

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Lekebergs kommun

Februari 2023

Hanna Franck, certifierad kommunal revisor





Peter Aschberg, certifierad kommunal revisor

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lekebergs kommun genomfört en granskning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningens syfte är bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen **inte helt** har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning
Säkerställer kommunstyrelsen att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?	Ja 
Säkerställer styrelsen att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?	Ja 
Säkerställer styrelsen att det finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?	Delvis 
Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?	Delvis 

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning önskar vi att lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställ att arbetet med att uppdatera intranätet färdigställs.
- Säkerställ att rapporteringen av olyckor och tillbud sker i enlighet med gällande regler och rutiner samt att en kontinuerlig uppföljning av dessa sker och nödvändiga åtgärder vidtas för att säkra en god arbetsmiljö.
- Säkerställ att styrelse och nämnder tar del av genomförda uppföljningar i enlighet med kommunens rutiner samt att det finns en tydlig spårbarhet för detta.
- Säkerställ att styrelse och nämnder erhåller en tillräcklig rapportering för att kunna vidta åtgärder för en god arbetsmiljö.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	4
Avgränsning	4
Metod	4
Granskningsresultat	5
Polycys och riktlinjer	5
lakttagelser	5
Bedömning	7
Stöd till chefer	7
lakttagelser	8
Bedömning	9
Uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet	9
lakttagelser	9
Bedömning	10
Åtgärder för en god arbetsmiljö	11
lakttagelser	11
Bedömning	13
Samlad bedömning	14
Rekommendationer	14
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	15

Inledning

Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet avser arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i den dagliga verksamheten och är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter. Centralt i dessa aktiviteter är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna samt kontroll av att åtgärderna bidragit till en bättre arbetsmiljö.

Om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte bedrivs ändamålsenligt finns risk för olycksfall och dålig arbetsmiljö, vilket på sikt kan medföra svårigheter att rekrytera och behålla kompetent personal.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. För att uppfylla ansvaret ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt som leder till att krav i lag och föreskrifter uppfylls. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2001:1) förtydligar vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Där anges bl.a. att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

De förtroendevalda revisorerna i Lekebergs kommun har i sin risk- och väsentlighetsanalys funnit skäl att genomföra en granskning inom ovan rubricerat område.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.

Granskningen utgår från följande revisionsfrågor:

- Säkerställer kommunstyrelsen att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?
- Säkerställer styrelsen att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?
- Säkerställer styrelsen att det finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?
- Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. Följande revisionskriterier har använts i granskningen.

- Kommunallag (2017:725)
- Arbetsmiljölagen (1997:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Lokala styrande och stödjande dokument

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att det systematiska arbetsmiljöarbetet på en övergripande nivå. Granskningsobjekt är kommunstyrelsen. Granskningen inriktas i huvudsak på år 2023.

Metod

Granskningen genomförs genom intervjuer och granskning av relevanta dokument inom området samt styrelsens protokoll under år 2023.

Vi har inom ramen för granskningen genomfört intervjuer med:

- Representanter från den centrala HR-avdelningen, HR-chef och personalspecialist
- Förvaltningschef BUN
- Förvaltningschef SN
- Kommunchef
- Huvudskyddsombud.

Stickprov där exempelvis skyddsrondsprotokoll, handlingsplaner, riskbedömningar etc. efterfrågas och går igenom.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Rapporten är kvalitetssäkrad av Peter Aschberg i enlighet med PwC:s interna rutiner för kvalitetssäkring.

