

**Resultat kartläggning av
organisatorisk och social arbetsmiljö
och kultur vid Bengtsforshus
2023-05-17**

Uppdrag

Syfte

- ▶ Att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och kulturen i Bengtsforshus och att bidra med underlag inför utvecklingsarbete framåt.

Uppdragsgivare

- ▶ Kommunstyrelsen i Bengtsfors kommun via kommundirektör Göran Eriksson.

Utförare

- ▶ Genomfördes under april och maj 2023 av CANEA, genom konsult Björn Palmqvist.

Uppdrag

Metod

- ▶ En kvalitativ intervjustudie samt tagit del av aktuella dokument.
- ▶ Enskilda, semistrukturerade, intervjuer med AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö som utgångspunkt.
- ▶ De områden som täcktes i intervjuerna var:
 - Beskrivningar av Bengtsforshus
 - Upplevd stress
 - Arbetsbelastning
 - Arbetsorganisation
 - Handlingsutrymme
 - Ledarskap
 - Stöd
 - Kunskaper och utveckling
 - Återhämtning
 - Motivationsfaktorer
 - Kränkande särbehandling
 - Kultur

Uppdrag

Urval

- ▶ Alla anställda i Bengtsforshus (13 personer) och styrelsens medlemmar (fem personer). Två personer uteblev från intervjuerna.

Avgränsningar

- ▶ I dialog med uppdragsgivare innan uppstart enades om att göra en intern genomlysning, vilket innebär att inga externa intressenter till Bengtsforshus kommer att kontaktas eller intervjuas.
- ▶ Uppdraget innebär INTE att gå igenom, undersöka eller värdera tidigare gjorda utredningar. Uppdraget innebär INTE att bedöma om det förekommit kränkande särbehandling eller inte.

Upplägg av rapport

- ▶ Uppdrag
- ▶ Upplägg av rapport
- ▶ Definitioner
- ▶ Bakgrund
- ▶ Genomgång av intervjumaterial
 - Styrelsens bild
 - Medarbetarnas bild
- ▶ Övergripande analys
- ▶ Fördjupad analys
- ▶ Slutsatser
- ▶ Rekommendationer

Definitioner

Definitionerna hämtade från AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

▶ Organisatorisk arbetsmiljö

- Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar
 - 1. ledning och styrning,
 - 2. kommunikation,
 - 3. delaktighet, handlingsutrymme,
 - 4. fördelning av arbetsuppgifter och
 - 5. krav, resurser och ansvar.

▶ Social arbetsmiljö

- Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

▶ Kränkande särbehandling

- Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Definitioner

Definition hämtad från Institutet mot mutor*

► Kultur

- Organisations- eller företagskultur är de värderingar, normer och oskrivna regler som finns på en arbetsplats.
- Kulturen växer ofta fram, medvetet eller omedvetet, under en lång tid och påverkar hur anställda bedriver sitt arbete inom verksamheten.
- Här har ledningen en viktig roll, där ett bra ledarskap genomsyrat av goda värderingar speglar av sig på de anställda.
- En dålig företagskultur riskerar däremot att öppna upp för oegentligheter och korruption.

*Länk: <https://www.institutetmotmutor.se/kunskapsbank/ordlista/organisationskultur/>

Bakgrund

- ▶ En anmälan om kränkande särbehandling lämnade in 2022, från medarbetare ställd mot VD och chef.
 - En utredning genomfördes, där det konstaterades att medarbetaren utsatts för kränkande särbehandling och mobbning.
- ▶ Som en följd av ovan utredning gjordes en utredning av oegentligheter i Bengtsforshus.
- ▶ Under denna period har press skrivit om Bengtsforshus, VD har fått lämna sitt uppdrag och styrelsen har ifrågasatts.
- ▶ I samband med intervjuer och dokumentstudier under genomförandet av denna kartläggning framstår det tydligt att de tidigare utredningarna och skrivelser i press har påverkat måendet hos medarbetarna och den nuvarande arbetsmiljön i Bengtsforshus.

Styrelsens bild i nuläget

Beskrivningar av Bengtsforshus och styrelsearbetet från intervjuer med styrelsens ledamöter.

Styrelsen beskriver Bengtsforshus som

- ▶ En fungerande organisation, som fungerat väl över tid.
- ▶ Med goda resultat i hyresgästsenkäter.

Styrelsearbetet beskrivs ha fungerat väl genom åren – med ett öppet och bra klimat.

