom den inte ger en tillräcklig beskrivning av arbetsmiljön i förhållande till kommunens egna mål eller utvecklingen över tid. Kommunrevisionen rekommenderar därför kommunstyrelsen och nämnderna att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen
- Bland chefer med personalansvar behöver kännedomen bli högre om att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd. Kommunrevisionen rekommenderar att detta förtydligas
- Det saknas ett stort antal skyddsombud i kommunens verksamheter. Kommunstyrelsen och nämnderna rekommenderas att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna.

I förslaget till yttrande lämnas redogörelser för de kommungemensamma och nämnds-specifika insatser som görs inom respektive område. I de fall nämnder inte omnämns beror det på att de i sina yttranden endast har redogjort för de kommungemensamma insatserna.

I redogörelsen kring formerna för uppföljning av de kommungemensamma nämndmålen framgår det bland annat att arbete pågår med att utveckla befintliga kommungemensamma system för verksamhetsuppföljning som gör det möjligt att följa upp hur väl nämndmålen uppnås. Implementeringen av funktionen väntas vara klar under våren 2019.

När det gäller att genomföra mer genomgående analyser av medarbetarundersökningen pågår det ett omfattande arbete centralt och i förvaltningarna. Exempelvis kommer förvaltningarna att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra fördjupade analyser av resultaten i medarbetarundersökningen, samt för att se eventuella förvaltningssamma brister. Kommunledningskontoret arbetar samtidigt med en totalrapport för att mer ingående undersöka vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits eller kommer att vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer att mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

Det pågår även förbättringsarbete vad avser rekommendationen om att kommunstyrelsen och nämnderna ska tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd. I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar arbetsgivaren om chefen undersökt de organisatoriska och sociala riskerna. Där förtydligas också att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsromden. Detta förtydligas även i kommunens grundutbildning för arbetsmiljö.

När det gäller behovet att säkerställa att det finns skyddsombud i verksamheterna genomförs det insatser kommungemensamt och på nämndnivå. Exempelvis kommer kommunledningskontoret tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud ta fram ett material riktat till chefer. Syftet är att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer att mätas genom systemet Iris.

Sammanfattningsvis bedömer kommunstyrelsen att det i nämnder och förvaltningar finns en medvetenhet om de brister som revisionen lyfter. Det pågår ett aktivt och ändamålsenligt arbete för att åtgärda brister och åstadkomma förbättringar i arbetet med den sociala arbetsmiljön.

*Ekonomiska konsekvenser*

Inte aktuellt i ärendet.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Ola Hägglund  
Tf. chef kommunledningskontoret

Handläggare  
Abrahamsson Malin

Datum  
2018-10-26

Diarienummer  
KSN-2018-1999

Kommunrevisionen

## Yttrande över kommunrevisionens granskning av social arbetsmiljö

Kommunrevisionen har lämnat en granskningsrapport om kommunens arbete med den sociala arbetsmiljön för yttrande. Rapporten är adresserad till kommunstyrelsen och samtliga nämnder. Kommunstyrelsen lämnar ett gemensamt svar som beretts tillsammans med de berörda nämnderna. De berörda nämndernas yttranden till kommunstyrelsen bifogas yttrandet.

Kommunrevisionens samlade bedömning är att Uppsala kommun bedriver ett systematiskt och ändamålsenligt arbete vad gäller social arbetsmiljö. Revisorerna bedömer också att kommunen har kommit långt med att arbeta enhetligt med gemensamma rutiner och metoder kring arbetsmiljö. De brister som revisionen bedömer finns är följande

- Det saknas former för att följa hur väl de kammungemensamma nämndmålen har nåtts
- Förvaltningarnas analys av medarbetarundersökningens resultat är svag eftersom den inte ger en tillräcklig beskrivning av arbetsmiljön i förhållande till kommunens egna mål eller utvecklingen över tid
- Bland chefer med personalansvar behöver kännedomen bli högre om att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljögrund
- Det saknas ett stort antal skyddsombud i kommunens verksamheter.

Kommunstyrelsen och de berörda nämnderna yttrar sig härmed utifrån frågeställningarna i rapporten och de rekommendationer som kommunrevisionen lämnar.

När det gäller frågan om hur åtgärderna kommer att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen är svaret att det inte kommer att ske i nästa revision, men arbetet med att se över och revidera internkontrollplanen pågår hela tiden. På kammungemensam nivå fångas arbetsmiljö upp genom en egenkontroll, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, som också finns med i KS internkontrollplan.

## Utveckla formerna för uppföljning av de kommungemensamma nämndmålen

### *Kommungemensamt*

Det pågår arbete med att utveckla befintliga kommungemensamma system för verksamhetsuppföljning. Detta kommer att leda till att målen tydliggörs och att det blir möjligt att följa upp hur väl nämndmålen uppnås. Implementeringen av funktionen väntas vara klar under våren 2019 och effekten kommer att följas upp.