Granskningsresultat

Policy och riktlinjer

Revisionsfråga 1: Säkerställer kommunstyrelsen att det finns policy och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) framgår bland annat att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vidare ska det finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska genomföras.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4) syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Bland annat görs gällande att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilka ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

I *reglemente för kommunstyrelsen* (antaget av kommunfullmäktige 2023-06-19 §74) framgår att styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

lakttagelser

Arbetsmiljöpolicy för Lekebergs kommun beslutades av kommunfullmäktige i september 2022 (kommunfullmäktiges protokoll 2022-09-06 § 108). Av arbetsmiljöpolicy framgår att kommunens arbetsmiljöarbete ska bidra till ett hållbart arbetsliv och stärka kommunens möjligheter att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Vidare framgår att ambitionen är att ständigt förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Verksamhetsföreträdare påtalar att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån ett dokumenterat årshjul. Årshjulet finns tillgängligt på intranätet och har tagits fram av HR-avdelningen.

Enligt årshjulet ska styrelse och nämnder i mars upprätta en arbetsmiljöplan för året. Arbetsmiljöplanen ska upprättas årligen för de olika verksamheterna och är uppdelade förvaltningsvis, för vissa förvaltningar även uppdelade per enhet/avdelning. Av den kommunövergripande arbetsmiljöplanen för år 2023 framgår att kommunen har fyra förvaltningar; kommunstyrelseförvaltningen, socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen samt Sydnärkes IT-förvaltning. Vidare framgår att grunden för arbetsmiljöplanen är det som uppmärksammas bl.a. i skyddsronder, brandskyddskontroller, arbetsplatsträffar och medarbetarenkät. Av planerna framgår i en tabell vilket problem som uppmärksammas, en bedömning av problemet

(allvarlig/mindre allvarlig), åtgärd, tidsplan, uppföljning och ansvarig för utförandet. Arbetsmiljöplanen upprättas i verksamhetssystemet Stratsys.

Av arbetsmiljöplanen framgår även en tabell med aktiva åtgärder som utarbetats kopplat till arbetsgivarens skyldighet i att arbeta aktivt med frågorna samt att arbetet ska bedrivas systematiskt och göras fortlöpande i fyra steg inom fem områden.

Genomförd protokollsgenomgång visar att en kommunövergripande arbetsmiljöplan för Lekebergs kommun 2023 har beslutats av kommunstyrelsen den 14 mars 2023 § 59. Det framgår av beslutet att åtgärderna i den övergripande planen är av mera strategisk karaktär än i de arbetsmiljöplaner som förvaltningarna och verksamheterna själva har upprättat. Vi har i protokollsgenomgången inte kunnat styrka att kommunstyrelsens arbetsmiljöplan för den egna förvaltningen år 2023 har antagits av styrelsen.

Barn- och utbildningsnämndens arbetsmiljöplan hanterades vid nämndens sammanträde den 7 februari år 2023.

Socialnämndens arbetsmiljöplan hanterades vid nämndens sammanträde den 8 februari år 2023.

Vi har inom ramen för granskningen inte kunnat styrka att en arbetsmiljöplan har upprättats för Sydnärkes IT-nämnd.

Kommunen har efter en tillsyn från Arbetsmiljöverket upprättat en *rutin för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*. Rutinen är daterad 2022-03-28 och togs fram av dåvarande HR-chef. Av rutinen framgår att uppföljningen ska ske i ett uppföljningsformulär som finns tillgängligt i Stratsys. Detta görs av ansvarig chef tillsammans med skyddsombud.

Kommunen använder sig av ett särskilt system för dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I systemet finns mallar för skyddsronder, riskbedömningar m.m. men i systemet sker även anmälan och hantering av tillbud och olyckor. Systemet är webbaserat men även tillgängligt via en app, där samtliga medarbetare kan göra anmälningar av tillbud och olyckor.

Inom ramen för granskningen har en genomgång gjorts av fem riskanalyser-/riskbedömningar och sex skyddsrondsprotokoll. Vi noterar att samtliga granskade har upprättats under år 2023 i kommunens system för arbetsmiljöarbete i enlighet med befintliga rutiner. Stickprov berörs mer under revisionsfråga 4.

