

Timrå kommun
Kommunstyrelsen

För kännedom: Kommunfullmäktiges
presidium
Barn- och
utbildningsnämnden
Socialnämnden
Miljö- och byggnadsnämnden
Kultur- och tekniknämnden

2022-04-08

Revisionsrapport ”Uppföljande granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete”

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en granskning för att följa upp att åtgärder har vidtagits avseende iakttagelserna i revisionsrapporten ”Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete” från år 2017.

Revisionen önskar att kommunstyrelsen lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 29 augusti 2022. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress lena.medin@kpmg.se) för vidarebefordran till revisorerna.

För Timrå kommuns revisorer

Sten Ekström
Ordförande

Kenneth Norberg
Vice ordförande



Uppföljande granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Rapport

Timrå kommun

KPMG AB

2022-04-08

Antal sidor 14



Timrå kommun

Uppföljande granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2022-04-08

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
3	Resultat av granskningen	4
3.1	Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete	4
3.2	Beredning och politiska beslut	6
3.3	Chefers arbetssituation	8
4	Slutsats och rekommendationer	13



Timrå kommun

Uppföljande granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2022-04-08

1 Sammanfattning

Vi har av Timrå kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp att åtgärder har vidtagits avseende iakttagelserna i revisionsrapporten "granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete" från år 2017. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021/22.

Granskningen syftar till att konstatera om tillräckliga åtgärder har vidtagits med anledning av iakttagelserna i granskningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att en del åtgärder har vidtagits i tillräcklig bemärkning och en del inte. Det finns ett behov av att se över en del åtgärder och rutiner för att ytterligare förstärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi

- att kommunstyrelsen årligen begär en rapportering av systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar aktuellt läge och effekter av arbetet, se avsnitt 3.2.1
- att kommunstyrelsen tydliggör om tidsbegränsade chefsförordnanden ska användas, exempelvis i samband med översynen av styrdokument, se avsnitt 3.2.2
- att kommunstyrelsen säkerställer att arbetet med åtgärder för strukturella hinder fullföljs med önskad effekt, se avsnitt 3.3.3

2 Bakgrund

Vi har av Timrå kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp att åtgärder har vidtagits avseende iakttagelserna i revisionsrapporten "granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete" från år 2017. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021/22.

Revisionen bedömer att det finns en *risk* att beslutade åtgärder inte genomförts fullt ut i enlighet med de svar revisionen erhållit. Det finns också en risk för att vidtagna åtgärder inte fått avsedd effekt. Det är även *väsentligt* att fattade beslut genomförs samt att det finns rutiner för att säkerställa att så sker.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen syftar till att konstatera om tillräckliga åtgärder har vidtagits med anledning av iakttagelserna i granskningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi kommer därför att granska om:

- åtgärder har vidtagits i enlighet med ansvarig styrelse/nämnds beslut
- respektive styrelse/nämnd har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier
- Intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner och förtroendevalda

Rapporten är faktakontrollerad av kommunchef, förvaltningschefer, teamledande HR-strateg samt HR-strateger för barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen.

3 Resultat av granskningen

Granskningen bygger på de rekommendationer som lämnades vid vår tidigare genomförda granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete samt de svar som kommunstyrelsen och nämnder lämnade avseende denna.

Vår sammanfattade bedömning av vår tidigare genomförda granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete var att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete inte uppfyller gällande föreskrifter. Vi kunde inte se att kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen behandlat någon årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Vi kunde bl.a. se att det fanns svårigheter på alla organisationsnivåer att prioritera arbetsuppgifter utifrån tillgängliga ramar samt att en del chefer upplever att brister i arbetsmiljöarbetet har fått eller kan få negativa konsekvenser så som ohälsa på arbetsplatser.

3.1 Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete

3.1.1 Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö

Timrå kommun initierade en arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer som skulle genomföras under år 2017 och 2018. Vi rekommenderade kommunstyrelsen att säkerställa att samtliga chefer har fullgjort arbetsmiljöutbildningen.

