

Till:
Kommunstyrelsen, Kungälvs kommun

För kännedom till:
Kommunfullmäktige, Kungälvs kommun

Granskningsrapport " Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet"

De förtroendevalda revisorerna i Kungälvs kommun har givit KPMG i uppdrag att genomföra en granskning av kommunstyrelsens styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån genomförd granskning bedömer KPMG att kommunstyrelsen delvis har tillsett en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelsen har säkerställt att styrdokument och mål tagits fram för det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det finns en struktur för arbetsmiljöarbetet som inkluderar att riskanalyser, handlingsplaner och uppföljning genomförs med systematik i verksamheterna. Granskningen visar samtidigt att det finns flera utvecklingsområden att arbeta vidare med. Dessa berör framförallt:

- Säkerställa fördelning av arbetsmiljöuppgifter till samtliga enhetschefer samt befogenheter och resurser för att hantera dessa.
- Utveckla arbetet gällande åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön.
- Tillse att åtgärder vidtas utifrån identifierade brister i arbetsmiljön.

Utifrån KPMG:s granskning rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att enhetschefer har fördelade arbetsmiljöuppgifter enligt kommunens blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Säkerställa att enhetschefer har tillräckliga befogenheter för att fullgöra sina fördelade arbetsmiljöuppgifter.
- Tillse att åtgärder rapporteras i systemstödet för uppföljning.

Vi önskar, senast den 25 april 2023, kommunstyrelsens skriftliga kommentarer till KPMG:s granskningsrapport och vara synpunkter enligt ovan.

Kungälv den 7 februari 2023

För kommunrevisionen



Göran Johansson (Feb 9, 2023 10:57 GMT+1)

Göran Johansson
Ordförande

KOMMUNREVISIONEN

**KUNGÄLVS
KOMMUN**



ADDRESS Stadshuset · 442 81 Kungälv
TELEFON 0303-23 80 00 vx
FAX 0303-182 59
E-POST kommun@kungalv.se
HEMSIDA www.kungalv.se



Granskning av det systematiska arbetsmiljöarb etet

Rapport

Kungälv kommun

KPMG AB

2023-02-07

Antal sidor 21



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte	5
2.2	Avgränsning och ansvarig nämnd/styrelse	5
2.3	Revisionskriterier	5
2.4	Metod	6
3	Resultat	7
3.1	Styrdokument och organisation av arbetsmiljöarbetet	7
3.2	Arbetsmiljöarbetet i praktiken	12
3.3	Återrapportering	14
4	Samlad bedömning	19
4.1	Bedömning utifrån revisionsfrågorna	19
4.2	Slutsats och rekommendationer	20
5	Bilaga – Årshjul för arbetsmiljö	21



1 Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Kungälv kommun har givit KPMG i uppdrag att genomföra en granskning av kommunstyrelsens styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningen har genomförts på kommunövergripande nivå samt inom sektor Bildning och lärande.

Utifrån genomförd granskning bedömer vi att kommunstyrelsen delvis har tillsett en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelsen har säkerställt att styrdokument och mål tagits fram för det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det finns en struktur för arbetsmiljöarbetet som inkluderar att riskanalyser, handlingsplaner och uppföljning genomförs med systematik i verksamheterna. Granskningen visar samtidigt att det finns flera utvecklingsområden att arbeta vidare med. Dessa berör framförallt:

- *Säkerställa fördelning av arbetsmiljöuppgifter till samtliga enhetschefer samt befogenheter och resurser för att hantera dessa.* Granskningen visar att flera enhetschefer inte har fördelade uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt framgår att endast 55% av enhetscheferna uppger att de har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras. Kommunstyrelsen behöver tillse att arbetsmiljöuppgifter fördelas samt säkerställa att tilldelade arbetsuppgifter stämmer överens med enhetschefernas befogenheter och resurser.
- *Utveckla arbetet gällande åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön.* Det framgår av granskningen att lokalfrågor upplevs särskilt utmanande av enhetscheferna. Detta beror på att cheferna har ansvar för den fysiska miljön men samtidigt inte har möjlighet att kunna åtgärda eventuella brister, då fastighetsfrågor hanteras av kommunens fastighetsavdelning. Det uppges att problem anmäls men att det tar tid innan det blir åtgärdat.
- *Tillse att åtgärder vidtas utifrån identifierade brister i arbetsmiljön.* Granskningen visar att det i flera fall inte går att avgöra vilka åtgärder som vidtagits då enheterna inte lagt in informationen i uppföljningssystemet. Det uppföljningsmaterial vi tagit del av tyder på att det finns behov av att ytterligare systematisera hur åtgärder ska dokumenteras i kommunens systemstöd för uppföljning. För att tydligare kunna följa vidtagna åtgärder inom arbetsmiljöarbetet bedömer vi att kommunstyrelsen bör tillse att åtgärder rapporteras i kommunens systemstöd för uppföljning

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att enhetschefer har fördelade arbetsmiljöuppgifter enligt kommunens blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Säkerställa att enhetschefer har tillräckliga befogenheter för att fullgöra sina fördelade arbetsmiljöuppgifter.
- Tillse att åtgärder rapporteras i systemstödet för uppföljning.



2 Bakgrund

De förtroendevalda revisorerna i Kungälv kommun har givit KPMG i uppdrag att genomföra en granskning av kommunstyrelsens styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Av 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) definieras systematiskt arbetsmiljöarbete som "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". Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt föreskrifterna ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

Arbetsgivaren är skyldig att fördela arbetsuppgifterna i verksamheten så att chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att arbetsrelaterade risker förebyggs. Arbetsgivaren ska också tillse att de anställda har tillräckliga kunskaper om bland annat regler av betydelse för arbetsmiljön, förhållanden som innebär risk för ohälsa och olycksfall och arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö. Därutöver är arbetsgivaren skyldig att på regelbunden basis analysera och dokumentera arbetsförhållandena för ohälsa- eller olycksfall i arbetet och vidta åtgärder då en medarbetare råkat ut för ohälsa eller olycksfall. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp årligen.