Kommunen har ett samverkansavtal med fackliga parter som gäller från och med 2014-10-15. Avtalets intentioner syftar till att bidra till att utveckla och effektivisera verksamheten. Vidare framgår att samverkan ska öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkanssystemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor. Av avtalet framgår mål för samverkansavtalet samt former och struktur för samverkan. Det framgår att samverkan sker på fem olika nivåer; individnivå (medarbetarsamtal), arbetsplatsnivå

(arbetsplatsträff), avdelningsnivå (samverkansgrupp), förvaltningsnivå (samverkansgrupp) samt kommunledningsnivå (central samverkansgrupp).

Verksamhetsföreträdare påtalar att rutiner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns tillgängliga på kommunens intranät. Vid granskningstillfället pågår en uppdatering av intranätet, vilket påverkar tillgängligheten för medarbetare och chefer. Det pågår ett arbete med att bygga upp intranätet igen men verksamhetsföreträdare påtalar att resursbrist påverkar detta. Tidigare har materialet funnits samlat i en chefshandbok, där chefer har kunnat hitta information men detta är ännu inte uppbyggt i det nya intranätet. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av bilder från intranätet. Av dessa framgår att det finns en särskild vy, *stöd i chefskapet*, där det finns material kopplat till bland annat arbetsmiljöarbetet utifrån chefs ansvar.

Vid samtal med huvudskyddsombud påtalas att samverkan överlag fungerar bra och det finns en struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det lyfts att systemet för inrapportering av tillbud och olyckor har tillgängliggjorts på intranätet vilket upplevs positivt.

Bedömning

Säkerställer kommunstyrelsen att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?

Ja.

Genomförd granskning visar att det finns en aktuell arbetsmiljöpolicy i organisationen i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Vi bedömer att det till stor del finns riktlinjer för arbetsmiljöarbetet. Kommunen har ett dokumenterat årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt dokumenterade rutiner för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Gällande upprättande av arbetsmiljöplaner framgår det av årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet att det ska upprättas men ytterligare information om nivåer eller dylikt framgår inte av rutiner eller liknande. Vi bedömer att arbetet kan stärkas genom att komplettera det nuvarande årshjulet med en samlad rutin, där det framgår vad de olika momenten i årshjulet innebär. Vi vill även lyfta vikten av att arbetet med att uppdatera intranätet slutförs för att säkerställa att medarbetarna och cheferna i organisationen enkelt kan hitta de dokument och rutiner som är väsentliga för deras arbete.

Stöd till chefer

Revisionsfråga 2: Säkerställer styrelsen att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) framgår bland annat att arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får uppgifterna har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl

fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete samt att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Vidare ska arbetsgivaren se till att chefer har tillräckliga kunskaper om regler som har betydelse för arbetsmiljön, fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall, åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

lakttagelser

Av reglementet för kommunstyrelsen och övriga nämnder framgår att varje nämnd är anställningsmyndighet för dess personal med undantag för förvaltningschefer som anställs av styrelsen. Varje nämnd ansvarar även för arbetsmiljöfrågor för sin verksamhet.

Granskningen visar att kommunen har en central HR-avdelning inom kommunledningsförvaltningen som består av en HR-direktör och tre personalspecialister.

Personalspecialisterna arbetar med kommunövergripande frågor men har även tilldelats varsin förvaltning till vilka de särskilt ska ge stöd.

Det finns en upprättad *instruktion för fördelning av arbetsmiljöuppgifter* inom kommunen. Instruktionen tydliggör roller och ansvar från kommunfullmäktige till avdelningschef. Det framgår även att medarbetare med speciell arbetsmiljö ansvarar för de arbetsmiljöuppgifter som delegerats av chefen. Instruktionen omfattar även ett förtydligande om vilka uppgifter som åligger förvaltningschef respektive avdelningschef/enhetschef/rektor. Instruktionen har tagits fram av HR.