Enligt kommunstyrelsens svar på revisionsrapporten den 6 mars år 2018¹ återstod att kontrollera att samtliga chefer deltagit i utbildningen samt återrapportera detta till styrelsen. Enligt uppgift har uppföljning för att kontrollera att samtliga chefer har deltagit i utbildningen genomförts. Vi har inte tagit del av resultat av uppföljningen.

Enligt uppgift finns i dagsläget möjligheten att återkommande kunna genomföra arbetsmiljöutbildningen. Vidare har kommunen ingått i ett samverkansavtal med Sundsvalls kommun vars företagshälsa erbjuder utbildningar för Timrå kommun. Utbildningen och förteckning över deltagande koordineras av kommunledningskontorets HR-funktion.

3.1.2 Fördelning av arbetsmiljöansvaret

Vi rekommenderade kommunstyrelsen att säkerställa att arbetsmiljöansvaret fördelas och dokumenteras, samt att rutiner för ansvarsfördelningen fastställs.

Enligt styrelsens svar på revisionsrapporten framgår att Timrå kommun parallellt med arbetsmiljöutbildningen identifierat att det finns brister med fördelningen av ansvaret för arbetsmiljöuppgifter. Alla förvaltningar har inte fungerande fördelningssystem och ingen nämnd har fördelat ansvaret till respektive förvaltningschef vilket de ska göra enligt fullmäktiges reglementens fördelning av ansvaret för personal och arbetsmiljö.

Vi noterar av svaret att "vägledande råd och bestämmelser" (VROB) för fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt mallar för samtliga föreningsnivåer och återlämning av ansvaret har tagits fram.

¹ KS 2018-03-06 § 70

Vidare framgår av VROB att kommunfullmäktige ska tillse att det finns en tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter i syfte att säkerställa att ansvaret uppfylls enligt arbetsmiljölagen. Det övergripande arbetsmiljöansvaret har av fullmäktige tilldelats respektive nämnd som fördelar arbetsmiljöuppgifter till förvaltningscheferna som fördelar uppgifter till personalansvariga arbetsledare. Den som fördelar arbetsmiljöuppgifter ska tillse att den ansvarige för uppgifterna har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för genomförande av uppgifterna. De som fördelar uppgifterna ska regelbundet säkerställa att uppgiftsfördelningen fungerar. Enligt svaret på revisionsrapporten sker uppföljning av uppgiftsfördelningen i samband med årliga medarbetarsamtal med varje chef.

Enligt uppgift sker i dagsläget fördelning av arbetsmiljöuppgifter enligt VROB. Vidare har arbetsmiljöuppgifter både återlämnats och omfördelats enligt VROB. Kommunstyrelsens bedömning är att riktlinjer, policy och tillämpning fungerar.

3.1.3 Arbetsmiljöarbete i den övriga ledningsprocessen

I den tidigare genomförda granskningen noterades att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete inte visualiserats i ett gemensamt årshjul kopplat till kommunens övriga ledningsprocess. Då ett årshjul med utgångspunkt i det kommunövergripande arbetsmiljöansvaret kopplat till den övriga ledningsprocessen skulle öka tydligheten i organisationen samt förutsättningarna för planering rekommenderade vi kommunstyrelsen att tydliggöra hur det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderas i den övriga ledningsprocessen.

Ett årshjul för ledning och systematiskt arbetsmiljöarbete, likt det som tidigare använts av barn- och utbildningsförvaltningen, som kan användas av samtliga förvaltningar har tagits fram. Årshjulet skapar förutsättningar för att avsätta tid och prioritera resurser i fungerande planeringscykler. Av rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete framgår vad som ska genomföras inom ramen för arbetet vilket omfattar beredning och beslut genom bl.a. identifiering av risker, vidtagande av åtgärder och beslut om handlingsplaner för långsiktiga åtgärder.

Enligt uppgift inkluderas facken i beredningen av verksamhetsplanen och budget genom avstämning av förslag och förhandling. Utöver detta finns en central skyddskommitté. Fackens synpunkter på slutgiltiga förslag utgör underlag för beredning i styrelse och fullmäktige. Vidare kan frågor avseende systematiskt arbetsmiljöarbete aggregeras till förvaltning och centralt för att beaktas i verksamhetsplan och budget. Av rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete framgår hur dessa frågor kan tas i beaktande.