Sedan 2015 finns särskilda föreskrifter som gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4). Föreskrifterna anger att arbetsgivaren ska fastställa särskilda mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I budgetdirektiven för år 2021–2022 lyfts arbetsmiljö med friska och sunda arbetsplatser som ett fokusområde för det strategiska arbetet. Att ha kontroll över sina personalresurser lyfts som en viktig fråga för att kommunen ska klara sina åtaganden. Av kommunens årsredovisning från 2021 framgår att Kungälv kommun har en högre sjukfrånvaro än jämförbara kommuner samt kommuner i Göteborgsregionen. Vidare har sjukfrånvaron i kommunen ökat successivt över tid, från 3,9 % år 2010 till 8,9 % år 2021.

Mot ovan bakgrund har kommunens revisorer bedömt att det systematiska arbetsmiljöarbetet i Kungälv kommun behöver granskas.



2.1 Syfte

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Granskningen avser att besvara följande revisionsfrågor:

- Har kommunstyrelsen fastställt mål för arbetsmiljöarbetet, inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Har kommunstyrelsen säkerställt ändamålsenliga rutiner för arbetsmiljöarbetet?
- Har kommunstyrelsen säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet?
- Har kommunstyrelsen säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten?
- Har kommunstyrelsen säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet?
- Har kommunstyrelsen säkerställt att uppföljande åtgärder vidtagits om uppföljningen visat att behov finns?

2.2 Avgränsning och ansvarig nämnd/styrelse

Granskningen omfattar kommunstyrelsen och har dels genomförts på kommunövergripande nivå, dels på sektornivå. Inom ramen för granskningen har sektor Bildning och lärande valts ut i samråd med kommunrevisionen. Detta för att bedöma vilka riktlinjer och rutiner som finns avseende styrning och uppföljning på kommunövergripande nivå samt för att se hur de tillämpas i sektor Bildning och lärande.

2.3 Revisionskriterier

I granskningen kommer vi att utgå från följande revisionskriterier:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Arbetsmiljölagen, 3 kap.1–4 §§
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Reglemente för kommunstyrelsen
- Arbetsmiljöpolicy för Kungälv kommun (2019-11-07 KF § 268/2019)
- Riktlinjer för ledning och styrning i Kungälv kommun (KS § 188/2018)



2.4 Metod

Granskningen har genomförts i två steg. I det första steget genomfördes en inledande intervju med kommunens HR-chef, HR-specialister och fackliga företrädare. Därefter granskades övergripande mål, riktlinjer, rutiner och statistik. Efter analys av intervjumaterial och inhämtad statistik valdes sektor Bildning och lärande för granskning i samråd med kommunrevisionen.

Det andra steget inleddes genom inhämtande av relevanta dokument och intervju med berörd sektorchef. Därefter gjordes ett enkätutskick till samtliga enhetschefer inom sektor Bildning och lärande. Enkäten skickades till 51 respondenter, varav 32 deltog, vilket motsvarar en svarsfrekvens på cirka 63%.

Intervjuer med tre utvalda chefer eller rektorer på utvalda skolor har också genomförts. Följande funktioner har intervjuats:

- HR-chef samt centralt placerade HR-medarbetare
- Sektorchef Bildning och lärande
- Rektorer för Olserödsskolan och Munkegärdeskolan samt Verksamhetschef för grundskola, F-6.
- Fackliga företrädare från den centrala samverkansgruppen

Granskningen har även innefattat dokumentstudier av policys, riktlinjer och rutiner och riskanalyser som upprättats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt uppföljningsunderlag. Följande styrdokument och underlag har ingått i granskningen:

- Förvaltningens verksamhetsplan 2022
- Sektorplan 2022 – Bildning och lärande
- Central delårsrapport, Tertial 2 2022
- Hälso- och arbetsmiljöpolicy
- Arbetsgivarpolicy
- Tillämpningsanvisning för riktlinjen Hälso- och arbetsmiljö
- KIA – Översikt 2021
- Försättsblad – Riskbedömning inför förändring
- Årshjul i Kungälv kommun för SAM
- Årlig uppföljning av SAM för 2021 och 2022¹

¹ Vid tiden för granskningen var den årliga uppföljningen av SAM 2022 ännu inte färdigställd. Vi har tagit del av arbetsmaterialet.



3 Resultat

3.1 Styrdokument och organisation av arbetsmiljöarbetet

3.1.1 Reglemente för kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens arbetsmiljöansvar fastställs i kommunstyrelsens reglemente.² Av reglementets 6 §, p. 8 kan det utläsas att kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön på de kommunala arbetsplatserna.

3.1.2 Arbetsgivarpolicy för Kungälv kommun

Kommunens arbetsgivarpolicy³ syftar till att ange kommunens mål och viljeriktning avseende arbetsmiljöarbetet. Vidare förmedlar policyn den grundsyn som samtliga av kommunens medarbetare ska utgå från i sitt arbete. Policyn ska vara känd av- och kommunicerad till samtliga av kommunens medarbetare. Enligt giltighetsdatum är policydokumentet inte längre giltigt, men ska enligt uppgift revideras och läggas för beslut till kommunstyrelsen i april 2023. Anledningen till att revideringen dröjt uppges vara att kommunens Policy för styrdokument⁴ anger att revidering av policys ska ske under en ny mandatperiods första år.

3.1.3 Hälsa- och arbetsmiljöpolicy

I kommunens hälso- och arbetsmiljöpolicy⁵ anges den övergripande målsättningen med hälso- och arbetsmiljöarbetet – att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö. För att det angivna målet skall nås finns ett antal strategiska punkter beskrivna; *organisation, ledarskap och medarbetare*.