Kommunen har en blankett för *Fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, där det framgår att instruktionerna ska läsas igenom innan blanketten undertecknas. Av blanketten framgår att personen som tar emot uppgifterna har tillräcklig kompetens för uppgifterna, har tillräckliga befogenheter att genomföra dem samt att personen får disponera de resurser som krävs. Ett datum för uppföljning av fördelningen ska ske inom ramen för sex månader enligt blanketten. Kommunen har även upprättat en blankett för *Returnering av arbetsmiljöärende*.

Som tidigare nämnts använder kommunen ett särskilt system för rapportering och dokumentation av arbetsmiljöhändelser. Systemet infördes år 2015 i kommunen enligt intervjuer. Inledningsvis användes systemet främst för dokumentation av gjorda kontroller, bedömningar, skyddsronder m.m. Men sedan en tid tillbaka har kommunen även implementerat att alla förekommande olycksfall och tillbud ska rapporteras och registreras. Genom att avvikelser rapporteras i ett särskilt system genereras en samlad information och statistik kring arbetsmiljöhändelser.

Verksamhetsföreträdare påtalar att mallar för skyddsronder, riskbedömning m.m. finns tillgängliga i systemet men att det finns enheter som använder andra mallar eller filer för dokumentation. I dessa fall ska det skickas till den centrala HR-avdelningen som dokumenterar i ett särskilt system. Detta framgår dock inte av rutinerna för arbetsmiljöarbetet. Vid genomförda intervjuer påtalas att systemet upplevs utgöra ett gott stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer. I samtal med huvudskyddsombud påtalas att

anmälningar av tillbud och olyckor ska ske i systemet men att det finns en risk för ett mörkertal kring antalet anmälningar. Systemet för anmälningar upplevs känt och tillgängligt. Tillbud och olyckor lyfts på arbetsplatsträffar och inom ramen för samverkan. Huvudskyddsombudet påtalar dock vikten av anmälningar i flera forum för medarbetare för att kunna skapa en förståelse för vikten av dessa men det finns en risk och en indikation på att anmälningar inte görs vid samtliga tillbud.

Vid intervjuerna påtalar att dokument, rutiner m.m. kopplat till SAM finns samlat på intranätet under en del/sida som heter "*stöd till chefer*" men att den pågående uppdateringen av intranätet gör att stödmaterialet inte är tillgängligt i samma utsträckning vid granskningstillfället. Vi noterar av intervjuer att centrala rutiner, riktlinjer och mallar är kända i organisationen och att de upplevs tillgängliga. Det påtalar dock att det inom organisationen varit en högre omsättning av chefer inom vissa verksamheter varför kännedomen kan variera.

Kommunen erbjuder vid flera tillfällen per år en utbildning kopplat till arbetsmiljöarbetet. Utbildningen vänder sig till chefer och skyddsombud inom samtliga verksamheter. För nya chefer är utbildningen obligatorisk men samtliga chefer erbjuds utbildningen med jämna mellanrum.

Bedömning

Säkerställer styrelsen att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

Ja.

Vi bedömer att det till stor del finns ett adekvat stöd till chefer för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. Detta sker bland annat genom stöd från utsedda personalspecialister, tillgång till mallar och styrande dokument men även tillgång till utbildning. Vi kan även konstatera att det i fördelningen av arbetsmiljöuppgifter på ett tydligt sätt framgår varje chefs ansvar och krav på bland annat kompetens avseende arbetsmiljöansvaret.

Vi bedömer att det finns ett rapporteringssystem där olycksfall, tillbud och riskobservationer ska registreras. Vi kan dock konstatera att det är en risk att det finns ett mörkertal till antal registrerade anmälningar i systemet. Det framkommer även att det varit en hög omsättning av chefer inom vissa verksamheter vilket kan påverka det systematiska arbetsmiljöarbetet negativt. Det är väsentligt att det säkerställs att arbetet sker utifrån befintliga rutiner trots omsättningen av chefer.

Uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet

Revisionsfråga 3: Säkerställer styrelsen att det finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?

