

Uppdrag att tillsammans med förvaltningarna utveckla uppföljningen av arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Bakgrund

Mot bakgrund av ett par år med ökande sjukfrånvaro fattade kommunstyrelsen 2016-03-02 beslut om fortsatt inriktning i arbetet med att skapa hållbara arbetsplatser (STK-2015-934). Som ett led i detta fick Stadskontoret i uppdrag:

”Att komplettera den årliga systemuppföljningen av arbetsmiljöarbetet som redovisas till nämnderna med en strukturerad modell för uppföljning av arbetsmiljön på arbetsplatserna, med möjlighet till fördjupning av arbetsmiljöförhållanden för olika yrkeskategorier. En sammanställning av nämndernas uppföljning ska redovisas till kommunstyrelsen första gången för verksamhetsåret 2016.”

Utveckling av uppföljningsmodellen

Uppföljningsmodellen utvecklades i dialog med HR-chefer och kommuncentrala fackliga representanter och har därefter genomförts årligen med bara mindre justeringar.

Stadskontoret tog inför uppföljningen 2017 fram ett analysstöd bestående av ett antal frågor som skulle underlätta förvaltningarnas analys av utfall och genomförda åtgärder. Analysstödet togs också fram av anledningen att det fanns behov att utveckla analysarbetet. Analys är viktigt, dels eftersom det kan vara andra faktorer än arbetsmiljöfaktorer som påverkar utfallen, dels eftersom den redovisade statistiken ofta är presenterad som ett medelvärde och därför inte ger en bild av hur arbetsförhållandena är i organisationens olika verksamheter.

Modellen för 2018 bestod av följande åtta indikatorer:

- Sjukfrånvaro
- Chefstäthet
- Pensionsålder
- Personalomsättning
- HME (Hållbart medarbetarengagemang)
- Delade turer
- Tillbud och arbetsskador
- Företagshälsovård

Uppföljning av antalet delade turer finns med i arbetsmiljöuppföljningen i enlighet med ett tidigare beslut i kommunstyrelsen (STK-2015-933). Detta beslut togs innan framtagande av modellen.

Nulägesbeskrivning

Uppföljningsmodellen redovisas årligen i personalredovisningen. I samband med personalredovisning avseende år 2018 beskrev stadskontoret att nuvarande utformning och arbetssätt inte bidrar till att syftet med modellen uppfylls. Stadskontoret konstaterade att fortsatt arbete med modellen behövs och i samband med att ärendet ”Personalredovisning” behandlades i kommunstyrelsen fick stadskontoret i uppdrag att utveckla modellen vidare. I uppdraget ingick även att utveckla uppföljningen av sjukfrånvaroutvecklingen.

Utmaningar med nuvarande uppföljningsmodell och kring arbetsmiljönyckeltal

Modellen är tänkt att skapa ett mervärde och utgöra underlag för fortsatt arbete på förvaltningsnivå samt att ge kommunstyrelsen förutsättningar att, genom stadskontoret, fullgöra uppsiktsplikten över stadens verksamhet.

Stadskontoret har fört dialog med HR-medarbetare och fackliga representanter för att få en bild av hur modellen uppfyller syftet. I dialogen framkommer att bakgrunden till varför uppföljningen görs inte är tillräckligt förankrad i organisationen. Det leder till att det saknas en gemensam förståelse och målbild kring hur uppföljningen ska bidra till god arbetsmiljö. Uppföljningsarbetet görs eftersom det är ett krav från stadskontoret snarare än för att skapa ett mervärde i förvaltningen.

Det framkommer också önskemål om att komma ifrån att man arbetar i stuprör med frågor som har beröringspunkter med varandra. Till exempel beskriver de som arbetar med uppföljningen att de arbetar med ett arbetsmiljöperspektiv och att det finns andra kollegor som arbetar och följer liknande frågeställningar ur andra perspektiv, t ex kompetensförsörjningsperspektivet.