Vad gäller arbetsmiljöarbetets organisation lyfts bland annat att ansvar för arbetsmiljöuppgifter ska vara tydligt fördelade, att arbetsmiljöfrågor inkluderas i styrning, ledning och uppföljning av verksamheter samt att samverkan mellan arbetsgivare och fackliga parter fungerar väl.

Ledarskap avseende arbetsmiljöarbetet handlar exempelvis om att chefer inom kommunen har tillräckliga befogenheter, resurser, kunskap och kompetens för att kunna driva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete enligt upprättad uppgiftsfördelning. Vidare ska chefer identifiera och åtgärda risker och förebygga ohälsa i arbetsmiljön. Därutöver ska hälsoaspekter inkluderas i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.

Punkten medarbetare beskriver medarbetarnas ansvar i arbetsmiljöarbetet. Här framgår bland annat att medarbetare ska vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet, ha ett ansvar att upptäcka och undanröja eventuella risker i arbetet, bidra i frågor som rör

² 2022-11-24 KF § 150.

³ 2019-11-07 KF § 268/201.

⁴ 2019-12-05 KF § 302/2019.

⁵ 2019-12-05 KF, §§ framgår ej.



arbete och organisation i den dagliga verksamheten samt att varje medarbetare ytterst är ansvarig för den egna hälsan.

Av vår enkätstudie framgår att kommunens hälso- och arbetsmiljöpolicy är känd för en majoritet av respondenterna (87,5%). En lika stor andel respondenter upplever att det är tydligt hur de ska navigera på kommunens intranät för att ta del av chefshandboken och annat stödmaterial. Vidare uppger 90% av respondenterna att de har mål och strategier för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom sina verksamheter. Samtliga enhetschefer uppger i enkätstudien att de känner till- och efterlever de kommungemensamma rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.1.3.1 Tillämpningsanvisning för riktlinjen Hälso- och arbetsmiljö

Denna anvisning⁶ reglerar tillämpningen av kommunens ovan beskrivna Hälso- och arbetsmiljöpolicy.

Målet med anvisningen är att säkerställa ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete i kommunen och att förbättra hälso- och arbetsmiljön för medarbetarna. Av anvisningen framgår att obligatorisk utbildning i hälso- och arbetsmiljö hålls för nyanställda chefer tillsammans med utsedda skyddsombud årligen. Förtroendevalda ska utbildas vid ny mandatperiod.

3.1.4 Organisation av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Kommunens tillämpningsanvisning för riktlinjen Hälso- och arbetsmiljö (beskrivs i punkt 3.1.3.1) tydliggör arbetsmiljöarbetets organisation.

Här framgår att kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och ska ge förutsättningar för ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete i kommunen. Detta genom att tillse tillräckliga ekonomiska resurser och att besluta om övergripande arbetsmiljö- och policyfrågor. Kommunstyrelsen ger kommundirektören rätt att fördela arbetsmiljöuppgifter inom kommunens verksamheter.

Kommundirektören ska skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete inom förvaltningen. Kommundirektören ska även följa upp arbetsmiljöarbetet och fördela arbetsmiljöuppgifter vidare till underställda chefer.

HR-chefen är processägare för arbetsmiljöarbetet och ansvarar för att arbetet utvecklas och förvaltas. HR-chef ansvarar därtill för att arbetsmiljöarbetet som helhet är effektivt och ändamålsenligt och ska initiera och prioritera utveckling av arbetet i samråd med berörda chefer.

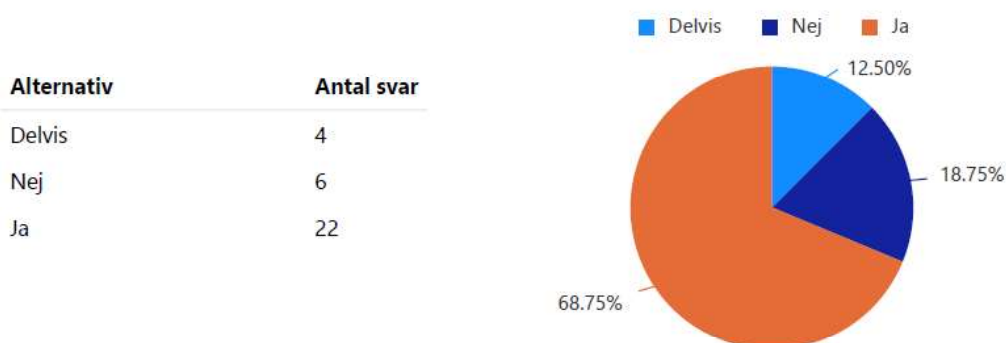
Respektive chef är ansvarig för att arbetsmiljöarbetet i sina verksamheter. Exempelvis genom att planera, genomföra och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet på respektive enhet och nivå.

Medarbetarna är skyldiga till att medverka i- och följa aktuella föreskrifter och regler i arbetsmiljöarbetet.

⁶ Beslutad av förvaltningsledning 2020-05-26.



Av intervjuer framgår att 84% av enhetscheferna upplever roll- och ansvarsfördelningen inom arbetsmiljöarbetet som tydlig. Av vår enkätundersökning framgår att de flesta enhetschefer, men inte alla, har fördelade arbetsuppgifter enligt kommunens blankett för fördelning. Strax under en tredjedel av respondenterna uppger att de endast delvis, eller inte har fördelade arbetsmiljöuppgifter enligt blanketten. Enligt uppgift under granskningens genomförande ska en genomgång av uppgiftsfördelningen inom Sektor Bildning och lärande genomföras under 2023, för att säkerställa att samtliga enhetschefer har en formell fördelning av arbetsmiljöuppgifter.



Som enhetschef har jag fördelade arbetsmiljöuppgifter genom blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

I enkätstudien framgår vidare att kännedomen om arbetsmiljörutiner bland medarbetarna är god. Samtliga respondenter anger i enkäten att de samverkar med medarbetare och skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet och vid framtagande av riskanalyser. 97% av enhetscheferna uppger även att de tar upp arbetsmiljöfrågor i samband med arbetsplatsträffar.