I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av SAM. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt och om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerat bra ska det förbättras.

lakttagelser

Enligt kommunens årshjul för SAM ska uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt uppföljning av arbetsmiljöplaner/aktiva åtgärder ske i december varje år. Verksamhetsföreträdare påtalar att det finns en inlagd påminnelse i systemet för uppföljning av arbetsmiljöplanen.

Kommunen har en *rutin för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* (daterad 2022-03-08). Rutinen, som nämnts ovan, tillkom efter en tillsyn från Arbetsmiljöverket och ansvarig tjänsteperson är HR-direktören, dock namngiven i rutinen. Uppföljningen av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar ska göras minst en gång varje år. Uppföljningen ska fyllas i av ansvarig chef tillsammans med skyddsombud (om detta saknas kontaktas huvudskyddsombudet). Av rutinen tydliggörs att tätare uppföljning kan behövas i händelse av omorganisation eller efter allvarliga tillbud och olyckor.

Av rutinen framgår att uppföljningen ska ske i ett uppföljningsformulär, en form av checklista, som finns tillgängligt i Stratsys. Åtgärder som framkommer vid uppföljningsarbetet ska överföras till arbetsmiljöplanen. Verksamhetsföreträdare påtalar att checklistan för uppföljning i Stratsys upprättades år 2023. Denna fanns inledningsvis upplagd i systemet men har nu flyttats över till Stratsys för att på ett tydligare sätt hänga ihop med arbetsmiljöplanen.

Verksamhetsföreträdare påtalar inom ramen för granskningen att den årliga uppföljningen av systematiska arbetsmiljöarbetet ska hanteras av styrelse och nämnd. Vi har inom ramen för granskningen inte kunnat styrka i protokoll att detta har skett under år 2023.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för kommunstyrelsen år 2022. Uppföljningen har gjorts i en checklista men det framgår inte av vem uppföljningen gjorts av. Vi har inte heller kunnat styrka i protokoll att uppföljningen har hanterats av kommunstyrelsen i enlighet med befintliga rutiner.

Vid intervjuer påtalas att uppföljning av arbetsmiljöplanen sker i samband med att nästkommande års arbetsmiljöplan beslutas. Åtgärder som kvarstår från årets förs över till nya planen genom Stratsys i samband med upprättande av en ny plan.

I kommunstyrelsens delårsrapport för 2023 återfinns en rapportering av HR-avdelningens arbete med arbetsmiljö. Här framgår att det under år 2022 genomförts ett stort förbättringsarbete avseende rutiner för SAM samt att arbetet med implementering fortsätter. Det framgår även att kommunen ska fortsätta arbetet med friskfaktorer och främjande insatser. Under året ska arbetsmiljöpolicyen göras väl känd och utbildningsinsatser genomföras.

I samtal med huvudskyddsombud påtalas att det sker en rapportering till nämnder och styrelse kring arbetsmiljön löpande, främst avseende sjuktalens utveckling. Utifrån uppföljningen påtalas att det är viktigt att denna även omfattar hur stor andel av sjukfrånvaron som beror på arbetsmiljön samt delas i korttids- respektive långtidssjukskrivningar för att kunna tydliggöra behovet av åtgärder ytterligare.

Bedömning

Säkerställer styrelsen att det finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?

Delvis.

Vi bedömer att det finns rutiner med tillhörande checklista som säkerställer att uppföljning sker i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt i Stratsys och åtgärderna ska överföras i kommande års arbetsmiljöplan. Vi noterar att det i kommunen rutiner för årlig uppföljning av SAM framgår att denna ska behandlas av ansvarig nämnd. Vi kan dock inte styrka att det skett under år 2023.

Vi bedömer att det framgår i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet när uppföljning ska ske och när arbetsmiljöplanen ska till nämnderna. Det framgår dock inte i årshjulet vilken ytterligare rapportering som styrelsen och nämnderna tar del av inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, exempelvis statistik kring olyckor och tillbud.