Styrelsemedlemmar beskriver att stämningen i styrelsen har förändrats under hösten 2022. Det föreligger oenigheter mellan styrelsemedlemmar och styrelsearbetet fungerar inte längre på ett ändamålsenligt sätt. Det har uppstått konflikt mellan styrelseordförande och styrelsemedlemmar.

Medarbetarnas nulägesbild

Beskrivningar av arbetsmiljöaspekter från intervjuerna med medarbetarna.

Arbetsbelastning

- ▶ Beskrivs som rimlig och lagom.
- ▶ Stor möjlighet att påverka arbetsbelastningen genom att till exempel be om hjälp.
- ▶ Snedfördelning av arbetsbelastning beskrivs.

Arbetsorganisation

- ▶ Rollerna beskrivs som tydliga av de flesta, men ingen kan hänvisa till rollbeskrivning / befattningsbeskrivning.
- ▶ Dokumenterade rutiner i arbetet saknas enligt utsagor.
- ▶ Arbetet genomförs i viss utsträckning oplanerat, och medarbetarna hanterar arbetsuppgifter när dem dyker upp.

Medarbetarnas nulägesbild forts.

Handlingsutrymme

- ▶ Beskrivs vara stort, medarbetarna beskriver att de har befogenheter att beställa det som behövs för att utföra arbetet. Befogenheterna är inte dokumenterade.
- ▶ Möjligheterna att kunna planera och lägga upp det egna arbetet är mycket goda.
- ▶ Det saknas en dokumenterad prioriteringsordning av arbetsuppgifter.

Ledarskap

- ▶ Kontakten med TF VD beskrivs som bra och upplevelsen av ledarskapet är positiv, dock förbehåller sig några av de intervjuade eftersom de inte haft så lång erfarenhet av TF VD ännu.

Medarbetarnas nulägesbild forts.

Stöd

- ▶ Det kollegiala stödet beskrivs som mycket bra, att det råder en stor hjälpsamhet.
- ▶ Det sociala samspelet beskrivs som bra.
- ▶ En medarbetare beskriver sig vara utsatt för kränkande särbehandling och beskriver en tillvaro utan stöd och utan social gemenskap på arbetsplatsen.

Kunskaper

- ▶ Kompetensen beskrivs överlag som bra, bred och hög, och att det är ett stort kunskapsutbyte kollegor emellan.

Medarbetarnas nulägesbild forts.

Återhämtning

- ▶ Återhämtningsmöjligheterna beskrivs som goda.
- ▶ Det finns bra möjligheter till raster och det beskrivs också att medarbetarna tar dem. Det beskrivs också att dessa raster tenderar att vara långa.
- ▶ Den senaste tidens händelser har begränsat möjligheterna till mental återhämtning.

Motivationsfaktorer

- ▶ Arbetet beskrivs som motiverande.
- ▶ Det som sänker motivationen är den nuvarande situationen i bolaget (se bakgrund). En annan faktor som sänker motivationen uppges vara negativt bemötande från kollegor.

Medarbetarnas nulägesbild forts.

Kränkande särbehandling

- ▶ De flesta svarar nekande på att kränkande särbehandling förekommer, att man varit utsatt själv eller att man sett någon kollega utsättas.
- ▶ Det finns en medarbetare som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling, av medarbetare och tidigare chefer, med stark påverkan på den utsatta individens mående.

Medarbetarnas nulägesbild forts.

Kultur

- ▶ Kulturen beskrivs som öppen och hjälpsam.
- ▶ Att det är ett gott stöttande klimat.
- ▶ Medarbetaren som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling beskriver en kultur med starkt informellt ledarskap, brist på struktur, slapphet, godtycklighet och korruption.
- ▶ Det finns beskrivning av kultur som att "göra som man vill och mår bra av".
- ▶ Medarbetarna ser positivt på bolaget och kommunen i stort.
- ▶ De flesta medarbetarna beskriver att de inte har förtroende för bolagets styrelseordförande, att det är en konflikt mellan medarbetarna och styrelseordförande.
- ▶ De flesta skulle rekommendera bolaget som arbetsgivare till någon de känner.

Övergripande analys

Här presenteras CANEAs analys och slutsatser utifrån materialet.

► Medarbetarna

- Av intervjuerna framgår att det finns en klyfta mellan medarbetarna och den medarbetare som anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling.
- Medarbetarna som är nöjda med arbetsituationen är överensstämmande på så gott som alla punkter och det finns egentligen inga negativa beskrivningar från dessa. Det är enligt vår mening svårt att finna denna beskrivning trovärdig eftersom det är normalt att det åtminstone finns några avvikande åsikter. I en sådan kultur finns det risk för att de med avvikande åsikter stöts ut, vilket är precis vad medarbetaren som upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling beskriver ha skett. Denna kultur kan i så fall beskrivas som assimilerad, där inget avvikande får uttryckas.