3.1.5 Förvaltningens verksamhetsplan 2022

I 2022 års verksamhetsplan för kommunens förvaltning⁷ har kommunstyrelsen utifrån fullmäktiges strategiska förutsättningar formulerat resultatmålet "Attraktivt att vara anställd i Kungälv kommun". Till målet finns indikatorer, exempelvis andel timanställda i förvaltningen och antal sökande per utlyst tjänst med målvärden för 2022. Av verksamhetsplanen framgår förvaltningsledningens arbetsmiljömål för året. Det anges att:

"Arbetsmiljön i Kungälv kommun är hållbar och utvecklande vilket kännetecknas av:

- 1) *En god social arbetsmiljö där vi samarbetar och har ett inkluderande synsätt.*

⁷ 2021-10-20 KS § 287.



- 2) *En god organisatorisk arbetsmiljö med ett tillitsbaserat ledarskap som skapar möjlighet till eget ansvar. Det finns en tydlighet kring arbetets förväntningar och våra uppdrag.”*

Respektive enhet i kommunens verksamheter ska definiera vad angivet mål innebär och koppla tydliga åtgärder till dessa. Vi har tagit del av ett nedbrutet mål från en av de granskade enheterna. Nedan synes hur en enhet tolkat mål 1) respektive 2) i stycket ovan:

- 1) *”Arbete och organisering med arbetslagsplanering och APT ger samarbete och inkludering för alla medarbetare.*
- 2) *”Målet arbetas med på APT och på våra medarbetarsamtal.”*

Av verksamhetsplanen framgår att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan medarbetare, chefer och skyddsombud. Samverkansavtalet⁸ ska skapa förutsättningar för att arbetsgivare, fackliga organisationer, medarbetare och skyddsombud kan bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Projektet Sunt arbetsliv har fortlöpt under 2022.⁹

Av verksamhetsplanen beskrivs vidare kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Det framgår bland annat att chefer regelbundet ska undersöka och riskbedöma arbetsförhållanden, att alla årliga ronder ska kommuniceras på arbetsplatsträffar och att mål ska sättas inom samtliga områden för organisatorisk och social arbetsmiljö. Därtill framgår att chefer och medarbetare ska registrera arbetsskador och tillbud i det kommungemensamma arbetsskaderegistret. Nya chefer ska ges utbildning om hälsa och ohälsa och utbildning kommer även fortsätta för samtliga chefer och skyddsombud i Sunt arbetslivs arbetsmiljöutbildning.

3.1.6 Sektorplan 2022 – Bildning och lärande

I sektorplanen har kommunstyrelsens resultatmål ”Attraktivt att vara anställd i Kungälv kommun” tolkats. I tolkningen framgår bland annat att sektorns arbetsmiljö- och arbetsorganisation, arbetstider samt arbetsbelastning är centrala för att bibehålla och utveckla resultat, attraktivitet och kompetensförsörjning. Det finns framtagna indikatorer för målet, exempelvis söktryck per utlyst tjänst, andel chefer med färre än 26 medarbetare och andel tillsvidareanställda förskole- högstadie- och gymnasielärare som slutat i kommunen (utöver pensionsavgångar).

Sektorplanen beskriver aktiviteter. Bland annat beskrivs Sunt arbetslivs utbildningsinsats för vissa chefer i kommunen rörande hur en frisk arbetsplats främjas. Huvudöverenskommelse 21 (HÖK21) beskrivs och syftar till att tillsammans med fackliga företrädare bedriva ett strategiskt arbete för skolans kompetensförsörjning. I

⁸ Se punkt 3.1.7

⁹ Sunt arbetsliv är en ideell förening som drivs gemensamt av de fackliga organisationerna samt av SKR och Sobona som arbetsgivarparter. Sunt arbetsliv kan bistå med verktyg och metoder för att bidra till en välfungerande arbetsmiljö.



avtalet uppdras lokala parter att stärka skolans kompetensförsörjningsarbete på kort och lång sikt.

3.1.7 Samverkansavtal

Kommunen utgår från ett kollektivavtal avseende samverkan mellan arbetsgivarpart och fackliga organisationer.¹⁰ Avtalet syftar till att skapa förutsättningar för en effektiv verksamhet med ett hållbart arbetsliv, god hälsa och ett positivt arbetsklimat. Avtalet anger att inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet och skyldighet för samtliga medarbetare. I avtalet anges ett antal gemensamma åtaganden, bland annat att det ska finnas tydliga mål för verksamheten och en vilja att fatta beslut i samverkan.

Avtalet sätter ramarna för arbetsmiljöarbetets olika samverkansformer. Exempelvis framgår att arbetsplatsträffen ska genomföras regelbundet och är obligatorisk för berörda medarbetare. Samverkansgrupper är knutna till verksamhetens olika beslutsnivåer och anknutna till linjeorganisationen. Samverkansmöten ska genomföras minst 8 gånger per år. Av avtalet framgår vidare hur samverkanssystemet förhåller sig till arbetsrättslig lagstiftning.

3.1.7.1 Tillämpningsanvisningar till samverkansavtal

Ovan beskrivet samverkansavtal kompletteras med tillämpningshänvisningar.¹¹ Tillämpningshänvisningarna konkretiserar ytterligare kommunens samverkanssystem och beskriver bland annat nivåer och representation. Medarbetarsamtal, utvecklings- och uppföljningssamtal samt lönesamtal beskrivs även i tillämpningshänvisningarna.

Anvisningarna anger att skyddsombud ska delta i alla frågor med bäring på arbetsmiljö, exempelvis hur nya arbetsmetoder ska införas, förberedelser inför en omorganisation, eller psykosociala frågor som stress eller utbrändhet. Anvisningarna innehåller mallar och stödmaterial för de olika samverkansformerna.