Vi har inte kunnat styrka i vilken omfattning nämnderna eller styrelsen tar del av uppföljningen av arbetsmiljöplanerna i protokollen. Det framgår att uppföljning sker i samband med antagande av kommande års arbetsmiljöplan men det saknas spårbarhet i protokoll att detta skett.

Åtgärder för en god arbetsmiljö

Revisionsfråga 4: Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Arbetsgivaren ska enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig

handlingsplan. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs. Genomförda åtgärder skall kontrolleras.

lakttagelser

Av kommunens övergripande arbetsmiljöplan för år 2023 framgår en plan för aktiva åtgärder på problem som identifierats inom ramen för undersökning av arbetsmiljön. Av den övergripande planen lyfts tio identifierade problem varav sex har bedömts som allvarliga. Till dessa har åtgärder identifierats vilka även är tidssatta. Det framgår av planen när uppföljning av åtgärderna ska ske samt ansvarig för genomförandet av åtgärden.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av kommunstyrelsens, barn- och utbildningsnämnden samt socialnämndens arbetsmiljöplaner för år 2023. Samtliga arbetsmiljöplaner omfattar identifierade problem, en bedömning av dessa samt åtgärder. Åtgärderna är tidssatta och det framgår vem som är ansvarig för genomförandet.

Det framgår av kommunens *rutin för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* att brister/åtgärder som framkommit i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska dokumenteras i arbetsmiljöplanen i verksamhetsplaneringssystemet Stratsys. Vidare framgår att återkoppling av resultatet i den årliga uppföljningen samt prioriterade åtgärder ska ske i berört forum på respektive nivå i samverkansmöten. Återkoppling ska även ske till medarbetarna på APT. Rutinen tydliggör att uppföljning av vidtagna åtgärder och dess effekter även ska ske i den strategiska ledningsgruppen bestående av kommunens högsta tjänstemän.

Vid intervjuerna påtalas att det vid samverkansmöten lyfts åtgärder och pågående utredningar. Detta sker dels inom respektive förvaltning men även i den centrala samverkan. HR informerar om en pågående granskning av inkomna ärenden för att se om medarbetare rapporterar in när åtgärder inte vidtagits. I samband med sakgranskningen av rapporten påtalas att inrapporterade tillbud/arbetsskador redovisas på respektive samverkansmöte. Protokollen från samverkansmöten anmäls till ansvarig nämnd/styrelse.

Vidare påtalas att åtgärder vidtas utifrån genomförda riskbedömningar men att det finns en gränsdragningsproblematik kring åtgärdande när fysiska risker noterats i lokaler som ägs av annan än kommunen. Det finns även utmaningar kopplat till lokaler där bristerna kräver större investeringar, exempelvis i ventilation. Detta upplevs dock överlag fungera bra enligt verksamhetsföreträdare.

Åtgärder som noteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras i arbetsmiljöplaner för enheterna. Detta arbetssätt bidrar enligt de intervjuade till ett levande arbete med arbetsmiljöplanen och minskar risken att handlingsplanerna blir en pappersprodukt. Dokumentationen i Stratsys innebär att det blir en mer systematisk, löpande uppföljning av åtgärderna och att det dokumenteras på ett systematiskt sätt. Arbetet uppges dock ha påverkats negativt när det varit en hög omsättning av chefer.

Vi har inom ramen för granskningen gjort stickprov på fem riskanalyser/-riskbedömningar, sex skyddsrondsprotokoll samt fem arbetsmiljöplaner för att se huruvida åtgärder har vidtagits för en god arbetsmiljö. Vi noterar att samtliga skyddsrondsprotokoll omfattar kommentarer kring noterade brister. I ett av protokollen framgår att tidigare genomförda riskbedömningar inte har dokumenterats. Vidare noterar vi att arbetsmiljöplanerna har upprättats i samma mall och samtliga omfattar åtgärdsförslag med datum för uppföljning. Vi kan dock inte styrka att åtgärderna vidtagits då uppföljning inte skett vid granskningstillfället.

