

Kommunledningskontoret  
Åsa Anthony

Kommunstyrelsen

## **Svar på motion från Carolin Robson (MP) med flera om kommunens ansvar för våra anställdas arbetsmiljö**

### **Ärendet**

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 2 december (§ 213) väckte Carolin Robson (MP) med flera en motion om kommunens ansvarstagande för de anställdas arbetsmiljö. Bedömningen är att kommunen har en bra arbetsprocess för att säkerställa en god arbetsmiljö för de anställda. Arbetsmiljön undersöks årligen på flera sätt för att identifiera om vad som kan förbättras. Undersökningar görs bland annat med hjälp av medarbetarundersökning, skyddsronder, sjukfrånvarostatistik samt samtal om arbetsmiljön både på individnivå och på gruppnivå. Om något framkommer som behöver åtgärdas läggs åtgärdsförslagen i en handlingsplan som respektive nämnd får ta del av.

### **Kommunledningskontorets förslag till beslut**

#### **Kommunstyrelsens beslut**

I ärenden om beredning av motioner lämnas förslag till beslut av kommunstyrelsens ordförande.

### **Kommunledningskontorets utredning**

Danderyds kommun arbetar systematiskt med arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen samt AFS 2023.1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket innebär att arbetsgivaren ska undersöka arbetsmiljön löpande för att kunna åtgärda eventuella risker och brister innan det leder till ohälsa. Undersökningarna i kommunen görs bland annat med hjälp av medarbetarundersökning, skyddsronder, sjukfrånvarostatistik samt samtal om arbetsmiljön både på individnivå och på gruppnivå. Skyddsombud som utses av de fackliga organisationerna deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fackförbunden har också ombud i den centrala arbetsmiljökommittén som leds av kommundirektör där de får ta del av resultat av medarbetarundersökningar och statistik bland annat gällande sjukfrånvaro och personalomsättning mm.

Kommunledningskontoret  
Åsa Anthony

Dessa riskbedömningar om arbetsmiljön görs årligen med skyddsombud, där åtgärdsförslag dokumenteras i en handlingsplan som sedan samverkas med fackliga organisationer.

I motionen framförs att arbetsbelastning och stress som skulle kunna visas som högre sjukfrånvaron. Statistik på sjukfrånvaro visar inget samband med till exempel neddragning av personal inom skola. De enda samband med arbetsbelastning och stress som är möjlig att utläsa från statistik är en ökad sjukfrånvaron i samband med pandemin och som väl följer motsvarande grafer i nationella jämförelser.

I motionen efterfrågas personalpolicy och kompetensförsörjningsstrategi som inte finns. Kommunen har däremot en arbetsmiljöpolicy som beskriver kommunens viljeriktning och mål för arbetsmiljöarbetet. Syftet är att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö som är fri från olycksfall och ohälsa (KS 2021/0395, DK 2022:24). Utöver denna policy finns styrdokument för systematiskt arbetsmiljöarbete som tydliggör arbetet för en god arbetsmiljö.

Hur kommunen arbetar med kompetensförsörjning följer av kommunens gällande anvisningar för kompetensförsörjning. Arbetet utgår från den så kallade ARUBA modellen: attrahera – rekrytera – utveckla – behålla – avsluta, som är en vedertagen modell för att arbeta med kompetensförsörjning.

I motionen lyfts tillsyn av den psykosociala arbetsmiljön fram, Arbetsmiljöverket gjorde ingen inspektion av den psykosociala arbetsmiljön år 2020, men väl en inspektion 2021 om kommunens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Efter inspektionsmeddelande, där huvudskyddsombud deltagit, bedömde arbetsmiljöverket att kommunen uppfyllt alla krav och avslutade ärendet (KS 2022/0282).

### **Kommunledningskontorets bedömning**

Kommunledningskontorets bedömning är att kommunen åtgärdar utreder de brister och behov av förbättringar som framkommer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det behov av åtgärder som inte kan omhändertas omedelbart läggs i en handlingsplan som tidsätts. Handlingsplanen redovisas en gång om året i respektive nämnd. Arbetsmiljöfrågor som lyfts av de fackliga organisationerna, inom ramen för den fackliga samverkan, besvaras av ansvarig förvaltningschef. Det fackförbund som ställt en fråga får därmed svar på hur åtgärden har genomförts och kommunen arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor i samtliga förvaltningar.

Kommunledningskontoret  
Åsa Anthony

**Konsekvenser för barn och unga**

Ärendet innebär inga konsekvenser för barn och unga. Indirekt kan dock barns och ungas situation påverkas positivt genom att deras vårdnadshavare får en god arbetsmiljö, vilket bidrar till välmående och stabil omsorg.

**Ekonomiska konsekvenser**

Ärendet medför inte några ekonomiska konsekvenser.

Carina Lundberg Uudelepp  
Kommundirektör

Åsa Anthony  
HR-chef

**Handlingar i ärendet**

1. Tjänsteutlåtande, Svar på motion från Carolin Robson (MP) med flera om kommunens ansvar för våra anställdas arbetsmiljö
2. Ordförandeförslag
3. Motionen