De intervjuade upplever att samverkan med de fackliga är ett förbättringsområde. Exempelvis lyfts att nivåerna i skyddsarbetet inte fungerar tillfredsställande, då ärenden inte behandlas på rätt nivå. Andra exempel som lyfts är att samverkanskulturen upplevs behöva präglas av en högre grad av samarbete och dialog mellan parterna.

3.1.8 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen tillsett att styrdokument och mål tagits fram för det systematiska arbetsmiljöarbetet, inklusive den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Av vad som framgår av granskningen är de rutiner som finns för arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga och kända i kommunens verksamheter. Utifrån enkätresultatet rörande fördelning av arbetsmiljöuppgifter framgår att flera enhetschefer inte har fördelade uppgifter. Vi anser att kommunstyrelsen bör tillse att arbetsmiljöuppgifter fördelas och att det också följs upp att nuvarande fördelning fungerar. Avslutningsvis bedömer vi att

¹⁰ Kollektivavtal – Samverkan, 2017-01-01

¹¹ Reviderade 2022-06-16 efter förhandling.



de arbetsmiljömål vi tagit del av på enhetsnivå kopplade till förvaltningens verksamhetsplan bör förtydligas och kopplas till tydligare åtgärder och aktiviteter.

3.2 Arbetsmiljöarbetet i praktiken

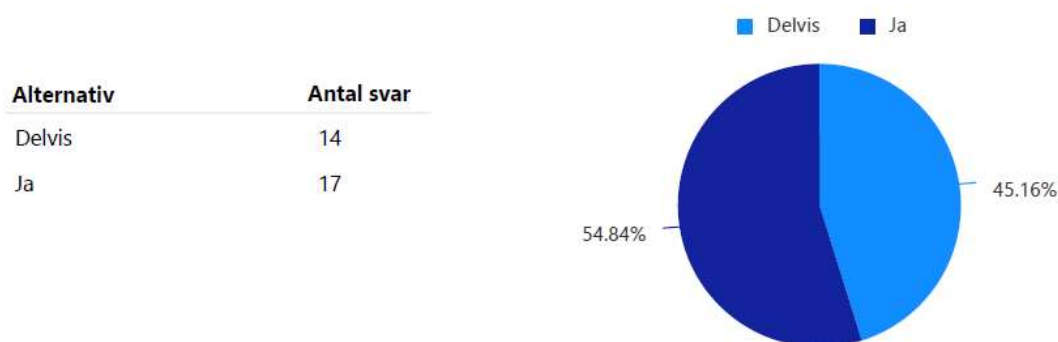
3.2.1 Stödmaterial, befogenheter och resurser

Kommunen har digitala handböcker tillgängliga för chefer och medarbetare på sitt intranät. Handböckerna är tilltänkta stödmaterial för chefer och medarbetare i arbetsmiljöarbetet. Nedan följer en kortare beskrivning av handböckernas innehåll.

Chefshandboken innehåller arbetsrättslig- och arbetsmiljömässig information som stöd till chefer. I handboken kan chefer i kommunen bland annat hitta information om det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöansvar samt organisatorisk- och social arbetsmiljö. Handboken beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet och tydliggör bland annat ansvar och beskriver genomförande av riskbedömningar och uppföljning inom arbetsmiljöarbetet.

Personalhandboken innehåller information kring arbetsrätt och arbetsmiljö och är riktad till kommunens medarbetare. I handboken beskrivs och tydliggörs vad fysisk, respektive organisatorisk och social arbetsmiljö är, samt vilka ansvar och skyldigheter som är aktuella för arbetstagare och arbetsgivare. Även det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs ur ett medarbetarperspektiv.

Av intervjuer framgår att enhetschefer upplever ett gott stöd från kommunens centralt placerade HR-enhet avseende material på intranätet men också i personalärenden. I enkätstudien uppger dock endast 55% av respondenterna att de har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras.



Som chef har jag tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras.



3.2.2 Riskanalyser och handlingsplaner

Samtliga enhetschefer som deltog i enkätstudien upplever att de på sin enhet har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljörisker och vad som främjar en god arbetsmiljö. 94% av respondenterna anger att de vidtar åtgärder utifrån identifierade risker på sin enhet och lika andel upplever att arbetsmiljöarbetet sker systematiskt avseende riskanalyser. Exempel som lyfts rörande vidtagna åtgärder är åtgärdande av bristande ventilation och ökat antal fasta vikariatjänster för att minska personalens arbetsbelastning. Vidare har även arbetsscheman gjorts om i de fall medarbetare upplevt att befintliga scheman orsakat stress. De intervjuade uppger i likhet med respondenterna i enkäten att det finns en problematik avseende återkommande rapporterade risker utifrån fysisk arbetsmiljö och arbetsbelastning. Riskerna uppges vara problematiska, då intervjupersonerna visserligen är ansvariga för exempelvis den fysiska arbetsmiljön, men saknar befogenheter att snabbt åtgärda identifierade brister. 90% av respondenterna upplever att arbetsmiljöarbetet sker systematiskt avseende handlingsplaner.

Vi har tagit del av ett exempel av de granskade enheternas arbetsmiljömål, utifrån en identifierad risk om periodvis hög arbetsbelastning. Målen för enheten är att öka kompetens om åtgärder för att minska arbetsbelastningen, hantera perioder av hög arbetsbelastning samt att hitta effektiva former för hantering av periodisering av arbetsbelastning. Arbetssättet som anges är arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och studiedagar, under vilka åtgärder ska tas fram.