3.1.4 Bedömning

Vi konstaterar att kontroll har genomförts för att säkerställa att samtliga chefer har genomgått arbetsmiljöutbildningen samt att det finns återkommande möjligheter att genomföra den.

Även tydliggörande av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderas i den övriga ledningsprocessen framgår av det framtagna årshjulet. Vi noterar att frågor om systematiskt arbetsmiljöarbete även kan beaktas i verksamhetsplan och budget.

3.2 Beredning och politiska beslut

3.2.1 Arbetsmiljöarbete och uppföljning

I den tidigare genomförda granskningen framgick att "Vägledande råd och bestämmelser" fastställer att kommunens mål gällande arbetsmiljö är att öka andelen tid och resurser som läggs på förebyggande insatser. Däremot konstaterades att dessa mål inte följs upp. Vi rekommenderade kommunstyrelsen att följa upp fastställda mål gällande arbetsmiljö.

Av styrelsens svar på revisionsrapporten framgår att kommunledningskontoret i januari år 2018 följt upp andelen tid som varit förebyggande respektive reaktiv under år 2017. Uppföljningen skulle fortgå under år 2018 för att sedan återrapporteras till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige.

VROB har inte längre egna mål för arbetsmiljö då styrelsen bedömer att det försvårar uppföljning och återrapportering. Det är i stället integrerat i den nya styrmodellen som antogs av fullmäktige den 28 oktober 2019² och tillämpades från år 2021 samt i uppföljningen av verksamhetsplan och budget och i årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi har tagit del av styrmodellen i verksamhetsplan och budget för 2022 och noterar att principer eller mål för systematiskt arbetsmiljöarbete inte direkt framgår. Däremot framgår principer för styrning som bl.a. omfattar *analys, dialog och lärande* samt *handlingsutrymme*. Även nyckeltal gällande arbetsmiljö som visar hur frågan integreras i verksamhetsplanen framgår. Som vi förstår det kan dessa principer kopplas till arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare framgår att införandet av styrmodellen ska ge effekter av bättre resultatuppfyllelse, en utvecklad organisation samt förändrade arbetssätt som kan möta framtida utmaningar. Enligt uppgift har samtliga nämnder för åren 2022–2025 fått i uppdrag att revidera sina styrdokument utifrån styrmodellen.

Vidare innebär etableringen av den nya styrmodellen att det tidigare personalpolitiska bokslutet avvecklas. I stället följs trenden för engagerade och ansvarstagande medarbetare och chefer upp årligen inom ramen för arbetet med verksamhetsplan och budget, d v s i tertiärrapport, delårsrapport och årsredovisning samt i en fördjupad analys i planeringsförutsättningar. Av verksamhetsplanen för år 2022 framgår hur uppföljning ska ske genom nyckeltal om medarbetaengagemang som inhämtas från en medarbetarenkät. Vidare följs sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador samt användning av företagshälsovården upp centralt i en skyddskommitté två gånger per år inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, det vill säga årshjulet.

I den tidigare genomförda granskningen noterades att varken kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen behandlat någon sammanställning av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Utifrån detta rekommenderade vi kommunstyrelsen att begära en årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunen.

² KF 2019-10-28 § 168

Av rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår hur arbetet ska följas upp genom uppföljning av vidtagna åtgärder. Riskbedömningar och åtgärder ska även dokumenteras i en handlingsplan eller i ett protokoll. Vi har tagit del av en mall för handlingsplan samt en checklista för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Dessa omfattar kontrollerande frågeställningar som ska säkerställa att arbetsmiljöarbetet sker enligt gällande rutiner. Rutiner för uppföljning av åtgärder skapar dock inte en sammanställning av effekter eller det aktuella läget för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.2.2 Tidsbegränsade chefsförordnanden

År 2000 beslutades att tidsbegränsat chefsförordnande ska tillämpas vid rekrytering av förvaltningschef. Av den tidigare genomförda granskningen framgår dock att användningen av detta inom kommunen är inkonsekvent samtidigt som det inte framgår att beslutet har upphävts. Utifrån detta rekommenderade vi kommunstyrelsen att tydliggöra om beslutet om tidsbegränsat chefsförordnande gäller.