### *Kulturnämnden*

Kulturförvaltningen analyserar resultatet förvaltningsövergripande och nedbrutet på avdelningar och enheter. Det görs jämförelser med tidigare års resultat för att följa den upplevda utvecklingen av arbetsmiljöarbetet och effekter av genomförda åtgärder. Vidare samlas handlingsplaner in från verksamheternas chefer för att dels göra en mer ingående analys av resultatet i medarbetarundersökningen, dels kartlägga eventuella förvaltningsgemensamma brister.

### *Miljö- och hälsoskyddsnämnden*

I miljöförvaltningens verksamhetsplan och operativa plan har arbetsmiljömålen i Mål och budget brutits ned till konkreta aktiviteter. Utöver detta har miljöförvaltningen satt upp egna arbetsmiljömål utifrån handlingsplaner från medarbetarenkäten med mera. Dessutom har miljöförvaltningen formulerat mål för arbetsmiljön i visionen *Miljöförvaltningen 2025 – Sveriges modernaste myndighet* som togs fram 2015, exempelvis:

- 2025 är miljöförvaltningens medarbetare eftertraktade, och miljöförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare. Vi är kompetenta och levererar vårt uppdrag. Det gör oss eftertraktade på arbetsmarknaden och många vill jobba hos oss. Här finns möjlighet till utveckling och till att jobba med de bästa.
- 2025 är medarbetarna stolta över att arbeta på miljöförvaltningen. Vi är medskapande, trivs och har ett hållbart arbetsliv. Vi utvecklas, arbetar med angelägna arbetsuppgifter, och är stolta över vår arbetsplats. Vi mäter medarbetarnöjdhet och ligger topp tio i Sverige.

### *Omsorgsnämnden*

Omsorgsförvaltningen har under 2018 följt upp verksamhetsplanen i Hypergene per tertial för att tydliggöra och följa upp att nämndmålen uppnås. Effekterna följs upp avdelningsvis.

### *Socialnämnden*

Av socialnämndens verksamhetsplan framgår vilka åtgärder nämnden har identifierat kopplat till arbetsmiljöarbetet. Arbetet följs upp utifrån nämndens årshjul för verksamhetsplanering.

För att underlätta uppföljningen av arbetsmiljöarbetet kommer socialförvaltningen under 2018 ta fram förvaltningsövergripande arbetsmiljömål. Vid behov ska förvaltningsmålen kunna kompletteras med arbetsmiljömål på avdelnings- och enhetsnivå. Förvaltningen har också ett förvaltningsövergripande årshjul för arbetsmiljöarbetet. Årshjulet tydliggör när på året olika aktiviteter ska genomföras och när de ska följas upp. Hjulet används på alla nivåer inom förvaltningen, inte minst på APT-nivå. En del enheter har utvecklat hjulet ytterligare för att

skapa så stor tydlighet som möjligt på enhetsnivå. Vidare har förvaltningens chefer och skyddsombud under 2016 genomgått en obligatorisk arbetsmiljöutbildning med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tanken är att arbetsmiljöutbildningar ska hållas regelbundet för chefer och skyddsombud inom förvaltningen.

#### *Utbildningsnämnden*

Utbildningsdirektören har varje månad uppföljningsmöten med avdelningscheferna enligt fastställd mall och fokusområden (kvalitet, ekonomi, attraktiv arbetsgivare) för att säkerställa att målen uppnås inom respektive skolform. Ett chefsstöd, *Chefsstöd – hantering av arbetstid och hälsofrämjande arbetsmiljö*, har också tagits fram utifrån de rekommendationer som finns i Skol-OSA, som är ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

#### *Äldrenämnden*

Äldreförvaltningen har under 2018 skapat ett bredare engagemang kring uppföljning av de kommungemensamma nämndmålen genom att chefer på samtliga nivåer är aktiva med rapportering av verksamhetsplanen i Hypergene. Rapportering sker tertialvis för att tydliggöra och följa upp att nämndmålen uppnås. Effekterna följs upp avdelningsvis.

### **Gör en mer genomgående analys av resultaten i medarbetarundersökningen**

#### *Kommungemensamt*

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att se eventuella förvaltningsgemensamma brister. Kommunledningskontoret arbetar även med att ta fram en totalrapport för att mer ingående se vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer att mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

Det förvaltningsövergripande resultatet har presenterats för den centrala samverkansgruppen. När handlingsplanerna har samlats in och analyserats kommer samverkansgruppen få en presentation på eventuella förvaltning- och avdelningsövergripande åtgärder med anledning av resultatet i medarbetarundersökningen.

Vid behov, exempelvis när en enhet har svaga värden på några frågor, kan det bli aktuellt med fördjupningsfrågor mellan de stora mätningstillfällena. Detta för att säkerställa en korrekt analys och att rätt åtgärder vidtas.

#### *Arbetsmarknadsnämnden*

Arbetsmarknadsnämnden anser att det för deras del är en utmaning att följa upp det kommungemensamma målet om att kommunen ska ha ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv där alla medarbetare mår bra, växer och utvecklas tillsammans. Vid analys av underlag, i syfte att identifiera insatser som utvecklar och ger effekt, anser arbetsmarknadsnämnden att Arbetsmarknadsförvaltningen bör kunna redovisa arbetsmarknadsanställningar som en egen identifierad grupp.