3.2.3 Årshjul för arbetsmiljö

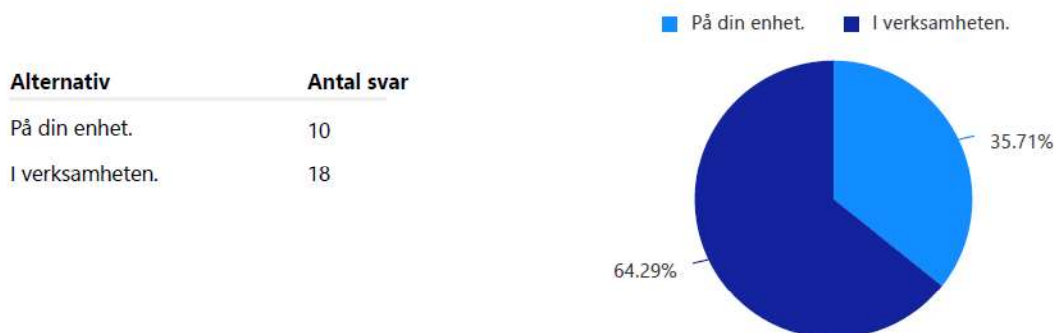
På kommunens intranät, tillgängligt för både chefer och medarbetare, finns en illustration av det kommungemensamma årshjulet. Årshjulet beskriver de kommunövergripande arbetsmiljöaktiviteter som sker under ett år.¹²

Enligt intervjupersoner upplevs årshjulet för arbetsmiljöarbetet tydligt och det uppges att arbetsmiljöarbetet sker i linje med årshjulet.

3.2.4 Utmaningar kopplat till arbetsmiljöarbetet

Av enkäten framgår att 64% av respondenterna ser de största utmaningarna för arbetsmiljöarbetet inom verksamheten, medan 36% av respondenterna anser att utmaningarna finns inom den egna enheten. Av enkätens fritextsvar framgår att arbetsbelastning, kompetensförsörjning, den fysiska arbetsmiljön och interaktioner med vårdnadshavare ses som utmaningar.

¹² Se bilaga 5.1.



Utifrån din roll som chef, var ser du de största utmaningarna för arbetsmiljöarbetet?

Av intervjuer med enhetschefer lyfts i huvudsak den fysiska arbetsmiljön och kompetensförsörjningen som två centrala utmaningar för arbetsmiljöarbetet. De intervjuade lyfter exempelvis svårigheter i att ha ansvar för den fysiska arbetsmiljön, men samtidigt sakna möjligheter att snabbt och enkelt kunna åtgärda brister. Exempel som lyfts är dålig ventilation och brist på utrymme i vissa av kommunens äldre lokaler. Intervjupersoner uppger att de anmäler problemen till fastighetsansvarig inom kommunen för åtgärdande, men att det ofta tar tid innan problem kan åtgärdas. Även kompetensförsörjningen lyfts som ett problem, särskilt gällande ämneslärare inom exempelvis naturkunskap och matematik inom högstadiet. Personalbristen uppges ha en negativ effekt på arbetsbelastningen för resterande lärare. Vidare uppger intervjuade enhetschefer att vikariebristen har en påverkan på arbetsmiljö inom sektorn. De intervjuade uppger att vissa skolor med samma upptagningsområden samarbetar genom att utlysa gemensamma vikarieannonser. Detta upplevs som positivt, men uppges inte täcka den befintliga vikariebristen.

3.3 Återrapportering

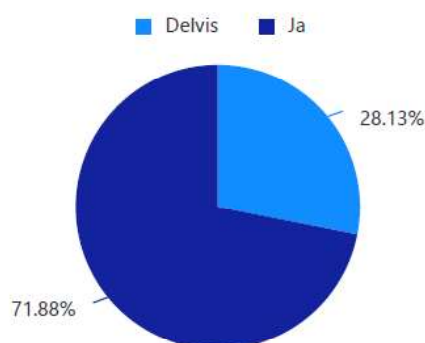
3.3.1 Former för uppföljning

Av kommunens tillämpningsanvisning för hälso- och arbetsmiljö beskrivs uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Här framgår exempelvis att arbetsmiljöarbetet årligen ska redovisas för förvaltningsledning och central samverkansgrupp. Detta görs efter genomförd uppföljning och analys av arbetsmiljöarbetet i december månad. Uppföljningen inklusive relevanta nyckeltal och föreslagna åtgärder på kommunövergripande nivå presenteras för kommunstyrelsen i mars månad nästkommande år.



Av vår enkätstudie framgår att 72% av enhetscheferna upplever att uppföljningen av arbetsmiljöarbetet sker med systematik, medan 28% anser att uppföljningen delvis sker systematiskt.

Alternativ	Antal svar
Delvis	9
Ja	23



Jag upplever att arbetsmiljöarbetet sker systematiskt avseende uppföljning

3.3.2 Systemstöd för rapportering av olyckor och tillbud samt uppföljning (KIA)

Kommunen har ett systemstöd för rapportering av riskobservationer, olyckor, tillbud och uppföljning av dessa samt arbetsmiljöronder (hädanefter KIA).

91% av enhetscheferna i vår enkätstudie upplever att systemstödet är tillräckligt. Lika andel svarar att de rapporterar olyckor och tillbud i KIA. Av enkätens fritextsvar framgår dock att vissa enhetschefer upplever KIA klumpigt och svårnavigerat. Av de intervjuade framgår att KIA i huvudsak upplevs positivt. Vad gäller användningen av KIA i syfte att redovisa arbetsmiljömässiga mål och uppföljning uppges att KIA kan vara något bristande i sin funktionalitet. Synpunkterna rör i huvudsak smärre funktioner i systemet, som att man exempelvis behöver besvara samtliga frågor i ett formulär, även där vissa frågor inte är relevanta för den egna enheten. Ifyllnaden av mål i KIA uppges även vara problematisk, vilket leder till att vissa enhetschefer själva bifogar filer med angivna mål i stället för att ange dem i systemet.