Enligt styrelsens svar har en del chefer tidsbegränsade chefsförordnanden och en del har det inte. Beslutet avser förvaltningschefer, dock har det tidigare inte tillämpats på samtliga tjänster. Enligt uppgift har kommunchefen sedan år 2016 tillsatt alla nya förvaltningschefer på tidsbegränsade förordnanden. Samtliga chefer på kommunledningskontoret är tillsatta med tidsbegränsade chefsförordnanden. För övriga förvaltningar används inte chefsförordnanden för alla nya chefer. Enligt uppgift av HR-strateg på kommunledningskontoret finns inte anledning till att ha en enhetlig linje för samtliga verksamheter.

3.2.3 Bedömning

Vi konstaterar att det finns rutiner för uppföljning av arbetsmiljöarbetet integrerat i verksamhetsplan och budget för 2022.

Vad gäller sammanställning av arbetsmiljöarbetet noterar vi att det finns rutiner för uppföljning av vidtagna åtgärder i årshjulet samt att riskbedömningar och åtgärder ska dokumenteras. Vi anser dock att rutinerna för uppföljning inte resulterar i en sammanställning av aktuellt läge för arbetsmiljöarbetet eller dess effekter. Vidare menar vi att rutinerna inte säkerställer att det uppfylls i praktiken. Vi anser att kommunstyrelsen, i enlighet med tidigare rekommendation, bör begära en årlig rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet där det framgår aktuellt läge och effekter av arbetet samt säkerställa att uppföljning omfattar detta och inte enbart vidtagna åtgärder.

Vi noterar att samtliga förvaltningschefer och chefer på kommunledningskontoret sedan år 2016 är tillsatta med chefsförordnanden. Såsom vi uppfattar är det oklart om avsikten är att fortsätta med tidsbegränsade chefsförordnanden, i varje fall för samtliga verksamheter. Vi föreslår att det tydliggörs vad som ska gälla, förslagsvis i samband med översynen av styrdokument.

3.3 Chefers arbetssituation

3.3.1 Återkoppling mellan chefsled

Kommunstyrelsen och socialnämnden

Av en enkätundersökning samt intervjuer som genomfördes med chefer i samband med den tidigare granskningen framkom att det finns bristande återkoppling mellan mellanchefer och enhetschefer vilket kan begränsa möjligheterna att vidta åtgärder i enskilda fall p.g.a. bristande signaler.

Vi rekommenderade kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa att det sker en löpande återkoppling mellan samtliga chefsled, för att löpande anpassa uppdraget utifrån tillgängliga resurser.

Av kommunstyrelsens svar samt socialnämndens svar på revisionsrapporten den 21 mars 2018³ framgår att kommunchefen under år 2016 och 2017 har tagit fram ett system med uppdragsbeskrivning, individuell målplan, månatlig planeringsdialog och resultatdialog samt medarbetarsamtal och lönesamtal. Vi noterar att samtliga förvaltningar har tillgång till systemet. Syftet med systemet är att säkerställa en löpande dialog kring uppdraget, individens mål, resurser och prioritering av dessa för att nå målen och klara uppdraget.

Vid faktakontroll framkom att det i medarbetarundersökningen följs upp hur väl återkoppling mellan chefsleden fungerar.

Av svaret framgår att kommunledningskontoret anser att detta är tillräckligt för att skapa och uppmuntra till en löpande dialog med möjligheter för båda parter att vid behov vidta åtgärder. Detta ska hanteras av förvaltningar och verksamheter utifrån deras egna förutsättningar. Vidare noterar vi att kommunledningskontoret bedömer att kommunen ska arbeta med att införa det som påbörjats och inte vidta ytterligare åtgärder.

Enligt uppgift av kommunstyrelsen sker på aggregerad nivå resultatdialoger mellan kommunstyrelsen och varje nämnd mellan delårsrapport och färdigställandet av nämndernas verksamhetsplan. Kommunstyrelsen kvitterar varje nämnds verksamhetsplan i syfte att kontrollera att den ligger i linje med kommunfullmäktiges styrning. Vidare följs det upp och dokumenteras i resultatdialogen hur nämnder och förvaltningar ser på kommunstyrelsens stödfunktioner.