Ett annat område som beskrivs är att det är svårt och kan bli missvisande att följa och analysera den statistik som uppföljningen innehåller. Områdena/indikatorerna som följs upp med statistik i uppföljningen påverkas av komplexa samband varav några kan påverkas av arbetsgivaren men flera påverkas av andra faktorer. Det är därför svårt att veta om det är den valda insatsen (eller uteblivna insatsen) som har lett till förändring eller om det är andra faktorer som har påverkat utvecklingen. Det framkommer också att när områdena följs upp och redovisas på aggregerad nivå ges inte en bild av hur arbetsförhållandena är i organisationens olika nivåer och verksamheter eftersom redovisningen ofta är i form av ett medelvärde.

Stadskontoret har även gjort en genomlysning av forskning på området och då funnit att de utmaningar som framkom i den interna dialogen är desamma som forskning visar finns. Särskilt nämns svårigheten att hitta nyckeltal som rör psykosociala aspekter av arbetsmiljön samt svårigheten att urskilja vilka samband (som ofta är komplexa) som påverkar nyckeltalen. Medskick från forskare är att ett ökat fokus på lärande och stödjande uppföljning bättre stimulerar till utveckling än en uppföljning som fokuserar på avvikelser.¹

Stadskontorets bedömning

Stadskontoret har i uppdrag att tillsammans med förvaltningarna utveckla uppföljningen av arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Eftersom det pågår ett arbete med att ta fram rekommendationer för arbetstidens förläggning med koppling till bland annat heltidsfrågan ser vi att uppföljning av antalet delade turer bättre följs inom ramen för det arbetet. Mot bakgrund av de beskrivna utmaningar som finns med nuvarande uppföljningsmodell och generellt med uppföljning inom arbetsmiljöområdet föreslår stadskontoret att en ny uppföljningsmodell tas fram som har nedan utgångspunkter:

Utgångspunkter vid framtagande av ny modell för arbetsmiljöuppföljningen

- Stimulera till hög kvalitet i det arbetsplatsnära arbetsmiljöarbetet.
- Göra en resa från uppföljning som är kontrollerande till en uppföljning som är lärande och därmed anpassad till en tillitsbaserad styrningsmodell.

¹ Nyckeltal för arbetsmiljön, Lisa Schmidt, Ann-Beth Antonsson, IVL, 2002

Tillit. En ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor, Louise Bringselius 2018

Trygg på jobbet – Nyheter och tips från AFA Försäkring Nr 5 2019

- Sikte på ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete med uppsatta mål utifrån beforskade friskfaktorer snarare än att följa kvantitativa nyckeltal som till största del mäter avvikelser.
- Stimulera till att organisationen kraftsamlar kring de viktigaste arbetsmiljöområdena.
- Skapa gemensam målbild att arbetsmiljöfrågorna är viktigare än någonsin med tanke på den utmaning beträffande kompetensförsörjning som råder för flera yrkesgrupper.
- Bred kunskapsinhämtning för att hantera att det är komplexa frågor som hanteras.
- Uppföljning som är utformad så att den svarar upp mot det behov av uppföljning som kommunstyrelsen har.

Förslag till förändrad arbetsmiljöuppföljning

1. Antalet delade turer följs framöver inte upp inom ramen för den årliga arbetsmiljöuppföljningen, antalet delade turer följs istället upp inom ramen för arbetet med rekommendationer för arbetstidens förläggning.
2. Konsekvenser för arbetsmiljön när det gäller arbetstidens förläggning följs fortsatt upp i arbetsmiljöuppföljningen.
3. Arbetsmiljöuppföljningen behålls i övrigt oförändrad för verksamhetsåret 2019.
4. Kommunstyrelsen ger stadskontoret i uppdrag att ta fram förslag på en forskningsbaserad uppföljningsmodell som är utformad utifrån i ärendet beskrivna utgångspunkter vid framtagande av ny modell för arbetsmiljöuppföljningen.