3.3.3 Central delårsrapport, Tertial 2 2022

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av kommunens centrala delårsrapport tertial 2.¹³ Av avsnittet arbetsmiljö framgår uppfyllnad av resultatmålet "Attraktivt att vara anställd i Kungälv kommun". Målet bedöms som delvis uppfyllt/svårbedömt. Av delårsrapporten framgår bland annat att frisknärvaron under mätperioden har motsvarat 50% och således understigit målvärdet om 54,5%. Vidare så har kommunen med stöd av resurser från Sunt arbetsliv bedrivit ett fortsatt arbete med friskfaktorer. Workshops har genomförts med en pilotgrupp omfattandes av 24 chefer och skyddsombud på operativ nivå. På central nivå har HR och centrala skyddsombud upprättat en handlings- och aktivitetsplan med förslag på hur friskfaktorsarbetet kan systematiseras i kommunens verksamheter. Det framgår även att en arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud har genomförts under året. Den genomförda utbildningen kommer framöver hållas årligen för nyanställda chefer och skyddsombud. Det har även tagits fram arbetsmiljörelaterat stödmaterial för arbetsplatsträffar, exempelvis filmer, dialoger och övningar.

Av delårsrapporten framgår även att kommunen under 2022 lanserat en visuellblåsarfunktion och reviderat tillämpningsanvisningar till befintligt samverkansavtal.

Av delårsrapporteringen beskrivs kompetensförsörjningen, rekryteringen, antal medarbetare per chef och andel timanställda. Den sammanfattande bedömningen som görs av resultaten är att förvaltningen med anledning av smittspridning i början av 2022 haft höga sjuktal och låg frisknärvaro. Indikatorerna tyder på en svag måluppfyllelse, men bedömningen är att pågående arbete kommer att förbättra resultaten över tid.

3.3.4 Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Vi har tagit del av kommunens sammanställning av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet år 2021. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet består av en enkät som skickas ut till kommunens medarbetare. Baserat på enkätens resultat vidtas åtgärder inom områden där det bedöms vara nödvändigt. Sammanställningen presenteras också i ledningsgrupp och analyseras med kommunens lokala, verksamhets- och sektorsamverkansgrupper. Därefter presenteras sammanställningen för kommunstyrelsen.

Av sammanställningen på sektorsnivå framgår att Bildning och lärande under 2021 genomfört 4 arbetsmiljöronder färre än föregående år. På sektornivå bedömdes områden om kännedom rörande arbetsmiljöverkets föreskrifter, dialog kopplade till hot och våld samt kännedom om kommunens arbetsmiljöpolicy kräva förbättringsåtgärder. Underlag från sektorchef från KIA systemet visar hur ett antal enheter vidtog åtgärder. Exempelvis att kommunens hälso- och arbetsmiljöpolicy anslogs på anslagstavlan på en enhet. Enheter har också lyft åtgärdsarbetet vid arbetsplatsträffar. Utifrån dialog rörande hot och våld framgår i materialet att inga åtgärder lagts in i kommunens

¹³ 2022-10-26 KS.



uppföljningsverktyg (KIA). Vissa enheter uppger vidare att de haft svårt att vidta åtgärder och följa upp med anledning av pandemin.

Av protokoll framgår att kommunstyrelsen erhåller återrapportering om arbetsmiljöarbetet. Exempelvis framgår avrapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet till kommunstyrelsen, som noterar informationen (2021-04-28 § 120).

Vi har tagit del av underlag för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för år 2022 på kommunövergripande nivå. Vid tidpunkten för granskningen hade uppföljningen ännu inte presenterats för kommunstyrelsen. Av underlaget framgår att 73,5% av respondenterna svarade ja på fråga om deras enhet haft dialog kring risker kopplade till hot och våld, samt tagit fram en anpassad krisplan. 81,4% av respondenterna svarar att de genomfört nödvändiga åtgärder för att nå sina arbetsmiljömål.

3.3.5 Medarbetareundersökning – systemstöd för temperaturmätningar

Kommunen har valt att använda sig av regelbundna temperaturmätningar som ett alternativ till andra medarbetareundersökningar. Mätverktyget heter Winningtemp och förvaltningsledningen har enligt uppgift beslutat att temperaturmätningar ska genomföras i hela kommunen i minst ett år framåt. Syftet med temperaturmätningarna är att ge medarbetare en plattform att anonymt uttrycka vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas rörande arbetsmiljön. Ett delsyfte med temperaturmätningarna är att medarbetare ska bli mer involverade i den egna arbetsmiljön.

Temperaturmätningen görs genom att 8 korta frågor skickas ut till samtliga medarbetare varannan vecka, där det finns möjlighet att lämna anonyma fritextkommentarer som chefer kan besvara. Samma frågor kommer ställas vid olika tillfällen för att kunna jämföra medarbetare mående över tid. Skyddsombuden har möjlighet att se sitt skyddsområde i systemet.

Av intervju framgår att de intervjuade ställer sig positiva till Winningtemp. Det upplevs dock en viss risk med att undersökningen sker i aktuell frekvens, varannan vecka. Vissa intervjupersoner ser en risk med att detta kan skapa en trötthet hos medarbetarna och försämra kvaliteten på svar eller svarsfrekvens.

3.3.6 Bedömning

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Det framgår även regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna. Vi bedömer att kommunstyrelsen har tillsett en struktur för arbetsmiljöarbetet så att riskanalyser, handlingsplaner och uppföljning genomförs med en systematik i verksamheterna.

Vi noterar att det i flera fall, utifrån det material vi fått ta del av, inte går att avgöra vilka åtgärder som vidtagits då enheterna inte lagt in informationen i uppföljningssystemet.



Det uppföljningsmaterial vi tagit del av tyder på att det kan finnas ett behov av att ytterligare systematisera hur åtgärder ska dokumenteras i kommunens systemstöd för uppföljning. Detta då flera enheter inte lämnat tydliga exempel på vidtagna åtgärder i kommunens uppföljningsverktyg.