*Miljö- och hälsoskydds nämnden*

Miljöförvaltningen har redovisat resultatet från medarbetarundersökningen både i ledningsgruppen och för medarbetarna. Vidare har förvaltningen haft individuella analyser med var och en av de fyra avdelningscheferna, tillsammans med förvaltningschef och HR-chef, och därefter gjort en egen analys tillsammans med respektive chef utifrån dennes resultat. Ledningsgruppen har gjort en förvaltningsövergripande analys och utifrån denna tagit fram en handlingsplan. Under hösten 2018 kommer handlingsplanen att följas upp. Miljöförvaltningen har i analysen gjort en jämförelse mot kommunövergripande resultat.

*Omsorgsnämnden*

Omsorgsförvaltningen samlar likt föregående år in handlingsplaner från verksamheten och sammanställer dessa. Analys av handlingsplanerna görs i ledningsgruppen tillsammans med områdeschefer och HR under september. Beslut om eventuella åtgärder fattas av ledningsgrupp under oktober.

*Utbildningsnämnden*

Utbildningsförvaltningen har utifrån det samlade resultatet av medarbetarundersökningen tagit fram resultatet för respektive yrkesgrupp inom de olika skolformerna. En fördjupad medarbetarundersökning kommer att genomföras utifrån resultatet av arbetssituationen för yrkesgrupperna förskollärare, lärare och studie- och yrkesvägledare samt för chefsgrupperna inom grundskolan och förskolan. Detta genomförs i syfte att få ett bättre underlag för analys och för vidtagande av åtgärder. Vidare har utbildningsförvaltningen utifrån 2017 års medarbetarundersökning kompletterat de kommunövergripande målen med ett index kring negativ stress.

*Äldrenämnden*

Äldreförvaltningen samlar in handlingsplaner från verksamheten i september och sammanställer dessa. Analys av handlingsplanerna tas upp i ledningsgruppen i oktober för beslut om eventuella åtgärder.

**Tydliggör att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljö***Kommungemensamt*

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar arbetsgivaren om chefen undersökt de organisatoriska och sociala riskerna. Där förtydligas också att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsringen. Detta förtydligas även i kommunens grundutbildning för arbetsmiljö.

*Kulturnämnden*

I all kommunikation inom kulturförvaltningen kring medarbetarundersökningen tydliggörs att medarbetarundersökningen även utgör organisatorisk och social arbetsmiljö. I kommunikationen kring medarbetarundersökningen har tyngd lagts på vikten av att svara på

enkäten för att få ett så säkert resultat som möjligt att arbeta utifrån. Tidpunkt och form har arrangerats för att underlätta för medarbetarna att ta tid att svara.

#### *Miljö- och hälsoskyddsnämnden*

Inför nästa års medarbetarenkät avser miljöförvaltningen lämna ett förbättringsförslag om att i den interna kommunikationen lyfta fram enkäten kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

#### *Kommungemensamt*

Kommunledningskontoret kommer tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud ta fram ett material riktat till chefer. Syftet är att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom systemet Iris. I iris registreras alla nya skyddsombud och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt av nya skyddsombud kontrolleras efter sex månader.

#### *Kulturnämnden*

Det framtagna materialet kommer att visas vid APT av kulturförvaltningens chefer under senare delen av 2018, där även skyddsombudens roll i organisationen uppmärksammas.

#### *Miljö- och hälsoskyddsnämnden*

Hos miljöförvaltningen har det inte varit något problem med att få skyddsombud. Nu har dock ett skyddsombud slutat och en efterträdare ska utses. Detta har lyfts upp på ett stormöte med medarbetarna och ett nytt skyddsombud kommer att utses under hösten.

#### *Omsorgsnämnden*

Inom omsorgsförvaltningen har dialog förts med personalorganisationerna om att locka fler att vilja bli skyddsombud. Personalorganisationerna har varit ute i flera av förvaltningens verksamheter för att informera om skyddsombudets roll, väcka intresse och locka fler att vilja bli skyddsombud.

#### *Äldrenämnden*

Inom äldreförvaltningen har dialog förts med personalorganisationerna om att locka fler att vilja bli skyddsombud. Personalorganisationerna har varit ute i flera av förvaltningens verksamheter för att informera om skyddsombudets roll för att väcka intresse och locka fler att vilja bli skyddsombud.

### **Samlad bedömning**

Kommunstyrelsen bedömer att det i nämnder och förvaltningar finns en medvetenhet om de brister som revisionen lyfter, och att det pågår ett aktivt och ändamålsenligt arbete för att åtgärda brister och åstadkomma förbättringar i arbetet med den sociala arbetsmiljön.



Kommunstyrelsen

Marlene Burwick  
Ordförande

Ingela Persson  
Sekreterare

## **Bilaga**

Yttranden från nämnder till kommunstyrelsen

Granskning av social arbetsmiljö  
KSN-2018-1999 / KRN-2018/28

**PROTOKOLLSUTDRAG**

Sammanträdesdatum: 2018-08-23

## § 92

**Kommunrevisionen: Granskning av social arbetsmiljö  
AMN-2018-0247****Beslut**

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

**att** översända förslag på svar till kommunstyrelsen avseende KPMG:s rapport Granskning av den sociala arbetsmiljön.

**Sammanfattning**

Revisionsbyrån KPMG har på uppdrag av Kommunrevisionen granskat den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun. I rapporten har KPMG lämnat ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder.