Enligt uppgift av socialförvaltningen sker löpande dialog mellan kommunchef och förvaltningschef. Vidare för förvaltningschefen löpande avstämningsmöten med verksamhetschefer utifrån respektive uppdragsbeskrivning och måluppfyllnad. Även dialog mellan verksamhetschefer och enhetschefer utifrån respektive verksamhetsområdes förutsättningar sker löpande. Vidare utbildas samtliga chefer i styrmodell, systemsyn, organisationskultur och förändringsledning under år 2021 och 2022 i syfte att arbeta med förväntningar på ledarskap i kommunen.

³ SN 2018-03-21 § 41

Barn- och utbildningsnämnden och kultur- och teknikenämnden

Enligt barn- och utbildningsnämndens svar på revisionsrapporten den 17 februari 2018⁴ finns två chefsled inom nämnden med förvaltningsledning och skolledare. Enligt uppgift har förvaltningschef, förutom enskilda medarbetar- och lönesamtal, dialog med samtliga skolledare två gånger per år. Utöver detta träffar förvaltningsledningen vanligtvis samtliga skolledare minst en gång i månaden i gemensamma träffar. Vidare har förvaltningsledningen veckovisa möten med skolledarna i mindre grupper uppdelat utifrån verksamhetsområde.

Enligt kultur- och teknikenämndens svar på revisionsrapporten den 8 mars 2018⁵ ger förvaltningschef medarbetare möjlighet att fylla i "Mätsticka för social och organisatorisk arbetsmiljö" i samband med arbetsplatsträffar. Mätstickan inkluderar gradering av arbetsbelastning och välmående och möjliggör för samtal med chef/arbetsledare.

Enligt uppgift av kultur- och teknikförvaltningen har samtliga chefer inom nämnden sedan år 2017 deltagit i arbetsmiljöutbildningen och centralt framtagna blanketter för fördelning av arbetsmiljöuppgifter används. Vidare finns en ledningsgrupp bestående av förvaltningschef, controller samt verksamhetschefer som har möten cirka en gång per månad.

Vid faktakontroll framkom att resultat- och planeringsdialoger mellan kommunchef och förvaltningschef sker löpande. Utöver detta sker löpande avstämningsmöten mellan förvaltningschef och verksamhetschefer samt mellan verksamhetschef och enhetschef eller arbetsledare. Vidare deltog samtliga av cheferna i utbildningen som syftade till att arbeta med förväntningar på ledarskap.

Vad gäller miljö- och byggnadsnämnden noterar vi att det enbart finns ett chefsled och således är rekommendationen inte aktuell.

3.3.2 Bedömning

Vi konstaterar att det finns rutiner för att säkerställa löpande dialog mellan chefsleden samt att socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden och kultur- och teknikenämnden har återkommande samtal mellan chefer.

⁴ BUN 2018-02-17 § 16

⁵ KTN 2018-03-08 § 16

3.3.3 Strukturella hinder

Kommunstyrelsen och socialnämnden

Av enkätundersökningen som genomfördes i samband med den tidigare granskningen framkom att chefer upplever att det finns strukturella hinder så som ej anpassat IT-stöd, bristande samordning och ej fungerande ledningssystem för kvalitet och arbetsmiljö. Vi rekommenderade således kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa att strukturella hinder för uppdraget identifieras och undanröjs.

Enligt kommunstyrelsens samt socialnämndens svar på revisionsrapporten framgår att det finns upplevda strukturella hinder för att klara uppdraget, speciellt avseende stödsystem inom IT, HR och ekonomi. I en utredning av ekonomistyrningen från år 2017 identifierades strukturella brister i verksamhetsstödet. Således fanns ett behov av att se över ekonomiprocessen för att skapa ett fungerande verksamhetsstöd för kommunens chefer och verksamhet. Enligt uppgift har en ny HR-organisation etablerats med en funktion organiserad med HR-strategier. HR-funktionen ska tillhandahålla löpande arbetsmiljöutbildningar, chefsdagar samt ledarskapsutbildning. HR-strategen på kommunledningskontoret ska vara teamledande och sammanhållande för funktionen. Utöver detta finns en rehab-samordnare för hela kommunen anställd på kommunledningskontoret. Vi noterar att det kvarstår utmaningar inom stödfunktionerna som är identifierade och åtgärder pågår avseende kommunikation, verksamhetsutveckling och IT.