Övergripande analys - fortsättning

- Kontrasten i berättelser till den person som anser sig vara utsatt för kränkande särbehandling är skarp. Denne person framhäver bristen på struktur och effektivitet. Men personen beskriver också en kultur med starkt informellt ledarskap som är slapp, godtycklig och korrumberad.

Vår bedömning är att det föreligger en allvarlig konflikt på arbetsplatsen och att det är styrelsens och verkställande direktörens uppgift att lösa denna uppgift.

Fördjupad analys

Här presenteras CANEAs analys och slutsatser utifrån materialet.

Styrelsearbetet

- ▶ Styrelsen ansvarar för att bolaget bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete med en tydlig arbetsmiljödelegation till VD, men det finns inget i materialet som indikerar att det är på plats och fungerar.
- ▶ Förutsättningarna för en god arbetsmiljö brister förmodligen då det finns interna stridigheter i styrelsen.

Fördjupad analys - fortsättning

Medarbetarperspektiv

Återhållsamhet

- ▶ I intervjuerna visar de flesta en försiktigt respons med generellt positiva beskrivningar av verksamheten.
- ▶ Vår erfarenhet visar att denna återhållsamhet kan vara tecken på försköning eller överenskommelse om en gemensam bild.
- ▶ Återhållsamhet gör det svårt att bedöma hur saker faktiskt fungerar fullt ut i verksamheten.
- ▶ Se också stycket Övergripande analys.

Positiv arbetssituation

- ▶ De flesta medarbetare beskriver att de trivs bra och har en bra arbetssituation.
- ▶ Gynnsamma områden är samarbete, hjälpsamhet, handlingsutrymme och motivation.

Fördjupad analys - fortsättning

Medarbetarperspektiv

Negativ arbetssituation

- ▶ Det finns en helt annan, negativ, beskrivning av arbetssituation och kultur, som handlar om negativ särbehandling och utanförskap. Grunden till detta beskrivs som starkt informellt ledarskap, brist på struktur, ineffektivitet och med inslag av korrupktion.

Fördjupad analys - fortsättning

Vår bedömning

Styrning

- ▶ Vår bedömning är att det brister i styrning och kontroll av arbetsmiljöarbetet i bolaget.
- ▶ Arbetet beskrivs till viss del skötas oplanerat med avsaknad av dokumentation och uppföljning.
- ▶ Av arbetsmiljölagstiftningen följer att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med dokumentation av risker, åtgärder och planer samt uppföljning.

Kunskaper och systematik

- ▶ Enligt vår bedömning är det en brist i kunskapsnivå avseende systematiskt arbetsmiljöarbete, både hos styrelsen och hos de anställda.
- ▶ Ingen kan på en direkt fråga till exempel beskriva förbättringsarbete, avvikelshantering eller systematiskt arbetsmiljöarbete.

Slutsatser

Våra slutsatser

- ▶ Det beskrivs en verksamhet där det brister i styrning, kontroll och uppföljning utan uttalade prioriteringsordningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Det finns också kulturella aspekter som behöver adresseras. Vi bedömer att det råder en psykologisk otrygghet i verksamheten – där det finns risk för att alla inte vågar opponera sig mot gruppnormen.
- ▶ Det föreligger en konflikt mellan medarbetare och medarbetaren som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling – som måste hanteras.
- ▶ Det föreligger också en konflikt i styrelsen.
- ▶ Sammanfattningsvis bedömer vi att det är bristande arbetsmiljöarbete och organisationskultur med konstaterade konflikter. Detta medför möjlig ineffektivitet och risk för kränkande särbehandling och korruption i arbetet.

Rekommendationer

Utbilda styrelsens medlemmar i arbetsmiljöfrågor, arbetsmiljölagstiftning och konflikthantering

▶ Tydliggör

- Rapporteringsrutin
- Arbetsordning och roller styrelse / VD

Stärk och bevara friskfaktorerna

- ▶ Stor hjälpsamhet
- ▶ Stort handlingsutrymme
- ▶ Hög motivation – bra motivationsfaktorer

Rekommendationer

Implementera systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ta tag i och hantera konflikten som råder.