Utöver ett för kommunen mer generellt svar har förvaltningen även lyft en nämndspecifik fråga. Vad gäller det kommungemensamma målet ”kommunen ska ha ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv där alla medarbetare mår bra, växer och utvecklas tillsammans” utgör dagens uppföljning en utmaning för arbetsmarknadsnämnden. Vid analys av underlag, i syfte att identifiera insatser som utvecklar och ger effekt, bör arbetsmarknadsförvaltningen kunna redovisa arbetsmarknadsanställningar som en egen identifierad grupp.

**Beslutsunderlag**

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 21 augusti 2018.

Handläggare  
Lagerkvist Monika  
Marie-Louise Lindh

Datum  
2018-08-23

Diarienummer  
AMN-2018-0247

Kommunstyrelsen

## Svar på Kommunrevisionens rapport Granskning av social arbetsmiljö

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd
- att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö. Det ska vara genomfört våren 2019. Detta ska tydliggöra mål och uppföljningen av dem. Resultaten kommer att följas av varje överordnad chef och kommunövergripande kommer resultaten följas upp av HR specialist.

## **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningen kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen. Detta gör det möjligt att se eventuella förvaltningsgemensamma brister. Kommunens analysenhet arbetar även med att ta fram en totalrapport för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer att vidtas. Rapporten ska vara klar i november. Arbetet pågår under hösten 2018 och resultat kommer att kunna mätas vid nästa medarbetarundersökning i februari 2019.

Vad gäller det kommungemensamma målet ”kommunen ska ha ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv där alla medarbetare mår bra, växer och utvecklas tillsammans” utgör dagens uppföljning en utmaning för Arbetsmarknadsnämnden. Vid analys av underlag, i syfte att identifiera insatser som utvecklar och ger effekt, bör Arbetsmarknadsförvaltningen kunna redovisa arbetsmarknadsanställningar som en egen identifierad grupp.

## **Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöred**

I slutet av augusti 2018 kommer en enkät angående uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sändas till alla chefer med personalansvar. I enkäten ställs frågor om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronnen. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

## **Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR specialist tar fram ett inspirationsmaterial tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer. Syftet med materialet är att chefer kan använda detta för att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och resultatet kommer att kunna mätas genom vårt system Iris. I iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns. Detta för att kunna mäta resultatet efter sex månader.

Idag har arbetsmarknadsförvaltningen 29 skyddsombud. Av förvaltningens 23 enheter saknas skyddsombud idag i 7 enheter. Tre av dessa enheter består endast av ett par medarbetare. Frågan om skyddsombud har tagits upp på APT och andra enhetsmöten för att uppmuntra medarbetare till att bli skyddsombud.

Arbetsmarknadsnämnden

Ulrik Wärnsberg  
Ordförande

Lotta von Wowern  
Sekreterare

Handläggare  
Eriksson Michael

Datum  
2018-08-22

Diarienummer  
GSN-2018-1436

Kommunstyrelsen

## Yttrande över KPMG:s rapport Granskning social arbetsmiljö

KPMG har på uppdrag av kommunrevisionen gjort en granskning av den sociala arbetsmiljön. I rapporten har KPMG lämnat ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär nu yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda.

Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR specialist kommunövergripande.

**Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.


**Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöred**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronnen. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

**Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

Hr specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Gatu- och samhällsmiljönämnden



Johan Lundqvist  
ordförande



Susanna Nordström  
sekreterare

**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**

Sammanträdesdatum: 2018-08-22

UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2018 -08- 24
Diariernr.	KSN 2018.1999
	Aktoir 5

§ 92

**Yttrande över Kommunrevisionens rapport Granskning av social  
arbetsmiljö  
IFN-2018-0116**
**Beslut**

Idrotts- och fritidsnämnden beslutar

**att** översända förslag på svar till Kommunrevisionen avseende KPMG:s rapport Granskning av den sociala arbetsmiljön.

**Ärendet**

Förslag till skrivelse föreligger 2018-08-02 från förvaltningen.

KPMG har på uppdrag av Kommunrevisionen granskat den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun. I rapporten har KPMG lämnat ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder.

Senast den 31 augusti 2018 ska nämnden lämna yttrande utifrån revisionens frågeställningar.

**Expedieras till**

Kommunstyrelsen

Justerandes sign




Utdragsbestyrkande







Handläggare  
Larsson Sten

Datum  
2018-08-22

Diarienummer  
IFN-2018-0116

Kommunstyrelsen

## Yttrande över Kommunrevisionens rapport Granskning av social arbetsmiljö

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda.

Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR specialist kommunövergripande.

### **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

### **Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörom**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronnen. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

### **Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Idrotts- och fritidsnämnden



Rickard Malmström  
Ordförande



Annie Arkeback Morén  
Sekreterare

Handläggare  
Malin Abrahamsson  
Sten Bernhardsson  
Ingrid Wahlgren

Datum  
2018-08-22

Diarienummer  
KTN-2018-0307

Kommunstyrelsen

## Yttrande avseende granskning av social arbetsmiljö

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

Kulturnämnden lämnar genom detta yttrande nämndens på revisorernas frågor med anledning av genomförd granskning.