En utredning har även genomförts avseende kommunens IT-organisation och omorganisering skulle ske under 2018. Till följd av detta har barn- och utbildningsnämndens IT-funktion slagits samman med central IT-funktion. Projektet "Modern IT i skolan" (MITS) har genomförts vilket innebär att samtliga elever och pedagoger har försetts med moderna digitala plattformar för att bedriva undervisning samt för att leva upp till den statliga styrningens krav.

Enligt uppgift av kommunstyrelsen har frågan om strukturella hinder hanterats i samband med införande av den nya styrmodellen. De resultatdialoger som sker mellan styrelsen och varje nämnd mellan delårsrapport och färdigställande av nämndernas verksamhetsplaner berör även strukturella hinder. Dessa hinder hanteras också när styrelsen kvitterar nämndernas verksamhetsplaner i syfte att kontrollera att den ligger i linje med kommunfullmäktiges styrning. Det följs upp och dokumenteras i resultatdialogen hur nämnder och förvaltningar ser på kommunstyrelsens stödfunktioner.

Vidare har ledningsfunktionen omstrukturerats så att kommunens ledningsgrupp utgörs av endast förvaltningschefer och kommunchef. Verksamhetsstödet planer för stödjande verksamheter stäms av med ledningsgruppen i syfte att skapa gemensam förväntansbild och prioritering.

Utöver de löpande arbetsmiljöutbildningarna och ledarskapsutbildningarna har kommunen under år 2021 genomfört utbildningar i kommunens styrmodell, systemteori, arbetsplatskultur och förändringsledning i syfte att arbeta med strukturella hinder. Vi noterar att samtliga av kommunens chefer har deltagit. Enligt uppgift hålls även chefsdagar en gång per år.

Barn- och utbildningsnämnden

Vad gäller barn- och utbildningsnämnden framgår av deras svar på revisionsrapporten att en plattform för ledning och styrning inom nämndens verksamhetsområde har arbetats fram. I plattformen ska mål och riktlinjer tydliggöras för verksamheten i syfte att leverera medborgarnas rättigheter samt en bra arbetsmiljö för medarbetare. I denna ska även förvaltningschef och skolledarnas uppdrag tydliggöras. Enligt uppgift fortgår arbete med plattformen enligt plan. Utöver detta följer arbetsmiljöarbetet en uppdaterad struktur där nämnden skiljer på uppföljning av kvalitetsarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete och dess strukturer.

Enligt svaret har nämnden inom sitt välskötthetsarbete infört att samtliga skolledare årligen ska lämna en strategisk utvecklingsplan baserat på systematiskt kvalitetsarbete samt systematiskt arbetsmiljöarbete. Nämnden erhåller, utifrån dialoger och utvecklingsplanerna, information i den årliga verksamhetsplanen om vilka förutsättningar respektive skolledare behöver för att bedriva deras verksamhet.

Enligt uppgift av barn- och utbildningsförvaltningen har samtliga chefer deltagit i arbetsmiljöutbildningen under år 2018. Det finns löpande möjlighet att genomgå utbildning i området, både avseende grundläggande kunskaper till nya chefer och fördjupande kunskaper till erfarna chefer.

Barn- och utbildningsnämnden har enligt uppgift anpassat det centralt framtagna årshjulet, efter skolarbetet samt inkluderat elever, som stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Årshjulet samt mallar har uppdaterats och kompletterats sedan år 2018 och rutiner har förtydligats. Utöver detta kan nämnden i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet identifiera strukturella hinder.

Vid faktakontroll framkom att kontroll av strukturella hinder undanröjs genomförs på olika sätt, bl.a. genom arbetsmiljökommitté, handlingsplaner och medarbetarenkäter vilka kan leda till handlingsplaner för enheten samt medarbetarsamtal vilka sedan kan resultera i individuella utvecklingsplaner m.m.