Kommunen har under slutet av 2023 infört så kallade pulsmätningar till medarbetarna istället för medarbetarenkäten vartannat år. Syftet är enligt verksamhetsföreträdare att snabbare kunna identifiera brister och arbeta med arbetsmiljön mer löpande .

Vi har även genomfört en protokollsgenomgång för att identifiera eventuella åtgärder som beslutats av nämnder eller styrelsen, utöver arbetsmiljöplaner under år 2023. Genomförd kontroll visar att följande beslut fattats under året med bäring på arbetsmiljöområdet:

- Kommunstyrelsen beslutar att partiell ledighet kan beviljas av närmaste chef.
(*Heltidsresan, partiell ledighet KS 2023-02-14 § 37*)

Vi noterar att barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden löpande följer sjukfrånvaron inom verksamheten men att särskilda beslut inte fattats med anledning av rapporteringen. Det framgår i barn- och utbildningsnämndens protokoll från 2023-04-25 att sjukfrånvaron uppgår till 7,33 % men att den minskat jämfört med föregående år. Att minska sjukfrånvaron finns med som en punkt i nämndens arbetsmiljöplan. I socialnämndens protokoll från 2023-04-26 framgår att sjukfrånvarostatistik rapporteras månadsvis till respektive nämnd för att kunna urskilja ökning snabbt då en hög sjukfrånvaro skapar stora kostnader samt kräver ett proaktivt arbete.

Bedömning

Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Delvis.

Vi bedömer att styrelsen och berörda nämnder delvis vidtar åtgärder för en god arbetsmiljö. Genomförd granskning visar att det av styrelsens och nämndernas arbetsmiljöplaner framgår åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö. Vi bedömer dock att det är svårt att styrka huruvida åtgärderna har vidtagits då uppföljningen av arbetsmiljöplanerna inte har skett eller redovisats för nämnden.

Vi har inom ramen för granskningen inte funnit någon spårbarhet till beslut inom socialnämnden respektive barn- och utbildningsnämnden med bäring på att förbättra arbetsmiljön. Kommunstyrelsen har beslutat om möjligheten för chef att bevilja partiell ledighet men vi har inte kunnat påvisa att detta är för att förbättra arbetsmiljön.

Vi bedömer att arbetet med arbetsmiljöplanerna kan skapa förutsättningar för att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö men det är väsentligt att åtgärder även vidtas

löpande under året och att det dokumenteras. Att stärka och tydliggöra uppföljningen av arbetsmiljöplanen bedömer vi kan ytterligare tydliggöra att åtgärder vidtagits.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lekebergs kommun genomfört en granskning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningens syfte är bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.



Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen **inte helt** har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning önskar vi att lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställ att arbetet med att uppdatera intranätet färdigställs.
- Säkerställ att rapporteringen av olyckor och tillbud sker i enlighet med gällande regler och rutiner samt att en kontinuerlig uppföljning av dessa sker och nödvändiga åtgärder vidtas för att säkra en god arbetsmiljö.
- Säkerställ att styrelse och nämnder tar del av genomförda uppföljningar i enlighet med kommunens rutiner samt att det finns en tydlig spårbarhet för detta.
- Säkerställ att styrelse och nämnder erhåller en tillräcklig rapportering för att kunna vidta åtgärder för en god arbetsmiljö.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Säkerställer kommunstyrelsen att det finns policy och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?	<p>Ja</p> <p>Genomförd granskning visar att det finns en aktuell arbetsmiljöpolicy i organisationen i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Vi bedömer att det till stor del finns riktlinjer för arbetsmiljöarbetet. Kommunen har ett dokumenterat årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt dokumenterade rutiner för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Gällande upprättande av arbetsmiljöplaner framgår det av årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet att det ska upprättas men ytterligare information om nivåer eller dylikt framgår inte av rutiner eller liknande. Vi bedömer att arbetet kan stärkas genom att komplettera det nuvarande årshjulet med en samlad rutin, där det framgår vad de olika momenten i årshjulet innebär. Vi vill även lyfta vikten av att arbetet med att uppdatera intranätet slutförs för att säkerställa att medarbetarna och cheferna i organisationen enkelt kan hitta de dokument och rutiner som är väsentliga för deras arbete. .</p>	
2. Säkerställer styrelsen att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?	<p>Ja</p> <p>Vi bedömer att det till stor del finns ett adekvat stöd till chefer för arbetsmiljöansvar. Detta sker bland annat genom stöd från utsedda personalspecialister, tillgång till mallar och styrande dokument men även tillgång till utbildning. Vi kan även konstatera att det i fördelningen av arbetsmiljöuppgifter på ett tydligt sätt framgår varje chefs ansvar och krav på bland annat kompetens avseende arbetsmiljöansvaret. Vi bedömer att det finns ett rapporteringssystem där olycksfall,</p>	

tillbud och riskobservationer ska registreras. Vi kan dock konstatera att det är en risk att det finns ett mörkertal till antal registrerade anmälningar i systemet. Det framkommer även att det varit en hög omsättning av chefer inom vissa verksamheter vilket kan påverka det systematiska arbetsmiljöarbetet negativt. Det är väsentligt att det säkerställs att arbetet sker utifrån befintliga rutiner trots omsättningen av chefer.

3. Säkerställer styrelsen att det finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?

Delvis

Vi bedömer att det finns rutiner med tillhörande checklista som säkerställer att uppföljning sker i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt i Stratsys och åtgärderna ska överföras i kommande års arbetsmiljöplan. Vi noterar att det i kommunen rutiner för årlig uppföljning av SAM framgår att denna ska behandlas av ansvarig nämnd. Vi kan dock inte styrka att det skett under år 2023.

Vi bedömer att det framgår i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet när uppföljning ska ske och när arbetsmiljöplanen ska till nämnderna. Det framgår dock inte i årshjulet vilken ytterligare rapportering som styrelsen och nämnderna tar del av inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, exempelvis statistik kring olyckor och tillbud.

Vi har inte kunnat styrka i vilken omfattning nämnderna eller styrelsen tar del av uppföljningen av arbetsmiljöplanerna i protokollen. Det framgår att uppföljning sker i samband med antagande av kommande års arbetsmiljöplan men det saknas spårbarhet i protokoll att detta skett.



4. Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Delvis

Vi bedömer att styrelsen och berörda nämnder delvis vidtar åtgärder för en god arbetsmiljö. Genomförd granskning visar att det av styrelsens och nämndernas arbetsmiljöplaner framgår åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö. Vi bedömer dock att det är svårt att styrka huruvida åtgärderna har vidtagits då uppföljningen av arbetsmiljöplanerna inte har skett eller redovisats för nämnden.

Vi har inom ramen för granskningen inte funnit någon spårbarhet till beslut inom socialnämnden respektive barn- och utbildningsnämnden med bäring på att förbättra arbetsmiljön. Kommunstyrelsen har beslutat om möjligheten för chef att bevilja partiell ledighet men vi har inte kunnat påvisa att detta är för att förbättra arbetsmiljön.

Vi bedömer att arbetet med arbetsmiljöplanerna kan skapa förutsättningar för att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö men det är väsentligt att åtgärder även vidtas löpande under året och att det dokumenteras. Att stärka och tydliggöra uppföljningen av arbetsmiljöplanen bedömer vi kan ytterligare tydliggöra att åtgärder vidtagits



2024-04-19

Hanna Franck

Peter Aschberg

Projektlezare

Uppdragsledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Lekebergs kommunrevisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 5 september 2023. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.