### **Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda**

Arbete pågår med att skapa en modul för arbetsmiljö i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning. Målen för arbetsmiljöarbetet tydliggörs på så sätt och modulen ger bättre möjlighet att på ett tydligt sätt följa upp att de kommungemensamma nämndmålen uppnås.

Arbetet är planerat att vara klart under våren 2019. Effekt kommer att följas av varje överordnad chef och av HR specialist kommunövergripande.

### **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Kulturförvaltningen analyserar resultatet förvaltningsövergripande och nedbrutet på avdelningar och enheter. Jämförelse med tidigare års resultat genomförs för att följa den upplevda utvecklingen av arbetsmiljöarbetet och effekter av genomförda åtgärder.

Handlingsplaner samlas in från verksamheternas chefer, dels för att göra en mer ingående analys av resultatet i medarbetarundersökningen, dels för att kartlägga eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet arbetar fram en totalrapport, som beräknas vara klar i november 2018, för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

### **Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd**

I all kommunikation inom kulturförvaltningen kring medarbetarundersökningen tydliggörs att medarbetarundersökningen även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd. I kommunikationen kring medarbetarundersökningen har tyngd lagts på vikten av att svara på enkäten för att få ett så säkert resultat som möjligt att arbeta utifrån. Tidpunkt och form har arrangerats för att underlätta för medarbetarna att ta tid att svara.

I slutet av augusti 2018 går en undersökning ut till alla chefer med personalansvar för att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen ställs frågan om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna. Att medarbetarundersökningen fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsron den förtydligas i uppföljningen. Även i kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas detta.

### **Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

Uppdraget som skyddsombud är ett fackligt uppdrag, och en roll som fyller en viktig funktion i arbetsmiljöarbetet. Kommunens centrala huvudskyddsombud tar tillsammans med HR specialist fram ett material, för att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud.

Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I Iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

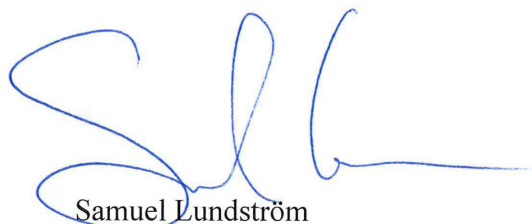
Skyddsombuden inom Uppsala kommun har möjlighet att delta i den arbetsmiljöutbildning som delges kommunens chefer.

Det framtagna materialet kommer visas vid APT av kulturförvaltningens chefer under senare delen av 2018, där även skyddsombudens roll i organisationen uppmärksammas.

Kulturnämnden



Peter Gustavsson  
Ordförande



Samuel Lundström  
Nämndsekreterare



Handläggare  
Tapper Elin

Datum  
2018-08-23

Diarienummer  
MHN-2018-3239

Kommunstyrelsen

## Yttrande över KPMG:s rapport Granskning social arbetsmiljö

KPMG har på uppdrag av kommunrevisionen gjort en granskning av den sociala arbetsmiljön. I rapporten har KPMG lämnat ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär nu yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö. På det sättet tydliggörs målen och det blir enklare att följa när nämndmålen uppnås. Planen är att detta ska vara på plats våren 2019 och effekt kommer kunna följas av varje överordnad chef och av HR-specialist på en kommunövergripande nivå.



I miljöförvaltningens verksamhetsplan och operativa plan har arbetsmiljömålen i Mål och budget brutits ned till konkreta aktiviteter. Utöver detta har miljöförvaltningen satt upp egna arbetsmiljömål utifrån handlingsplaner från medarbetarenkäten med mera.

Dessutom har miljöförvaltningen formulerat mål för arbetsmiljön i visionen för miljöförvaltningen 2025 - Sveriges modernaste myndighet som togs fram 2015, exempelvis:

- *2025 är miljöförvaltningens medarbetare eftertraktade, och miljöförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare*  
Vi är kompetenta och levererar vårt uppdrag. Det gör oss eftertraktade på arbetsmarknaden och många vill jobba hos oss. Här finns möjlighet till utveckling och till att jobba med de bästa.
- *2025 är medarbetarna stolta över att arbeta på miljöförvaltningen.*  
Vi är medskapande, trivs och har ett hållbart arbetsliv. Vi utvecklas, arbetar med angelägna arbetsuppgifter, och är stolta över vår arbetsplats. Vi mäter medarbetarnöjdhet och ligger topp tio i Sverige.

#### **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna inom Uppsala kommun kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister. Kommunens analysenhet arbetar även med att ta fram en totalrapport för att analysera mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer att vidtas. Rapporten beräknas vara klar i november. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa medarbetarundersökning i februari 2019.

Miljöförvaltningen har redovisat resultatet från medarbetarundersökningen både i ledningsgruppen och för medarbetarna. Vidare har förvaltningen haft individuella analyser med var och en av de fyra avdelningscheferna tillsammans med förvaltningschef samt HR-chef och därefter gjort en egen analys tillsammans med respektive chef utifrån dennes resultat. Ledningsgruppen har gjort en förvaltningsövergripande analys och utifrån denna tagit fram en handlingsplan. I höst kommer handlingsplanen att följas upp. Miljöförvaltningen har i analysen gjort en jämförelse mot kommunövergripande resultat.