Vidare framkom att förvaltningsledning och enheter utifrån den årliga uppföljningen upprättar handlingsplaner med identifierade risker. I de fall en arbetsmiljöfråga inte kan lösas på enhetsnivå lyfts den till central nivå i förvaltningen och slutligen nämnden. Handlingsplanen följs upp fyra gånger per år via arbetsmiljökommittén.

Kultur- och tekniknämnden

Avseende kultur- och tekniknämnden framgår av svaret på revisionsrapporten att förvaltningschef erbjuder cheferna möjligheten att fylla i "identifiera strukturella hinder" i samband med arbetsplatsträffar. Enligt uppgift utgick denna i samband med att årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete fastställdes centralt.

Utöver detta använder nämndens verksamhet årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet med grundläggande information om bl.a. styrdokument och checklistor. En checklista för riskbedömningar och handlingsplaner används vid skyddsronder som utförs inom samtliga av förvaltningens verksamheter. Av checklistan framgår förebyggande, fysiska och psykosociala faktorer med tillhörande granskningsområden. Utöver detta utgör systematiskt arbetsmiljöarbete alltid en punkt i arbetsplatsträffarna för verksamheterna, åtta stycken per år för respektive verksamhet.

Miljö- och byggnadsnämnden

Enligt miljö- och byggnadsnämndens svar på revisionsrapporten den 16 april år 2018⁶ delar nämnden revisionsrapportens bedömning om ett icke anpassat IT-stöd till följd av att verksamheten får konsekvenser som kan orsaka arbetsbortfall när verksamhetssystem ska uppdateras. Enligt uppgift är IT-stödet fortsatt icke anpassat för verksamheten. Detta kräver att befintliga handläggare behöver utveckla systemet med programmets leverantör. Nämnden bedömer att det behövs cirka 1/3 handläggartjänst för att utveckla systemet och arbetet med det avses fortsätta under kommande år.

Av svaret framgår att nämndens byggverksamhet varit pressad under en längre tid. Däremot har de ekonomiska resurserna succesivt ökat och nämnden bedömer att det utökade antalet bygglovshandläggare skapar förutsättningar för att leverera vad som lovats i service och handläggningstider. I dagsläget är byggenheten fullt bemannad med en viss överbemanning i jämförelse med budget.

Vidare noterar vi att en grundlig genomgång av strukturella hinder inte utförts. Både kommunstyrelsen och nämnden ger miljö- och byggkontoret uppdrag och de har bl.a. separata prioriteringar, planering och budgetering. Enligt uppgift planeras en omorganisering genomföras under våren år 2022. Det aktuella förslaget innebär att miljö- och byggnadskontoret delas upp med en del till styrelsen och en del till miljö- och byggnadsnämnden. Detta förväntas resultera i att miljö- och byggnadskontoret blir en förvaltning under miljö- och byggnadsnämnden.

3.3.4 Bedömning

Vi noterar att ett flertal strukturella hinder har identifierats av kommunstyrelsen och nämnderna samt att arbete med åtgärder har påbörjats eller planeras att påbörjas. Vidare finns det rutiner för att kunna identifiera strukturella hinder i framtiden.

Vi anser att styrelsen bör säkerställa att arbetet med åtgärderna fullföljs och får önskad effekt för att således kunna undanröja identifierade strukturella hinder.

⁶ MBN 2018-04-16 § 76

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att en del åtgärder har vidtagits i tillräcklig bemärkning och en del inte. Det finns ett behov av att se över en del åtgärder och rutiner för att ytterligare förstärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi

- att kommunstyrelsen årligen begär en rapportering av systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar aktuellt läge och effekter av arbetet, se avsnitt 3.2.1
- att kommunstyrelsen tydliggör om tidsbegränsade chefsförordnanden ska användas, exempelvis i samband med översynen av styrdokument, se avsnitt 3.2.2
- att kommunstyrelsen säkerställer att arbetet med åtgärder för strukturella hinder fullföljs med önskad effekt, se avsnitt 3.3.3.

Datum som ovan

KPMG AB

Mikael Lindberg
Certifierad kommunal revisor

Kristin Larsson
Kommunal revisor

Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på detsärskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.