I föreskrifterna för organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) anges att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning, vilket innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. I granskningen framgår att endast 55% av respondenterna uppger att de har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras. Vi bedömer att kommunstyrelsen i högre utsträckning bör säkerställa att tilldelade arbetsuppgifter stämmer överens med enhetschefernas befogenheter och resurser

Vi anser vidare att det utifrån granskningens resultat finns ett behov av att utveckla arbetet gällande åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön. Detta då det framgått av granskningen att lokalfrågan upplevs särskilt utmanande av enhetscheferna och att samverkan med fastighetsavdelningen rörande åtgärder av upptäckta brister i den fysiska arbetsmiljön upplevs utmanande.



4 Samlad bedömning

4.1 Bedömning utifrån revisionsfrågorna

Revisionsfråga	Bedömning
Har kommunstyrelsen fastställt mål för arbetsmiljöarbetet, inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?	Vi bedömer att kommunstyrelsen har fastställt mål för arbetsmiljöarbetet, inklusive mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Detta har gjorts genom förvaltningens verksamhetsplan för år 2022.
Har kommunstyrelsen säkerställt ändamålsenliga rutiner för arbetsmiljöarbetet?	Vi bedömer att kommunstyrelsen säkerställt ändamålsenliga rutiner för arbetsmiljöarbetet. Det finns en struktur för arbetsmiljöarbetet med ett årshjul och anvisningar till chefer och medarbetare på kommunens intranät.
Har kommunstyrelsen säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning arbetsmiljöarbetet?	Det finns en övergripande roll- och uppgiftsfördelning för arbetsmiljöarbetet. Vi noterar dock att ett antal respondenter inom ramen för vår enkätstudie svarat att de inte har fördelade arbetsmiljöuppgifter. Vi bedömer att kommunstyrelsen bör tillse att arbetsmiljöuppgifter fördelas och att det också följs upp att nuvarande fördelning fungerar.
Har kommunstyrelsen säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten?	Av granskningen framgår att riskanalyser och handlingsplaner genomförs, men att enhetscheferna saknar befogenheter att åtgärda flera av de risker som identifierats, exempelvis gällande den fysiska arbetsmiljön.
Har kommunstyrelsen säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet?	Det finns en struktur och systematik i uppföljningen av arbetsmiljöarbetet, vilket delas av svaren i granskningens intervjuer och enkäter.



Har kommunstyrelsen säkerställt att uppföljande åtgärder vidtagits om uppföljningen visat att behov finns?	För att tydligare kunna följa vidtagna åtgärder inom arbetsmiljöarbetet bedömer vi att kommunstyrelsen bör tillse att åtgärder rapporteras i kommunens systemstöd för uppföljning.
--	--

4.2 Slutsats och rekommendationer

Utifrån genomförd granskning bedömer vi att kommunstyrelsen delvis har tillsett en tillräcklig intern styrning och kontroll med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att tydligare kunna följa vidtagna åtgärder inom arbetsmiljöarbetet bedömer vi att kommunstyrelsen bör tillse att åtgärder rapporteras i kommunens systemstöd för uppföljning. Vidare bedömer vi att det är väsentligt att samtliga enhetschefer har arbetsmiljöuppgifter fördelade samt tillräckliga befogenheter och resurser för att hantera dessa uppgifter.

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att enhetschefer har fördelade arbetsmiljöuppgifter enligt kommunens blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Säkerställa att enhetschefer har tillräckliga befogenheter för att fullgöra sina fördelade arbetsmiljöuppgifter.
- Tillse att åtgärder rapporteras i systemstödet för uppföljning.

2023-02-07

KPMG AB

DocuSigned by:
Erik Söderberg
2AE86DF94405495...

Erik Söderberg

Certifierad kommunal revisor

DocuSigned by:
William Andreasson
FBB1DC9E948F4AD...

William Andreasson

Verksamhetsrevisor



5 Bilaga – Årshjul för arbetsmiljö

Månad	Aktivitet enhet	Ledningsgrupp	Samverkan LSG/VSG	Samverkan SSG/CSG	Kommunstyrelse
Januari		Analysstatistik - händelser KIA och Sjukfrånvaro aug-nov	Analys årlig uppföljning av SAM		Analys arbetsmiljöromd Fysisk och Digital
Februari			Analysstatistik - händelser KIA och Sjukfrånvaro aug-nov	Analys årlig uppföljning av SAM	
Mars	Arbetsmiljöromd OSA samt arbetsmiljöromd och friskfaktorer Utvecklingssamtal mars -april			Analysstatistik - händelser KIA och Sjukfrånvaro aug-nov	Analys årlig uppföljning av SAM
April	Utvecklingssamtal mars -april	Analys Arbetsmiljöromd OSA samt arbetsmiljöromd och friskfaktorer			
Maj		Analysstatistik - händelser i KIA och sjukfrånvaro dec-mars	Analys Arbetsmiljöromd OSA		
Juni			Analysstatistik -händelser i KIA och sjukfrånvaro dec-mars	Analys Arbetsmiljöromd OSA	
Juli				Analysstatistik -händelser i KIA och sjukfrånvaro dec-mars	
Augusti					Analys Arbetsmiljöromd OSA
September	Arbetsmiljöromd Fysisk och digital Uppföljningssamtal sep- okt				
Oktober	Uppföljningssamtal sep- okt	Analys arbetsmiljöromd Fysisk och digital Analysstatistik - händelser i KIA och sjukfrånvaro april-juli			
November	Årlig uppföljning av SAM		Analys arbetsmiljöromd Fysisk och digital Analysstatistik -händelser i KIA och sjukfrånvaro april-jul		
December		Analys årlig uppföljning av SAM Förvaltningsledningenfas tställer kommun- övergripande Hälso- och Arbetsmiljöromd		Analys arbetsmiljöromd Fysisk och digital Analysstatistik -händelser i KIA och sjukfrånvaro april-jul	