#### **Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörund**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chefen har undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronnen. I kommunens grundutbildning om arbetsmiljö förtydligas också detta.

Inför nästa års medarbetarenkät avser miljöförvaltningen lämna ett förbättringsförslag att man, i den interna kommunikationen, även lyfter fram enkäten kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR-specialist kommer ta fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med chefer som målgrupp. Syftet är att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som cheferna kan visa för sina medarbetare för att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas under hösten 2018 och effekten kommer att mätas genom vårt system Iris. I Iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Hos miljöförvaltningen har det inte varit något problem med att få skyddsombud. Nu har ett skyddsombud dock slutat och en efterträdare ska utses. Detta har lyfts upp på ett stormöte med medarbetarna och ett nytt skyddsombud kommer att utses under hösten.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden



Bengt Fladvad  
ordförande



Susanna Nordström  
sekreterare



**PROTOKOLLSUTDRAG**

Sammanträdesdatum: 2018-08-22

**§ 91****Svar på KPMG:s rapport om granskning social arbetsmiljö  
OSN-2018-0425****Beslut**

Omsorgsnämnden beslutar

**att** godkänna svar på KPMG:s rapport angående granskning av den sociala arbetsmiljön.**Sammanfattning**

KPMG har granskat den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun och givit ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder. I nämndens svar beskrivs hur det sociala arbetsmiljöarbetet kommer utvecklas mot bakgrund av revisionens rekommendationer.

**Beslutsunderlag**

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 23 juli 2018.

Handläggare  
Holmstrand Åsa  
Jernberg Peter

Datum  
2018-08-22

Diarienummer  
OSN-2018-0425

Till Kommunstyrelsen

## Svar på KPMG rapport granskning social arbetsmiljö (KRN-2018/28)

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder att:

- utveckla formerna för att följa upp hur väl de kammungemensamma nämndmålen är uppnådda.
- göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen).
- tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd.
- vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna.

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### **Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kammungemensamma nämndmålen är uppnådda**

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda. Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR specialist kommunövergripande.

Omsorgsförvaltningen har under 2018 följt upp verksamhetsplanen i Hypergene per tertial för att tydliggöra och följa upp att nämndmålen uppnås. Effekterna följs upp avdelningsvis.

**Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

Omsorgsförvaltningen samlar likt föregående år in handlingsplaner från verksamheten och sammanställer dessa. Analys av handlingsplanerna görs i ledningsgruppen tillsammans med områdeschefer och HR under september. Beslut om eventuella åtgärder fattas av ledningsgrupp under oktober.

**Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljö**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronden. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

**Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR-specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I Iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Inom omsorgsförvaltningen har dialog förts med personalorganisationerna om att locka fler att vilja bli skyddsombud. Personalorganisationerna har varit ute på fler av förvaltningens verksamheter för att informera om skyddsombudets roll för att väcka intresse och locka fler att vilja bli skyddsombud.

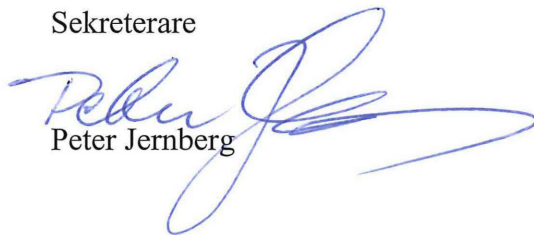
Omsorgsnämnden

Ordförande



Eva Christiernin

Sekreterare



Peter Jernberg

Handläggare  
Elisabet Jonsson

Datum  
2018-08-15

Diarienummer  
PBN-2018-0036

Kommunstyrelsen

## Yttrande över kommunrevisionens rapport Granskning av social arbetsmiljö

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörom
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### **Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda**

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda.

Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR specialist kommunövergripande.

### **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

**Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörend**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronen. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

**Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Plan- och byggnadsnämnden



Erik Pelling  
Ordförande



Jonas Bengtsson  
Sekreterare



**PROTOKOLLSUTDRAG**

Sammanträdesdatum: 2018-08-23

**§ 99****Granskning av social arbetsmiljö  
SCN-2018-0365****Beslut**

Socialnämnden beslutar

**att** översända förslag på svar till kommunstyrelsen avseende KPMG:s rapport Granskning av den sociala arbetsmiljön.

**Sammanfattning**

Revisionsbyrån KPMG har på uppdrag av Kommunrevisionen granskat den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun. I rapporten har KPMG lämnat ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder.

**Beslutsunderlag**

Förvaltningens tjänstskrivelse den 7 augusti 2018.

2018-08-23

Kommunstyrelsen

## Svar på KPMG rapport granskning social arbetsmiljö

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöred
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### **Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda**

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda. Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR-specialist kommunövergripande.

I socialnämndens verksamhetsplan framgår vilka åtgärder nämnden har identifierat kopplat till arbetsmiljöarbetet och arbetet följs upp utifrån nämndens årshjul för verksamhetsplanering.