Styr upp

- ▶ Planering
- ▶ Struktur/rutiner/roller
- ▶ Uppföljning
- ▶ Dokumentation
- ▶ Förbättringsarbete / effektiviseringar
- ▶ Befogenheter
- ▶ Varför man är på arbetet

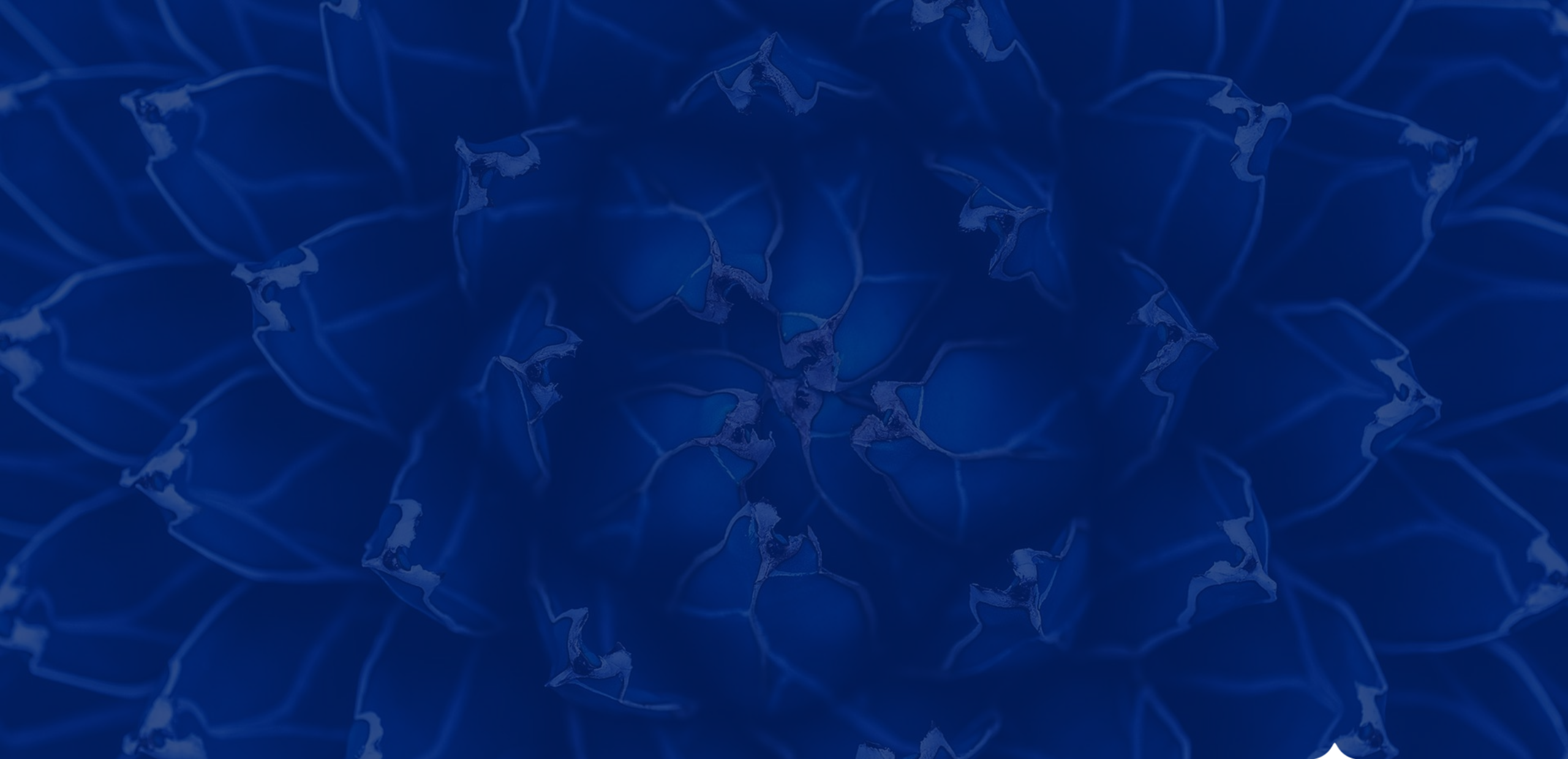
för att säkerställa en bättre arbetsmiljö.

Rekommendationer

Vilka åtgärder kan kommunstyrelsen vidta för att hjälpa bolagets styrelse, VD och medarbetare till en bättre arbetsmiljö?

Till exempel

- ▶ Genom att vara tydlig från ägaren vad som förväntas av bolaget när det gäller arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete – tydliga direktiv.
- ▶ Regelbunden uppföljning.



www.canea.se | 010 – 459 00 00 | info@canea.se