För att underlätta uppföljningen av arbetsmiljöarbetet kommer Socialförvaltningen under 2018 arbeta fram förvaltningsövergripande arbetsmiljömål. Arbetet är igång och planen är att fastställa 3-4 förvaltningsövergripande arbetsmiljömål på arbetsmiljö- och organisationsutskottet under hösten 2018. Förvaltningsmålen kan sedan vid behov kompletteras med arbetsmiljömål på avdelning och/eller enhetsnivå.

Förvaltningen har också ett förvaltningsövergripande årshjul för arbetsmiljöarbetet. Årshjulet underlättar arbetsmiljöarbetet och tydliggör när på året olika aktiviteter ska genomföras samt när de olika aktiviteterna ska följas upp. Hjulet används på alla nivåer inom förvaltningen inte minst på APT nivå. En del enheter har utvecklat hjulet ytterligare för skapa så stor tydlighet som möjligt på enhetsnivå.

Under 2016 genomgick förvaltningens chefer och skyddsombud en obligatorisk arbetsmiljöutbildning, utbildningen som pågick under tre halvdagar fokuserade mycket på det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete skapas. En viktig del i systematiken är just uppföljningsdelen. Tanken är att arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud ska vara regelbundet, återkommande inom förvaltningen.

### **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

Det förvaltningsövergripande resultatet har presenterats för förvaltningens samverkansgrupp och när handlingsplanerna har samlats in och analyserats kommer samverkansgruppen få en presentation på eventuella förvaltning- och avdelningsövergripande åtgärder med anledning av resultatet i medarbetarundersökningen.

Vid behov, där t.ex. någon enhet har svaga värden på några frågor kan det bli aktuellt med fördjupningsfrågor mellan de stora mätningstillfällena. Det kan bli aktuellt på de enheter där det finns ett behov av fördjupad kunskap avseende vad resultatet stor för, detta för att säkerställa en korrekt analys och därmed möjliggöra att rätt åtgärder vidtas i relation till resultatet.

**Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörund**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronden. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

**Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Socialnämnden

Kjell Haglund  
Ordförande

Lotta von Wowern  
Sekreterare



**PROTOKOLLSUTDRAG**

Sammanträdesdatum: 2018-08-24

## § 119

**Yttrande över granskning av social arbetsmiljö  
UBN-2018-3709****Beslut**

Utbildningsnämnden beslutar

**att** lämna yttrande till kommunstyrelsen i enlighet med bilagt förslag.**Sammanfattning**

KPMG har på uppdrag av Uppsala kommuns revisorer genomfört en granskning av arbetet med den sociala arbetsmiljön. Revisionen har begärt in underlag från samtliga nämnder men eftersom kommunstyrelsen har det formella arbetsgivaransvaret föreslås att utbildningsnämnden yttrar sig över granskningen till kommunstyrelsen som i sin tur sammanställer nämndernas yttranden till revisionen.

Revisionen bedömer att Uppsala kommun bedriver ett systematiskt och ändamålsenligt arbete vad gäller social arbetsmiljö. Kommunen bedöms även ha kommit långt gällande förvaltningarnas arbete med gemensamma rutiner och metoder vad gäller arbetsmiljö.

**Beslutsgång**

Ordförande ställer arbetsutskottets förslag mot avslag och finner att nämnden bifaller detsamma.

**Beslutsunderlag**

Utbildningsförvaltningen har upprättat ett förslag till beslut den 8 augusti.  
Arbetsutskottet har ställt sig bakom förslaget.

Handläggare  
Svantesson Berit

Datum  
2018-08-24

Diarienummer  
UBN-2018-3709

Kommunstyrelsen

## Yttrande över granskning av social arbetsmiljö

Mot bakgrund av kommunrevisionens granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljöromd
- att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

***Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda***

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda.

Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR-specialist kommunövergripande.

Utbildningsdirektören har månatligen uppföljningsmöten med avdelningscheferna enligt fastställd mall och fokusområden (kvalitet, ekonomi, attraktiv arbetsgivare) för säkerställande av att målen uppnås inom respektive skolform.

Ett chefsstöd (Chefsstöd – hantering av arbetstid och hälsofrämjande arbetsmiljö) är framtaget utifrån de rekommendationer som finns i Skol-OSA, som är ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

***Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)***

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

Utbildningsförvaltningen har utifrån det totala resultatet av medarbetarundersökningen tagit fram resultatet för respektive yrkesgrupp inom de olika skolformerna. En fördjupande medarbetarundersökning kommer att genomföras utifrån resultatet av arbetssituationen för yrkesgrupperna förskollärare, lärare och studie- och yrkesvägsledare samt för chefsgrupperna inom grundskolan och förskolan. Detta genomförs i syfte att få ett bättre underlag för analys och för vidtagande av åtgärder.

Utifrån 2017 års medarbetarundersökning har utbildningsförvaltningen kompletterat de kommunövergripande målen med att index kring negativ stress ska förbättras och att enheternas resultat utifrån vidtagna åtgärder i handlingsplanerna ska förbättras.

***Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörond***

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronnen. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

***Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna***

HR-specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I Iris läggs alla nya

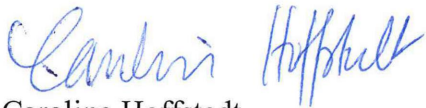


skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

***Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?***

Det kommer inte förändra innehållet i nästa revision av internkontrollplanen men arbetet med att se över och revidera internkontrollplanen pågår hela tiden. Vi anser också att den rutin vi har i kommunen att årligen följa upp att alla chefer jobbar systematiskt med arbetsmiljön säkerställer att vi internt följer upp att chefer jobbar ed vidtagna åtgärder.

Utbildningsnämnden



Caroline Hoffstedt  
Ordförande



Lars Niska  
Nämndsekreterare

**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**

Sammanträdesdatum: 2018-08-23

UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2018 -08- 27
Diarienumr.	KSN-2018-1999
	14 Aktbil 6

§ 93

**Svar på KPMG rapport granskning social arbetsmiljö (KRN-2018/28)  
ALN-2018-0373****Beslut**


Äldrenämnden beslutar

**att** avge föreliggande svar på KPMG:s rapport angående granskning av den sociala arbetsmiljön.**Ärendet**

Förslag till skrivelse föreligger 2018-08-02 från förvaltningen.

KPMG har granskat den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun och givit ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och berörda nämnder. I förslag till svar beskrivs hur det sociala arbetsmiljöarbetet kommer utvecklas mot bakgrund av revisionens rekommendationer

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Handläggare  
Jontell Madeleine

Datum  
2018-08-23

Diarienummer  
ALN-2018-0373

Kommunstyrelsen

## Svar på KPMG rapport granskning social arbetsmiljö (KRN-2018/28)

Mot bakgrund av KPMG:s granskning av den sociala arbetsmiljön i Uppsala kommun rekommenderar de kommunstyrelsen och berörda nämnder:

- Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda
- Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)
- Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörend
- Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna

Revisionen begär yttrande utifrån följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av kontrollplanen?

### **Att utveckla formerna för att följa upp hur väl de kommungemensamma nämndmålen är uppnådda**

Arbete pågår med att skapa en modul i kommunens befintliga system för verksamhetsuppföljning gällande arbetsmiljö och på det sättet tydliggöra målen och att på det sättet tydligare kunna följa att nämndmålen blir uppnådda. Planen är att ha detta på plats våren 2019 och effekt kommer följas av varje överordnad chef och av HR specialist kommunövergripande.

Äldreförvaltningen har under 2018 skapat ett bredare engagemang kring uppföljning av de kommungemensamma nämndmålen genom att chefer på samtliga nivåer är aktiva med rapportering av verksamhetsplanen i Hypergene. Rapportering görs per tertial för att tydliggöra och följa upp att nämndmålen uppnås. Effekterna följs upp avdelningsvis.

#### **Att göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarenkäten (medarbetarundersökningen)**

Förvaltningarna kommer att samla in handlingsplaner från verksamheternas chefer för att kunna göra en mer genomgående analys av resultatet i medarbetarundersökningen och för att kunna se eventuella förvaltningsgemensamma brister.

Kommunens analysenhet jobbar även med att ta fram en totalrapport som ska vara klar i november för att se mer genomgående vilka eventuella brister som finns och vilka åtgärder som vidtagits och kommer vidtas. Arbetet pågår under hösten 2018 och effekt kommer mätas vid nästa undersökning i februari 2019.

Äldreförvaltningen samlar in handlingsplaner från verksamheten i september och sammanställer dessa. Analys av handlingsplanerna tas upp i ledningsgruppen i oktober för beslut om eventuella åtgärder.

#### **Att tydliggöra att medarbetarenkäten även utgör organisatorisk och social arbetsmiljörom**

I slutet av augusti 2018 kommer en undersökning gå ut till alla chefer med personalansvar om att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen frågar vi om chef undersökt de organisatoriska och sociala riskerna och vi förtydligar där att det är medarbetarundersökningen som fungerar som den organisatoriska och sociala skyddsronnen. I kommunens grundutbildning arbetsmiljö förtydligas också detta.

#### **Att vidta åtgärder för att säkerställa att skyddsombud finns i verksamheterna**

HR specialist tar fram ett material tillsammans med kommunens centrala huvudskyddsombud med målgrupp chefer och med syfte att tillhandahålla ett inspirationsmaterial som chefer kan visa för sina medarbetare i syfte att inspirera och locka fler att vilja bli skyddsombud. Arbetet påbörjas hösten 2018 och effekt kommer mätas genom vårt system Iris. I Iris läggs alla nya skyddsombud in och vid starten för arbetet kontrolleras hur många skyddsombud som finns och effekt/nya skyddsombud kontrolleras efter 6 månader.

Inom äldreförvaltningen har dialog förts med personalorganisationerna om att locka fler att vilja bli skyddsombud. Personalorganisationerna har varit ute på fler av förvaltningens verksamheter för att informera om skyddsombudets roll för att väcka intresse och locka fler att vilja bli skyddsombud.

Äldrenämnden



Monica Östman  
Ordförande



Carina Juhlin  
Förvaltningsdirektör